



Møteinnkalling

Sør-Hålogaland bispedømmeråd

2020-2023

Møtedato: 14.06.2021 kl. 10:30

Møtested: Microsoft Teams

Arkivsak: 19/04000

Mulige forfall meldes snarest til Omar Paal Aardal, oa865@kirken.no.

, 10.06.2021

Omar Paal Aardal
Sekretær



DEN NORSKE KIRKE

Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023

Møteinnkalling

Sør-Hålogaland bispedømmeråd

2020-2023

Møtedato: 14.06.2021 kl. 10:30

Møtested: Microsoft Teams

Arkivsak: 19/04000

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf +47 47755207 eller e-post oa865@kirken.no. Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed fra møtesekretær.

Tanja Nyjordet har permisjon. I hennes sted møter Lars Evan Lauritzen.

SAKSLISTE

Godkjenning av innkalling og saksliste

32/21 Godkjenning av innkalling og saksliste Sør-Hålogaland bispedømmeråd 14. juni 2021

Godkjenning av protokoll

33/21 Godkjenning av protokoll Sør-Hålogaland bispedømmeråd 8. april 2021

Tilsettingssaker

34/21 Tilsetting av prostiprest i Vesterålen prosti med særskilt tjenestested Andøy - Unntatt offentlighet Offl. § 25 første ledd (saksordf. Hugo Johansen)

35/21 Tilsetting av sokneprest i Indre Helgeland prosti med tjenestested Nord-Rana sokn, Mo i Rana - Unntatt offentlighet Offl. § 25 første ledd (saksordf. Tiril Sørensen)

36/21 Tilsetting av sokneprest i Salten prosti med tjenestested Beiarn - Unntatt offentlighet Offl. § 25 første ledd (saksordf. Odvar Nordnes)

Saker til behandling

- 37/21 Økonomirapport pr. 31. mai 2021 (saksordf. Hanne Jakobsen)
- 38/21 Høring – Regler om felles menighetsråd for flere sokn (saksordfører Rolf Steffensen)
- Orienteringssaker**
- 39/21 Orienteringssaker Sør-Hålogaland bispedømmeråd 14. juni 2021
- Personaloversikt kontoret juni 2021 - Unntatt offentlighet
 - Personaloversikt presteskapet juni 2021 – Unntatt offentlighet
 - Årsrapport 2020 Sør-Hålogaland bispedømme
 - Arbeidsmiljø for kvinnelige prester – Orientering om resultat av arbeidsmiljøundersøkelse
 - Samhandling i en selvstendig folkekirke – framtidig kirkelig organisering

Referatsaker

- 40/21 Referatsaker Sør-Hålogaland bispedømmeråd 14. juni 2021
- Aktuelt fra råd og utvalg der rådet er representert
 - Kirkerådet
 - Ungdomsrådet
 - Kirkens Nødhjelps representantskap
 - Nord-Norges diakonistiftelse
 - Evt. andre råd og utvalg
 - SMM – samarbeid menighet og misjon – se vedlagt referat
 - Kirkens bymisjon Nordland – se vedlagte dokumenter
 - Kirkemusikksenter Nord (KiN) – referat fra representantskapsmøte
 - Biskopens kvarter

07.06.2021

Hanne Jakobsen
fungerende leder

Trine Nordvik Løkås
fungerende stiftsdirektør

**DEN NORSKE KIRKE**

Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Omar Paal Aardal	421	19/04001-134	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
32/21	Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	14.06.2021

Godkjenning av innkalling og saksliste Sør-Hålogaland bispedømmeråd
14. juni 2021

Vedlegg:

Møteinnkalling med saksliste Sør-Hålogaland bispedømmeråd 14.06.2021

Forslag til vedtak

Følgende saker behandles for lukkede dører:

- Tilsettingssaker
- Orienteringssaker som gjelder bemanningsoversikter kontor og presteskap.

Innkalling og saksliste Sør-Hålogaland bispedømmeråd 14. juni 2021 godkjennes.



DEN NORSKE KIRKE

Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023

Møteinnkalling

Sør-Hålogaland bispedømmeråd

2020-2023

Møtedato: 14.06.2021 kl. 10:30

Møtested: Microsoft Teams

Arkivsak: 19/04000

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf +47 47755207 eller e-post oa865@kirken.no. Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed fra møtesekretær.

Tanja Nyjordet har permisjon. I hennes sted møter Lars Evan Lauritzen.

SAKSLISTE

Godkjenning av innkalling og saksliste

32/21 Godkjenning av innkalling og saksliste Sør-Hålogaland bispedømmeråd 14. juni 2021

Godkjenning av protokoll

33/21 Godkjenning av protokoll Sør-Hålogaland bispedømmeråd 8. april 2021

Tilsettingssaker

34/21 Tilsetting av prostiprest i Vesterålen prosti med særskilt tjenestested Andøy - Unntatt offentlighet Offl. § 25 første ledd (saksordf. Hugo Johansen)

35/21 Tilsetting av sokneprest i Indre Helgeland prosti med tjenestested Nord-Rana sokn, Mo i Rana - Unntatt offentlighet Offl. § 25 første ledd (saksordf. Tiril Sørensen)

36/21 Tilsetting av sokneprest i Salten prosti med tjenestested Beiarn - Unntatt offentlighet Offl. § 25 første ledd (saksordf. Odvar Nordnes)

Saker til behandling

- 37/21 Økonomirapport pr. 31. mai 2021 (saksordf. Hanne Jakobsen)
- 38/21 Høring – Regler om felles menighetsråd for flere sokn (saksordfører Rolf Steffensen)
- Orienteringssaker**
- 39/21 Orienteringssaker Sør-Hålogaland bispedømmeråd 14. juni 2021
- Personaloversikt kontoret juni 2021 - Unntatt offentlighet
 - Personaloversikt presteskabet juni 2021 – Unntatt offentlighet
 - Årsrapport 2020 Sør-Hålogaland bispedømme
 - Arbeidsmiljø for kvinnelige prester – Orientering om resultat av arbeidsmiljøundersøkelse
 - Samhandling i en selvstendig folkekirke – framtidig kirkelig organisering

Referatsaker

- 40/21 Referatsaker Sør-Hålogaland bispedømmeråd 14. juni 2021
- Aktuelt fra råd og utvalg der rådet er representert
 - Kirkerådet
 - Ungdomsrådet
 - Kirkens Nødhjelps representantskap
 - Nord-Norges diakonistiftelse
 - Evt. andre råd og utvalg
 - SMM – samarbeid menighet og misjon – se vedlagt referat
 - Kirkens bymisjon Nordland – se vedlagte dokumenter
 - Kirkemusikksenter Nord (KiN) – referat fra representantskapsmøte
 - Biskopens kvarter

07.06.2021

Hanne Jakobsen
fungerende leder

Trine Nordvik Løkås
fungerende stiftsdirektør

**DEN NORSKE KIRKE**

Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Omar Paal Aardal	421	19/04001-135	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
33/21	Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	14.06.2021

Godkjenning av protokoll Sør-Hålogaland bispedømmeråd 8. april 2021

Vedlegg:

Protokoll Sør-Hålogaland bispedømmeråd 08.04.2021

Forslag til vedtak

Protokoll Sør-Hålogaland bispedømmeråd 8. april 2021 godkjennes

**DEN NORSKE KIRKE**

Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023

Møteprotokoll

Sør-Hålogaland bispedømmeråd

2020-2023

Møtedato: 08.04.2021 kl. 09:00

Møtested: Videomøte på Microsoft Teams

Arkivsak: 19/04000

Til stede:

- Hanne Jakobsen (Nominasjonsk. liste)
- Per Kristian Skorpen (Nominasjonsk. liste)
- Odvar Nordnes (Åpen folkekirke) (f.o.m sak 23/21)
- Ingrid Olsen (Åpen folkekirke)
- Hugo Johansen (Nominasjonsk. liste)
- Kurt Solstrøm (samisk medlem)
- Rolf Steffensen (geistlig medlem)
- Tore Christiansen (lek kirkelig tilsatt medlem)
- Ann-Helen F. Jusnes (biskop)

Møtende
varamedlemmer:

- Lars Evan Lauritzen (Åpen folkekirke) for Tanja Fatima Nyjordet
- Jens Chr. Berg (Nominasjonsk. liste) for Tiril Beathe Sørensen

Forfall:

- Tanja Fatima Nyjordet (Åpen folkekirke)
- Tiril Beathe Sørensen (Nominasjonsk. liste)

Andre:

- Jan Ivar Vorren (tillitsvalgt PF) (sak 23/21)
- Trine Nordvik Løkås (fungerende stiftsdirektør)
- Ragnhild Strauman (rådgiver) (sak 24/21)

Protokollfører: Omar Aardal

SAKSLISTE

Godkjenning av innkalling og saksliste

[21/21](#) Godkjenning av innkalling og saksliste Sør-Hålogaland bispedømmeråd 8. april 2021

Godkjenning av protokoll

[22/21](#) Godkjenning av protokoll Sør-Hålogaland bispedømmeråd 25. februar 2021

Tilsettingssaker

[23/21](#) Tilsetting av kapellan i Indre Helgeland prosti med Dolstad sokn som tjenestested - Unntatt etter Offl. § 25 første ledd

Saker til behandling

[24/21](#) Høringssvar, liturgier for påskens hellige tre dager

[25/21](#) Oppnevning av medlem og varamedlem til representantskapet for Stiftelsen Kirkens Bymisjon Nordland

[26/21](#) Møteplan 2022 for Sør-Hålogaland bispedømmeråd

[27/21](#) Behov for utvidet møte i bispedømmerådet i oktober

[28/21](#) Søknad om tidsbegrenset permisjon fra verv i Sør-Hålogaland bispedømmeråd - Tanja Nyjordet - Unntatt etter Offl. § 14 1. ledd

[29/21](#) Høring - regler for tilkjenning av medlemskap for personer som ikke er bosatt i riket eller norske borgere bosatt i utlandet

Orienteringssaker

[30/21](#) Orienteringssaker Sør-Hålogaland bispedømmeråd 8. april 2021

Referatsaker

[31/21](#) Referatsaker Sør-Hålogaland bispedømmeråd 8. april 2021

Godkjenning av innkalling og saksliste**21/21 Godkjenning av innkalling og saksliste Sør-Hålogaland bispedømmeråd 8. april 2021**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	08.04.2021	21/21

Forslag til vedtak

Følgende saker behandles for lukkede dører:

- Tilsettingssaker
- Sak 28/21
- Orienteringssaker som gjelder bemanningsoversikter kontor og presteskap.

Innkalling og saksliste Sør-Hålogaland bispedømmeråd 8. april 2021 godkjennes.

Møtebehandling

Leder varslet følgende endring av rekkefølge i behandling av saker:

Sak 28/21 behandles som første sak etter godkjenning av innkalling/saksliste og protokoll

Votering

Enstemmig

Sør-Hålogaland bispedømmeråds vedtak

Følgende saker behandles for lukkede dører:

- Tilsettingssaker
- Sak 28/21
- Orienteringssaker som gjelder bemanningsoversikter kontor og presteskap.

Innkalling og saksliste Sør-Hålogaland bispedømmeråd 8. april 2021 godkjennes.

Godkjenning av protokoll**22/21 Godkjenning av protokoll Sør-Hålogaland bispedømmeråd 25. februar 2021**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	08.04.2021	22/21

Forslag til vedtak

Protokoll Sør-Hålogaland bispedømmeråd 25. februar 2021 godkjennes

Møtebehandling**Votering**

Enstemmig

Sør-Hålogaland bispedømmeråds vedtak

Protokoll Sør-Hålogaland bispedømmeråd 25. februar 2021 godkjennes

Tilsettingssaker**23/21 Tilsetting av kapellan i Indre Helgeland prosti med Dolstad sokn som tjenestested**

Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 25 første ledd

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	08.04.2021	23/21

Møtebehandling**Votering**

Vedtatt med 10 stemmer

Sør-Hålogaland bispedømmeråds vedtak

Som kapellan i Indre Helgeland prosti med tjenestested Dolstad tilsettes

Anna Ramskov Laursen

Stiftsdirektør fastsetter lønn og tiltredelsesdato.

Saker til behandling

24/21 Høringssvar, liturgier for påskens hellige tre dager

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	08.04.2021	24/21

Forslag til vedtak

Sør-Hålogaland bispedømmeråd godkjenner stiftsdirektørens forslag til høringssvar, med de innspill og endringer som er fremkommet i møtet.

Møtebehandling

Stiftsdirektørens forslag til høringssvar ble gjennomgått punkt for punkt.

Det var flertall for endringer som følger:

Spørsmål 6: Under kommentar, andre avsnitt strykes følgende formulering «..., men at denne muligens kan utelates.»

Spørsmål 8: Første avsnitt under kommentar byttes ut med:
«Sør-Hålogaland bispedømmeråd ønsker å beholde gudstjenesteordningen for langfredag fra 2011, der det står at «[d]et kan holdes en kort preken eller tekstmeditasjon. Eventuelt kan prekenen erstattes av stillhet til ettertanke og bønn» (s. 2.99).»

Spørsmål 9: Endret siste del av setning: «Imidlertid vil vi foreslå at svarleddet «A: Gud være lovet» er valgfritt» (i stedet for «utelates»).

Spørsmål 13: Sluttes høringsinstansen seg til forslaget bruk av alternativ liturgisk farge på skjærtorsdag og langfredag?
Ja x Nei

Avslutningsvis under «Andre kommentarer» i første avsnitt strykes følgende to setninger:

«Vi mener også at endringen med å legge inn preken eller tekstmeditasjon som fast ledd er bra. Det er viktig at tekstmeditasjon opprettholdes som en valgmulighet» (jfr. endring under spørsmål 8)

Votering

Enstemmig

Sør-Hålogaland bispedømmeråds vedtak

Sør-Hålogaland bispedømmeråd godkjenner stiftsdirektørens forslag til høringssvar, med de innspill og endringer som er fremkommet i møtet.

25/21 Oppnevning av medlem og varamedlem til representantskapet for Stiftelsen Kirkens Bymisjon Nordland

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	08.04.2021	25/21

Forslag til vedtak

Sør-Hålogaland bispedømmeråd oppnevner følgende til representantskapet for Stiftelsen Kirkens Bymisjon Nordland for perioden 2021-2022:

- Medlem: Brita Bye
- Varamedlem: Anne Grethe Sivertsen

Møtebehandling

Votering

Enstemmig

Sør-Hålogaland bispedømmeråds vedtak

Sør-Hålogaland bispedømmeråd oppnevner følgende til representantskapet for Stiftelsen Kirkens Bymisjon Nordland for perioden 2021-2022:

- Medlem: Brita Bye
- Varamedlem: Anne Grethe Sivertsen

26/21 Møteplan 2022 for Sør-Hålogaland bispedømmeråd

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	08.04.2021	26/21

Forslag til vedtak

Det settes opp følgende møter i Sør-Hålogaland bispedømmeråd i 2022:

- Torsdag 20. januar
- Onsdag 23. februar
- Onsdag 6. april (alt. 30. mars)
- Onsdag 8. juni (alt. 15. juni)
- Torsdag 8. september
- Onsdag 26. oktober
- Onsdag 7. desember

Møtebehandling

Momenter fra samtalen:

- Fysiske eller digitale møter: 2 fysiske møter på våren og 2 på høsten, øvrige møter kan tas digitalt.
- Det bør legges opp som fast rutine at siste møte før Kirkemøtet bør være 2-dagersmøte, dvs at det foreslåtte møtet 6. april utvides med en dag.
- Mulighet for korte digitale møter på kveldstid utenom oppsatt møteplan. Dette vil gjelde saker der det er viktig med raske avklaringer, f.eks. rekruttering av personell.

Votering

Enstemmig

Sør-Hålogaland bispedømmeråds vedtak

Det settes opp følgende møter i Sør-Hålogaland bispedømmeråd i 2022:

- Torsdag 20. januar
- Onsdag 23. februar
- Onsdag 5.-6. april
- Onsdag 8. juni
- Torsdag 8. september
- Onsdag 26. oktober
- Onsdag 7. desember

27/21 Behov for utvidet møte i bispedømmerådet i oktober

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	08.04.2021	27/21

Forslag til vedtak

Sør-Hålogaland bispedømmeråd sitt møte i oktober 2021 utvides med en dag. Møtet starter onsdag 13. oktober kl. 18.00 og avsluttes torsdag 14. oktober senest kl. 15.00.

Møtebehandling

Lars Evan Lauritzen foreslo følgende tillegg:

«Tilsvarende gjøres gjeldende ved rådets siste møte før Kirkemøtet hvert år»

Votering

Stiftsdirektørens forslag til vedtak med tilleggssforslag fra Lars Evan Lauritzen ble enstemmig vedtatt

Sør-Hålogaland bispedømmeråds vedtak

Sør-Hålogaland bispedømmeråd sitt møte i oktober 2021 utvides med en dag. Møtet starter onsdag 13. oktober kl. 18.00 og avsluttes torsdag 14. oktober senest kl. 15.00.

Tilsvarende gjøres gjeldende ved rådets siste møte før Kirkemøtet hvert år.

28/21 Søknad om tidsbegrenset permisjon fra verv i Sør-Hålogaland bispedømmeråd - Tanja Nyjordet

Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 14 1. ledd

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	08.04.2021	28/21

Forslag til vedtak

Med hjemmel i Kirkeordning for Den norske kirke § 10 annet ledd innvilges Tanja Nyjordet permisjon fra sitt verv som medlem og leder av Sør-Hålogaland bispedømmeråd i tiden fra 1. april til 1. oktober 2021.

Det utbetales ikke honorar for vervet i den tiden hun har permisjon.

I det aktuelle tidsrommet er Hanne Jakobsen fungerende leder.
Bispedømmerådet velger en fungerende nestleder.
Som fungerende nestleder velges: _____

Møtebehandling

Foreslåtte kandidater som fungerende nestleder:

- Tore Christiansen
- Lars Lauritzen

Votering

- Tore Christiansen: 6 stemmer
- Lars Evan Lauritzen: 5 stemmer

Innstillingen for øvrig fikk enstemmig tilslutning.

Sør-Hålogaland bispedømmeråds vedtak

Med hjemmel i Kirkeordning for Den norske kirke § 10 annet ledd innvilges Tanja Nyjordet permisjon fra sitt verv som medlem og leder av Sør-Hålogaland bispedømmeråd i tiden fra 1. april til 1. oktober 2021.

Det utbetales ikke honorar for vervet i den tiden hun har permisjon.

I det aktuelle tidsrommet er Hanne Jakobsen fungerende leder.
Bispedømmerådet velger en fungerende nestleder.
Som fungerende nestleder velges: Tore Christiansen

29/21 Høring - regler for tilkjenning av medlemskap for personer som ikke er bosatt i riket eller norske borgere bosatt i utlandet

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	08.04.2021	29/21

Forslag til vedtak

Sør-Hålogaland bispedømmeråd støtter forslaget til regler for tilkjenning av medlemskap for personer som ikke er bosatt i riket eller norske borgere bosatt i utlandet, med eventuelle endringer framkommet i møtet.

Møtebehandling

Leder påpekte at formuleringen «...personer som ikke er bosatt i riket eller norske borgere bosatt i utlandet» er uheldig. Den kan oppfattes som at den siste gruppen som omtales er «norske borgere bosatt i utlandet», mens det som menes er «personer bosatt i utlandet som ikke er norske borgere».

Hun ba om at dette påpekes i høringssvaret fra bispedømmerådet. Øvrige medlemmer i rådet støttet dette.

Votering

Enstemmig

Sør-Hålogaland bispedømmeråds vedtak

Sør-Hålogaland bispedømmeråd oppfatter at tittelen på det foreslåtte reglementet er egnet til å skape misforståelser om hvilke grupper dette gjelder for. Rådet foreslår derfor følgende omformulering av tittelen på reglementet:

«Regler for tilkjenning av medlemskap for personer i Norge som ikke er bosatt i riket og personer bosatt i utlandet som ikke er norske borgere.»

For øvrig støtter Sør-Hålogaland bispedømmeråd de foreslåtte reglene.

Orienteringssaker

30/21 Orienteringssaker Sør-Hålogaland bispedømmeråd 8. april 2021

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	08.04.2021	30/21

Forslag til vedtak

Framlagte orienteringssaker 8. april 2021 tas til orientering

Møtebehandling

- Personaloversikt presteskapet april 2021 – *Unntatt offentlighet*
- Personaloversikt kontoret april 2021 – *Unntatt offentlighet*
- Referat fra møte SMM-Sør-Hålogaland 12.02.2021
- Oppnevning av nytt Nasjonalt kirkelig pilegrimsutvalg 2021-2025
- Årsrapport 2020 Sør-Hålogaland bispedømme – gjennomgås i neste møte

Votering

Enstemmig

Sør-Hålogaland bispedømmeråds vedtak

Framlagte orienteringssaker 8. april 2021 tas til orientering

Referatsaker**31/21 Referatsaker Sør-Hålogaland bispedømmeråd 8. april 2021**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	08.04.2021	31/21

Forslag til vedtak

Framlagte referatsaker 8. april 2021 tas til orientering

Møtebehandling

- Kirkerådet v/ Rolf Steffensen og Kurt Solstrøm
- Nord-Norges diakonistiftelse – møteaktivitet etterspørres
- Biskopens kvarter

Votering

Enstemmig

Sør-Hålogaland bispedømmeråds vedtak

Framlagte referatsaker 8. april 2021 tas til orientering

Dette punktet på sakslisten er unntatt offentlighet.

Dette punktet på sakslisten er unntatt offentlighet.

Dette punktet på sakslisten er unntatt offentlighet.



DEN NORSKE KIRKE

Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Trine Nordvik Løkås	112	20/04984-14	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
37/21	Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	14.06.2021

Økonomirapport pr. 31. mai 2021

Saksorientering

Stiftsdirektør ønsker med dette å legge frem regnskap hit til i år, per 31. mai 2021 til orientering.

Regnskapet viser et periodisert mindreforbruk på kr. 596 669,-.
Muntlig gjennomgang i bispedømmerådsmøte.

300 - Sør-Hålogaland BDR

Driftsrapport pr. 31.05.2021 - budsjettgruppe 1 (drift)

Driftsrapport - detaljert	Hittil i år	HIÅ bud.	Avvik	Korrigeringer	Korrigert avvik	Årsbudsjett
300x - Andre inntekter	-236 548	-289 203	-52 655		-52 655	-1 140 280
Sum inntekter	-236 548	-289 203	-52 655	0	-52 655	-1 140 280
46xx - Tilskudd menigheter og fellesråd	33 000	109 500	76 500		76 500	288 000
Sum tilskudd mv	33 000	109 500	76 500	0	76 500	288 000
500x - Faste stillinger (inkl. tillegg mm)	30 489 088	29 735 334	-753 754		-753 754	65 256 816
50xx - Diverse tillegg	879 304	869 013	-10 292		-10 292	1 635 886
51xx - Midlertidige stillinger, ekstrahjelp, honorarer mm	772 912	0	-772 912		-772 912	376 602
53xx - Gruppeliv, honorarer og annen oppgavepliktig godtgjørelse	395 625	282 121	-113 504		-113 504	677 090
540x - Arbeidsgiveravgift	1 860 779	2 015 214	154 435		154 435	4 420 606
57xx - Andre tilskudd	-39 884	0	39 884		39 884	0
58xx - Refusjon sykepengar, fødeselsperger mv	-828 321	0	828 321		828 321	0
5999 - Refusjon lønnskostnader	0	7 498	7 498		7 498	-730 000
59xx - Andre personalkostn (gaver, forsikring, tjenestedrakt mm)	-221 449	12 917	234 366	219 830	14 536	-289 000
Sum Lønn og godtgjørelser	33 308 054	32 922 097	-385 958	219 830	-605 788	71 348 000
60xx - Avskrivninger	50 558	50 420	-138		-138	121 000
63xx - Leie lokaler, strøm, renhold mm	361 225	711 370	350 145	375 000	-24 855	1 707 280
64xx - Leie maskiner, inventar, datautstyr, transportmidler mv	17 450	83 335	65 885		65 885	200 000
65xx - Inventar, driftsmateriale, datautstyr, programvare, rekvisita mv	111 638	65 415	-46 223		-46 223	157 000
66xx - Reparasjon og vedlikehold bygninger og utstyr	14 974	0	-14 974		-14 974	0
67xx - Honorar rådgivning, regnskap, revisjon og kjøp div. tjenester	2 948	6 250	3 302		3 302	15 000
6790 - Kjøp av andre fremmede tjenester	176 850	41 671	-135 179		-135 179	400 000
6796 - Flytting	92 075	187 500	95 425		95 425	450 000
6797 - Annen bistand	0	1 420 000	1 420 000	1 420 000	0	2 840 000
68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, aviser, bøker, annonser mm	84 820	129 170	44 350		44 350	310 000
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	52 712	466 658	413 946		413 946	1 350 000
69xx - Telefon, porto mv	12 883	12 495	-388		-388	30 000
Sum andre driftskostnader (drift og mindre anskaffelser)	978 133	3 174 284	2 196 151	1 795 000	401 151	7 580 280
71xx - Bilgodtgjørelse, diett, reiser mm	941 214	1 647 911	706 697		706 697	4 610 000
73xx - Reklamekostnad og representasjon	248	62 500	62 252		62 252	150 000
74xx - Medlemskontingent og gaver	6 409	15 416	9 007		9 007	85 000
77xx - Annen kostnad	300	0	-300		-300	0
Sum andre driftskostnader (reise, reklame, forsikring mm)	948 171	1 725 827	777 656	0	777 656	4 845 000
800x - Finansinntekter/kostnader, overføringer mv	195	0	-195		-195	0
Sum Finanskostnader og overføringer	195	0	-195	0	-195	0
Sum	35 031 005	37 642 505	2 611 499	2 014 830	596 669	82 921 000

Akkumulert mindreforbruk, egenkapitalutvikling.

	Drift	Tilskudd	SUM
Akk. mindreforbruk pr. 31.12.2018	433 000	334 000	767 000
Mindreforbruk 2019	4 342 000	284 000	4 626 000
Mindreforbruk 2020	2 814 000	353 000	3 167 000
= Akk. mindreforbruk pr. 31.12.2020	7 589 000	971 000	8 560 000
Tildeling 2021			118 608 000
3% av tildeling 2021			3 558 240

Forslag til vedtak

Saken tas til orientering.



DEN NORSKE KIRKE

Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Omar Aardal / Anne Grethe Sivertsen	423	21/01635-2	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
38/21	Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	14.06.2021

Høring - felles menighetsråd for flere sokn

Vedlegg:

Invitasjon til høring om felles menighetsråd.pdf

Felles menighetsråd høringsnotat 991566_8_0.pdf

Saksorientering

Kirkerådet har sendt ut på høring «Regler om ordning for felles menighetsråd for flere sokn», med høringsfrist 1. september 2021.

Saken dreier seg ikke om sammenslåing av sokn, men at flere sokn kan ønske å ha ett felles menighetsråd.

Det har siden 2004 vært mulig for menighetsråd som ønsker det å søke departementet (seinere delegert til Kirkerådet) om å delta i forsøksordning med felles menighetsråd for flere sokn. Godkjenning har vært gitt for en valgperiode av gangen, slik at det måtte søkes om forlengelse av forsøk i forkant av hvert kirkevalg dersom en ønsket å fortsette med felles menighetsråd.

I en 15-årsperiode fra 2004 til 2019 har 155 sokn deltatt i forsøk med felles menighetsråd, fordelt på 66 prosjekter.

Høsten 2016 gjennomførte Kirkerådet en spørreundersøkelse blant menighetene som hadde et pågående forsøk i forrige valgperiode. Her kom det frem at en del felles menighetsråd innenfor forsøksordningen uttrykte ønske om at den nye kirkeordningen skulle åpne for felles menighetsråd som en permanent ordning.

På denne bakgrunn vedtok Kirkemøtet i kirkeordningen § 8 tredje ledd en egen ordning for felles menighetsråd for flere sokn. Dette er en særordning som forutsetter et frivillig samarbeid mellom flere sokn ved deres menighetsråd:

Menighetsråd innenfor en og samme kommune kan med bispedømmerådets godkjenning etablere et felles menighetsråd etter nærmere bestemmelser fastsatt av Kirkemøtet. Det felles menighetsrådet overtar den myndigheten som i og i medhold av trossamfunnsloven og kirkeordningen er lagt til menighetsrådet.

Mens det i forsøksordningen har vært Kirkerådet på delegasjon fra departementet som har godkjent legges det nå altså opp til at det er bispedømmerådet som skal godkjenne.

I Sør-Hålogaland er det for tiden to pågående forsøk:

- Hamarøy og Sagfjord – felles menighetsråd fra 2006 til 2019 – fra 2020 inngikk også Drag/Helland og Korsnes i samarbeidet under navnet Tysfjord og Hamarøy menighetsråd / Divtasvuodna ja Habmera tjoaggulvisráde gjeldende for inneværende valgperiode
- Saltdal og øvre Saltdal – felles menighetsråd fra 2011/12, forlenget også for inneværende valgperiode

I tillegg har følgende sokn i vårt bispedømme tidligere deltatt i forsøksordningen:

- Vassås og Solstad - seinere sammenslått til ett sokn, Bindal sokn
- Misvær og Skjerstad – seinere sammenslått til ett sokn, Skjerstad og Misvær sokn

Kirkerådet ber om at høringsinstansene særlig svarer på følgende spørsmål:

1. Bør de menighetsrådene som planlegger samarbeidet, avgjøre sammensetningen av det felles menighetsråd? Eller bør menighetsmøtene ha denne myndigheten?
2. Har høringsinstansene synspunkter på forslaget til antall medlemmer og varamedlemmer i det felles menighetsråd, herunder fra hvert sokn?
3. Bør det være menighetsmøtene eller det felles menighetsråd som avgjør endring på antall medlemmer og varamedlemmer i det felles menighetsrådet etter at dette er etablert?
4. Bør det være menighetsmøtet i et sokn eller representantene fra vedkommende sokn i det felles menighetsråd som skal avgjøre at soknet eventuelt skal gå tilbake til den alminnelige ordningen med et eget menighetsråd?

Fra stiftsdirektørens side er det ønskelig at rådet vurderer evt. uttalelser til den enkelte paragraf i det foreslåtte regelverket.

Nedenfor er notert noen betraktninger til hver av paragrafene.

§1: Formål

Kan paragrafteksten oppfattes som om den fjerner fokuset fra «Vekke og nære det kristelige liv»?

Får paragrafteksten et rasjonaliserings-fokus når ordet «hensiktsmessig» brukes?

Reduserer ordet «hensiktsmessig» fokuset på «vekke og nære» -aspektet?

I enkelte store menigheter som har et sammenslått menighetsråd med en annen menighet har en utvalg for de ulike aspektene av menighetslivet: gudstjeneste-utvalg, diakoniutvalg osv. Dette for å ivareta ledelse av den lokale aktiviteten. I hvor stor grad vil dette være enkelt å rigge i små menigheter der en ser seg nødt til å slå sammen rådene?

§2: Hovedinnhold

Viktigheten av at menighetsmøtet får uttale seg før menighetsrådene søker om å bli sammenslått

På hvilken måte skal menighetsmøtet høres?

Har menighetsmøtet vetorett?

§3: Menighetsmøtets oppgaver

Hvordan ivaretas soknet som rettssubjekt?

Hvordan forvaltes soknets økonomi når menighetsrådet er sammenslått med et annet?

Ofringer, tildelte sentrale midler osv?

§4: Etablering av et felles menighetsråd

Tas det i paragrafen høyde for lang saksgang?

Kan det finnes unntaksregler? Kunne slå sammen midt i en menighetsrådsperiode, for eksempel?

§5: Forholdet til kirkevalgreglene

Når opphører soknets autonomi?

Styrker eller svekker en sammenslåing av menighetsråd soknets anliggender?
Hvordan kan det lokale fokuset sikres ved en sammenslåing?

§6: Sammenslåing av et felles menighetsråd
Flere prester i et felles menighetsråd?

«Ledende sokneprest» - og andre soknepresters rolle i rådet?

Vil sammenslåing føre til at det blir færre med status sokneprest og flere kapellaner?

Står prestestillinger på spill som følge av sammenslåing av råd?

Hvordan kan en sikre at hvert sokn har lik representasjon i rådet?

§7: Fellesrådets sammensetning

Hvordan sikrer en lik representasjon for alle sokn selv om det er sammenslåtte råd i fellesrådsområdet?

§8: Søknad om felles menighetsråd:

Felles regler for alle bispedømmer?

Ang: listevalg: Er det realistisk at bispedømmerådet rekker behandling når søknadsfrist er kun en måned i forkant av fristen for å levere listeforslag? Hvordan kan dette forenkles?

Bør kirkemøtet gi felles regler / vilkår for valg til felles råd?

§9: Uttreden av samarbeid om felles menighetsråd:

Hvilken sokneprest menes i utkastet til paragraftekst?

Forslag til vedtak

Sør-Hålogaland bispedømmeråd ber om at stiftsdirektøren formulerer høringssvar på bakgrunn av synspunkter framkommet i møtet.



DEN NORSKE KIRKE

Kirkerådet

Adresseinformasjon fylles inn ved ekspedering. Se mottakerliste nedenfor.

Dato: 20.04.2021

Vår ref: 21/01400-2 ob377

Deres ref:

Invitasjon til høring om felles menighetsråd

Forslaget blir sendt på høring alle menigheter, kirkelig fellesråd, bispedømmerådene og KA. Andre som er interesserte kan også sende høringssvar.

Høringssvar kan sendes elektronisk til post.kirkeradet@kirken.no.

Høringssvar er offentlige etter offentleglova og vil bli publisert på kirken.no.

Frist for høringen er 1. september.

Høringsinstansene bes særlig svare på følgende spørsmål:

1. Bør de menighetsrådene som planlegger samarbeidet, avgjøre sammensetningen av det felles menighetsråd? Eller bør menighetsmøtene ha denne myndigheten?
2. Har høringsinstansene synspunkter på forslaget til antall medlemmer og varamedlemmer i det felles menighetsråd, herunder fra hvert sokn?
3. Bør det være menighetsmøtene eller det felles menighetsråd som avgjør endring på antall medlemmer og varamedlemmer i det felles menighetsrådet etter at dette er etablert?
4. Bør det være menighetsmøtet i et sokn eller representantene fra vedkommende sokn i det felles menighetsråd som skal avgjøre at soknet eventuelt skal gå tilbake til den alminnelige ordningen med et eget menighetsråd?

Med vennlig hilsen

Ingrid Vad Nilsen
direktør

Ole Inge Bekkelund
seksjonsleder

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.

Mottakere:

Agder og Telemark bispedømmeråd

Postboks 208

4662

KRISTIANSAND S

Borg bispedømmeråd

Bjarne Aasgt. 9

1606 FREDRIKSTAD

Bjergvin bispedømmeråd

Postboks 1960

5817 BERGEN

Hamar bispedømmeråd

Postboks 172

2302 HAMAR

Nidaros bispedømmeråd

Kongsgårdsgata

7013 TRONDHEIM

1a, Erkebispegården

Nord-Hålogaland bispedømmeråd

Postboks 790

9258 TROMSØ

Oslo bispedømmeråd

Postboks 9307

0135 OSLO

Grønland

Stavanger bispedømmeråd

Lagårdsveien 44

4010 STAVANGER

Sør-Hålogaland bispedømmeråd

Tolder Holmers vei

8003 BODØ

11

Tunsberg bispedømmeråd

Postboks 10 Kaldnes

3119 TØNSBERG

Møre bispedømmeråd

Moldetrappa 1

6415 MOLDE

Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige
virksomheter - KA

Høringsnotat

Regler om ordning for felles menighetsråd for flere sokn – høringsnotat

Kirkerådet 19. april 2021

I Innledning

Kirkemøtet vedtok i kirkeordningen § 8 tredje ledd en egen ordning for felles menighetsråd for flere sokn. Dette er en *særordning* som forutsetter et frivillig samarbeid mellom flere sokn ved deres menighetsråd:

Menighetsråd innenfor en og samme kommune kan med bispedømmerådets godkjenning etablere et felles menighetsråd etter nærmere bestemmelser fastsatt av Kirkemøtet. Det felles menighetsrådet overtar den myndigheten som i og i medhold av trossamfunnsloven og kirkeordningen er lagt til menighetsrådet.

Bakgrunnen for denne nye bestemmelsen er at en del felles menighetsråd har uttrykt ønske om at den nye kirkeordningen skal åpne for en slik løsning som en permanent ordning.

Kirkemøtet har fastsatt den ramme for ordningen at de aktuelle sokn som er omfattet av en slik organisering, må være i én og samme kommune.

Samtidig har Kirkemøtet presisert at et felles menighetsråd skal ha den samme myndigheten som ellers er lagt til menighetsrådet.

Kirkemøtet har også bestemt at det skal etableres en godkjenningsordning med bispedømmerådet som godkjenningsinstans.

I en 15-årsperiode fra 2004 til 2019 har 155 sokn deltatt i forsøk med felles menighetsråd, fordelt på 66 prosjekter.

Høsten 2016 gjennomførte Kirkerådet en spørreundersøkelse blant menighetene som hadde et pågående forsøk i forrige valgperiode. Her kom det frem at en del felles menighetsråd innenfor forsøksordningen uttrykte ønske om at den nye kirkeordningen skulle åpne for felles menighetsråd som en permanent ordning.

Et hensyn som er trukket frem, er at det vil bli *lettere å rekruttere medlemmer* til et felles menighetsråd, siden det blir færre medlemmer fra hvert sokn enn der det enkelte sokn har sitt eget menighetsråd.

Kirkerådet har også registrert andre erfaringer menighetene har høstet:

- færre rådsmøter samlet sett
- færre menighetsrådsmøter å følge opp for de ansatt
- fordelene med å ha kirkevergen som sekretær (der alle sokn i kommunen er med i samarbeidet)

- bedre og enklere saksbehandling
- felles økonomi og forvaltning gir effektivitetsgevinster, blant annet i form av lavere administrasjonskostnader
- samarbeidende sokn kan lettere samordne sin virksomhet

Kirkerådet legger opp til at det blir en høring om forslag om endringer i kirkelig organisering sommeren og høsten 2021; *Prosjekt kirkelig organisering*. Kirkerådet utelukker ikke at en ny organisering også kan få betydning for innholdet i en ordning med felles menighetsråd. For eksempel kan kommunen som relevant avgrensningsområde tenkes å bli gjenstand for en ny vurdering hvis prostiet blir det nye området for fellesorganet for soknet til erstatning for kommunen. Dette og andre aktuelle spørsmål må Kirkerådet eventuelt komme tilbake til.

II Kommentar til de enkelte paragrafene

Formål – § 1

Kirkerådet mener det innledningsvis i reglene bør komme frem at det overordnede formålet med å etablere slike felles menighetsråd – og da også tilretteleggingen gjennom bestemmelsene for slike – må være å vekke og nære det kristelige livet i soknet på en bedre måte enn ved å ha et eget menighetsråd for soknet. Kirkerådet viser til den grunnleggende bestemmelsen i kirkeordningen § 12 første ledd. Tanken er å få frem at kirkens ordninger skal tjene kirkens oppdrag.

Det er stilt spørsmål ved om en slik ordning vil kunne skape *økt avstand* mellom det enkelte sokn og dets råd. Menighetsrådet kalles gjerne soknets basisorgan siden hvert sokn har sitt *eget*, unike organ. Så lenge ordningen med felles menighetsråd for flere sokn bare er et ordningsmessig *tilbud* – en valgfri ordning – mener Kirkerådet at en innvending begrunnet i slik økt avstand ikke er et argument mot den foreslåtte ordningen.

Kirkerådet foreslår slik ordlyd i § 1:

§ 1. Reglenes formål

Formålet med disse reglene er å legge til rette for at menighetsråd i kommuner med flere sokn kan etablere hensiktsmessige løsninger for sin organisering. Et felles menighetsråd vil ha samme oppgaver som nevnt i kirkeordningen § 12.

Hovedinnhold – § 2

Kirkerådet mener menighetsmøtene for de aktuelle sokn ikke egner seg til *sammen* å ha oppgaven med å vedta at det – ved menighetsrådene – skal søkes om et samarbeid om et felles menighetsråd for soknene. Det bør være de enkelte menighetsråd som *sammen* gis en slik myndighet. Kirkeordningen § 8 tredje ledd forutsetter at det er menighetsrådene som *avgjør* om det skal søkes om godkjenning av et slikt samarbeid. Kirkerådet anbefaler likevel at spørsmål om å etablere et felles menighetsråd blir lagt frem og drøftet på menighetsmøtene før vedtak treffes slik at

soknenes medlemmer kan gis anledning til å uttale seg. Se også kommentarene til § 6 om sammensetningen av et felles menighetsråd og menighetsmøtets foreslåtte rolle i den sammenheng.

Dersom det pågår et forsøk med felles menighetsråd, vil det bli dette organet som avgjør spørsmålet. Spørsmålet vil da være om forsøket skal gå over til å bli en fast ordning. Kirkerådet antar at det ikke er behov for å presisere dette i bestemmelsen.

Kirkerådet foreslår at § 2 gis slik ordlyd:

§ 2. Felles menighetsråd for flere sokn

Menighetsråd innenfor en og samme kommune kan etablere et felles menighetsråd. Et felles menighetsråd er et menighetsråd som representerer to eller flere sokn. Samtlige sokn som er omfattet av ordningen, skal være representert i det felles menighetsråd.

Et felles menighetsråd kan omfatte alle eller noen sokn i kommunen.

Menighetsmøtets oppgaver – § 3

Det følger av kirkeordningen § 13 at hvert sokn skal ha et menighetsmøte. Menighetsmøtet består av de stemmeberettigede i soknet og bare de som møter frem kan stemme. Menighetsmøtets oppgaver fremgår av kirkeordningen § 9 første ledd og § 14.

Når det etableres et felles menighetsråd for flere sokn, kan det tenkes at sammenhengen mellom sokn og menighet endres over tid – slik at «menigheten» i større eller mindre grad oppleves å omfatte samtlige sokn i samarbeidet.

Resultatet av en slik prosess kan bli at soknene slås sammen, men så lenge hvert sokn fortsatt er en egen juridisk enhet, bør det enkelte sokn ha sitt *eget* menighetsmøte. Imidlertid bør det gjøres en tilpasning vedrørende menighetsmøtets rolle i reglene for sammensetning av et felles menighetsråd.

Se også bestemmelsen om menighetsmøtets uttalerett ved eventuell uttredd fra samarbeidet.

Kirkerådet foreslår at § 3 skal lyde slik:

§ 3. Menighetsmøtet

Kirkeordningens bestemmelser om menighetsmøtet kommer til anvendelse også der soknet er representert ved et menighetsråd som er felles for flere sokn, med den tilpasning som fremgår i § 6.

Etableringen av et felles menighetsråd – § 4

Kirkerådet mener det er ønskelig at etableringen av et slikt samarbeid finner sted i forbindelse med valg til nye menighetsråd. Dette vil lette prosessen med å sette sammen det felles menighetsråd. Planleggingen bør begynne i god tid før valget. I lys av at valgssyklusen kun er på fire år, vil de menighetsråd som innenfor en valgperiode

finner ut at et slikt samarbeid er ønskelig, ikke trenge å vente særlig lenge på å iverksette samarbeidet. Også en søknadsperiode med forankring i egne menighetsmøter vil ta noe tid – likeledes en godkjenning i bispedømmerådet. At hvert eksisterende menighetsråd på vanlig vis må forberede valget, er en naturlig følge av at hvert sokn skal representeres i det felles menighetsråd. Det siste er presisert i forslaget til § 2 første ledd siste punktum.

Hensikten med § 4 er å slå fast at et slikt samarbeid skal knyttes opp til den alminnelige valgcyklusen på fire år. Konkret betyr det at det nye samarbeidsrådet etableres samtidig med at de andre, nyvalgte menighetsrådene trer i funksjon. Dette fremgår også forutsetningsvis av forslaget til § 8 der det er oppstilt frister både for menighetsrådenes felles søknad og for når bispedømmerådet må treffe godkjenningsvedtak. Forslaget til § 4 lyder slik:

§ 4. Etableringen av et felles menighetsråd

Etableringen av et felles menighetsråd skal finne sted ved starten av en valgperiode til menighetsrådet.

Forholdet til kirkevalgreglene – § 5

Kirkerådet foreslår at de alminnelige valgreglene skal komme til anvendelse også ved valg til felles menighetsråd. Ikke minst er det viktig å klargjøre at hvert sokn også her skal utgjøre en *egen* valgkrets – for å sikre at hvert enkelt sokn som inngår i samarbeidet, blir representert.

Hvis det ved et tidligere valg har blitt etablert et felles menighetsråd eller det før et nytt valg løper et forsøk med et slikt felles menighetsråd, vil det ikke finnes et eget menighetsråd for hvert enkelt sokn som kan fungere som valgstyre etter valgreglene § 4-1. Kirkerådet foreslår da den løsning at det er det felles menighetsrådet som er felles valgstyre for det enkelte sokn. som skal utgjøre valgstyret for sine sokn.

Kirkerådet foreslår at § 5 gis slik ordlyd:

§ 5. Forholdet til kirkevalgreglene

Ved gjennomføringen av valg til felles menighetsråd for flere sokn gjelder kirkevalgreglene tilsvarende så langt de passer med de unntak og presiseringer som følger av bestemmelsene her. Hvert sokn utgjør en egen valgkrets. Felles menighetsråd utgjør samlet valgstyre for det enkelte sokn.

Sammensetningen av et felles menighetsråd – § 6

I forslaget her har Kirkerådet tatt utgangspunkt i kirkeordningen § 9, men gjort noen tilpasninger med hensyn til antall representanter samt menighetsmøtets rolle ved beslutning om dette. Kirkeordningen § 9 annet ledd passer ikke her, siden det er mer enn ett sokn i kommunen.

Etter de ordinære regler for sammensetning av menighetsrådet, er det menighetsmøtet som *bestemmer* det antall medlemmer som skal velges.

I vår sammenheng vil spørsmålet være hvilken rolle menighetsmøtet i det enkelte sokn skal ha når det skal bestemmes *hvor mange* representanter som skal komme fra det enkelte sokn. Her vil særlig *fordelingen* mellom soknene av antall representanter være viktig. Kirkerådet stiller spørsmålet om det er heldig dersom menighetsmøtet her skal ha bestemmende myndighet. Ved uenighet menighetene imellom kunne slik bestemmende myndighet innebære at ett menighetsmøte i praksis kan få et slags veto mot et samarbeid menighetsrådene ønsker. Men dersom dette vurderes som en heldig ordning, bør menighetsmøtet her ha bestemmende myndighet. Kirkerådet foreslår foreløpig at det bør være tilstrekkelig at menighetsmøtet i det enkelte sokn *avgir uttalelse* om sammensetningen av det felles menighetsråd, herunder om representasjon fra eget sokn. Kirkerådet finner dette mest forenlig med at det er menighetsrådene som i kirkeordningen § 8 tredje ledd er gitt myndighet til å etablere et felles menighetsråd.

Forslaget legger opp til at menighetsrådene i fellesskap bestemmer den *innbyrdes* fordeling av representanter.

Dersom det pågår et forsøk med felles menighetsråd, gjøres den tilpasning at det blir dette samarbeidsorganet som har den avgjørende myndighet, jf. ovenfor om § 2.

Derimot vil det svare best til den ordinære ordningen etter kirkeordningen § 9 første ledd at det er menighetsmøtet som *gis bestemmende innflytelse* på en senere *endring* av sammensetningen. Her vil det ikke finnes et eget menighetsråd for soknet. Dette kan også gjelde for endret representasjon fra *andre* sokn, siden en endring i ett eller noen sokn, men ikke alle, uansett påvirker balansen i sammensetningen. En slik løsning er foreslått til slutt i § 6. Myndigheten til menighetsmøtet omfatter her også endring av tallet på varamedlemmer.

Gjennomgående vil et felles menighetsråd bli et større råd enn ved eget menighetsråd for hvert sokn. Det kan spørres om det er tilstrekkelig at kun én prest representerer tjenesten med Ord og sakrament («embetet») i det felles menighetsråd. Relasjonen mellom sokneprest og sokn (menighet) har tradisjonelt vært nær og viktig, særlig når det handler om å vekke og nære det kristelige livet.

Kirkerådet har allikevel lagt til grunn at hensikten med at «embetet» er representert i rådet er ivaretatt også når bare én prest er medlem av rådet. Kirkerådet kan ikke se at behovet for flere prester er stort nok til at det skal regelfestes. Men det vil være full anledning til å avtale at andre ansatte, *også* flere prester, skal kunne delta i menighetsrådets møter med tale- og forslagsrett dersom det er ønskelig. Én variant kunne også være at den prest som er medlem av rådet i enkelte tilfeller *viker sete* for en prest som i større grad er berørt i den konkrete sak.

Kirkerådet foreslår etter dette at § 6 gis slik ordlyd:

§ 6. Sammensetning av et felles menighetsråd
Kirkeordningen § 9 gjelder så langt den passer.

Et felles menighetsråd for flere sokn består av én sokneprest utpekt av biskopen og to til fire andre medlemmer fra hvert av de berørte sokn, bestemt av menighetsrådene ved etableringen. For de valgte medlemmer velges samtidig minst tre varamedlemmer fra hvert sokn. De samarbeidende menighetsråd avgjør om soknene skal ha lik eller ulik representasjon. Menighetsmøtet i det enkelte sokn avgir uttalelse om sammensetningen av det felles menighetsråd. Skal tallet på de medlemmer som skal velges fra det enkelte sokn senere endres, må menighetsmøtet i hvert sokn gi samtykke før valget kunngjøres.

Sammensetning i kommuner der noen eller alle sokn er omfattet av en ordning med felles menighetsråd – § 7

I henhold til kirkeordningen § 8 *skal* det være et kirkelig fellesråd i kommuner med mer enn ett sokn. Der ikke alle soknene i kommunen deltar i et samarbeid om et felles menighetsråd, er det klart at soknene i kommunen på vanlig vis *må* ha et kirkelig fellesråd.

Erfaringen fra forsøkene er at i langt de fleste forsøk med felles menighetsråd som har omfattet *alle sokn i kommunen*, har dette rådet også overtatt *rollen* til kirkelig fellesråd, på linje med menighetsrådet i ettsoknskommuner. Kirkerådet antar at dette vil bli den foretrukne ordningen også der felles menighetsråd blir en permanent ordning. Den sokneprest eller prost som av biskopen blir oppnevnt til å sitte i felles menighetsråd, vil da også være oppnevnt i kirkelig fellesråd. Kommunens representant *tiltrer rådet* i de sakene som omfattes av kirkeordningen § 17.

Selv om et felles menighetsråd representerer samtlige sokn i kommunen, betyr det likevel ikke at det *må* ha lik sammensetning som et kirkelig fellesråd. I enkelte forsøk har sammensetningen vært ulik, slik at et færre antall medlemmer har sittet i kirkelig fellesråd enn i det felles menighetsråd. Kirkerådet mener det ikke skal være et krav om lik kirkelig sammensetning av henholdsvis det felles menighetsråd og kirkelig fellesråd.

Representasjon fra samtlige sokn

Utgangspunktet eller normalordningen er at hvert sokn skal ha sitt eget menighetsråd og hvert menighetsråd er representert i kirkelig fellesråd.

I lys av soknets status som kirkens grunnenhet mener Kirkerådet at alle sokn må være representert i kirkelig fellesråd *også* der noen eller alle soknene i en kommune samarbeider om et felles menighetsråd.

Kirkerådet viser til at det enkelte sokn i stor grad er berørt i de sakstyper eller spørsmål der kirkelig fellesråd har myndighet. Ikke minst gjelder dette forvaltningen av kirke med tilhørende tomt og eventuelle fond og andre formuesrettigheter knyttet til kirken. Det vil være uheldig om det berørte sokn ikke er representert når blant annet slike beslutninger blir truffet.

Sammensetningen av kirkelig fellesråd der ikke alle sokn i kommunen er med i samarbeidet om et felles menighetsråd

Der ikke alle sokn i kommunen er med i samarbeidet om et felles menighetsråd, kan ikke det felles menighetsråd bestemme sammensetningen av kirkelig fellesråd. Det må sikres en balanse i sammensetningen som ivaretar også hensynet til de andre soknene. Reglene kan sørge for slik balanse ved å fastsette at de sokn som står utenfor samarbeidet, ikke gis forholdsmessig svakere representasjon soknene imellom enn det ellers ville hatt. Kirkerådet foreslår at denne målsettingen oppnås ved at det gjøres noen tilpasninger i kirkeordningen § 15.

Etter kirkeordningen § 15 er det krav om at kirkelig fellesråd i kommuner med fire eller færre sokn skal ha to medlemmer fra hvert sokn. Spørsmålet er om dette skal opprettholdes også her. Der det felles menighetsråd har få medlemmer, kan et slikt krav lede til at en unødvendig stor del av medlemmene i det felles menighetsråd *må* bli valgt som medlem av kirkelig fellesråd. Det taler for at kravet bør begrenses til ett eller to medlemmer fra hvert samarbeidende sokn.

Det bør være opp til det felles menighetsråd å ta stilling til om de enkelte soknene skal ha ett eller to medlemmer i kirkelig fellesråd, eventuelt med innbyrdes forskjeller mellom soknene i samarbeidet. Det siste kan ses i lys av og eventuelt begrunnes med at de ulike soknene har ulik representasjon også i det felles menighetsråd. Se om dette i forslaget til § 6 annet ledd.

Kirkerådet foreslår derimot at den vanlige ordningen med to representanter fra hvert menighetsråd følges for sokn med eget menighetsråd – så lenge det er mindre enn fem sokn i kommunen.

Sammensetningen av kirkelig fellesråd der alle sokn i kommunen er med i samarbeidet om et felles menighetsråd

Der alle sokn i kommunen deltar i samarbeidet, bør det være opp til det felles menighetsråd selv å ta stilling til sammensetningen av kirkelig fellesråd.

Sammensetningen må ses i sammenheng med rådenes respektive oppgaver. Det felles menighetsråd må imidlertid kunne velge å *organisere sitt arbeid* som om det var et menighetsråd i en ettsoknskommune. Da vil det i så fall ikke bli noe valg av representanter til kirkelig fellesråd. Den *kirkelige* representasjonen blir altså lik i de to rådene. Den kommunale representanten kommer som ellers i tillegg.

Alternativt kan det felles menighetsråd velge å rendyrke menighetsrådsoppgavene og utpeke et *færre* antall representanter til kirkelig fellesråd for utføring av dette rådets oppgaver. Men også her må en begrensning være at samtlige sokn er representert.

Uansett kan vi ikke *her* la kirkeordningen § 15 tredje ledd komme tilsvarende til anvendelse slik som ovenfor der *ikke* alle soknene i kommunen omfattes av samarbeidet.

Med bare ett medlem i kirkelig fellesråd fra hvert sokn når det er fem eller flere sokn i kommunen, ville ikke det felles menighetsråd da *kunne* velge å gi kirkelig fellesråd lik

sammensetning som det felles menighetsråd. Det følger av forslaget til § 6 om hvordan det felles menighetsråd er sammensatt. Denne presiseringen kommer frem i forslaget nedenfor. Se der at § 7 siste ledd ikke viser til tredje ledd.

Kirkerådet foreslår etter dette at § 7 skal lyde slik:

§ 7. Kirkelig fellesråds sammensetning i kommuner med felles menighetsråd

I kommuner med felles menighetsråd som ikke omfatter samtlige sokn i kommunen, består kirkelig fellesråd av:

- a) to menighetsrådsmedlemmer fra hvert sokn i kommunen, valgt av det enkelte menighetsråd; sokn med felles menighetsråd velger ett eller to menighetsrådsmedlemmer fra hvert sokn, og
- b) en prost eller annen prest oppnevnt av biskopen. Biskopen kan unnlate oppnevning dersom det er valgt inn en prest etter bokstav a).

I tillegg kan kommunen velge en representant.

Er det fem eller flere sokn i kommunen, velges bare ett menighetsrådsmedlem fra hvert sokn.

Representantene velges sammen med et tilsvarende antall vararepresentanter for fire år.

De nærmere regler om valg av kirkelig fellesråd som er gitt av Kirkemøtet, kommer tilsvarende til anvendelse.

Biskopen har rett til å ta del i fellesrådsmøte, men uten stemmerett. Kirkelig fellesråd kan innkalle andre til å ta del i forhandlingene, men uten stemmerett.

I kommuner med ett og samme felles menighetsråd som omfatter samtlige sokn i kommunen, bestemmer det felles menighetsråd om kirkelig fellesråd skal ha alle eller kun et utvalg på minimum fire av medlemmene i det felles menighetsråd. Samtlige sokn må være representert. Kirkelig fellesråd må bestå av minst fire medlemmer i tillegg til den representant henholdsvis biskopen og kommunen utpeker. Første ledd bokstav b), annet ledd og fjerde til sjette ledd gjelder tilsvarende.

Søknad om felles menighetsråd – § 8

Bispedømmerådet godkjenner søknader om felles menighetsråd. De foreslåtte regler er å regne som rammer eller minstekrav for hva menighetsrådene må sørge for å avklare i en søknad. Når bispedømmerådet er gitt myndighet til å godkjenne et slikt samarbeid, vil det også kunne sette formelle *vilkår* for å godkjenne søknaden.

Kirkerådet foreslår slik ordlyd i § 8:

§ 8. Søknad om å etablere et felles menighetsråd for flere sokn

De menighetsråd som ønsker å inngå samarbeid om felles menighetsråd, sender søknad til bispedømmerådet om godkjenning av ordningen senest en måned før fristen for å levere listeforslag ved valg av menighetsråd.

Bispedømmerådet kan stille vilkår for å godkjenne søknaden.

Bispedømmerådets vedtak om godkjenning av etableringen av et felles menighetsråd må finne sted innen 14 dager før fristen for å levere listeforslag ved valg av menighetsråd, for at etableringen skal kunne få virkning for førstkommande valgperiode.

Oppløsning av samarbeidet – § 9

Et sokn bør stå fritt til å tre ut av samarbeidet om felles menighetsråd. Kirkerådet antar at det er representantene fra det enkelte sokn i det felles menighetsråd som er nærmest til å vurdere ønskeligheten av fortsatt samarbeid eller tilbakeføring til den alminnelige ordning med eget menighetsråd. Også soknepresten for vedkommende sokn bør ha stemmerett, hvis denne sitter i det felles menighetsråd. Dette bør gjelde også der presten er sokneprest for andre sokn. Krav til stemmetall bør være alminnelig flertall. Det kan oppstå stemmelikhet, slik at dette kravet ikke er oppfylt. Da bør vedkommende sokn være forpliktet til å fortsette samarbeidet.

Det kan reises spørsmål om det er *menighetsmøtet* som bør avgjøre spørsmålet om fortsatt samarbeid. I alle fall må menighetsmøtet høres.

Av praktiske grunner bør uttredden bare kunne skje i samband med en ny valgperiode.

Det ligger i ordningen og bestemmelsene ovenfor at de sokn som ønsker å fortsette samarbeidet – det trenger ikke være mer enn to – følger bestemmelsene som ellers, herunder om forberedelsen til valget. Men når ett eller flere sokn trer ut av et etablert samarbeid, kan det være behov for å justere sammensetning både i det felles menighetsråd og i kirkelig fellesråd. Kirkerådet mener det er unødvendig å si dette i reglene her. Det samme gjelder at § 5 kommer til anvendelse for de gjenværende samarbeidende sokn.

Kirkerådet foreslår etter dette slik ordlyd i § 9:

§ 9. Uttreden fra samarbeidet om felles menighetsråd

Det enkelte sokn i et felles menighetsråd kan tre ut av et etablert samarbeid om felles menighetsråd. Til dette kreves alminnelig flertall blant representantene fra vedkommende sokn, medregnet soknepresten fra dette soknet. Menighetsmøtet skal avgi uttalelse i spørsmålet om uttredden.

Eventuell beslutning om uttredden skal treffes i forkant av en ny valgperiode.



DEN NORSKE KIRKE

Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Omar Paal Aardal	421	19/04001-136	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
39/21	Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	14.06.2021

Orienteringssaker Sør-Hålogaland bispedømmeråd 14. juni 2021

Vedlegg:

Årsrapport 2020 Sør-Hålogaland bispedømme.pdf

Personaloversikt presteskapet juni 2021

Personaloversikt for kontoret, juni 2021

Arbeidsmiljø for kvinnelige prester - Totalrapport - Den norske kirke - 2021 (30.04.21)

Arbeidsmiljø for kvinnelige prester - Bispedømmerapport - Sør-Hålogaland - 2021 (30.04.21)

Samhandling i en selvstendig folkekirke - sluttrapport fra hovedutvalget for kirkelig organisering

Saksorientering

- Personaloversikt kontoret juni 2021 - *Unntatt offentlighet*
- Personaloversikt presteskapet juni 2021 – *Unntatt offentlighet*
- Årsrapport 2020 Sør-Hålogaland bispedømme
- Arbeidsmiljø for kvinnelige prester – Orientering om resultat av arbeidsmiljøundersøkelse
- Samhandling i en selvstendig folkekirke – framtidig kirkelig organisering. Sluttrapporten ligger vedlagt, mer kan leses på [denne lenken](#)

Forslag til vedtak

Framlagte orienteringssaker 14. juni 2021 tas til orientering

Denne filen er unntatt offentlighet.

Tittel: Personaloversikt presteskapet juni 2021

Tilgangskode: Unntatt offentlighet

Paragraf: Offl. § 23 første ledd

Denne filen er unntatt offentlighet.

Tittel: Personaloversikt for kontoret, juni 2021

Tilgangskode: Unntatt offentlighet

Paragraf: Offl. § 23 første ledd

ARBEIDSMILJØ FOR KVINNELIGE PRESTER

TOTALRAPPORT



Bilde av: Karianne Marøy/Presteforeningen

RAMBOLL

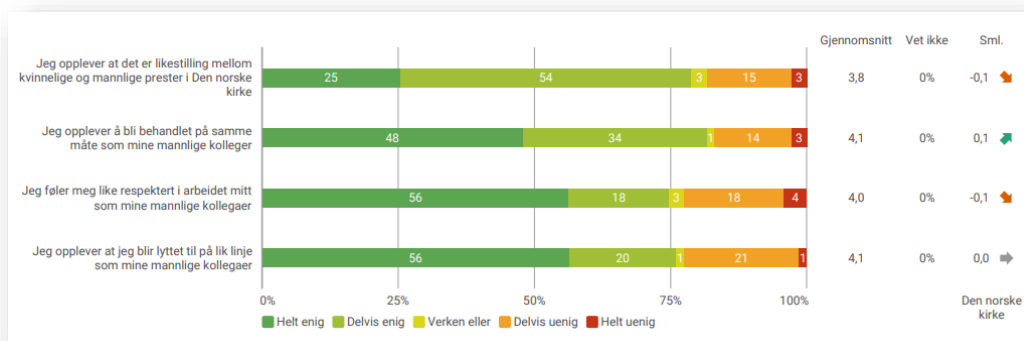
Svarprosent: 78%

Antall besvarelser: 394

Den norske kirke

LESERVEILEDNING

TOTALRAPPORT



På rapportens forside fremgår antallet besvarelser rapporten bygger på, samt svarprosent.

Resultatene blir presentert grafisk som gjennomsnitt (hovedområder) eller svarfrekvenser. Spørsmålene er gruppert under det hovedområdet de tilhører.

Noen av spørsmålene i undersøkelsen er positivt ladet – det vil si at et «enig-svar» indikerer en positiv opplevelse. Andre spørsmål er negativt ladet, noe som innebærer at et «enig-svar» innebærer en negativ opplevelse. Du må derfor tolke andelen enig/uenig med varsomhet, og i forbindelse med hver enkel spørsmålsstilling. I rapporten er alle positive svar å finne på venstre side av figuren, og farget i grønn og lysegrønn. Alle negative svar er på høyre siden av figuren og farget i rødt og oransje.

Gjennomsnittet kan variere fra 1 (Helt uenig/Helt enig) til 5 (Helt enig/Helt uenig). Alle resultater er kodet slik at et høyt gjennomsnitt er uttrykk for noe positivt.

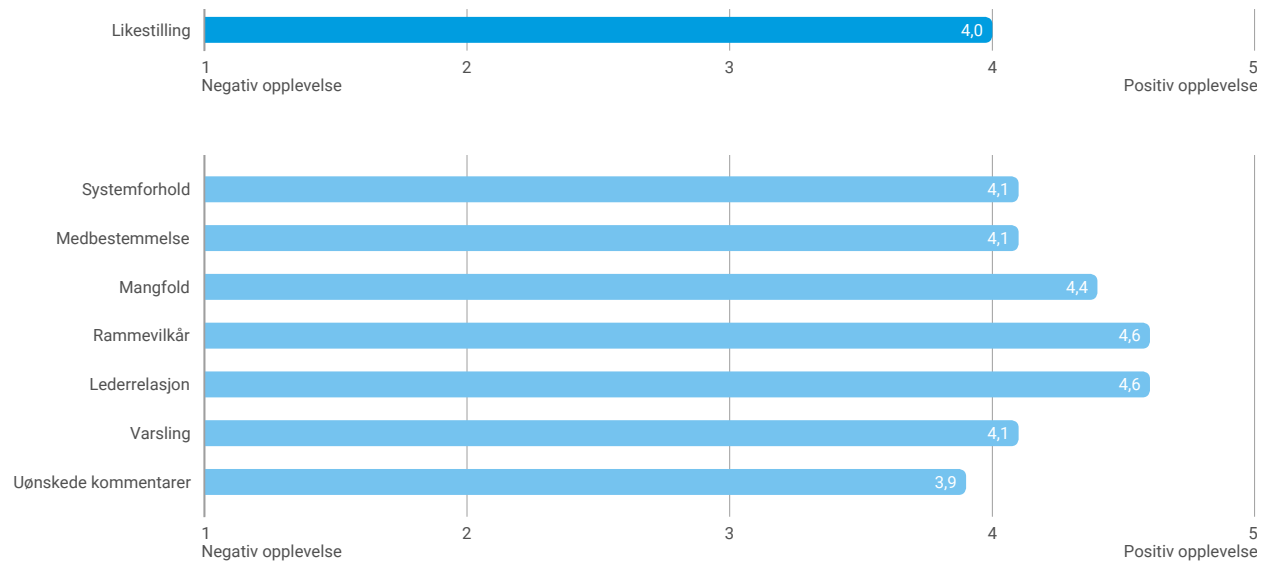
Svaralternativet «Vet ikke» er ikke inkludert i svarfordelingen, men andelen vises på høyre side av figuren.

I rapportene for bispedømmer er det til høyre for figuren satt opp sammenligning med resultatet for hele Den norske kirke. Positive forskjeller er markert med grønne piler, mens negative forskjeller er markert med røde piler. Dersom resultatet er det samme som totalresultatet, er det markert med en lysegrå pil. Tallene til venstre for pilen viser avvik i forhold til kirkens gjennomsnitt.

HOVEDOMRÅDER

TOTALRAPPORT

Denne siden viser resultatene på undersøkelsens hovedområder. Hovedområdene består av flere enkeltspørsmål. Hvert enkelt hovedområde brytes ned i underliggende spørsmål senere i rapporten.

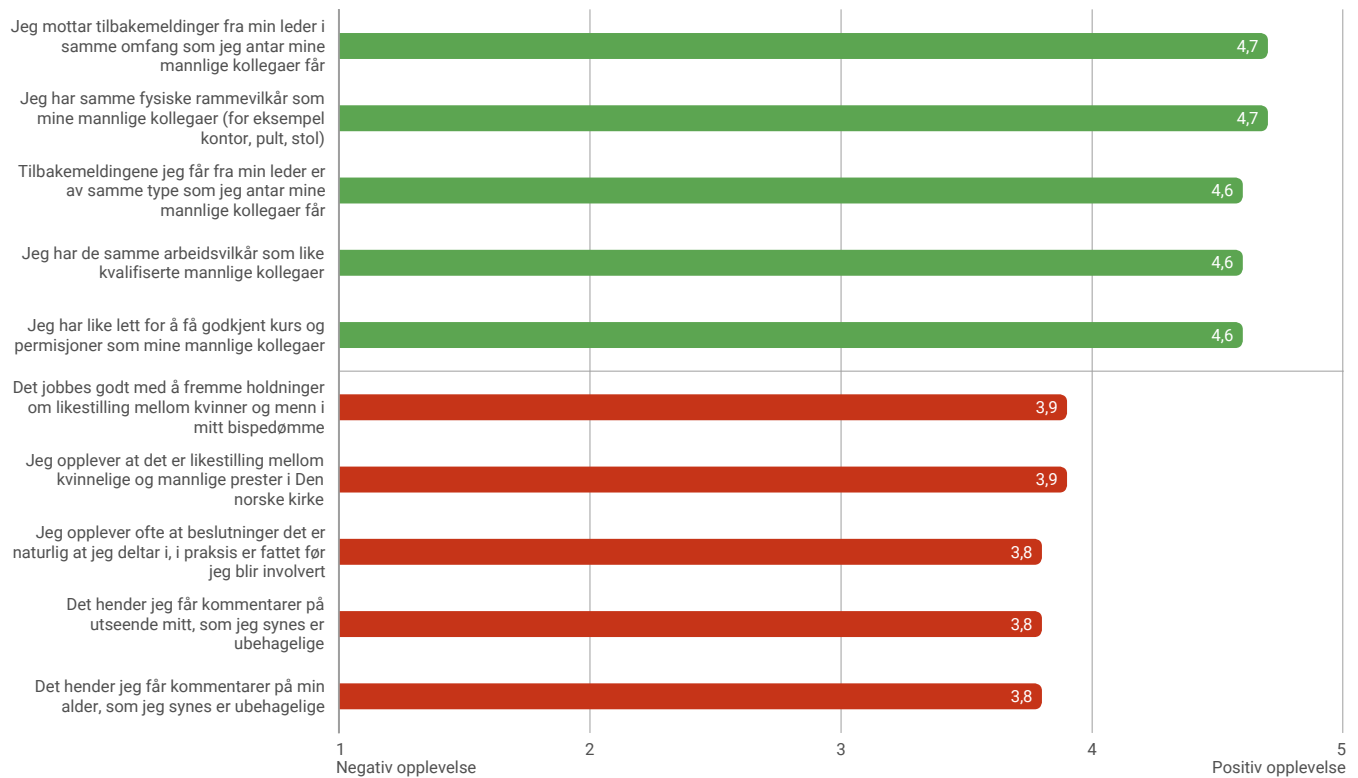


*I figuren over er alle resultater kodet slik at en høy verdi indikerer et positivt resultat. Jo høyere gjennomsnitt, desto bedre resultat.

TOPP OG BUNN

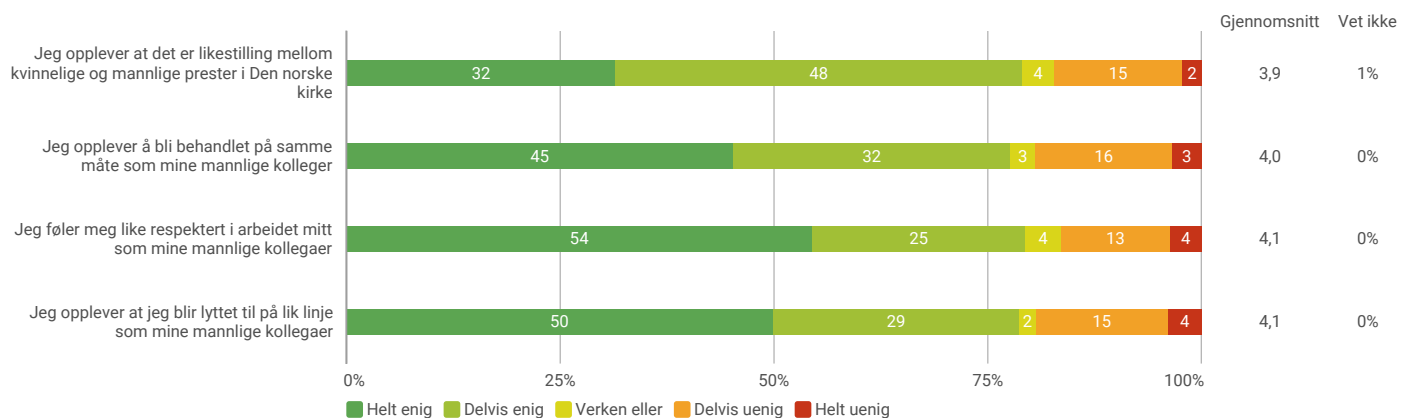
TOTALRAPPORT

Figuren under viser de fem spørsmålene med mest positiv vurdering (grønn) og de fem spørsmålene med mest negativ vurdering (rød) i undersøkelsen. Alle resultater er kodet slik at en høy verdi indikerer et positivt resultat. Jo høyere gjennomsnitt, desto bedre resultat.



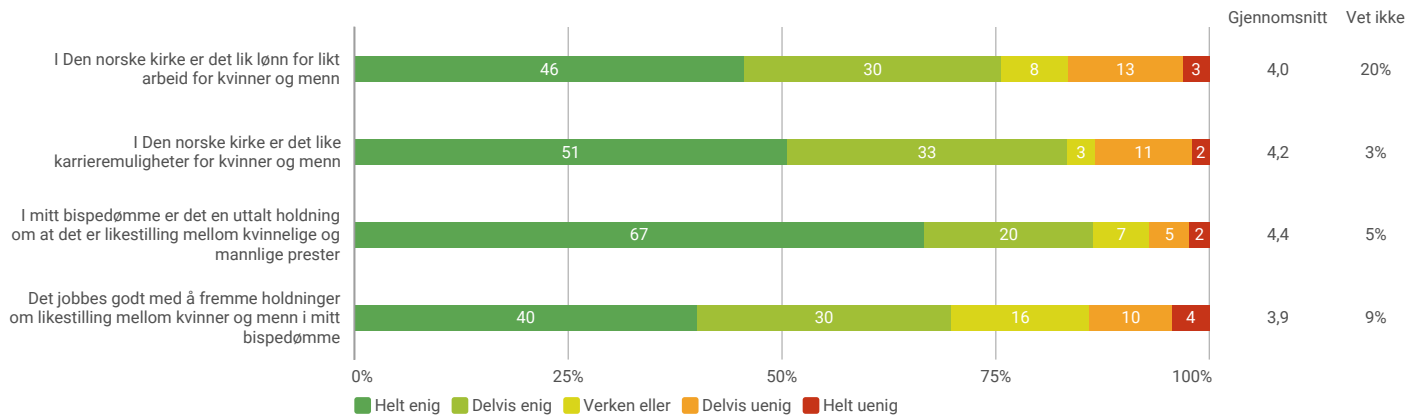
LIKESTILLING

TOTALRAPPORT



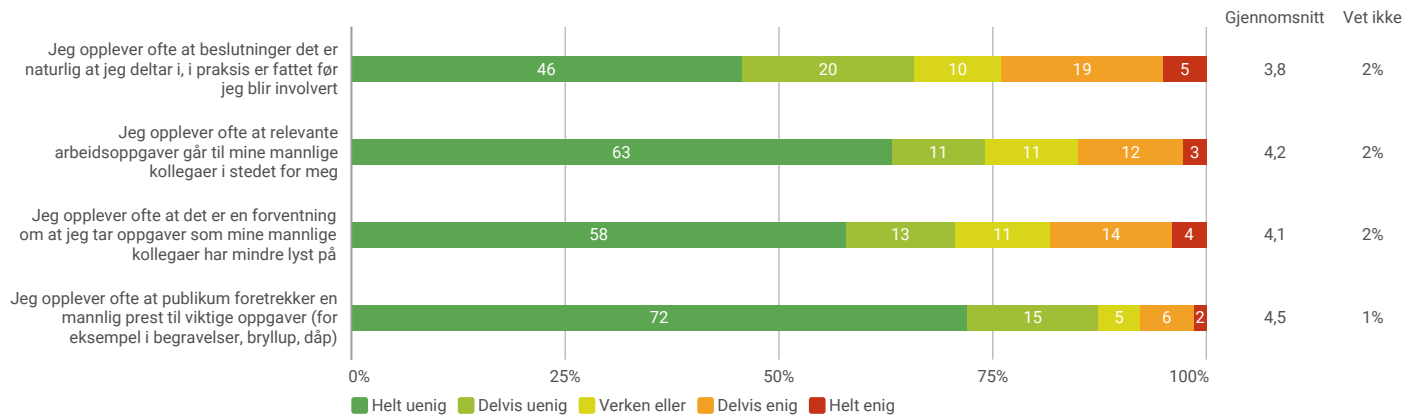
SYSTEMFORHOLD

TOTALRAPPORT



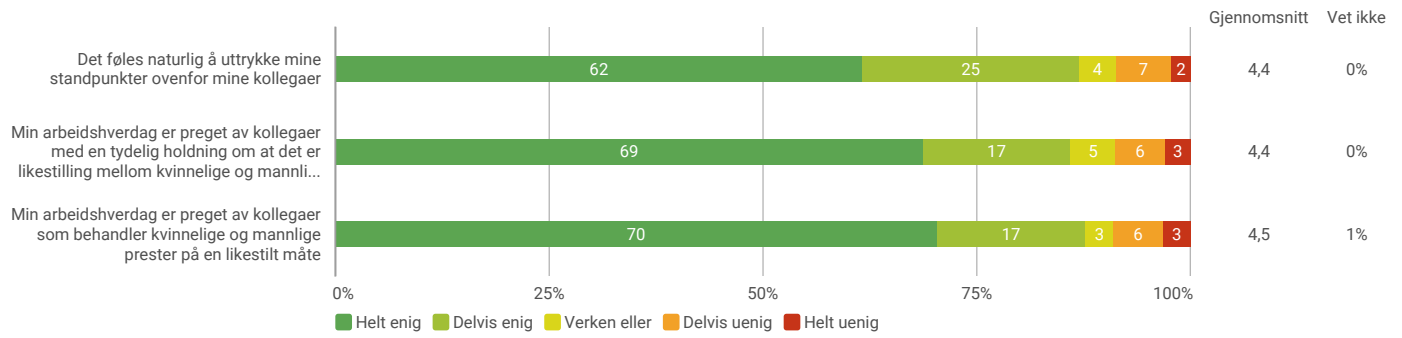
MEDBESTEMMELSE

TOTALRAPPORT



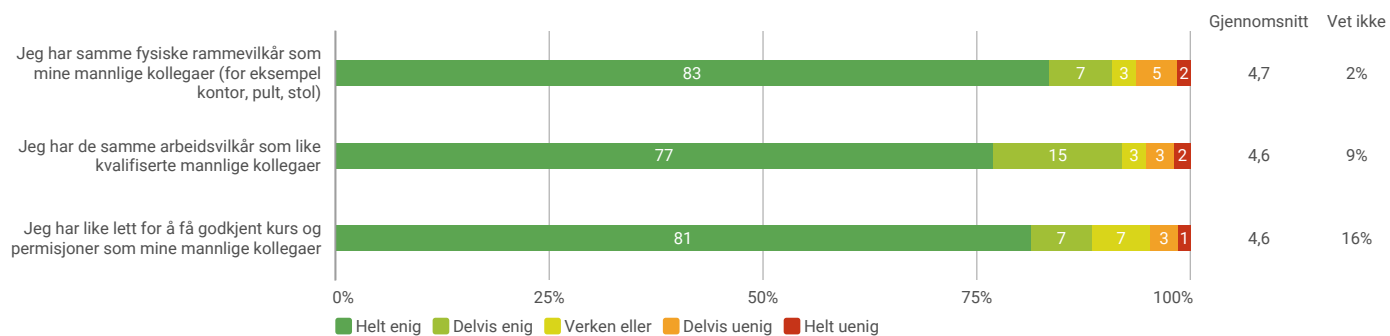
MANGFOLD

TOTALRAPPORT



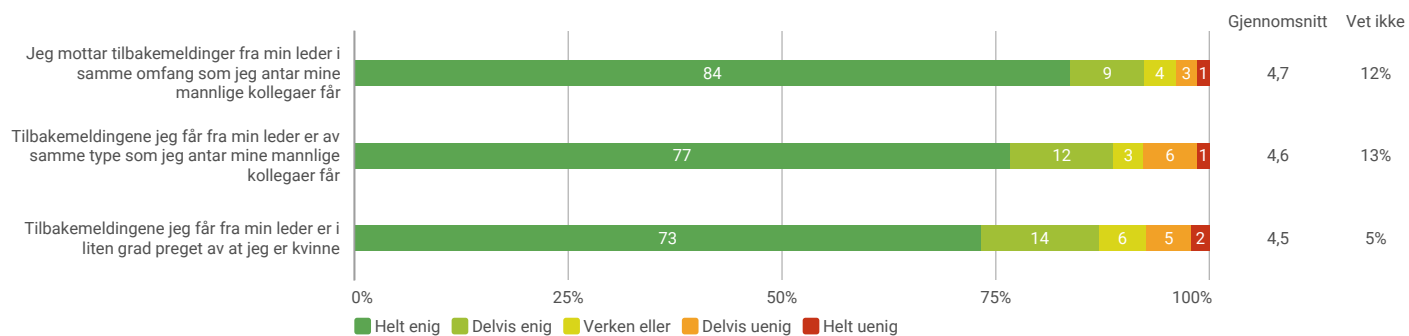
RAMMEVILKÅR

TOTALRAPPORT



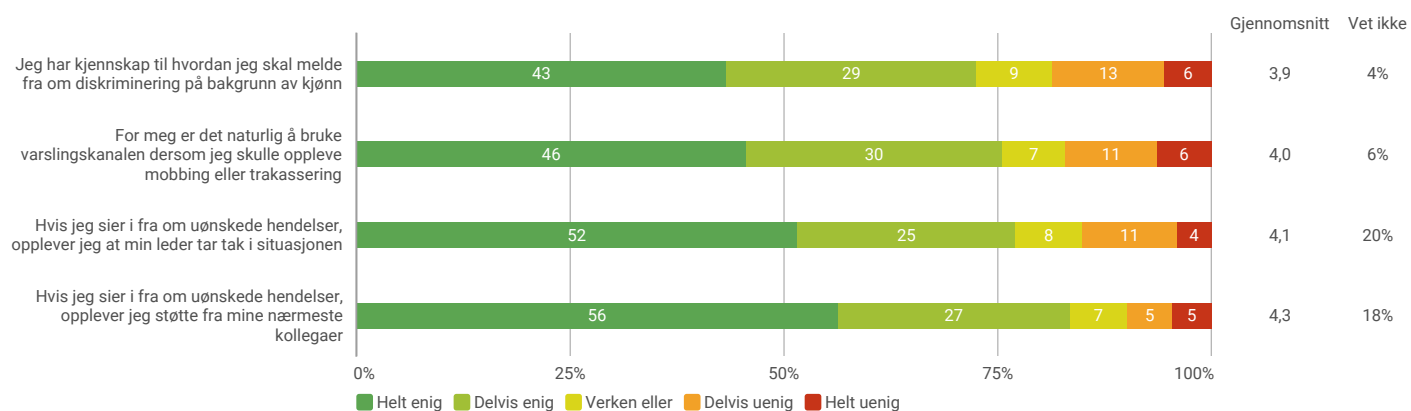
LEDERRELASJON

TOTALRAPPORT



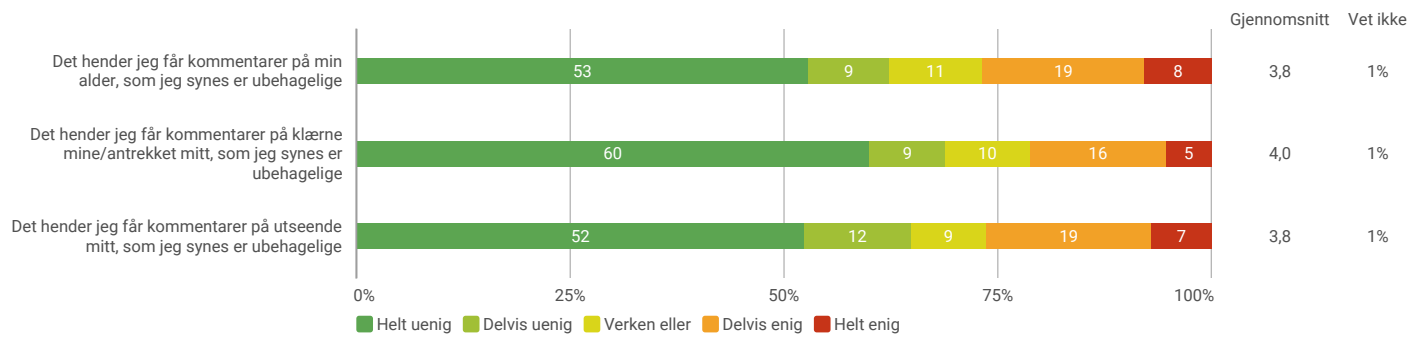
VARSLING

TOTALRAPPORT



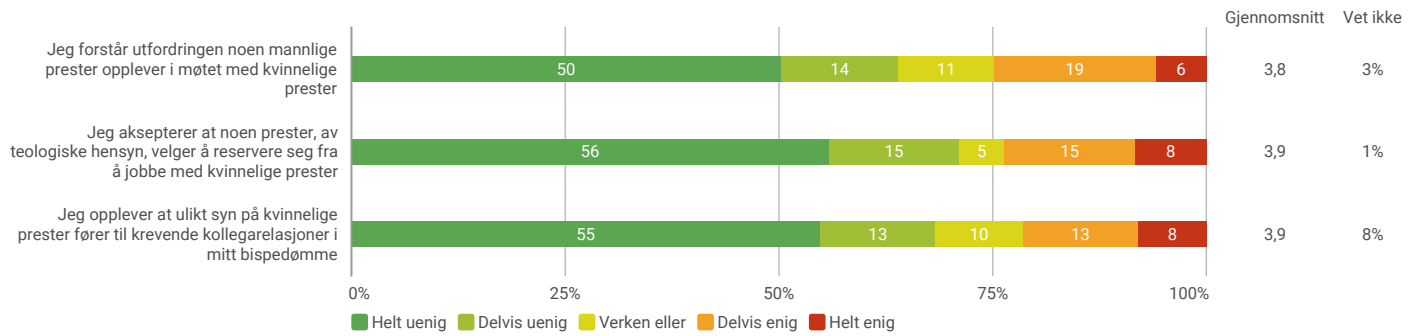
UØNSKEDE KOMMENTARER

TOTALRAPPORT

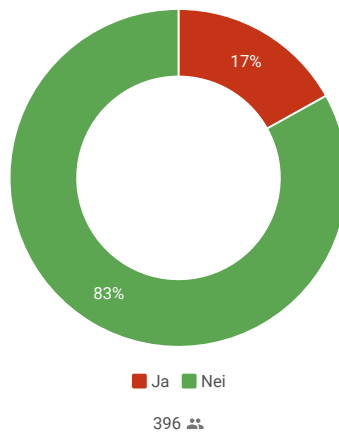


SAMVITTIGHETSRESERVASJON

TOTALRAPPORT



Har du i jobbsituasjon opplevd at det stilles spørsmål om dine kvalifikasjoner som prest, fordi du er kvinne?

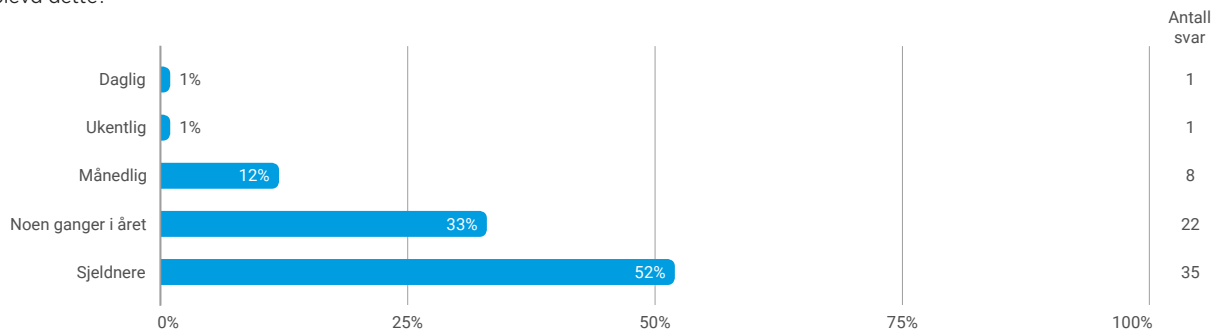


NEGATIVE OPPLEVELSER

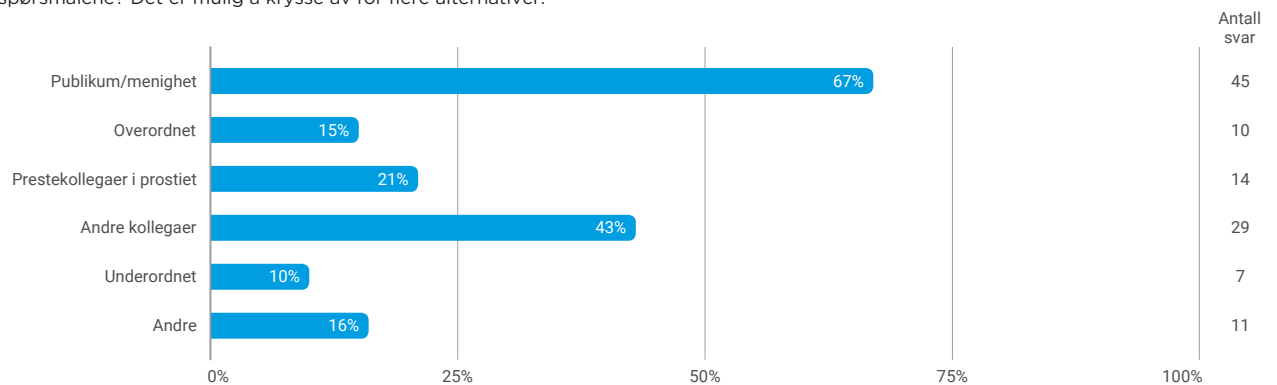
TOTALRAPPORT

Følgende spørsmål ble kun stilt respondenter som svarte "Ja" på spørsmålet "Har du i jobbsituasjon opplevd at det stilles spørsmål om dine kvalifikasjoner som prest, fordi du er kvinne?".

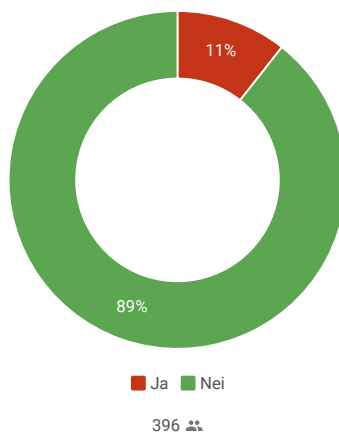
Hvor ofte har du opplevd dette?



Fra hvem kom spørsmålene? Det er mulig å krysse av for flere alternativer.



Har du opplevd at muligheten til ny stilling eller nye oppgaver innenfor kirken har blitt begrenset fordi du er kvinne?

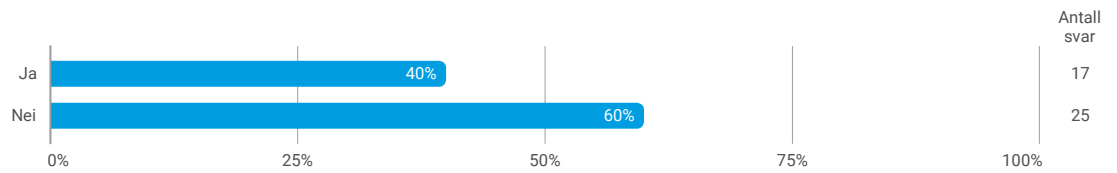


NEGATIVE OPPLEVELSER

TOTALRAPPORT

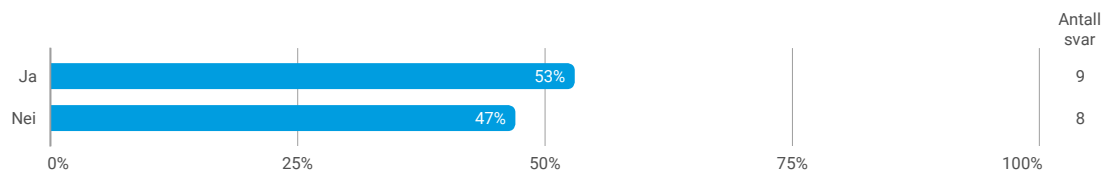
Følgende spørsmål ble kun stilt respondenter som svarte "Ja" på spørsmålet "Har du opplevd at muligheten til ny stilling eller nye oppgaver innenfor kirken har blitt begrenset fordi du er kvinne?".

Er du kjent med hvordan du skal melde fra?

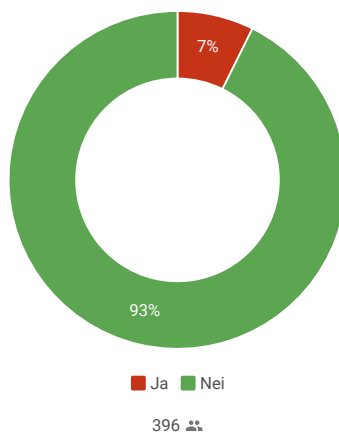


Følgende spørsmål ble kun stilt respondenter som svarte "Ja" på spørsmålet "Er du kjent med hvor du skal melde fra?".

Har du meldt i fra om dette?



Har du opplevd å ikke bli inkludert i kollegiale dialoger eller sammenkomster, på grunn av at du er kvinne?

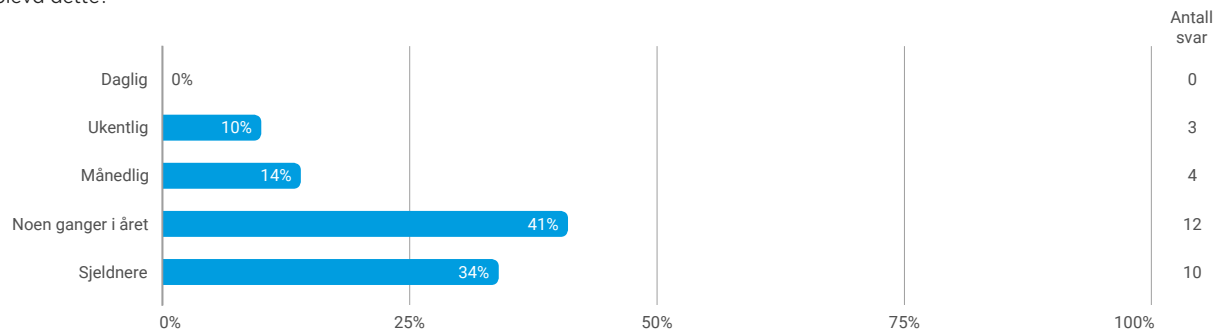


NEGATIVE OPPLEVELSER

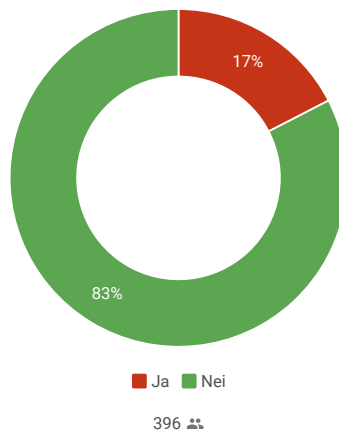
TOTALRAPPORT

Følgende spørsmål ble kun stilt respondenter som svarte "Ja" på spørsmålet "Har du opplevd å ikke bli inkludert i kollegiale dialoger eller sammenkomster, på grunn av at du er kvinne?".

Hvor ofte har du opplevd dette?



Har du følt at du må undertrykke et standpunkt fordi du er kvinne, for å ikke skape dårlig stemning i kollegiumet?

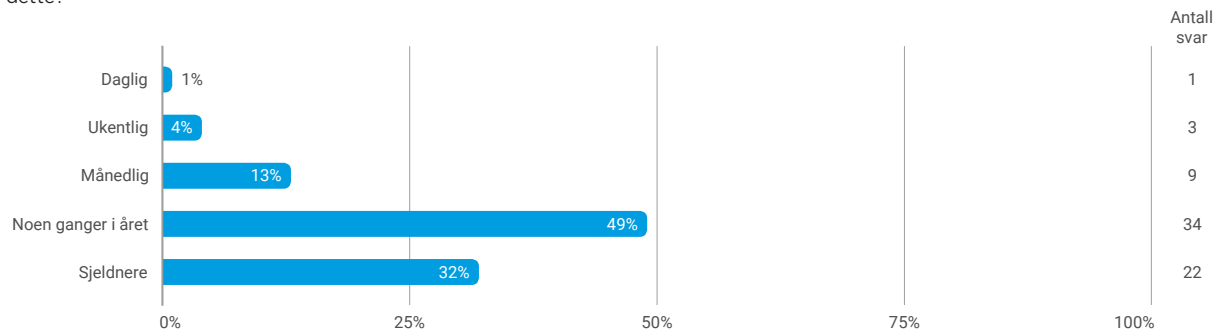


NEGATIVE OPPLEVELSER

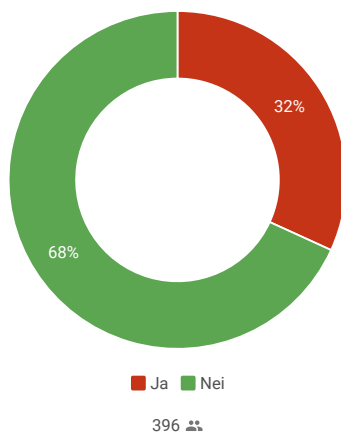
TOTALRAPPORT

Følgende spørsmål ble kun stilt respondenter som svarte "Ja" på spørsmålet "Har du følt at du må undertrykke et standpunkt fordi du er kvinne, for å ikke skape dårlig stemning i kollegiumet?".

Hvor ofte har du følt dette?



Har du opplevd uønskede hendelser basert på at du er kvinnelig prest?

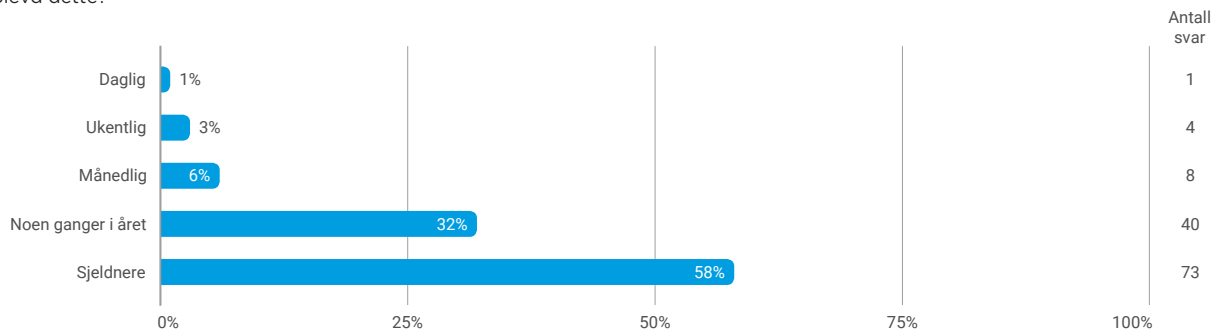


NEGATIVE OPPLEVELSER

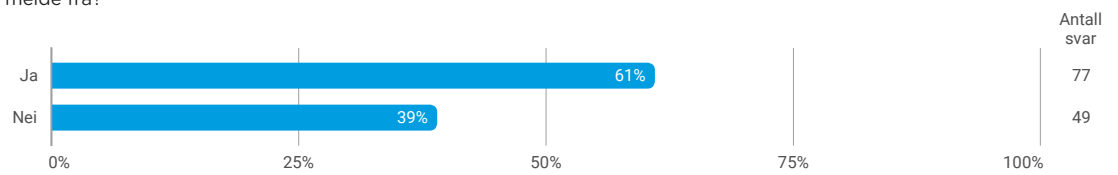
TOTALRAPPORT

Følgende spørsmål ble kun stilt respondenter som svarte "Ja" på spørsmålet "Har du opplevd uønskede hendelser basert på at du er kvinnelig prest?".

Hvor ofte har du opplevd dette?



Er du kjent med hvordan du skal melde fra?

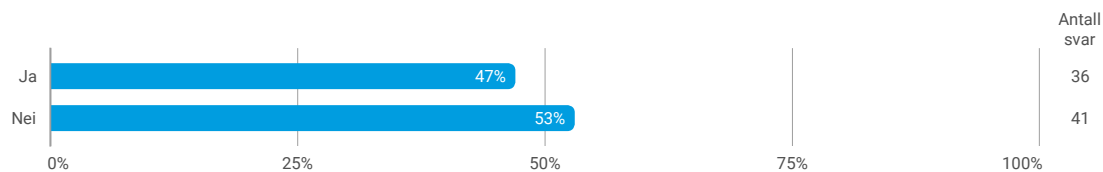


NEGATIVE OPPLEVELSER

TOTALRAPPORT

Følgende spørsmål ble kun stilt respondenter som svarte "Ja" på spørsmålet "Er du kjent med hvor du skal melde fra?".

Har du meldt i fra om dette?

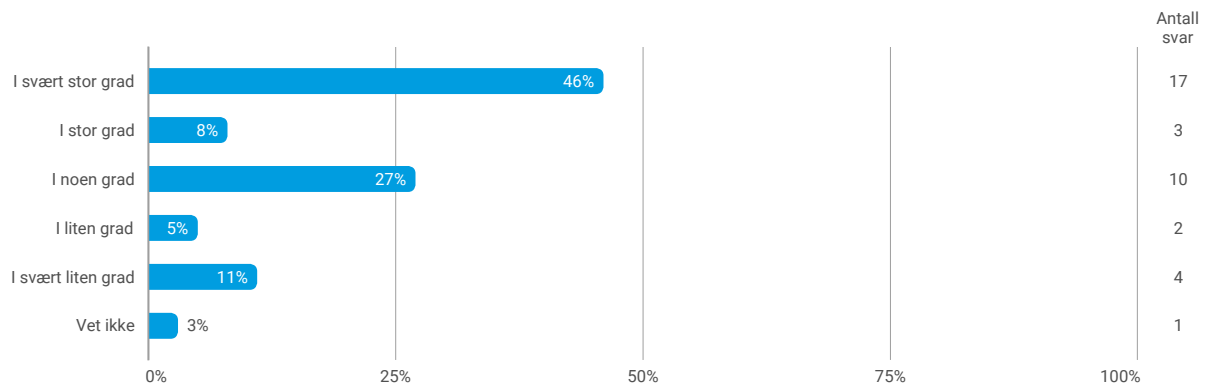


NEGATIVE OPPLEVELSER

TOTALRAPPORT

Følgende spørsmål ble kun stilt respondenter som svarte "Ja" på spørsmålet "Har du meldt i fra om dette?".

I hvilken grad støttet din leder deg i prosessen?

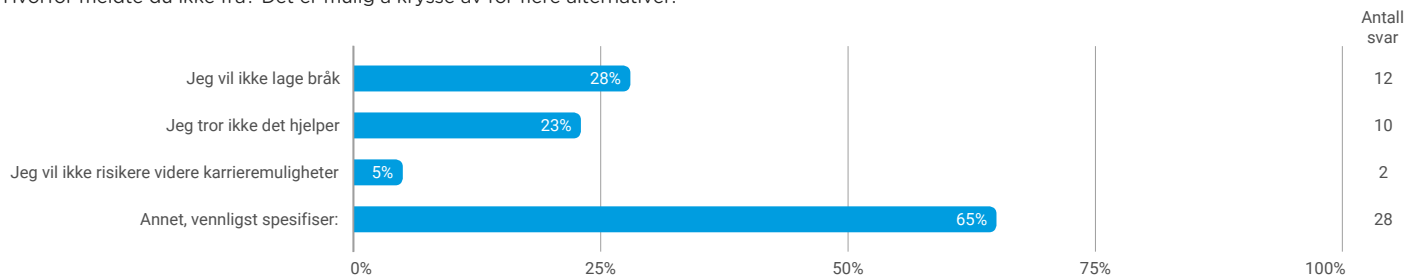


NEGATIVE OPPLEVELSER

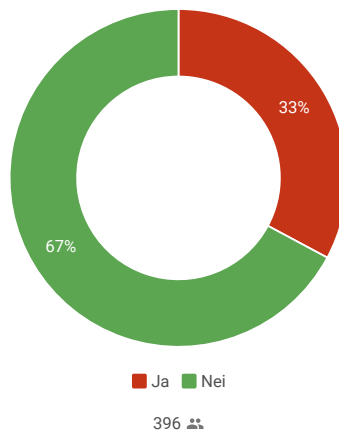
TOTALRAPPORT

Følgende spørsmål ble kun stilt respondenter som svarte "Nei" på spørsmålet "Har du meldt i fra om dette?".

Hvorfor meldte du ikke fra? Det er mulig å krysse av for flere alternativer.



Har du opplevd at andre kvinnelige prester har blitt utsatt for uønskede hendelser?

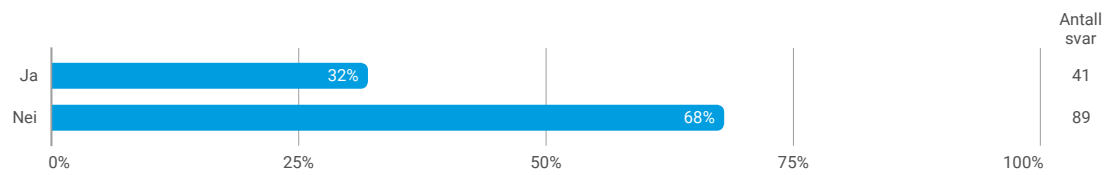


NEGATIVE OPPLEVELSER

TOTALRAPPORT

Følgende spørsmål ble kun stilt respondenter som svarte "Ja" på spørsmålet "Har du opplevd at andre kvinnelige prester har blitt utsatt for uønskede hendelser?".

Har du meldt i fra om dette?

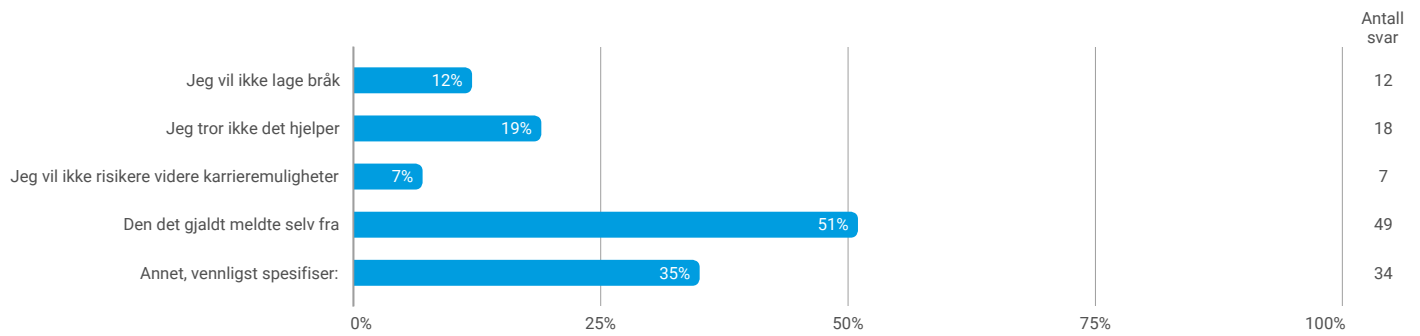


NEGATIVE OPPLEVELSER

TOTALRAPPORT

Følgende spørsmål ble kun stilt respondenter som svarte "Nei" på spørsmålet "Har du meldt i fra om dette?".

Hvorfor meldte du ikke fra? Det er mulig å krysse av for flere alternativer.



ARBEIDSMILJØ FOR KVINNELIGE PRESTER

SØR-HÅLOGALAND



Bilde av: Karianne Marøy/Presteforeningen

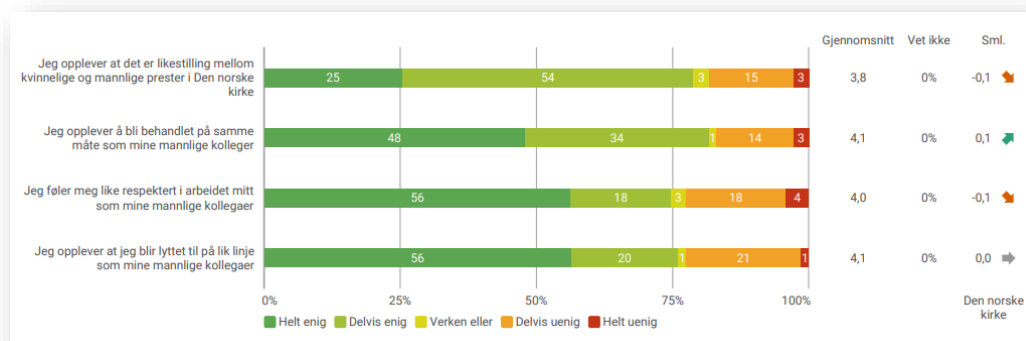
RAMBOLL

Bispedømmerapport

Svarprosent: 70%

Antall besvarelser: 28

Den norske kirke



På rapportens forside fremgår antallet besvarelser rapporten bygger på, samt svarprosent.

Resultatene blir presentert grafisk som gjennomsnitt (hovedområder) eller svarfrekvenser. Spørsmålene er gruppert under det hovedområdet de tilhører.

Noen av spørsmålene i undersøkelsen er positivt ladet – det vil si at et «enig-svar» indikerer en positiv opplevelse. Andre spørsmål er negativt ladet, noe som innebærer at et «enig-svar» innebærer en negativ opplevelse. Du må derfor tolke andelen enig/uenig med varsomhet, og i forbindelse med hver enkel spørsmålsstilling. I rapporten er alle positive svar å finne på venstre side av figuren, og farget i grønn og lysegrønn. Alle negative svar er på høyre siden av figuren og farget i rødt og oransje.

Gjennomsnittet kan variere fra 1 (Helt uenig/Helt enig) til 5 (Helt enig/Helt uenig). Alle resultater er kodet slik at et høyt gjennomsnitt er uttrykk for noe positivt.

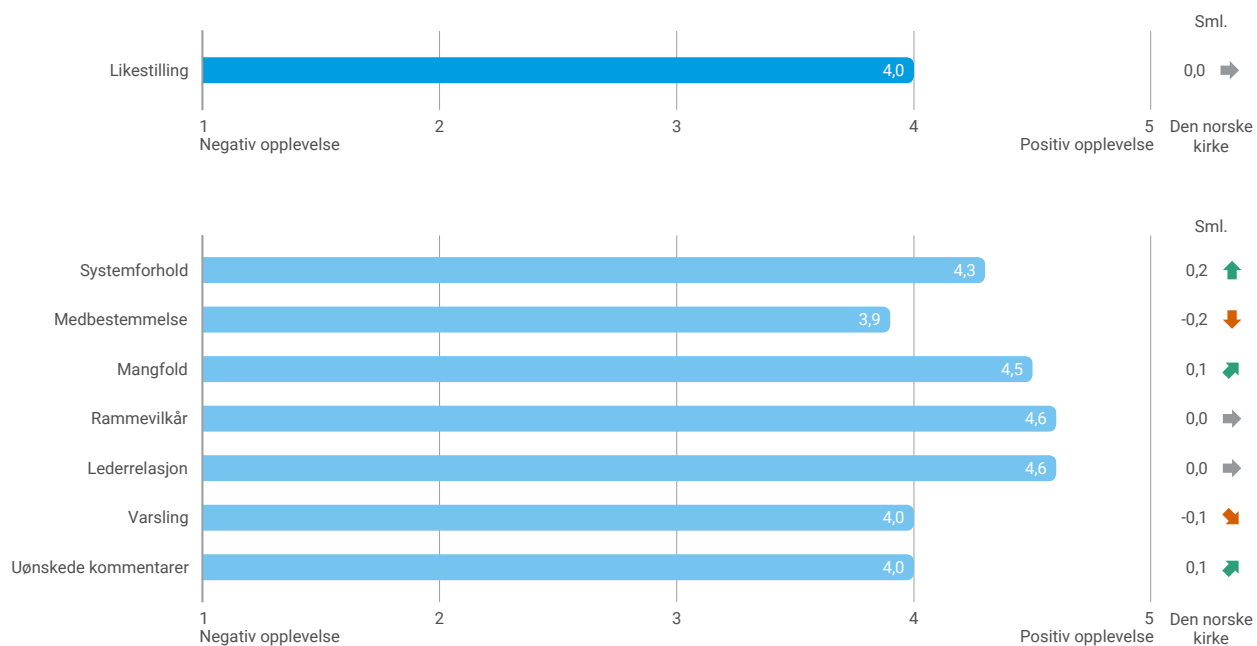
Svaralternativet «Vet ikke» er ikke inkludert i svarfordelingen, men andelen vises på høyre side av figuren.

I rapportene for bispedømmer er det til høyre for figuren satt opp sammenligning med resultatet for hele Den norske kirke. Positive forskjeller er markert med grønne piler, mens negative forskjeller er markert med røde piler. Dersom resultatet er det samme som totalresultatet, er det markert med en lysegrå pil. Tallene til venstre for pilen viser avvik i forhold til kirkens gjennomsnitt.

HOVEDOMRÅDER

SØR-HÅLOGALAND

Denne siden viser resultatene på undersøkelsens hovedområder. Hovedområdene består av flere enkeltspørsmål. Hvert enkelt hovedområde brytes ned i underliggende spørsmål senere i rapporten.

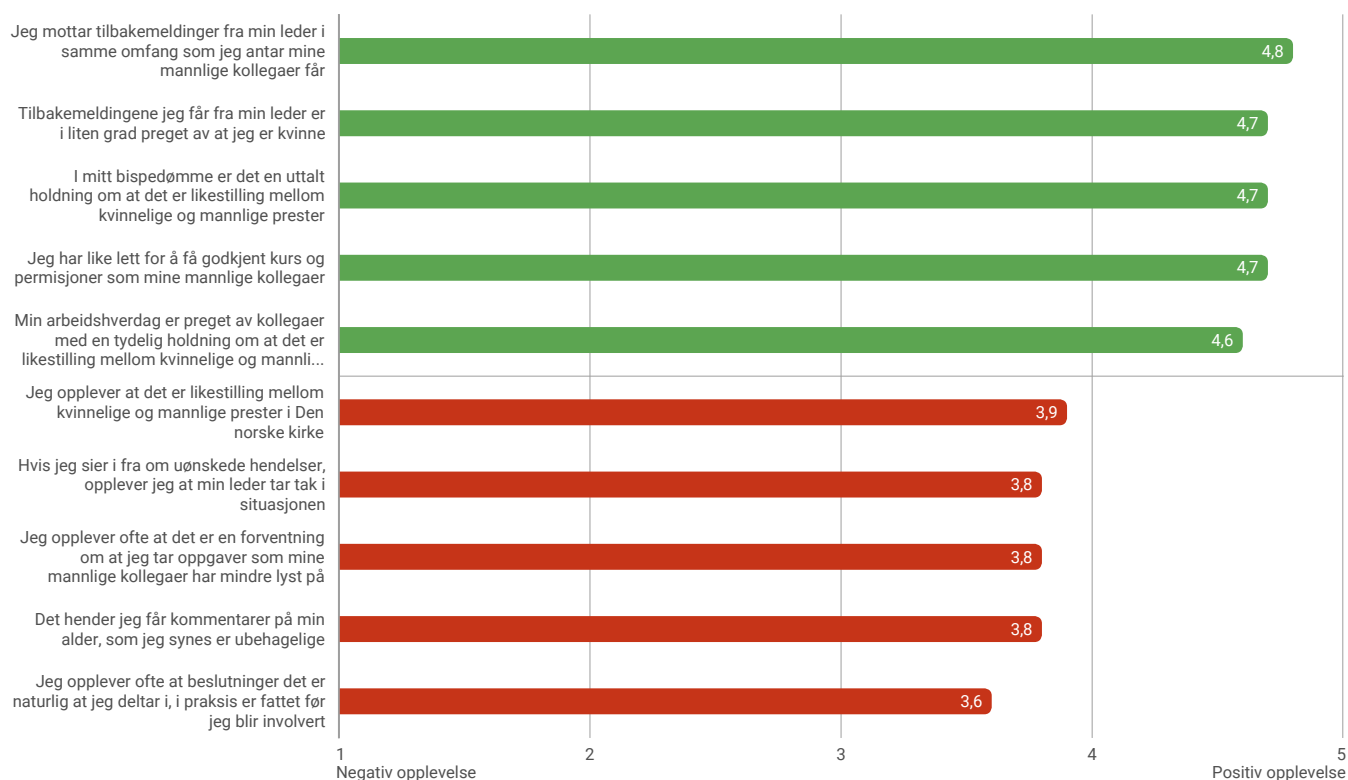


*I figuren over er alle resultater kodet slik at en høy verdi indikerer et positivt resultat. Jo høyere gjennomsnitt, desto bedre resultat.

TOPP OG BUNN

SØR-HÅLOGALAND

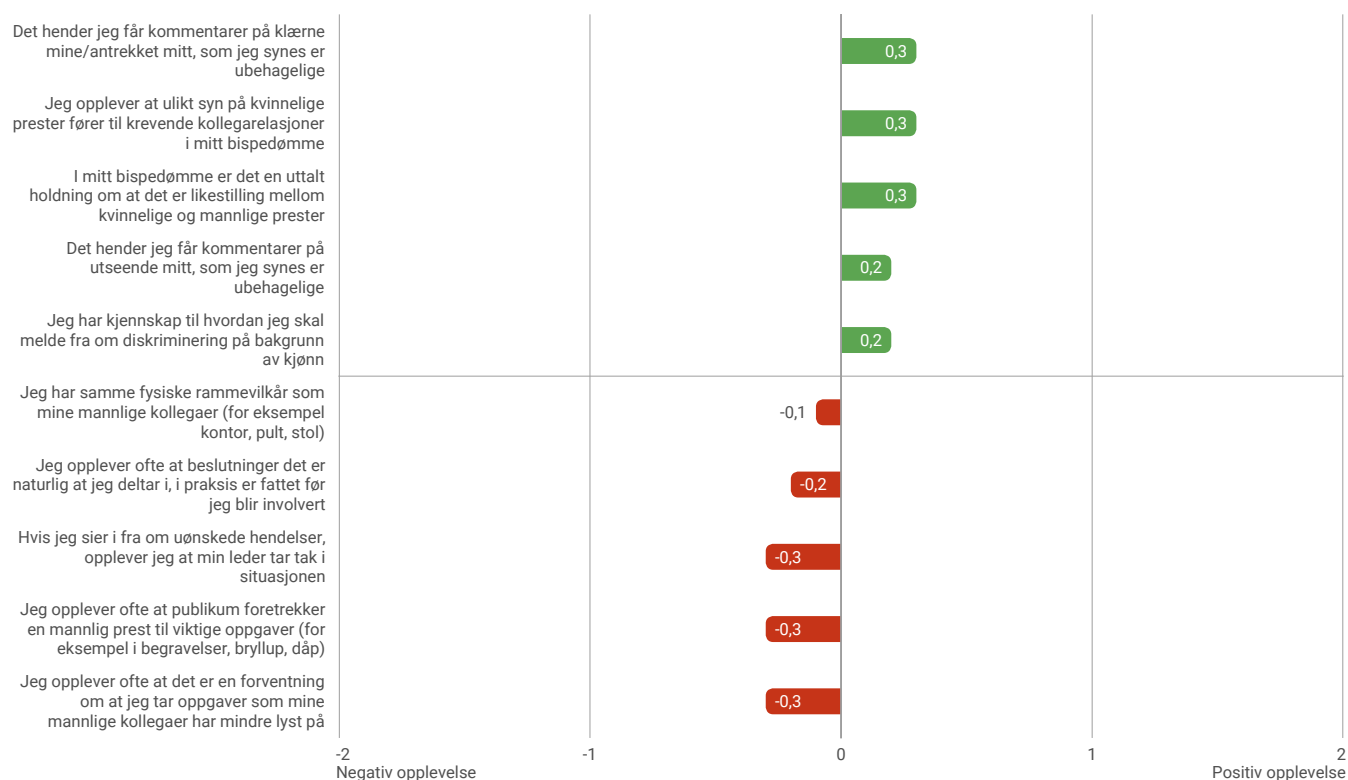
Figuren under viser de fem spørsmålene med mest positiv vurdering (grønn) og de fem spørsmålene med mest negativ vurdering (rød) i undersøkelsen. Alle resultater er kodet slik at en høy verdi indikerer et positivt resultat. Jo høyere gjennomsnitt, desto bedre resultat.



STØRSTE FORSKJELLER TIL DEN NORSKE KIRKE

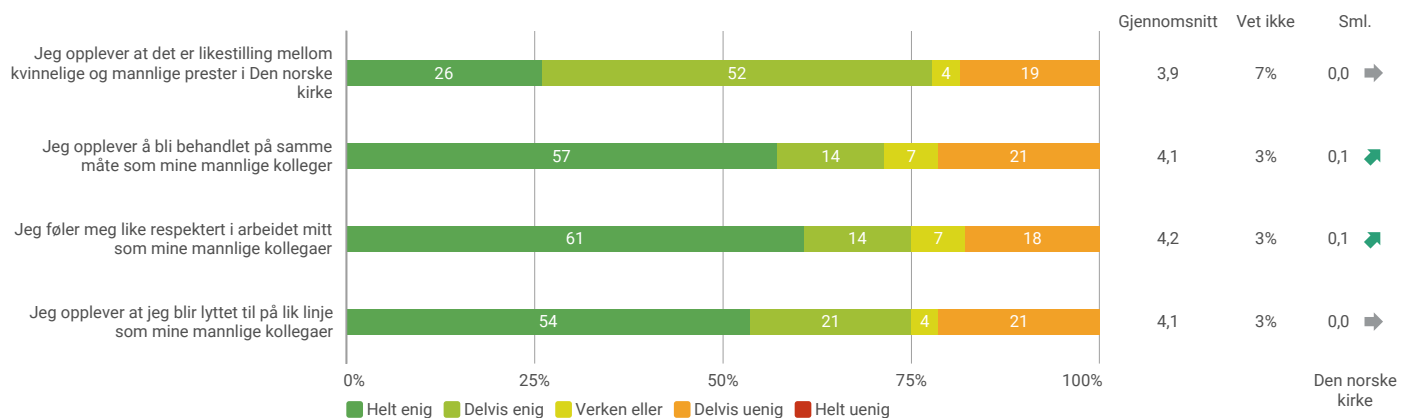
SØR-HÅLOGALAND

Figuren under viser de fem spørsmålene med størst positiv differanse (grønn) og de fem spørsmålene med størst negativ differanse (rød) mot Den norske kirke totalt. Alle resultater er kodet slik at en høy verdi indikerer et positivt resultat. Jo høyere gjennomsnitt, desto bedre resultat.



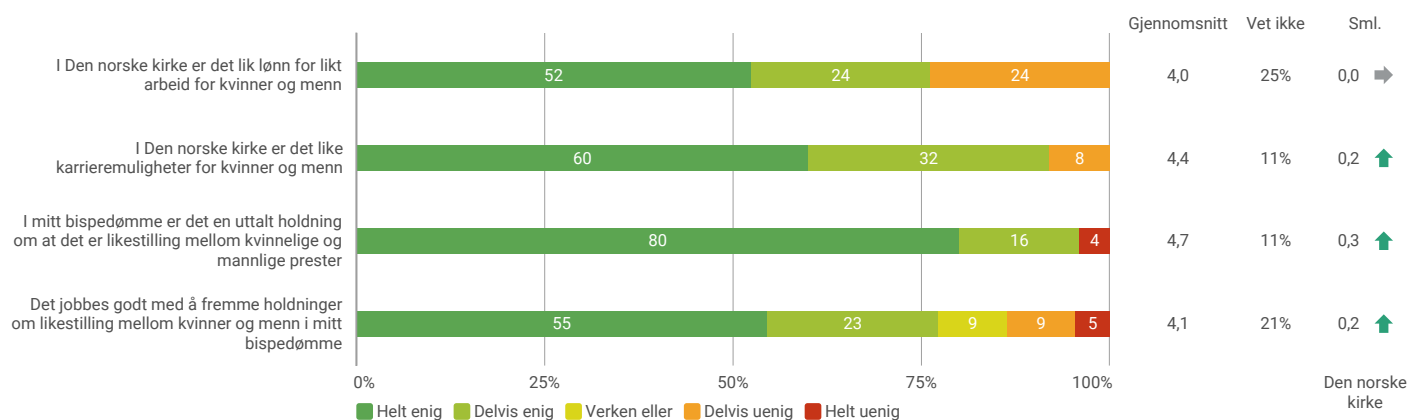
LIKESTILLING

SØR-HÅLOGALAND



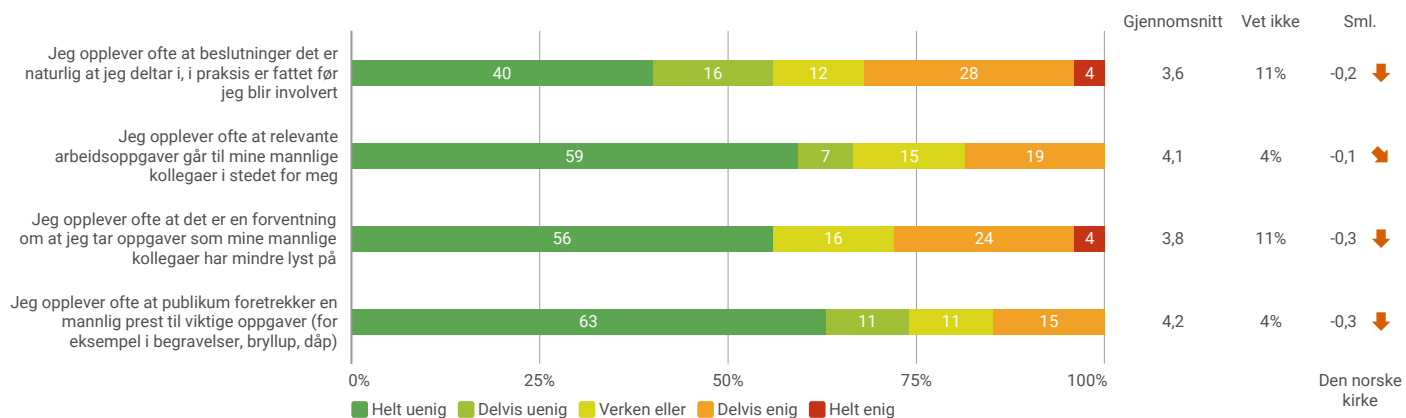
SYSTEMFORHOLD

SØR-HÅLOGALAND



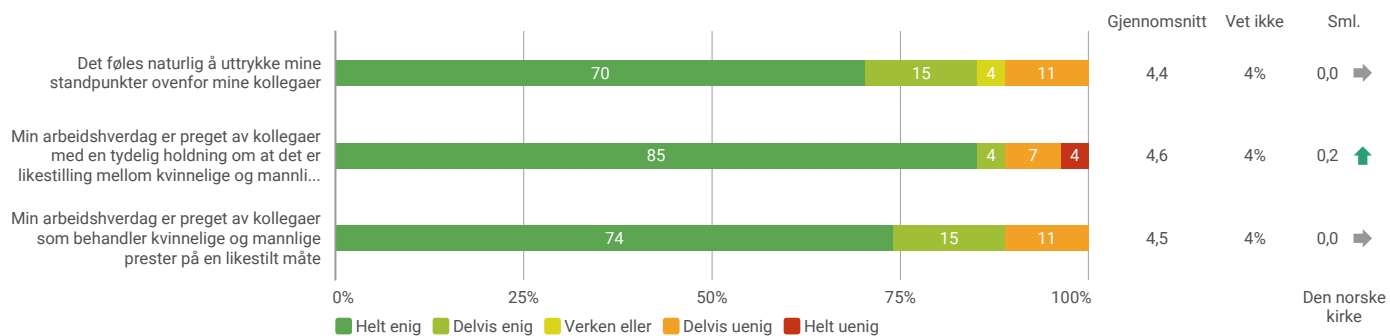
MEDBESTEMMELSE

SØR-HÅLOGALAND



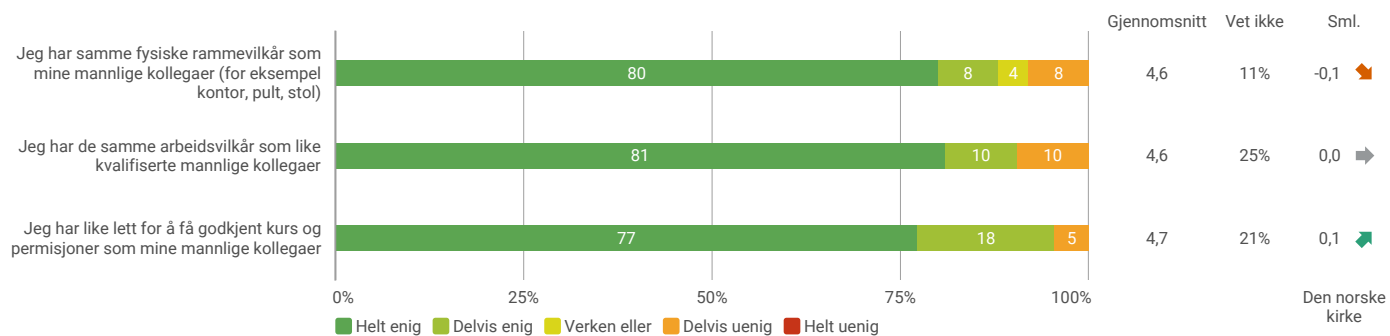
MANGFOLD

SØR-HÅLOGALAND



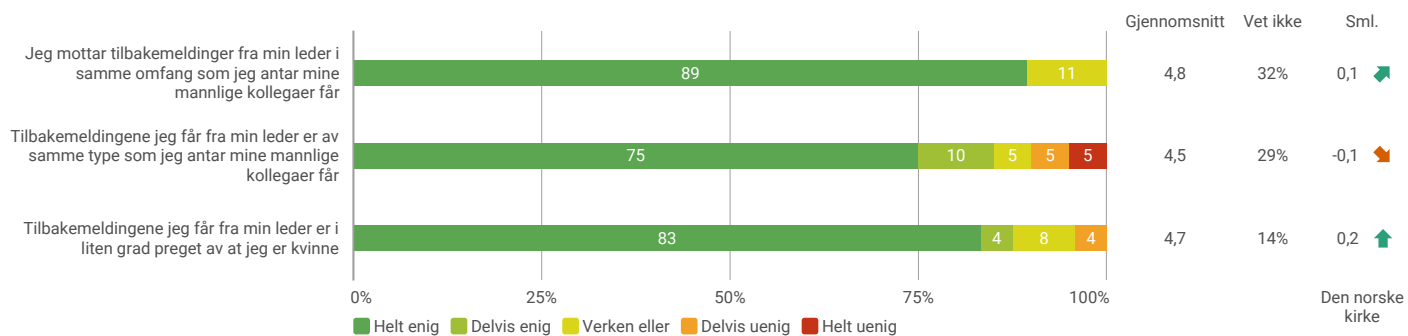
RAMMEVILKÅR

SØR-HÅLOGALAND



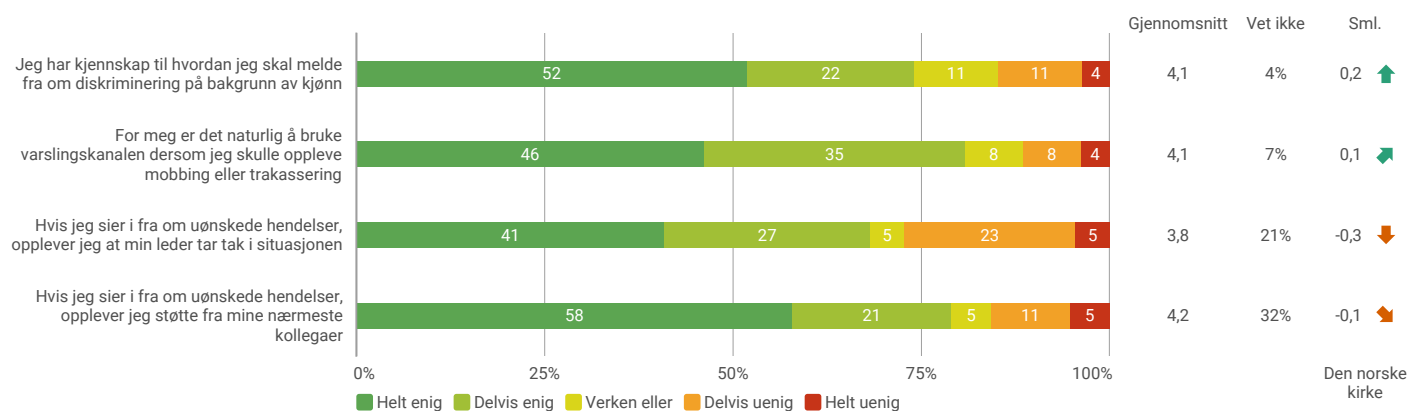
LEDERRELASJON

SØR-HÅLOGALAND



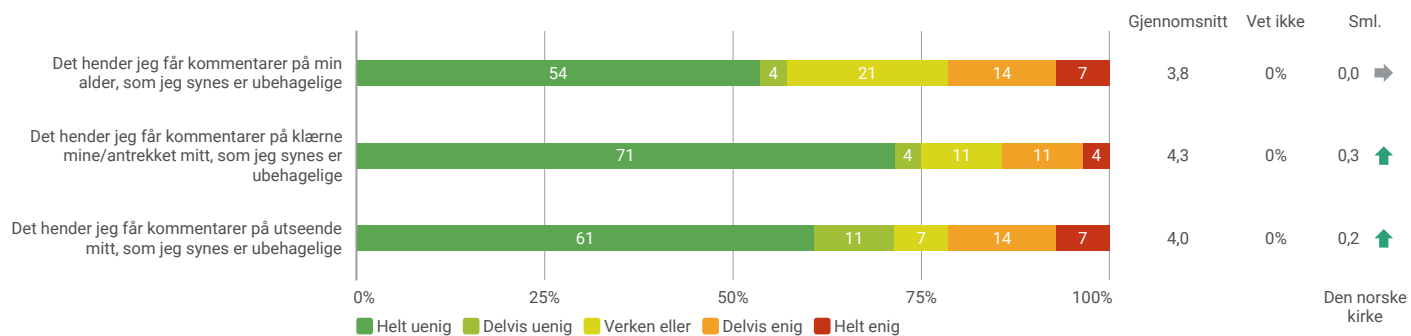
VARSLING

SØR-HÅLOGALAND



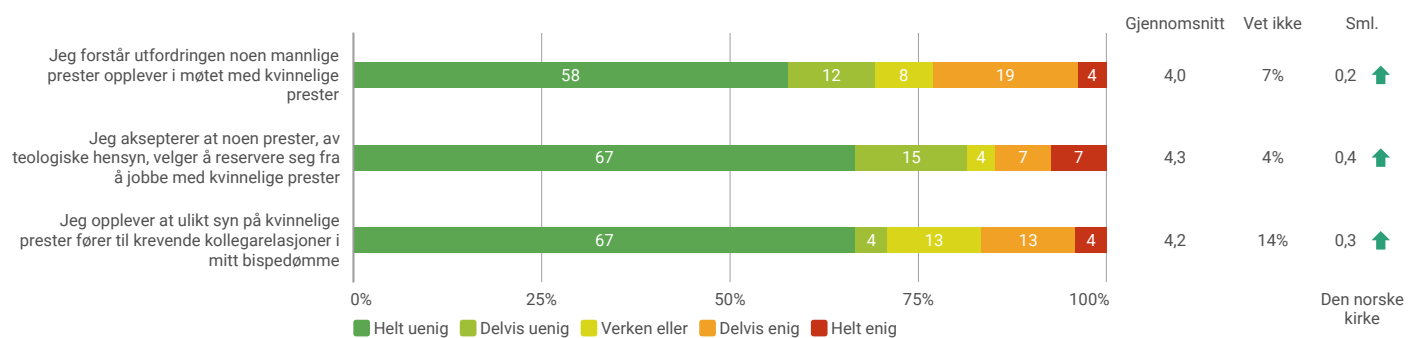
UØNSKEDE KOMMENTARER

SØR-HÅLOGALAND

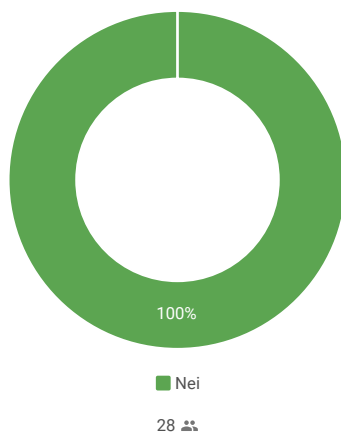


SAMVITTIGHETSRESERVASJON

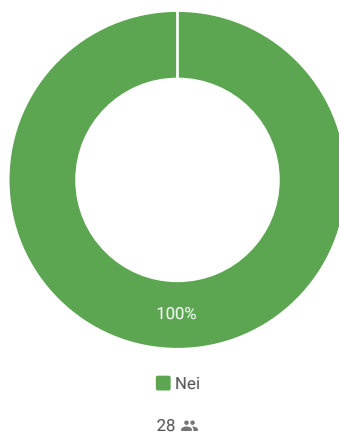
SØR-HÅLOGALAND



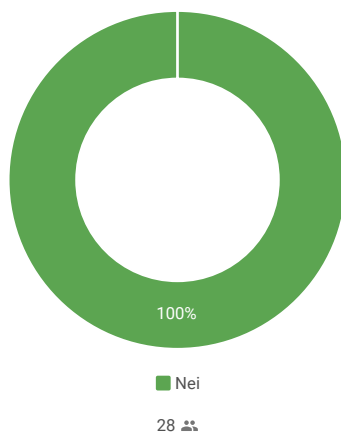
Har du i jobbsituasjon opplevd at det stilles spørsmål om dine kvalifikasjoner som prest, fordi du er kvinne?



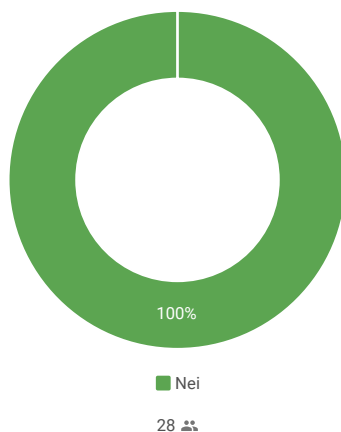
Har du opplevd at muligheten til ny stilling eller nye oppgaver innenfor kirken har blitt begrenset fordi du er kvinne?



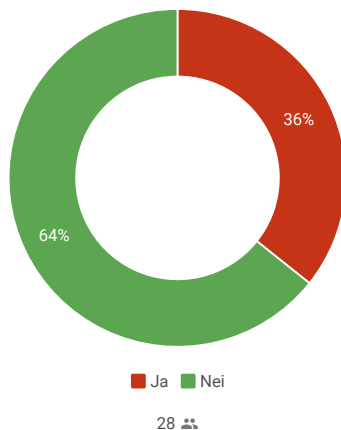
Har du opplevd å ikke bli inkludert i kollegiale dialoger eller sammenkomster, på grunn av at du er kvinne?



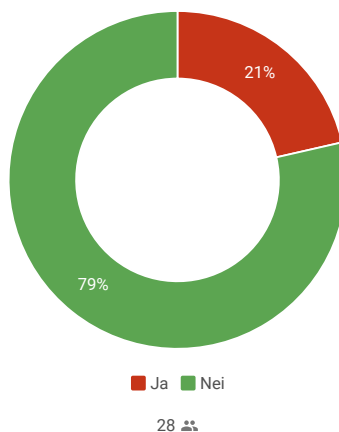
Har du følt at du må undertrykke et standpunkt fordi du er kvinne, for å ikke skape dårlig stemning i kollegiumet?



Har du opplevd uønskede hendelser basert på at du er kvinnelig prest?



Har du opplevd at andre kvinnelige prester har blitt utsatt for uønskede hendelser?



ÅRSRAPPORT 2020



DEN NORSKE KIRKE
Sør-Hålogaland bispedømme



VUONA GIRKKO
Oarjie-Hålogalánda bisspaguovllo

Innhold

I. Leders beretning.....	3
II. Introduksjon til bispedømmet og hovedtall	5
A. Nøkkeltall for bispedømmet	6
B. Utvalgte volumtall.....	6
C. Nøkkeltall for årsregnskapet 2020	7
III. Årets aktiviteter og resultater	8
A. Kortfattet sammendrag av bispedømmets samlede aktivitet i 2020	8
B. Omtale av resultater og måloppnåelse	8
B.1 Gudstjenesteliv - «Folkekirka i Nordland - Ei åpen dør i tro, håp og kjærlighet»	8
B.2 Dåp og trosopplæring.....	13
B.3 Kunst og kultur	16
B.4 Kirke og samfunn.....	18
B.5 Rekruttering og frivillighet.....	26
B.6 Bemanning, presteskap og administrasjon.....	32
C. Biskopens virksomhet under koronapandemien	34
IV. Styring og kontroll i virksomheten.....	36
A. HMS/Arbeidsmiljø	36
B. Likestilling.....	39
C. Vurdering av mislighetsrisiko	39
V. Vurdering av framtidsutsikter	41
VI. Årsregnskap.....	44
Ledelseskommentar til årsregnskapet 2020	44
Regnskapsrapport fra Felles økonomienhet	45

I. Leders beretning

Bispedømmerådet og rekruttering

Ved inngangen til 2020 hadde vi på plass et nytt bispedømmeråd, klare for en ny fireårsperiode. Ny leder er Tanja Nyjordet, som avløste Marit Hermstad etter flere perioder som leder. Bispedømmerådet gjennomførte i 2020 åtte møter med til sammen 85 saker, mot 54 saker i 2019. Dette inkluderer behandlingssaker, orienterings- og referatsaker, samt 19 tilsettingssaker mot 10 i 2019. En av tilsettingssakene gjaldt stiftsdirektør, to gjaldt prost i Sør-Helgeland prosti og Vesterålen prosti, mens resten gjaldt prestestillinger. Fem av bispedømmerådsmøtene ble gjennomført som fysiske møter i Bodø, mens tre møter ble gjennomført via henholdsvis telefon, e-post og videomøter. Antall saker økte noe fra året før, men det har i 2020 vært behandlet et betydelig antall høringssaker. Videre er det gledelig at antall tilsettingssaker er nesten doblet i 2020 i forhold til 2019.

Antall presteansettelser har gått i riktig retning i 2020, da det ble ansatt to flere enn som sluttet. Likevel står bispedømmet overfor en utfordrende rekrutteringssituasjon i de kommende årene, da over en tredjedel av presteskaper er i aldersgruppen 60+. I tillegg var det ved utgangen av 2020 hele 16 stillinger i presteskaper der det ikke er ansatt fast prest. Vi utfordres derfor til å finne alternative løsninger for å kunne holde gudstjenesteliv og menighetsarbeid tilstrekkelig oppe, for å unngå ytterligere nedgang i antall medlemmer. Det blir mer og mer vanlig å inngå avtaler med vikarer som har lite eller ingen teologisk utdanning. Vi har i 2020 underskrevet hele 116 vikaravtaler mot 86 i 2019. Å få flere unge til å velge kirkelig utdanning er i seg selv en stor og langsiktig utfordring for hele Den norske kirke. Tiltak som «second career» og ekvivalering av andre utdanninger blir viktige bidrag for å få rekruttert flere prester og andre kirkelige medarbeidere. Det er avgjørende at kirken fortsatt har muligheten til selv å kunne ekvivalere kandidater til prestestillinger.

Bispedømmeråd og biskop jobber aktivt med rekruttering, men dette arbeidet er svært krevende da vi rett og slett har for få prester til å fylle inn i de mange ledige stillingshjemlene. Selv om det kommer gledelige meldinger om vekst i avgangskullene ved utdanningsinstitusjonene, må det et nasjonalt krafttak til for å motivere og legge til rette for at flere velger kirkelig utdanning. Vi i bispedømmet prøver å bidra med å tilpasse arbeidsplaner etter ønsker og å gi gode lønnsbetingelser for å beholde og rekruttere, men dette blir stadig mer krevende i et marked der konkurransen med de andre bispedømmene øker. Vi blir fort tapere i et slikt marked, ikke minst fordi for få ungdommer fra vår landsdel velger kirkelig utdanning. Bispedømmerådsleder og biskop utfordrer Den norske kirke på nasjonalt nivå til å forske mer på hvorfor færre av dagens ungdom velger å ta kirkelig utdanning. For at vi skal kunne opprettholde en levende folkekirke i hele vårt bispedømme, er rekruttering av nye medarbeidere helt avgjørende. I 2020 har det vært jobbet med å få på plass en fast ordning for studenter som kombinerer prestevikariat og studier. Dette arbeidet resulterte i at vi i 2020 gjennomførte hele seks presteordinasjoner.

Bemanning av bispedømmekontoret

Vi kan gjøre opp årsregnskapet med et betydelig mindreforbruk, noe som i 2020 har sin hovedårsak i vakansesituasjonen i presteskaper, koronapandemien som har resultert i færre aktiviteter og arrangementer og et betydelig lavere reisenivå. I 2019 gjorde bispedømmerådet vedtak om en redusert bemanningsplan for kontoret, samt en flat organiseringsstruktur der

den avdelingsvise organiseringen med kirkefagsjef og personalsjef ble avviklet og erstattet med rådgiverstillinger med særskilte ansvarsområder. I 2020 har denne organiseringen etablert seg, og vi opplever at kontoret drives mer effektivt, med transparente arbeidsprosesser og større grad av medvirkning for alle. I juni tiltrådte Ole Christian Erikstad som ny stiftsdirektør etter Jan-Kjell Jonassen. I tillegg har tre nye medarbeidere begynt ved bispedømmekontoret i 2020 i stillingene som rådgiver for administrasjon og forvaltning, kulturrådgiver og kommunikasjonsrådgiver. Spesielt de to sistnevnte har hatt stor betydning for det utadrettede arbeidet mot menighetene, noe som har vært spesielt viktig i en tid der mye foregår digitalt. Videre har det vært jobbet med tilsetting av teologisk rådgiver, en stilling som har vært ledig over flere år. I fravær av denne leies det inn ressurser på timesbasis fra presteskaper, samt at prostene har bidratt i for eksempel høringsaker.

Prestetjenesten og prostene

Når det gjelder ledelse av prestatjenesten, er både biskop og bispedømmeråd avhengig av dyktige proster. Vi kan glede oss over et stabilt «prosteteam» i 2020, samt at vi har fått på plass prost i alle åtte prostiene. Til utarbeidelsen av årsrapporten har prostene bidratt med helhetlige og gode rapporter fra de respektive prostiene i tråd med de rutiner vi har lagt opp til. Koronasituasjonen gjør at prosterapportene har vært særlig viktige i, da regnskapstall og kirkestatistikk for 2020 nok ikke i tilstrekkelig grad fanger opp årets aktiviteter, spesielt gjelder dette aktiviteter som har vært gjennomført digitalt. Det vises for øvrig til omtale av prestatjenesten i kapittel to og tre.

Koronapandemien

Virkninger av den pågående koronapandemien er omtalt i kapittel tre og fem.

Bodø, 15. mars 2021



Tanja Fatima Nyjordet
bispedømmerådsleder



Ann-Helen Fjeldstad Jusnes
biskop

II. Introduksjon til bispedømmet og hovedtall

Tilknytningsform, myndighet og ansvarsområde

Sør-Hålogaland bispedømme er for rapporteringsåret 2020 underlagt rettssubjektet Den norske kirke. Sør-Hålogaland bispedømme ble opprettet i 1952 ved at Hålogaland bispedømme ble delt og er ett av 11 bispedømmer i Norge. Bispedømmerådet har 11 medlemmer inkludert en lulesamisk representant. Sammen med de andre bispedømmerådene utgjør rådet Kirkemøtet. Biskopene utgjør Bispemøtet. Myndighet og ansvarsområde for biskop og bispedømmeråd følger for 2020 blant annet av Kirkeloven, gravferdsloven og tjenesteordning for biskop, prost og menighetsprest. Fra 1. januar 2021 erstattes Kirkeloven med Trossamfunnsloven. Tilsettingsreglement, økonomiinstruks og tildelingsbrev er også viktige dokumenter som sier mye om myndighet og ansvarsområde. Bispedømmet blir ledet av to organ; Biskopen og Bispedømmerådet med felles administrasjon ledet av stiftsdirektør. Kontorsted er Bodø.

Bispedømmerådet skal ha sin oppmerksomhet på alt det som kan gjøres for å vekke og nære det kristelige liv i menighetene. Rådet skal fremme samarbeid mellom de ulike menighetsråd og andre lokale grupper innen bispedømmet. Bispedømmet fordeler statlig tilskudd til trosopplæring og særskilte stillinger innen diakoni og undervisning. Bispedømmet kan opprette og nedlegge stillinger innenfor tildelt ramme. Bispedømmerådet tilsetter proster, menighetsprester, prostiprester samt fengselsprest og studentprest. I tillegg er bispedømmerådet arbeidsgiver for de tilsatte ved bispedømmekontoret. Biskopen leder prestatjenesten i bispedømmet og stiftsdirektøren er utøvende myndighet for bispedømmerådet og daglig leder for de ansatte på bispedømmekontoret.

Overordnet mål og samarbeid med andre, kirkelige fellesråd, frivillige kristelige organisasjoner

Bispedømmeråd og biskop har lagt til grunn de mål og føringer som er gitt av Kirkemøtet og Kirkerådet. Visjonsdokumentet samt virksomhetsplan for bispedømmet legges også til grunn for virksomheten og aktivitetene. Visjonen for Sør-Hålogaland er «*Folkekirke i Sør-Hålogaland - ei åpen dør i tro, håp og kjærlighet*».

De områdene som er mest synlige er:

- Prestetjenesten
- Gudstjenester og kirkelige handlinger
- Dåp, trosopplæring og inkludering
- Samisk kirkeliv - ansvar for det lulesamiske språkområdet
- Kirkemusikk og kultur
- Diakoni
- Misjon
- Tilskuddsforvaltning, godkjenningssaker og oppgaver knyttet til gravferdslov og forskrift. Sistnevnte er overført til Statsforvalteren i Vestfold og Telemark fra 1. januar 2021

Sør-Hålogaland bispedømme ønsker å være folkekirke der folk bor. I vårt bispedømme er det ved utgangen av 2020 83 sokn og 41 fellesråd fordelt på 41 kommuner. Bispedømmet har samarbeid med kristelige organisasjoner, og har et formelt samarbeid med misjonsorganisasjonene som er tilknyttet Samarbeid for menighet og misjon (SMM).

Omtale av organisasjon, ledelsesstruktur og antall ansatte samt lokalisering

Sør-Hålogalands biskop og bispedømmeråd har felles administrasjon. I bispedømmet er det åtte prosti som hver for seg er eget tjenesteområde for prestene. De øvrige kirkelige tilsatte har i hovedsak fellesrådet som sin arbeidsgiver.

Fra 1. september 2019 har bispedømmekontoret vært organisert med stiftsdirektør som daglig leder og med rådgivere med primæransvar for sine fagområder.

I vårt bispedømme er det 87,25 stillingshjemler for presteskaper og 12 stillingshjemler ved bispedømmekontoret, inkludert biskop og stiftsdirektør. I forbindelse med kommunesammenslåing fra 1. januar 2020, ble Tjeldsund menighet, samt 0,5 stillingshjemmel, overført til Nord-Hålogaland bispedømme. Når det gjelder 0,5 stillingshjemmel som fengselsprest har vi ansatt diakon i 100 % stilling. I tillegg har vi 60 % stilling på topp innen sentralbord ved bispedømmekontoret. Alle stillingene har bispedømmerådet som arbeidsgiver. I Sør-Hålogaland bispedømme er det tilsatt om lag 400 medarbeidere i de lokale menighetene med fellesrådene som arbeidsgiver.

A. Nøkkeltall for bispedømmet

Tabell 2.1 Nøkkeltall Sør-Hålogaland bispedømme

Nøkkeltall Sør-Hålogaland	2018	2019	2020
Antall innbyggere	243 385	241 236	240 345
Medlemmer og tilhørige	195 910	193 498	190 229
Innmeldte	82	133	101
Utmeldte	502	758	428

Kilde: Statistikkhefte 2020 (SSB)

Tjeldsund sokn/kommune ble fra 01.01.2020 del av Nord-Hålogaland bispedømme/Troms og Finnmark fylke. Kommunen hadde 1243 innbyggere ved inngang 4. kvartal 2019.

Tabell 2.2 Nøkkeltall per prosti

Nøkkeltall 2020 per prosti Sør-Hålogaland	Antall innbyggere	Medlemmer	Innmeldinger	Utmeldinger
Domprostiet	61 913	46 462	23	162
Salten	19 769	16 013	11	30
Indre Helgeland	46 499	37 519	10	84
Sør-Helgeland	12 837	10 666	8	25
Nord-Helgeland	18 061	13 892	24	21
Ofoten	25 686	19 710	2	10
Vesterålen	32 162	24 744	17	53
Lofoten	23 418	17 057	6	43
Totalt	240 345	186 063	101	428

Kilde: Statistikkhefte 2020 (SSB)

B. Utvalgte volumtall

Antall døpte, konfirmerte, vigslar, gravferder, gudstjenester totalt og deltakere samlet, inkl. tall fra 2016–2020.

Tabell 2.3 Utvalgte volumtall

Utvalgte volumtall Sør-Hålogaland	2016	2017	2018	2019	2020
Antall døpte	1602	1525	1465	1315	1059
Antall dåpshandlinger	1738	1629	1545	1414	1123
Antall konfirmerte	1991	1940	1870	1860	1769
Antall vigslar	386	373	357	312	239
Antall gravferder	2163	2200	2240	2098	2149
Antall gudstjenester totalt	3693	3605	3549	3546	2834
Antall gudstjenestedeltakere samlet	270 747	269 019	288 577	244 299	117 080

Kilde: Statistikkhefte 2020 (SSB)

C. Nøkkeltall for årsregnskapet 2020

Tabellen viser nøkkeltall basert på informasjon fra del VI Årsregnskapet, for de siste 3 år.

Tabell 2.4 Nøkkeltall for årsregnskapet

Nøkkeltall for årsregnskapet, 1000-kr	2018	2019	2020
Antall årsverk	102,60	100,35	99,85
- herav prestatetjeneste	88,75	88,75	88,25
Samlet tildeling budsjettgruppe1 A-Drift	80 514	85 774	82 366
Netto driftskostnader	80 081	80 783	79 552
Lønnsandel av driftskostnader	87,1 %	86,5 %	87,3 %
Andel lønn brukt i prestatetjenesten	75,8 %	77,2 %	79,1 %
Lønnskostnader pr årsverk	680	696	695

Kilde: Xledger, tildelingsbrev og stillingsoversikt

Tall som gjelder prestatetjenesten er inkludert biskopen. Lønnsandel og lønnskostnader er inkludert andre personalkostnader (kontogruppe 59*). Det er i 2020 foretatt en ny beregning av nøkkeltallene for 2018 og 2019 slik at tallene er sammenlignbare.

III. Årets aktiviteter og resultater

A. Kortfattet sammendrag av bispedømmets samlede aktivitet i 2020

Bispedømmets aktiviteter har i 2020 vært sterkt preget av den pågående koronapandemien. På grunn av smittevern-tiltak har det i perioder ikke vært mulig å avholde gudstjenester slik vi er vant til. Gudstjenester, begravelser, vielser, dåp andre kirkelige handlinger har vært gjennomført med færre deltakere eller i en redusert form. Det er særlig bekymring knyttet til hvordan koronapandemien har påvirket barne- og ungdomsarbeidet, herunder konfirmanter.

Det positive er at vi, både som kirkesamfunn og i samfunnet for øvrig, har vært vitne til en digital revolusjon som følge av koronapandemien. Digitale løsninger har bidratt å opprettholde en stor del av aktiviteten, til tross for smittevernbegrensningene. I Vesterålen prosti ble det for eksempel utviklet et eget konsept med 18 digitale gudstjenester, Kirkelangs i Vesterålen, og i Domprostiet nådde den årlige Luciakonserten nærmere 100 000 seere over hele verden, takket være en digital satsing. Det har også vært arrangert «drop-in dåp» både i Lofoten, Bodø og Rana, noe som ser ut til å ha slått godt an. Her har også digitale løsninger bidratt til å inkludere familiemedlemmer. I vårt langstrakte bispedømme har digitale løsninger på mange måter bidratt til å knytte bispedømmet og ansatte mer sammen, både i prostemøter, møter med Kirkevergelaget og andre møter som vanligvis krever reiser og stor grad av planlegging.

Smitteverntiltakene har også preget hverdagen på bispedømmekontoret. Til tross for at Bodø hadde relativt lite smitte i 2020 har det vært perioder med hjemmekontor, helt eller delvis, og normalen har vært at stabsmøter, fagmøter og liknende har vært gjennomført på video. Arbeidsflyten har likevel fungert fint og det har vært mulig å opprettholde en noenlunde normal arbeidshverdag. Stabstur til Kjerringøy i Bodø kommune i august, i en periode med lite smitte i regionen, var et kjærkomment avbrekk fra måneder med hjemmekontor.

Etter et år med smitteverntiltak og få fysiske møtepunkter er det fortsatt grunn til å være takknemlig for kirkens solide posisjon i små og store lokalmiljø i bispedømmet. Kirkens medlemsundersøkelse for 2020 viser at nordlendingene i stor grad støtter opp under kirken og kirkelige handlinger og fortsatt anser kirken som sitt forankringspunkt i sorg og glede.

B. Omtale av resultater og måloppnåelse

B.1 Gudstjenesteliv - «Folkekirke i Nordland - Ei åpen dør i tro, håp og kjærlighet»

Strategisk mål: Gudstjenestelivet blomstrer

B.1.1 Resultatmål: Vekst i antall deltakere per gudstjeneste

Den fysiske gudstjenestedeltagelsen i 2020 var lav. Dette skyldes hovedsakelig restriksjoner på grunn av smittevern og generell angst for å møte mange mennesker. Noen søndager har det også vært messefall på grunn av nasjonale restriksjoner og anbefalinger lokalt og regionalt. Tabell 3.1 viser at det har vært en nedgang på 17 % i antall gudstjenester på søn- og helligdager sammenlignet med 2019, samt en halvering når det gjelder antall deltagere. At julegudstjenestene ble avlyst mange steder, eller gjennomført med adskillig færre deltagere

enn normalt (maks 50 personer), gjør naturligvis et særlig utslag på denne statistikken.

Tabell 3.1 Gudstjenestedeltagelse, søn- og helligdager

Gudstjenester på søn- og helligdager			Deltakere på søn- og helligdager			Gj.snitt antall deltakere		
2019	2020	Endring i %	2019	2020	Endring i %	2019	2020	Endring i %
2735	2275	-17 %	188 282	92 367	-51 %	69	41	-41 %

Kilde: Statistikkhefte 2020 (SSB)

Når det gjelder alle gudstjenester som er gjennomført, så viser tabell 3.2 en nedgang på til sammen på 20 %, samt 52 % nedgang for antall deltagere. De alternative gudstjenestene som er gjennomført, har dermed ikke slått nevneverdig ut på gjennomsnittlig antall deltagere. Vedrørende statistikkføringen vil vi gjøre oppmerksom på at det i vårt bispedømme gjennomføres forordnete gudstjenester utenom søn- og helligdager, det vil si også på lørdager. Vi vil derfor anbefale at det i spørreskjemaet fra Kirkerådet tydeliggjøres hvorvidt forordnede gudstjenester på andre dager inkluderes i rubrikken «gudstjeneste, alle dager».

Tabell 3.2 Gudstjenestedeltagelse, alle gudstjenester

Gudstjenester SHBD, alle dager			Deltakere, alle dager			Gj.snitt antall deltakere		
2019	2020	Endring i %	2019	2020	Endring i %	2019	2020	Endring i %
3546	2834	-20 %	244 299	117 080	-52 %	69	41	-40 %

Kilde: Statistikkhefte 2020 (SSB)

Den gjennomsnittlige gudstjenestefrekvensen (på søn- og helligdager) per sokn i 2020 ligger på 45 %, det vil si 460 færre gudstjenester enn i 2019 og i snitt 5,6 færre gudstjenester per sokn enn i 2019. Prosterapportene avslører ingen andre underliggende årsaker til dette enn koronapandemien. Samtidig er det verdt å nevne at 230 gudstjenester ble strømmet¹, der 130 895 mennesker så minst 85 % av sendingen. I tillegg kan Rambøll-undersøkelsens kartlegging av digitale aktiviteter melde om 512 digitale aktiviteter knyttet til gudstjenestelivet i vårt bispedømme, med til sammen 172 804 digitale deltakere.

Tabell 3.3 Gjennomsnittlig gudstjenestefrekvens på søn- og helligdager

Antall sokn ²	Gudstjenester på søn- og helligdager	Frekvens
82	2275	45 %

Kilde: Statistikkhefte 2020 (SSB)

Når det gjelder resultatmålet om vekst i antall gudstjenestedeltakere har 2020 først og fremst dreid seg om å kunne gi et så godt gudstjenestetilbud som mulig, gitt de smitteverntiltak man til enhver tid har måttet forholde seg til. Likevel er det verd å merke seg for eksempel Aldersund menighet på Nord-Helgeland, som kan vise til både økt gudstjenestedeltagelse og nattverdeltagelse. Med antallsbegrensninger var det en fordel å være en liten menighet, fordi gudstjenestedeltagelsen uansett ikke oversteg grensen.

¹ Dette tallet gjelder strømmede gudstjenester, som ikke ble gjennomført som «fysiske gudstjenester».

² Antall sokn som har levert skjema per uttrekkstidspunktet. Det mangler én menighet i oversikten.

Det har vært jobbet godt i menighetene med tanke på å finne kreative og alternative løsninger for å nå ut til folk. I tillegg til ordinære hovedgudstjenester i kirkerommene, har det blitt avholdt utegudstjenester, vandregudstjenester og «drive-in»-gudstjenester. Flere proster melder om gledelige erfaringer knyttet til økt strømming av gudstjenester til aldersinstitusjoner og stor omstillingskompetanse hos kirkelig ansatte. Færre mennesker har møtt på fysiske gudstjenester enn tidligere år, men til gjengjeld er kvaliteten på digitale gudstjenester blitt stadig bedre.

Det er likevel knyttet bekymring til hva som vil skje når situasjonen kommer tilbake til det normale. Vil gudstjenestevanene endre seg hos dem som tidligere har kommet til gudstjenester i kirken? Selv om mange nå har fått erfaring med å sende gudstjenester digitalt, er det ikke nødvendigvis et ønske om å fortsette med dette, i hvert fall ikke på bekostning av menighetens normale gudstjenesteliv. Det er mange utfordringer knyttet til personvern, gudstjenesteopplevelsen, musikkutøvelse, eksponering av ansatte og menighetsmedlemmer, rettigheter, samt hvorvidt det skal velges strømming kontra opptak som ligger tilgjengelig på sosiale medier kortere eller lengre tid. Vi ser at noen har valgt å dele opptak av svært alternative, avkortede «gudstjenester», som ikke representerer Kirkemøtets godkjente gudstjenesteordning. Her bør Den norske kirke være seg bevisst hva som presenteres samt ha klare føringer for hvordan korte andakter, konserter eller lignende kan gjennomføres. Kanskje bør Kirkerådet vurdere utvikling av en egen liturgisk form som egner seg til å spre digitalt? Så lenge gudstjenesten regnes som Den norske kirkes konstituerende praksis, anser vi det som viktig å holde fast ved dette, også når den presenteres gjennom digitale plattformer.

Det meldes om et savn etter gudstjenestefellesskapet, og det er ingen tvil om at også gudstjenesten som ritual mister viktige sider ved sin sakramentale og sakrifielle funksjon når den ikke oppleves fysisk i en vigslet kirke eller annet egnet gudstjenestested. Selv om medlemsundersøkelsen viser til at bare 22 % oppsøker kirken på grunn av religiøse behov, utgjør likevel dette en viktig del av kirkens medlemmer. Når så mange som 66 % går i kirken på grunn av tradisjon, en økning på 8 % fra 2019, innebærer dette sannsynligvis at gudstjenesten oppleves som et viktig møtested på tvers av generasjonene, både for tradisjon og nyskaping.

B.1.2 Resultatmål: Flere velger kirkelig vigsel

Det var en klar nedgang i antall vielser i bispedømmet i 2020. Dette er en trend som vi har observert over tid, så dette kan ikke kun begrunnes med koronarestriksjonene. Samtidig er det et ekstra fall i 2020 på grunn av koronapandemien. Bare i Lofoten prosti, der det ofte kommer brudepar fra andre deler av landet, ble 47 av 89 vielser utsatt til 2021 og 2022 fordi brudeparet ønsket å invitere flere gjester enn restriksjonene ga åpning for. For øvrig viser medlemsundersøkelsen at to av tre medlemmer ville giftet seg i kirken, dersom de skulle giftet seg nå. Dette er på samme nivå som i 2019, og ligger 2 % over landsgjennomsnittet.

Tabell 3.4 Vielser

Antall vielser			Antall deltakere			Gj.snitt antall deltakere		
2019	2020	Endring i %	2019	2020	Endring i %	2019	2020	Endring i %
312	239	-23 %	19 271	9 445	-51 %	62	40	-22 %

Kilde: Statistikkheftet 2020 (SSB)

Det er grunn til å tro at det først og fremst er i byene at det er et reelt alternativ å gifte seg borgerlig. På den ene siden betyr dette at vi bør iverksette tiltak for å markedsføre kirkelig

vielse, mens vi på den andre siden bør kunne signalisere at det er i Den norske kirkes interesse at par gifter seg, uansett om det skjer i en kirkelig eller borgerlig sammenheng. Tiltak for å opprettholde og øke oppslutningen om kirkelig vigsel kan være at kirkekontorene forenkler rutinene knyttet til påmelding til velser, til valg av tidspunkt og sted, samt har fokus på fleksibilitet, tilrettelegging og kvalitet. Videre har man i Lofoten prosti i 2020 har gjort seg positive erfaringer med konseptet drop-in-vielse, noe som bør utvikles videre. Kirkelig vielse er noe unikt for brudeparet og bør markedsføres som det. I tillegg kan kirken i større grad markedsføre kirkelig velsignelse av borgerlig inngått ekteskap.

B.1.3 Resultatmål: Oppslutningen om kirkelig gravferd holdes oppe

Tabell 3.5 Volumtall 2015-2020

Gravferder i Sør-Hålogaland BD	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Antall kirkelige gravferder	2268	2163	2230	2240	2098	2149
Antall døde	2295	2230	2275	2250	2269	2210
Antall ikke-kirkelige gravferder	27	67	45	10	171	61
Prosent kirkelige gravferder	98,8	97,0	98,0	99,6	92,5	97,2

Kilde: Statistikkheftet 2020 (SSB)

Tabell 3.5 viser en tidsserie om gravferder for de seks siste årene og viser at oppslutningen om kirkelig gravferd fortsatt er høy i vårt bispedømme. I 2019 faller riktignok prosentandelen for kirkelig gravferd til 92,5 %, men tallene for 2020 viser 97,2 % som mer i henhold til normalen enn tallene for 2019.

Ingen av prostiene melder om reell konkurranse fra livssynsnøytrale begravelsesseremonier, men Lofotens 89 % kirkelige begravelser i snitt er trolig på grunn av to store alternative trossamfunn (pinsemenigheten på Vestvågøy og Guds menighet i Vågan og Flakstad). I Bodø domprosti lå den kirkelige begravelsesraten på 97,7 %: det ble gjennomført 311 begravelser, hvorav 304 ble forrettet av prester, og under 5 ble gjennomført i regi av Humanetisk forbund.

Vi ønsker å bygge videre på positive holdninger til kirkelig gravferd i bispedømmet gjennom å oppfordre til at fellesrådene fortsetter å ha ansvar for gravferdsforvaltningen. Videre må det legges til rette for god kommunikasjon mellom begravelsesbyrå og kirkene / kirkelige fellesråd som har ansvar for begravelser. Det er avgjørende med kvalitet i alle ledd ved gjennomføring av begravelsesseremonier. Dette innebærer menneskelig kontakt i møte med pårørende, i utførelsen av tjeneste både med tanke på musikk og forkynnelse, og et vakkert kirkerom som inviterer til religiøs refleksjon. En profesjonell håndtering av begravelser er en viktig del av kirkens omdømmebygging.

Den norske kirkes medlemsundersøkelse for 2020 viser at 84 % av medlemmene i Sør-Hålogaland bispedømme ville valgt kirkelig begravelse i dag, noe som er 4 % over landsgjennomsnittet. Dette innbefatter også 62 % av de spurte i "det røde segmentet" og underbygger den positive holdningen generelt i bispedømmet, noe som også fremkommer av prosterapportene.

B.1.4 Resultatmål: Flere menigheter inkluderer samisk språk i gudstjenestene

Tabell 3.6 Samisk kirkeliv i 2020 med tall for 2019 i parentes

Gudstjenester med samisk innslag		Antall sokn med samisk språk i gudstjenesteordningen	Ant. sokn med samisk språk i lokal trosopplæringsplan	Antall sokn totalt
Antall sokn	Antall gudstj.			
43 (38)	632 (491)	22 (25)	22 (13)	83 (86)

Kilde: Statistikkhefte 2020 og SSB

I 2020 ser vi at menigheter som har brukt samiske innslag i sine gudstjenester har en økning på 13 %, med 43 av 83 menigheter mot 38 menigheter i 2019. Videre er det en økning på 29 % for gudstjenester med samisk innslag, totalt 632 i 2020. Dette er både lovende og gledelig, ikke minst sett i lys av at det ble arrangert færre gudstjenester i 2020 enn året før.

Det er meldt inn 22 sokn som per 2020 bruker samisk fast i sine gudstjenesteordninger. Denne nedgangen fra 2019 er sannsynligvis en underreportering eller et problem med å skille mellom fast ordning og kun innslag. I tillegg ble antall sokn i bispedømmet redusert fra 86 til 83 fra 1. januar 2020, noe som kan ha betydning for et lavere tall enn i 2019.

Sammenliknet med tilsvarende tall fra Nidaros bispedømme og Nord-Hålogaland, jf. statistikkheftet, ser vi behovet for å jobbe enda mer målrettet mot integrering av samiske språk- og kulturuttrykk i gudstjenestene. Blant annet har det gått ut brev fra biskopen til alle menighetene, datert 19. november 2020, der det bes det om at samiske språkmarkører tas inn i den faste gudstjenesteordningen.

Når det gjelder de enkelte prostiene, så bruker de aller fleste menighetene i Indre Helgeland prosti og Nord-Helgeland prosti samiske språkmarkører fast i gudstjenesteordningen. I Salten prosti og Bodø domprosti brukes det flere steder mer eller mindre fast, noe avhengig av hvorvidt presten føler seg komfortabel med å bruke samisk språk eller ikke. Det samme også for Ofoten prosti, hvor samisk nådehilsen og velsignelse lyder i de fleste gudstjenestene, samt enda mer aktivt i Tysfjord og Hamarøy menighet som ligger i lulesamisk forvaltningsområde. Både Lofoten prosti, Vesterålen prosti og Sør-Helgeland prosti melder om få gudstjenester med samiske språkmarkører, men som følge av økt bevissthet rundt dette er det rom for å jobbe videre med å synliggjøre samiske språk- og kulturuttrykk i gudstjenesten.

Per i dag har Sør-Hålogaland bispedømme et særskilt ansvar for å følge opp det lulesamiske språkarbeidet opp mot gudstjenesten, men det er også menigheter som ligger nært og i steder med nordsamisk tilknytning. I Salten prosti er det en økende bevissthet knyttet til om pitesamisk historie og det pitesamiske skriftspråket ble normert så sent som i 2019³. I Helgeland, som er sør i bispedømmet, er det menigheter med tilknytning til sørsamisk.

Det er spesielt to forhold som bør følges særskilt opp i det videre arbeidet med å integrere samisk kirkeliv i bispedømmet. For det første må kirkelige ansatte og frivillige som jobber inn mot gudstjenesten få nødvendig opplæring i praktisk tilnærming til samisk språk, liturgiske tekster, messeledd og salme. For det andre må menighetsråd og andre interesserte ha tilgang til kursopplegg, informasjonsmateriell eller liknende, som kan formidle *hvorfor* det er viktig å

³ <https://snl.no/pitesamisk>

innlemme samisk kirkeliv i menigheter, slik at disse bedre kan legge til rette for gode samtaler om implementering av samiske språk- og kulturuttrykk.

For øvrig er det registrert 22 sokn som har innarbeidet samisk språk i trosopplæringsplanen. Dette er en nesten en dobling fra året før, men skyldes nok underregistrering i 2019. Likevel gir økt bevissthet rundt samisk språk i trosopplæringsplanene økt synliggjøring av samiske tros- og kulturuttrykk overfor barn og unge. Dette vil forhåpentligvis på sikt bidra til at samiske symboler, salmer og ulike språkmarkører i større grad blir en naturlig del av gudstjenestelivet.

B.2 Dåp og trosopplæring

Strategisk mål: Flere søker dåp og trosopplæring

2020 har vært et annerledesår også når det gjelder dåp og trosopplæring. Samtidig har vi fått unike erfaringer rundt det å drive kirke under risiko for å spre smitte. For å unngå å miste oppslutning har vi lært oss å være til stede for medlemmene på andre måter og i nye former. Tanken på at kirkelig aktivitet kunne sette andres liv og helse i fare har vært skremmende, men når man så har kunnet åpne opp for dåpsfølger og trosopplæringstiltak har menigheter og ansatte tatt ansvar og fulgt smittevernreglene på en god måte og vi har unngått at kirkelig aktivitet har bidratt til smittespredning i vårt bispedømme.

Det å skjerme barn og unge for nedstengning og samtidig kunne tilby aktiviteter for denne gruppen, har hatt prioritet fra nasjonale helsemyndigheter. Samtidig har det vært krevende for mange kirkelige medarbeidere å måtte avlyse aktivitet for disse, også når smittetrykket i bygda eller på øya var lavt. For eksempel ble man ifølge smittevernveilederen bedt om å unngå å blande barn fra ulike kohorter. Det å samle barn fra ulike grendeskoler er ikke uvanlig i et normalår og det ble opplevd som krevende å forsvare avlysninger samtidig som bygdas idrettslag slapp slike hensyn.

Trosopplæringen ble mange steder lagt utendørs. Her er det gledelig å trekke frem Brønnøy og Leirfjord, som allerede ved årsskiftet 2019 til 2020 hadde tatt i bruk nyreviderte trosopplæringsplaner med et sterkt fokus på uteaktivitet i hage og natur. Dette gjorde at mange aktiviteter kunne gå som planlagt, enten det var å se til ærfuglene, bygge insekthotell eller dyrke gulrøtter med skapelsesteologiske vinklinger og bærekrafthensyn i fokus. Når det gjelder trosopplæringsaktivitet på nett, så det lite av dette i vårt bispedømme. Unntaket er for konfirmanter, der Kfuk-Kfum Nordland krets er en viktig samarbeidspartner.

Å kunne invitere til og tilby dåp har hatt høy prioritet gjennom hele 2020. Det jobbes stadig med å finne gode løsninger for påmelding til dåp. Mange fellesråd og menigheter arbeider aktivt med å ha gode og oppdaterte hjemmesider med digitale løsninger for påmelding. På de steder der man har lyktes med dette, ser man at mange påmeldinger kommer inn i helgene. Oppdaterte hjemmesider med god informasjon om dåpen og om innhold, fadderskap, hva dåpen dypest sett er, samt hva kirken kan tilby i prosessen mot å bestemme seg for dåp enten det gjelder barn, ungdom eller voksne, er av stor viktighet for å bli tatt på alvor som folkekirke. Koronapandemien har tvunget frem nytekning rundt digitale løsninger og i så måte

bidratt til kvalitetssikring av hjemmesider og kirkens tilstedeværelse på sosiale medier. Dette har fungert som en viktig døråpner for mennesker som vil ha kontakt med kirken.

Dåpshandlingen er med sin egenart ikke aktuell å erstatte med et digitalt alternativ, men det har vært viktig å møte familiene med fleksibilitet under pandemien. Dette har gitt erfaringer som vi som kirke må jobbe videre med også etter koronatiden. I de fleste menighetene har det vært arrangert én seremoni med dåpshandling for hver familie, eller for noen få familier, alt etter hva smittevernreglene til enhver tid har tillatt. Det har også vært arrangert «drop-in dåp» både i Lofoten, Bodø, Rana og Sandnessjøen, noe som rapporteres å ha slått godt an.

B.2.1 Resultatmål: Oppslutning om dåp holdes oppe

Tabell 3.7 Antall døpte

	2016	2017	2018	2019	2020	Oppslutning ift. 2019
Sør-Hålogaland BD	1 602	1 525	1 465	1 315	1 059	81 %
Den norske kirke	32 561	30 331	28 597	28 011	22 854	82 %

Kilde: Statistikkhefte 2020 (SSB og medlemsregisteret)

Oppslutningen dåp i forhold til fjoråret er på 81 % for 2020. En nedgang på 19 % i vårt bispedømme er forholdsvis lavt koronapandemien tatt i betraktning. Bildet er omtrent det samme på landsbasis. For vielser, som er omtalt lenger opp i dokumentet var nedgangen på 23 % i Sør-Hålogaland bispedømme og hele 30 % på landbasis. Dette kan muligens være et uttrykk for at dåp en noe man i mindre grad enn vigsel velger å utsette. De fleste som velger dåp vil nok ønske å døpe barnet innen barnets første leveår. Samtidig er familieselskapet i forbindelse med dåp gjerne i en noe enklere form enn bryllupsfesten og dermed enklere å gjennomføre innenfor smittevernrammene.

Videre er det de siste årene vært en økning av dåp utenom eget sokn i vårt bispedømme. Dette har imidlertid ikke vært tilfellet i 2020. Sannsynligvis har dette å gjøre med de generelle reiserestriksjonene i 2020 som følge av koronapandemien.

Dersom vi derimot ser på utviklingen over flere år og for perioden før koronapandemien, ser vi at oppslutningen om dåp hadde en nedgang på 18 % fra 2016 til 2019 for Sør-Hålogaland bispedømme og 14 % på landsbasis. Dette gir grunn til bekymring. Over har vi nevnt noen nye perspektiver som koronapandemien har gitt oss når det gjelder gjennomføring av dåp, noe som vil være viktig i det videre arbeide med å holde oppslutningen rundt dåp oppe.

Medlemsundersøkelsen 2020 viser at 81 % av medlemmene i Sør-Hålogaland bispedømme ville døpt barnet sitt dersom de fikk et barn nå, noe som er på nivå med fjorårets medlemsundersøkelse. Det er likevel verd å merke seg at av de resterende 19 % utgjør vet-ikke-gruppen hele 12 %. Medlemsundersøkelsen viser at blant troende medlemmer som går ofte i kirken er oppslutningen rundt dåp 100 %. Dette er som forventet, men det er samtidig interessant at det blant tvilende og ikke-troende medlemmer er henholdsvis 85 % og 54 % som ville døpt barnet sitt. Dette er tall som inspirerer og som understøtter viktigheten av informasjon om dåp. Her har bispedømmerådet en viktig rolle med å legge til rette for menigheter og fellesråd gjennom tilskuddsmidler for økt promotering av dåp, samt være med å utvikle arbeidsmåter og materiell til bruk ute i menighetene.

Tabell 3.8 Andel døpte

	Dåpskull		Døpte		Andel døpte		
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	Endring i prosentpoeng
Sør-Hålogaland	2 146	1 968	1 315	1 059	61 %	54 %	-7,5
Den norske kirke	54 689	53 196	28 011	22 854	51 %	43 %	-8,3

Kilde: Statistikkhefte 2020 (SSB og medlemsregisteret)

Tabell 3.8 viser andelen døpte i forhold til antall fødte. Her er nedgangen på 7,5 prosentpoeng i Sør-Hålogaland bispedømme sammenliknet med 8,3 prosentpoeng nedgang på landsbasis.

B.2.2 Resultatmål: Oppslutningen om trosopplæringstiltakene er stabil

Trosopplæringstiltak har vært vanskelig å gjennomføre under pandemien, men tabell 3.9 viser at man oppsummert, både i vårt bispedømme og på landsbasis, når nærmere halvparten av de døpte i landsomfattende tiltak, 49 %. Til sammenlikning var andelen 46 % i 2019, men samtidig er antall døpte i målgruppen redusert fra 12042 i 2019 til 8668 i 2020. Totalt antall deltakere var 4234 i 2020 mot 5482 i 2019.

Tabell 3.9 Gjennomsnittlig deltakelse i 2020 ved utvalgte trosopplæringstilbud og andel deltakere av målgruppen

		Dåps-samtale	4 års-bok	Breddetiltak rettet mot 6-åringer	Tårn-agent-helg	Lys-Våken	Konfir-masjon	Etter konfir-masjon	Totalt
Sør-Hålogaland	Døpte i målgruppen	978	1225	1211	652	963	2146	1493	8668
	Deltakere	1031	540	303	135	262	1769	194	4234
	Prosent	105%	44%	25%	21%	27%	82%	13%	49%
Dnk	Prosent	101%	38%	29%	23%	21%	80%	10%	47%

Kilde: Statistikkhefte 2020 (Planverktøy for trosopplæring)

Tabell 3.10 viser i hvilken grad planlagte trosopplæringstiltak ble gjennomført i pandemiåret 2020. Tallene viser at over halvparten av planlagte tiltak faktisk ble gjennomført. Dette er mer enn forventet og viser at kontakten med barn og ungdom er en prioritert oppgave ute i menighetene, også i krevende tider. I de siste årene har flere menigheter revidert sine trosopplæringsplaner. Det har gitt en kvalitetsheving og økt gjennomføringsevne.

Tabell 3.10 Tiltak i 2020, gjennomført og avlyst. I prosent av totalt antall tiltak i aktiv plan

	Ja	Ja, men endret pga korona	Nei – avlyst før gjennomføring	Nei – avlyst pga korona	Nei – forsøkt gjennomført, men ingen deltakere
Sør-Hålogaland	53 %	3 %	4 %	32 %	4 %
Den norske kirke	54 %	9 %	3 %	30 %	2 %

Kilde: Statistikkhefte 2020 (Planverktøy for trosopplæring)

På den annen side er det likevel grunn til å være bekymret for hvordan koronapandemien har rammet barne- og ungdomsarbeidet, spesielt dersom dette også blir bildet i 2021

B.2.3 Resultatmål: Oppslutningen om konfirmasjon holdes oppe

Tabell 3.11 Andel konfirmerte av døpte

	2016	2017	2018	2019	2020	Konfirmerte	Medlemmer
Sør-Hålogaland	86 %	86 %	82 %	83 %	82 %	1769	2 146
Den norske kirke	85 %	83 %	83 %	81 %	80 %	32 613	40 992

Kilde: Statistikkhefte 2020 (Planverktøy for trosopplæring)

Det ser ut til at konfirmasjonstallene har stabilisert seg på i overkant av 80 %, noe vi ikke må ta for gitt. At det drives et godt og populært tiltak kommer ikke av seg selv. Det er en stor tverrfaglig bevissthet rundt konfirmantarbeidet i menigheter med flere i staben. De fleste prestene har konfirmantarbeid som del av sin tjeneste, og i de mindre stabene leder de dette arbeidet. Det planlegges og samarbeides i stor grad på tvers av menigheter og prosti om aktiviteter og leire.

Kfuk-Kfum er en trofast bidragsyter med blant annet høstfestival der konfirmanter fra hele bispedømmet tradisjonelt har meldt seg på. I 2020 ble festivalen avholdt digitalt, men den var likevel et solid bidrag til å gjøre konfirmanttida kvalitativt god og minnerik for de som deltok. På Kfuk-Kfums leirsted på Evenesskjær deltok også konfirmanter fra vårt bispedømme på sommerleir. Sør-Hålogaland bispedømmeråd prioriterer å bidra økonomisk slik at vi fortsatt har et fremoverlent Kfuk-Kfum i Nordland også etter koronapandemien.

Medlemsundersøkelsen for 2020 viser at 73 % av medlemmene i Sør-Hålogaland bispedømme ville konfirmert seg kirkelig dersom de skulle konfirmert seg nå. Dette er på nivå med 2019 der 71 % av medlemmene svarte det samme. Det er også verdt å merke seg at blant de som er usikre på kirketilhørighet og tro er 77 % positive til kirkelig konfirmasjon, mens hele 41 % av ikke-troende medlemmer også ville valgt kirkelig konfirmasjon. Vet-ikke-andelen på 12 % viser også et mulighetsrom for å få flere til å velge kirkelig konfirmasjon.

Det er avgjørende at både konfirmantene og deres foresatte har en god konfirmanttid. At de føler seg sett og møtt gjør dem til gode ambassadører for kirkelig konfirmasjon. Kompetanseheving og faglig oppdatering for kirkelig ansatte er også viktig. Spesielt gjelder dette relasjons- og planleggingskompetanse som er planlagt som tema på ansattsamlinger.

2020 var det siste året med utsendt konfirmantbrosjyre til alle 14-åringer, og det blir enda viktigere å promotere kirkelige konfirmasjon. Her blir digital satsing og sosiale media viktig.

B.3 Kunst og kultur

Strategisk mål: Kunst- og kulturuttrykk er en del av kirkelivet

B.3.1 Resultatmål: Vekst i antall deltakere på konserter og kulturarrangementer

Tallene for konserter og deltakere på konserter og kulturarrangementer i 2020 er nedslående. Nedgangen er på hhv. 55 % for konserter og kulturarrangement og hele 77 % for deltagere. Det er ingen tvil om at koronapandemien har satt en stopper for et stort antall planlagte arrangementer og en hovedandel av de konsertene som normalt arrangeres i bispedømmet – ikke minst konserter rundt påske og i advents- og juletiden. Vi tolker de lave tallene slik at

dersom konsertene hadde vært planlagt med mindre ensembler, få utøvere og tilreisende aktører, ville det muligens vært mindre sårbart. Samtidig betyr det svært mye for menighetene lokalt å jobbe frem egne prosjekter i nært samarbeid med det lokale kulturliv.

Tabell 3.12 Konserter og kulturarrangement

Antall konserter og kulturarrangement			Antall deltakere		
2019	2020	Endring i %	2019	2020	Endring i %
753	338	-55 %	93 496	21 178	-77 %

Kilde: Statistikkhefte 2020 (SSB)

Den digitale innsatsen på konsert- og kulturfronten har imidlertid vært med på å synliggjøre mye av det som skjer i menighetene. 81 digitale aktiviteter innenfor kunst- og kulturfeltet med til sammen 130 719 digitale deltagere er meldt inn i Rambøll-kartleggingen. Dette dekker konserter, men også kortere musikalske innslag som for eksempel en salmevideo.

En digital konsert eller et digitalt kulturarrangement kan umulig erstatte en levende fremførelse i en kirke eller i et annet egnet konsert-/kulturlokale. Det er likevel bra at Den norske kirkes kunst- og kulturpotensial når ut til medlemmer både lokalt og nasjonalt via sosiale medier. Følelsen av tilhørighet kan oppnås gjennom en digital versjon av en konsert eller et kulturarrangement. Likevel er det viktig å holde fast ved at den eksistensielle erfaringen gjennom musikk- og kunstopplevelsen i større grad er avhengig av hvordan utøvere og publikum har et felles «samspillsrom», der akustikken, rommets estetikk og symbolikk, klangen, den kunstneriske dialogen, den fysiske nærheten, lyssettingen og til og med temperaturen kan spille inn. Det er fremdeles et potensial for å utvikle konsert- og kulturaktivitetene, noe vi vil tydeliggjøre gjennom vår involvering i BODØ2024.

Involvering i BODØ2024 og Bodø som europeisk kulturhovedstad

I løpet av 2020 har bispedømmerådet gjennom kulturrådgiveren forsøkt å finne en plass for kirken i planlegging og gjennomføring av BODØ2024. Et eget kapittel i søknaden er knyttet opp mot kunst, kultur og trosuttrykk, der ulike sider ved landsdelenes religiøse liv skal ha en plass; «Arcticulations of Faith». I dialog med ledelsen i BODØ2024 og i samarbeid med Kirkemusikksenter nord, Bodø kirkelige fellelsråd og musikkmiljøet i Bodø domkirke har vi involvert oss i en søknad til BODØ2024 om å få administrere denne delen av prosjektet som har en kostnadsramme på 500.000 euro. Søknaden er nå (1.03.21) i sin siste fase, og legger blant annet opp til at kulturrådgiveren ved bispedømmekontoret inngår som kunstnerisk leder og frikjøpes 20–40 % av sin stilling i prosjektperioden 2021–2024. Kirkemusikksenter nord ivaretar oppgaven som administrativ prosjektledelse. På denne måten vil vi kunne sikre at menigheter fra hele bispedømmet får muligheten til å involvere seg i BODØ2024.

B.3.2 Resultatmål: Flere åpne kirker

Tabell 3.13 Åpne kirker

Antall sokn med åpen kirke			Totalt antall dager med åpen kirke		
2019	2020	Endring i %	2019	2020	Endring i %
48	44	-8 %	2 497	1 063	-57 %

Kilde: Statistikkhefte 2020 (SSB)

Menighetene er positive til å holde kirkene åpne, men det er praktiske og økonomiske utfordringer knyttet til dette. Den store nedgangen på 57 % tror vi i hovedsak skyldes koronapandemien og kravene til rengjøring, registrering og andre smittevernregler. Tilbake i normalen vil en tettere dialog med kirkeverger og menighetsråd rundt praktiske og økonomiske sider ved åpne kirker være nødvendig. Dette krever ekstra ressurser å følge opp.

Imidlertid er det meldt om noen positive erfaringer knyttet til koronapandemien og situasjoner som har ført til at for eksempel julegudstjenester ble erstattet med åpen kirke. Ikke at det er ønskelig å erstatte julegudstjenester, men å ha tilgang til en åpen kirke som et ekstra alternativ på bestemte dager i kirkeåret ser ut til å appellere til noen av medlemmene i lokalmenigheten. Vi ønsker å arbeide videre med potensialet som ligger i å holde kirker åpne i hele bispedømmet – tilgjengelig for mennesker som søker til kirkerommet for kontemplasjon.

Når det gjelder pilegrimsarbeidet i bispedømmet, så takket Gildeskål kommune ja til å overta en koordinering av arbeidet med kystpilegrimsleden. Noe vi på sikt håper kan bli godkjent som en nasjonal pilegrimsled. Det ble videre igangsatt et større femårig prosjekt rundt Gildeskål kirkested, der vi sitter i styringsgruppen. Menighetene melder om svært begrenset pilegrimsaktivitet på grunn av koronapandemien, men noen har gjennomført pilegrimsvandring med konfirmanter. I regi av pilegrimsfellesskapet St. Nikolas (Bodø) ble det i tidsrommet fra 26. juni til 5. juli gjennomført pilegrimsseilas fra Trondenes via Vesterålen, Lofoten og Steigen til Bodø. Tre seilbåter med til sammen ti personer (begrenset på grunn av smittevern) deltok på seilasen.

Gildeskål menighet arrangerte Thomasmesse/Pilegrimsmesse 19. juli, og det ble arrangert en minipilegrimsseilas fra 31. juni til 2. august, fra Bodø via Gildeskål kirkested til Rørstad kirke. Vi mener at pilegrimsarbeidet på sikt vil kunne bidra til å holde flere kirker åpne – på en meningsfull måte – i bispedømmet vårt.

B.4 Kirke og samfunn

Strategisk mål: Kirken engasjerer seg i samfunnet

B.4.1 Resultatmål: Flere menigheter med diakonal betjening

Sør-Hålogaland bispedømme har i 2020 37 menigheter med diakonal betjening. Dette er samme som i 2019 og tilsvarer 45 % av 83 menigheter. Ekstra tildelingsmidler innen diakoni fra Kirkerådet i 2020 resulterte i 1,5 nye diakonstillinger i bispedømmet, nærmere bestemt 100 % diakonstilling i Øksnes og 50 % diakonstilling i Vågan. Disse iverksettes i 2021. De nye diakonstillingene har et fokus på barn og unge, og vi ser at stadig flere diakoner har større fokus på yngre målgrupper.

Vi ser at mange menigheter sliter med å få egenfinansieringen til diakonstillingene på plass. Flere diakoner jobber med trosopplæring, og vi ser en tendens til at fellesråd ønsker å bruke trosopplæringsmidler inn i egenfinansieringen til diakonstillingen. Dette vil i neste runde skape færre utadrettede stillinger lokalt, noe som ikke er en ønsket utvikling.

I 2020 ble stillingen som diakoni- og språkmedarbeider i lulesamisk område lyst ut. Samisk kirkeråd dekker 50 % av stillingen og 50 % via Kirkerådet/Bispedømmerådet. Det er gledelig at

stillingen er besatt av en person med samiske språk og kulturkompetanse. Dette er en ressurs for menighetene i lulesamisk område og bispedømmet.

Det er nødvendig at menigheter uten diakon betjening får tilgang på diakonal kompetanse. Alle prostier unntatt Nord-Helgeland har i dag diakonal betjening. Prostens engasjement i fellesrådene er svært viktig for et ønsket samarbeid og tiltak på tvers av menighetsgrenser. Prost og bispedømmekontor jobber sammen om dette. Det kan være en utfordring å få menigheter med diakon til å se fordeler med at diakonen samarbeider med flere menigheter, har fellestiltak og får impulser fra nabomenighetene.

Flere steder, både i Bodø og i Mo i Rana, går menighetene sammen om felles diakoniplaner, eksempelvis Diakoni i Bodø og Diakoniplan for kirka i Rana. Diakonene jobber da på tvers av menighetene. I Vesterålen og Ofoten har en diakoniarbeider som en del av sin stilling ansvar for å gi diakonifaglig støtte til andre menigheter i prostiet og utarbeide diakoniplaner, diakoniutvalg og noen felles tiltak. I Sør-Helgeland og Lofoten jobbes det med diakonale tiltak på tvers i prostiet. Det er lettere for de minste prostiene med enkel geografisk tilgjengelighet å få dette samarbeidet til i praksis. Det er fortsatt en del arbeid som gjenstår for å få diakonal kompetanse inn i de fleste menigheter i bispedømmet.

De siste årene har vi i økende grad slitt med å få søkere med diakonifaglig kompetanse til stillingene. Av ansatte i diakonstilling er det pr i dag i overkant av 1/3 som er vigslet. Dette kan resultere i at fagmiljøene blir mer sårbare med tanke på kompetanse. Det jobbes med å legge til rette for veiledning og kurs / videreutdanning. Blant annet gjennom tilbud om ABV, biskopens tilsynssamling og fagdag. I tillegg er det i 2022 er planlagt et 10 vekttalls-kurs i diakoni og sjelesorg i samarbeid med Nord-Hålogaland bispedømme og KUN/VID Tromsø.

Koronasituasjonen har utfordret også diakonene til nye kreative tiltak som med fordel kan fortsette post korona. Flere diakoner rapporterer at det er færre henvendelser når diakonen er mindre synlig. Det diakonale arbeidet har betydning for kirkens omdømme. Det omtales positivt når enkeltmennesker følges opp og blir sett i sårbare situasjoner.

Rambøll-rapporten mars-juni 2020 for Sør-Hålogaland bispedømme viser at 44 % av menighetene, som har besvart, sier at kirkens ansatte har gjennomført sjelesorgsamtaler digitalt og 28 % har gjennomført sjelesorgsamtaler fysisk ute eller med avstand. April viste en klar topp her med et høyt antall sjelesorgsamtaler (199), deretter var det lavere tall (65) i juni. Dette viser at kirken har vært til stede og oppsøkt aktivt i en krevende tid. Blant annet har samtaler rundt bål og turvandring gitt diakonien nye arenaer der folk kan møtes. I Flakstad har «Trakk og snakk», turgåing med samtale, vært et positivt tiltak som har spredd seg til flere menigheter. Småfelleskap er blitt mer viktig, samtidig kan det bli mer ekskluderende hvis man ikke er bevisste på hvem man inviterer inn.

Det viser seg at spesielt eldre er engstelige for å gå ut og kan være vanskelig å nå via digitale kanaler. Dette er en utfordring for diakonien også i fremtiden. Mange diakoner jobber for barn og unge gjennom trosopplæring. Det er et stadig større behov for å møte barn og ungdom som sliter, noe vi bør være oppmerksomme på, både under og etter koronatiden. Utfordringen kan være å finne arenaer. Her er det avgjørende med tverrfaglig samarbeid.

Den årlige Messe for verdighet ble arrangert i Bodø domkirke i februar – med fokus på mennesker som er utsatt for seksuelle krenkelser. Det er gledelig å se at stadig flere samarbeidspartnere fra fagfeltet som jobber med forebygging av vold og overgrep deltar aktivt i dette samarbeidet.

Den årlige fagdagen i samarbeid med Nord Universitet, Nordlandssykehuset, Student i Nord, Kirkens Bymisjon og Voksne for barn med tema «Selvmord», måtte utgå på grunn av korona. Det anses som viktig at kirken er medaktør (tidl. initiativtaker) på denne tverrfaglige arenaen.

Fagetisk råd ved seksuelle overgrep er biskopens faglige organ i saker som omhandler overgrep i menighetene. Rådet består av psykiater, jurist og prest ansatt utenfor Den norske kirke som har vært i utvalget over lang tid og har stor kompetanse på området. Vi opplever at denne gruppa er en viktig ressurs i biskopens arbeid. På grunn av korona har møter i 2020 blitt avlyst. Det har ikke vært aktuelle saker som gruppa har måttet jobbe med i 2020.

Sør-Hålogaland bispedømme har ifølge Medlemsundersøkelsen for Den norske kirke 2020 55 % som definerer seg i gul gruppe og 49 % sier at kirken har en sentral plass i lokalsamfunnet. Det er en klar utfordring til diakonien å videreføre tiltak som nådde ut til flere og andre personer enn kirken tradisjonelt har gjort. De som befinner seg i kirkens gule gruppe er en viktig målgruppe for diakonien. Kirken har med diakonale tiltak en genuin mulighet til å nå ut over de tradisjonelle menighetsgrensene. Dette kan igjen føre til at gul gruppe vokser – og flere kommer i kontakt med kirkens diakoni. Koronatidens kreativitet har vist at vi kan skape fellesskap som når flere enn kun de grønne.

Prosterapportene forteller om utstrakt samarbeid mellom menighet og samfunn: For eksempel med NAV, kriseteam, psykiatri, Røde Kors, Norsk folkehjelp og andre organisasjoner. Det kan synes som en trend at det er i de små kommunene dette samarbeidet fungerer best.

Misjon / globalt arbeid og Grønne menigheter

Bispedømmet arbeider for det og mange menigheter har i sin diakoniplan at de ønsker å bli Grønne menigheter. I 2020 har Sør-Hålogaland fått én ny og har nå til sammen 36 Grønne menigheter, noe som tilsvarer 43 % av menighetene. Utfordringen er å følge opp gamle avtaler og se Grønn menighet i sammenheng med lokalmenighetens totale arbeid.

Prostene rapporterer at revidert plan for diakoni har et økt fokus på temaer innen klima og internasjonalt arbeid, noe som har resultert i at disse emnene i større grad har blitt satt på dagsorden i menighetenes diakonale arbeid. Det er i koronatiden holdt flere lokale friluftsgudstjenester med fokus på klima.

Arbeidet med Bærekraftsmålene er i gang i noen menigheter og prostier og Bærekraftsboka er sendt ut. Disse målene gir kirken en genuin mulighet for samarbeid med kommuner og organisasjoner. Det gjenstår å kurse menigheter og ansatte i hvordan de kan bruke Bærekraftsmålene i menighet og samfunn.

I samarbeidet med misjonsorganisasjonene (SMM) er også miljøengasjementet stort. Flere menigheter har misjonsprosjekt som kombinerer vern om skaperverk og tradisjonelt kirkelig

arbeid. Bispedømmets og SMMs årlige inspirasjonssamling 2020 innen misjon, internasjonalt engasjement og klima, samt misjonsgudstjeneste med biskopen i domkirken utgikk på grunn av korona.

I Sør-Hålogaland bispedømme har 62 menigheter en eller flere misjonsavtaler – dette utgjør 75 % av menighetene. Det gjøres nå et systematisk arbeid i bispedømmet med enkeltmøter mellom hver organisasjon nasjonalt, SMM-representant og misjonsrådgiver der vi går gjennom alle avtalene og drøfter videre fremdrift. Dette har skapt et mye tettere og aktivt samarbeid for alle parter. SMM har arrangert samling for ansatte og frivillige i Bodø for å jobbe frem misjonsavtaler og misjonssatsning i alle kirkens aktiviteter. Dette ønsker vi å videreutvikle til andre prostier også. Vi ser at misjonsarbeidet har stort potensiale inn i trosopplæringsarbeidet – her jobber for eksempel Domkirkens jentekor med å iverksette misjonsavtale ved kultursatsning.

I koronatiden opplever vi at kirkens har hatt et stort engasjement for vårt globale ansvar i en tid som er vanskelig for misjons- og nødhjelpsorganisasjonene. Biskopen og SMM har våren 2020 og før jul oppfordret menighetene til å gi særskilt støtte i en krevende tid til misjon og Kirkens Nødhjelp. Vi opplever at biskopens påminnelse til menighetene om å tenke globalt er blitt godt mottatt og har gjennomslagskraft. Vi ser kreative aktiviteter for å samle inn penger til misjon, blant annet kaffeslaberas for seniorer og strikkedugnader. Bispedømmet arrangerte også misjonsaksjonen Sammen som kirke i hele verden. Ca. 12 menigheter deltok, mens flere hadde økt fokus på misjon / internasjonalt arbeid uten å delta. Det viktigste er var muligheten til å få økt fokus og støtte til kirkens globale ansvar og menighetens misjonsavtaler.

Årets julegave fra bispedømmet gikk til NMS og deres prosjekter som har avtaler med menigheter hos oss samt Kirkens Nødhjelp som fikk reduserte offerinntekter til jul. Prosterapportene synliggjør at Kirkens Nødhjelp fortsatt har en sterk posisjon i mange menigheter. Dette året ble inntekter på juleaksjonen redusert med 46 % i bispedømmet (73 % nedgang på landsbasis) og omlegging til digital fasteaksjon gav en nedgang i bispedømmet fra kr 1.528.185 i 2019 til kr 1.131.452 i 2020. En nedgang på 26 %. Prostene rapporterer at det er vanskelig for menighetene å opprettholde engasjement når fasteaksjonen blir digital. Hvis digital fasteaksjonen blir ny praksis, er det en utfordring for menighetene å opprettholde engasjementet og man bør legge om menighetsopplegget rundt fasteaksjonen.

Internasjonalt arbeid

Gjennom Samarbeidsrådet for kristne kirker i Barentsområdet (SKKB) deltar Sør-Hålogaland bispedømme i et viktig økumenisk arbeid hvor samiske spørsmål, klimaspørsmål i nord og utveksling av kultur og ungdomssamarbeid er viktige bestanddeler. I dette arbeidet er lutherske og ortodokse kirker fra Sverige, Norge, Finland og Russland representert. I en tid med politiske spenninger mot Russland er det viktig å fortsette dette samarbeidet i kirkelige sammenheng. I 2020 måtte alle kurs og samlinger på tvers av landegrensene utgå på grunn av korona. Møtene med medlemslandene og deres kirker foregår på video og vi ser frem til at vi kan møtes igjen for å opprettholde dette vennsks- og fredsarbeidet.

B.4.2 Resultatmål: Flere menigheter tilbyr fellesskap til nye i Norge

I 2020 rapporterte 21 menigheter at de har tilbud i forbindelse med integreringsarbeid. I 2019 var tallet 11 menigheter. Dette kan være et resultat av at det gjennom flere år er opparbeidet en erfaring og kompetanse blant kirkens ansatte og frivillige – og at mange tiltak som startet som ad hoc tiltak under flyktningkrisen nå har funnet sin form som faste tiltak for bosatte flyktninger og nye landsmenn.

Det er vanskelig å tallfeste antall aktiviteter som kirken har her, da mange etter hvert er godt integrert i de lokale kirkenes arbeid. Det er i gang tiltak som språkkafe, middager / måltidsfellesskap, dialogarbeid, internasjonal fest, strikkekafe, kvinnesamlinger, skyss-tilbud, kontakt med mottak m.m. En del av dette skjer i samarbeid med lokale lag og foreninger og i samarbeid med andre menigheter og trossamfunn. Kirkens arbeid for nye i Norge gir menighetene mulighet til en synlighet ut i samfunnet og samarbeid med andre aktører.

I 2019 / februar 2020 har bispedømmet arrangert prostikurs om kirkens arbeid med bosatte flyktninger i Norge. Effekten av disse kursene er at kirken har invitert kommuner og organisasjoner lokalt for å drøfte hvordan vi kan samkjøre det lokale arbeidet rettet mot våre nye landsmenn. Flere prester og andre ansatte har også direkte oppfølging overfor enkeltpersoner og familier.

Kirkerom blir flere steder brukt av andre menigheter, som eritreisk menigheter og den katolske kirken, der de har sine gudstjenester. Dette har ført til at menighetene også deltar i hverandres gudstjenester.

B.4.3 Resultatmål: Arbeid med religionsdialog styrkes

I domprostiet har det i tre år vært drevet et dialogforum med deltakere fra flere kristne trossamfunn og konfesjoner blant annet Humanetisk forbund, Islamsk kultursenter, den Eritreisk-ortodokse kirken og Den norske kirke. Her gjennomføres regelmessige dialogbesøk der det viktigste er å lytte og samtale for å finne likheter og felles verdier som en kan enes om i tiden fremover. I 2020 ble det på grunn av korona kun gjennomført besøk i den Eritreisk-ortodokse menigheten, og et årsmøte med informasjon om smittevern og Trossamfunns-loven. Det er gledelig at vi i bispedømmet har dette dialogiske arbeidet, og vi vet at flere menigheter har et ønske om å utvikle dialogarbeid.

I 2020 registrerte fire menigheter at de har fora for religionsdialog mot kun én i 2019. Det kan være en utfordring å tolke om det er religionsdialog eller økumenisk samarbeid.

Det meldes fra prostiene om kreative samlinger og samarbeid med elementer av dialogarbeid gjennom møte med religiøse grupper i menighetene. Dette gjelder for eksempel i konfirmantarbeid, gudstjenester og flerkulturelle dager. Dette arbeidet er flere steder også nært knyttet opp mot kirkens arbeid med nye landsmenn i Norge.

Samisk kirkeliv

Sør-Hålogaland bispedømme har hovedansvar for betjening av lulesamisk språk og kultur i samisk kirkeliv. Vi er eneste bispedømme som har alle tre godkjente språkgrupper. I tillegg har vi pitesamer og umesamer som er bevisste på å revitalisere språket og ivareta kulturen. Vi ser et behov for at det på nasjonalt plan tas opp hvem som skal ha ansvar for kirkelig betjening av

mindre samiske grupper som også er representert i vårt bispedømme. Det er en oppgave for Den norske kirke / Samisk kirkeråd å se på hvordan deres kultur og språk skal ivaretas i kirken.

Prosjektsøknaden «Utvikling av en helhetlig plan for lulesamisk kirkeliv i Den norske kirke» er jobbet frem fra Tysfjord og Hamarøy menigheter. Sør-Hålogaland bispedømmeråd vedtok i 2020 å støtte opp om dette prosjektarbeidet for lulesamisk kirkeliv.

Målsettingen er å utvikle en helhetlig plan for lulesamisk kirkeliv som ivaretar lulesamers rett til kirkelig betjening på egne premisser uavhengig om de er bosatt i lulesamisk område eller andre steder i landet. Dette skal gjøres gjennom arbeid med samisk språk i kirken, slik at lulesamisk identitet og trosliv styrkes. Likedan reflektere lulesamisk tros- og verdensanskuelse i møte med kirkens teologi og liturgi, kirkemusikk, trosopplæring, diakoni og kirkeliv. Blant annet på grunn av korona er igangsettelsen av prosjektet utsatt til 2021.

Vi har tidligere gjennomført kurs i samisk liturgi, salmesang og kulturforståelse for kirkens ansatte. Det er et ønske og behov for flere kurs innen diakoni, trosopplæring, kirkemusikk og gudstjeneste. Dette ble ikke gjennomført i 2020, men vi håper å arrangere nye kurs i 2021.

Bispedømmerådet er involvert i arbeidet som Det Bibelselskap og Svenska Bibelsällskapet gjør med å oversette Det gamle testamentet til lulesamisk. Vi ligger i 2020 foran fremdriftsplanen for oversettelse, da koronatiden har gitt flere oversettere bedre tid.

Samenes nasjonaldag blir markert i alle prostier. Det er positivt at kirken flere steder har fått et naturlig samarbeid med lokale organisasjoner om feiring. Det virker som det samiske flagget brukes i større grad enn før. Over en 20 års periode har vi sett en positiv økning i bruk av samisk flagg, språk og kulturuttrykk i kirken.

Det kirkelige arbeidet rundt Sannhets- og forsoningskommisjonen er også kirkens ansvar. Samisk kirkeråd har utarbeidet materiell vedr forsoningsarbeid i kirken, og vi ønsker å legge til rette for at menighetene kan jobbe med dette på en god måte. Blant annet planlegger vi forsoning som hovedtema på Samisk kirkelivskonferanse 2021.

B.4.4 Resultatmål: Kirkens digitale nærvær økes

Som en naturlig konsekvens av at kirkene har vært helt eller delvis nedstengte, samt at det har vært store begrensninger i hvor mange som har kunnet delta i kirkelige handlinger som ellers samler mange mennesker, har behovet for digitale løsninger vært ekstra stort.

Det er dessverre slik at den digitale kompetansen i de forskjellige menighetene fremdeles er uoversiktlig. Den kan ofte virke tilfeldig, ut fra hvilke ressurser som allerede finnes i menigheten, heller enn som et resultat av målrettet rekruttering eller kompetanseheving. Det må likevel sies at noen, og da særlig større menigheter, har hatt stor digital aktivitet.

Uavhengig av kompetanse, ser det ut til at ønsket om å ta i bruk digitale verktøy er stort. Særlig ser det ut til at Facebook har blitt en betydelig kanal for å få ut budskap om både fysisk og digital aktivitet. Det at man raskt og målrettet har kunnet nå ut med informasjon om aktiviteter, men også eventuelle avlysninger på kort varsel på grunn av smittesituasjonen, har gjort at man har stått friere til å både arrangere og avlyse.

Det at så mange har brutt barrieren for bruk av digitale verktøy gjør det mye enklere når vi etter hvert vil ta i bruk nye kanaler og plattformer for å nå ut til de forskjellige medlems- /

målgruppene. For eksempel var det en stor del av våre menigheter som ble med da Skjerikirken.no ble testet i forbindelse med Allehelgen. Når hverdagen blir enklere å forutse og gjennomføre som planlagt, vil vi fortsatt oppfordre til bruk av digitale fellesløsninger.

Det beste er når «appene» og systemene snakker sammen, slik at én endring oppdateres flere plasser. Da er det lettere for brukeren å se nytten i å tilegne seg digital kompetanse.

En barriere for å formidle gudstjenestelivet gjennom sosiale medier er frykten for å bryte regler. Det kan virke som om at regelverket rundt rettigheter, samt regler for samtykke ol. har komplisert det hele, og kanskje vært med på å velge bort digitale sendinger. Derfor er det fint at det legges opp til samlede avtaler som gjelder kirken som helhet, og ikke overlates til den enkelt menighet å forhandle frem og administrere.

Vi kan nok konstatere at koronasituasjonen har gitt oss «disruptive endringer». Endringer som skjer raskt, men vedvarer, der tradisjonelle kontaktflater over natten har blitt erstattet av digitale løsninger, rett og slett på grunn av smittefrykt. Dette gjelder også hvordan vi arbeider og samarbeider, fra hjemmekontor via digitale plattformer og møteplasser.

Mange av disse digitale verktøy har vært tilgjengelig en stund uten å bli tatt i bruk, ofte på grunn av «vegning» for ny teknologi. Når nå situasjonen har krevd det, har både evnen og viljen økt betraktelig. Så selv om det fremdeles er en vei å gå før både utstyr og kompetanse er fullt ut implementert i alle menighetene, har de fleste både forstått og opplevd hvilke muligheter digitale verktøy gir oss – også post korona.

Tabell 3.14 Antall følgere på Facebook

	Følgere på Facebook		
	01.01.2020	31.12.2020	Endring gjennom året
Sør-Hålogaland bispedømme	12 689	20 113	59 %

Kilde: Rambøll-rapportene, bispedømmene

Tabellen inneholder ikke sammenligning med tidligere år på grunn av store endringer i innhold og innsamlingsmetode

Tabell 3.15 Strømmede gudstjenester

Bispedømme	Antall strømmede gudstjenester	Antall digitale deltakere
Sør-Hålogaland bispedømme	230	130 895
Totalt	2766	1 434 026

Kilde: SSB, foreløpige tall

Spørsmålet dekker direkte strømmede gudstjenester. Gudstjenester som også var fysiske er ikke inkludert. Antall deltagere er definert som personer som så minst 85 % av den strømmede gudstjenesten.

B.4.5 Resultatmål: Kirken er synlig på flere arenaer i det offentlige rom

Biskop Ann-Helen har hatt flere kronikker på trykk og på nett i de største avisene i Nordland. Biskopen har også gitt tilsvar i lokale avisdebatter.

Sør-Hålogaland bispedømme er per i dag synlig på Facebook, LinkedIn, YouTube i tillegg til egen nettside og rekrutteringsside på kirkejobb.no. Biskop Ann-Helen har også fått en egen Facebookside og er i gang med å bygge opp egne følgere der.

Da Bodø domkirkes ungdomskors årlige Luciakonsert fra Bodø domkirke stod i fare for å bli avlyst på grunn av for lite tillatt publikum, fikk konserten støtte fra både Kirkerådet og bispedømmerådet slik at de kunne gjøre profesjonelle lyd og filmopptak. Dette ble deretter streamet, slik at publikum fra hele landet fikk mulighet til å se den. Den lå ute i en uke og fikk 70 000 visninger på Facebook og 10 300 så hele konserten på YouTube. I tillegg ble den streamet hos Avisa Nordland. Om man regner med alle kanaler snakker vi nok om ca. 100.000 seere.

I desember gikk den første direktesendingen fra bispedømmekontoret av stabelen, via vår nye kanal på YouTube. Her fikk stiftsdirektør og biskop snakke direkte til alle ansatte i bispedømmet. Siden dette var første gang og en slags «prøvesending» ble det ikke lagt opp til hverken dialog eller innspill, men målet er å kunne gjennomføre digitale små- og stormøter fremover – også etter at koronabegrensningene er over.

Vi vurderer fortløpende flere nye plattformer der vi kan møte medarbeidere og medlemmer med aktuell informasjon og inspirerende tema, som for eksempel nyhetsbrev, podkast, andre sosiale media, rekrutteringskanaler ol.

B.4.6 Resultatmål: Samarbeidet skole kirke styrkes

Tabell 3.16 Barnehagegudstjenester

	Antall gudstjenester for barnehagebarn			Antall deltakere		
	2019	2020	Endring i %	2019	2020	Endring i %
Sør-Hålogaland	58	48	-17 %	3 837	1 531	-60 %
rDnk	1 226	645	-47 %	94 163	20 187	-79 %

Kilde: Statistikkhefte 2020 (SSB)

Tabell 3.17 Skolegudstjenester

	Antall gudstjenester for skoleelever			Antall deltakere		
	2019	2020	Endring i %	2019	2020	Endring i %
Sør-Hålogaland	162	103	-36 %	24 415	4 428	-82 %
rDnk	2 829	1 016	-64 %	545 528	46 512	-91 %

Kilde: Statistikkhefte 2020 (SSB)

Skole-kirkesamarbeidet i bispedømmet har de siste årene vært et tilbakevendende tema både i visitaser og i årlige oppfølgingssamtaler mellom rådgiver og trosopplæringskontakter. Rapporter på trosopplæring viser at en ser arbeidet opp mot skole og barnehage som en sentral virksomhet for undervisningsansatte, noe som bygger opp under og støtter trosopplæringsarbeidet i menighetene. Det er viktig at aktiviteten skjer på barnehagens / skolens premisser. For eksempel er Bodø domkirkes tilbud En vandring gjennom Bibelen svært godt tatt imot av 6. trinn i soknets barneskoler. Og påfølgende søndag deles det ut bibler under gudstjenesten til de som velger å møte opp.

Det siste året er atypisk og tallene i tabellene ovenfor viser tydelig at gudstjenester for så vel barnehager som skoler har lave tall, også på deltakersiden. Prosent antall deltakere er redusert med henholdsvis 60 % og 82 %, noe som kan forklares med at bare mindre barne- og elevgrupper har kunnet delta. Nedgangen i tilbud er ikke like markant. Her er nedgangen henholdsvis 17 % og 36 %, så det ser ut til at skoler og barnehager har gjort kirken tilgjengelig for barna i noen grad.

Verdt å merke seg er imidlertid at kreativiteten har blomstret i planlegging og gjennomføring av skole-/ kirke-/ samarbeidstiltak. Kanskje særlig rundt jul ble det tydelig i stiftsstaten. Domkirken med julekrybbe i 1:1 størrelse, sogneprest utkledd som kong Herodes, utkledd små engler og hyrder fra nærliggende barnehager vrimlet rundt katedralen i dagene før høytiden satte inn. Til stor glede for travle forbipasserende og naboer. Dette ble en variant av førjulssamling for barnehagene som en ser frem til å beholde også når pandemien er over.

2020 har altså ikke vært året der samarbeidet skole – kirke direkte har blitt styrket, men en kan håpe at de gode relasjonene kan gjenopptas etter pandemien.

B.5 Rekruttering og frivillighet

Strategisk mål: Flere finner sin plass i kirkelige stillinger

Kirkelige handlinger per prest, prestedekning årsverk, vikarbruk og ekstratjenester

Bispedømmet har i 2020 hatt stillingshjemler tilsvarende 88,25 årsverk prestatetjeneste inklusive biskop. 11 av disse hjemlene benyttes til kapellanstillinger. Reduksjon med 0,5 årsverk fra 2019 kommer av kommunesammenslåing, der 0,5 årsverk ble overført til Nord-Hålogaland bispedømme fra 1. januar 2020.

I et folkekirkeperspektiv er det helt avgjørende at det er kirkelig betjening også på små steder med få innbyggere. I 2020 var det i gjennomsnitt 2108 medlemmer per presteårsverk i Sør-Hålogaland bispedømme, mens gjennomsnittet for hele landet var 2697. Vi ser også at det er stor variasjon på antall kirkelige handlinger per prest, både mellom prosti og sokn.

Det gjøres stadige vurderinger for best mulig utnyttelse av presteressurser for å gi menighetene en så god prestatetjeneste som mulig. De fleste sokneprestene i bispedømmet betjener mer enn et sokn der det er hensiktsmessig og geografisk mulig.

Bildet under viser kirkelige handlinger per faste presteårsverk. I vårt bispedømme er det liten eller ingen konkurranse fra private aktører for å gjennomføre gravferd. Når det gjelder dåpshandlinger, konfirmasjoner og vielser er det en reduksjon av handlinger fra 2019, noe som det er redegjort under respektive tema tidligere i dette kapitlet.

Tabell 3.18 Konfirmasjoner, vielser, gravferder og dåp

	Prester inkl biskop	Konfirmasjoner		Vielser		Gravferder		Dåpshandlinger	
		Antall	Per prest	Antall	Per prest	Antall	Per prest	Antall	Per prest
2019	88,75	1860	21,0	314	3,5	2085	23,5	1392	15,7
2020	88,25	1799	20,4	239	2,7	2149	24,4	1123	12,7
rDnk 2020			25,1		3,3		26,2		17,9

Kilde: Stillingsoversikt, Statistikkhefte 2020 (SSB)

Antall ledige stillinger har i 2020 variert omkring 15-20 stillinger og det har vært benyttet ca. 15 årsverk vikarer i disse. Av disse har ca. syv årsverk vært pensjonister. Gode vikarer er en nødvendighet i vårt bispedømme, og det ble signert 116 vikaravtaler for kortere og lengere perioder. I tillegg til vikarer benyttes enkelttjenester til vielser, gudstjenester og gravferd.

Sammenlignet med 2019 ble det benyttet vesentlig mindre enkelttjenester i 2020. Ved utgangen av 2020 er det inngått én avtale med enkeltmannsforetak som yter prestatetjenester.

Gjennom prostenes årsrapporter gis det uttrykk for at det er viktig å ha gode vikarer, men det kan oppleves som mye ekstra arbeid og slitasje i presteskapet ved korte vikariater og stor utskiftingsgrad. Bispedømmet har en fast ansatt prest i 60 % stilling i arbeid som vikar for hele bispedømmet. Denne ledes av prosten i Nord-Helgeland prosti, og det gis tilbakemeldinger på at dette er en god ordning for alle.

Stillingskategorier

Det er små endringer i antall prester i de forskjellige stillingskategoriene fra 2019 til 2020. Det viktigste er at vi har økt antall sokneprester med to ansatte. Videre er det tilsatt prost i Sør-Helgeland, en stilling som hadde stått ledig siden 2018. Vi har nå prost på plass i alle åtte prostiene.

Etter- og videreutdanning (EVU)

I 2020 har prestene hatt utfordringer med omstilling til endret tjeneste som følge av koronapandemien. Det kan virke som breddetiltakene innenfor EVU, som hovedsakelig har dreid seg om studiearbeid i prostilag, har fått mindre oppmerksomhet i en tid der man ikke har kunnet ha fysiske møter.

Bispemøtet har gitt føringer på hvilke områder som skal prioriteres innenfor EVU, og Sør-Hålogaland bispedømmeråd har fulgt dette opp i kompetanseplanen for bispedømmet. Av de fem saksområdene Bispemøtet nevner (Sjelesorg / Ledelse, adm. og økonomi / Homiletikk / Teologi og samfunn / Gudstj. og spiritualitet), har ca. en tredjedel av prestene våre allerede EVU innenfor sjelesorg og omtrent like mange innenfor ledelse, men det er noe færre innenfor de øvrige områdene.

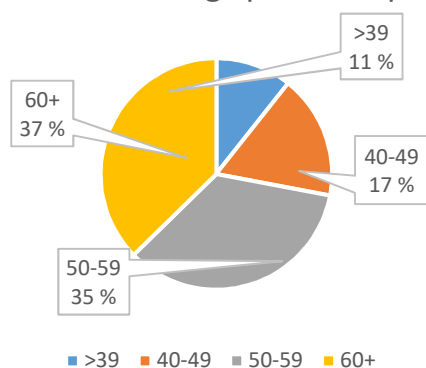
Ut fra Bispemøtets måltall om 2000 studiepoeng per år nasjonalt, så burde vårt bispedømme ta 120-150 studiepoeng årlig. Vi er et godt stykke unna det, men ønsker å ha dette som et måltall for kommende år. Flere prester hos oss svarer at de ønsker seg EVU innenfor gudstjeneste / spiritualitet. Kanskje skal dette få prioritet framover.

Vi ønsker å bruke EVU som en motivasjonsfaktor til å bli værende i bispedømmet, og vil ha fokus på å tilrettelegge for prestene ved studiepermisjon og nødvendige vikarordninger.

Alderssammensetning

Bispedømmet har en utfordrende aldersstruktur i presteskapet. Figuren under viser en aldersstruktur der kun 11 % av presteskapet i bispedømmet er under 40 år, mens hele 37 % er over 60 år. Dette er en bekymringsfull utvikling og det er nødvendig med ulike rekrutteringstiltak, både for å få ungdom til å søke kirkelig utdanning, samt rekruttere søkere til kirkelige stillinger i bispedømmet. Sør-Hålogaland bispedømmeråd og biskop har et kontinuerlig fokus på å rekruttere og beholde medarbeidere.

Aldersfordeling i presteskapet



Kilde: Statistikkhefte 2020 og Aditro

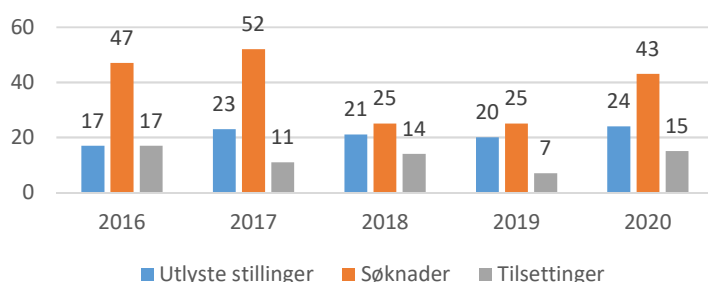
Samtaler rundt motivasjon og individuell tilrettelegging gjennomføres gjennom hele året, og spesielt i medarbeidersamtaler. I samarbeid med prost ønsker bispedømmerådet å være konstruktiv og strekke seg langt for å beholde ansatte så lenge som mulig. Søknader om delvis AFP vurderes i hvert enkelt tilfelle og innvilges der det er mulig.

Biskop har i 2020 gitt tilbud om seniorsamtaler med ansatte over 60 år. Flere har takket ja til dette, og gir uttrykk for at samtalene har vært gode. Tilsetninger i 2020 viser en aldersstruktur fra 24 til 60 år, med et gjennomsnitt på 47 år.

Tilsetninger i prestatjenesten

I 2020 var det en positiv utvikling i antall nytilsatte i bispedømmet. Tabellen under viser at antall søkere til våre stillinger er bedret i forhold til 2018 og 2019. Biskop og bispedømmeråd er likevel bekymret over få søkere til hver stilling, og er klar over de utfordringene kirken står overfor med prestemangel de nærmeste årene. Ofte er det kun én kvalifisert søker per stilling, noe som bidrar til at lønningene presses opp.

Rekruttering



Kilde: Statistikkheftet 2020 og Aditro

Av de 15 som ble tilsatt i 2020 var syv rekruttert fra andre bispedømmer eller nyutdannet. På tross av avgang ved pensjon, hadde Sør-Hålogaland bispedømme ved årets utløp to prester mer enn ved årets start. I 2020 ble det tilsatt to nye proster i bispedømmet, i Sør-Helgeland prosti og Vesterålen prosti.

Bispedømmerådet har tidligere gitt tilskudd til Kirkens bymisjon til 50 % stilling som fengselsprest. Denne stillingen har vært besatt av diakon. Stillingen er nå etter en god prosess overtatt i sin helhet av bispedømmet, og fengselsdiakonen er nå tilsatt hos oss i 100 % stilling. Dersom diakonen fratrer vil stillingen bli lyst ut som fengselsprest.

Ti av stillingene som har vært lyst ut i 2020 har vært lyst ut flere ganger, av disse har fire stillinger vært lyst ut tre ganger eller mer.

Bispedømmet har over år hatt god erfaring med å tilsette vikarer under utdanning. Det er kun unntaksvis at stillingene med vikarer under utdanning lyses ut i vikariatets periode. I 2020 gjaldt hele fem av presteordinasjonene prester som har studert mens de har hatt vikariat i vårt bispedømme, og fire av disse ble tilsatt i vårt bispedømme.

På noen steder med langvarige vakanser i pretestillinger har det vært engasjert annen type kompetanse, som for eksempel diakon eller trosopplærer. Dette har vært gjort enten gjennom direkte tilsetting eller som refusjon til fellesrådet på stedet. Dette anses av bispedømmerådet som et viktig tiltak for å opprettholde kontinuiteten i menighetenes arbeid.

Tilsetninger ved bispedømmekontoret

I administrasjonen ved bispedømmekontoret ble det i 2020 tilsatt ny stiftsdirektør. Prosessen var omfattende og ble ledet av stiftsdirektør fra Hamar, det var ni søkere til stillingen der tre var kvinner. Videre ble det etter flere år med utlysning tilsatt rådgiver for kommunikasjon i 2020. Bispedømmet har flere ganger lyst ut stilling som teologisk rådgiver, uten å få kvalifiserte søkere. Når det gjelder teologisk kompetanse har bispedømmekontoret i 2020 hatt 0,5 stilling med prest i tillegg til biskop. Ved oppgaver som krever denne kompetansen benyttes proster og prester etter avtale.

B.5.1 Resultatmål: Rekrutteringen til vigslede stillinger styrkes

Vi ser en gledelig økning av søkere til pretestudiet ved de teologiske lærestedene. Her har vi i mange år hatt en god ordning for å knytte kontakt med pretestudentene gjennom VTP (Veien til prestatjeneste), og vårt bispedømme har prioritert å ha en tett kontakt med disse studentene. Denne ordningen er nå utvidet til å gjelde alle de vigslede gruppene, kantor, diakon, kateket og prest. For å beholde studentene, er det viktig å lage studentavtaler der de får fortsette som prestevikarer og der det legges godt til rette for at studentene kan kombinere 100 % jobb som prestevikar med studier, samt at vi intensiverer arbeidet med å skaffe sommervikariater til VTP-studentene. Akkumulert regnskapsmessig mindreforbruk de siste årene gir en økonomisk sikkerhet for en slik satsning. Det har i 2020 vært jobbet med et rammeverk for studentavtaler for bispedømmet, som vil være på plass tidlig i 2021.

Vi har også fått mange dyktige medarbeidere gjennom alternative veier til prestatjeneste. Dette er en svært verdifull måte å rekruttere nye medarbeidere på, i tillegg til de som tar et vanlig studieløp. Rekrutteringsarenaene for oss er vesentlig voksne som har vært i annen kirkelig stilling eller er tidligere prestevikarer. Her er KUN/VID en viktig samarbeidspartner for oss for å finne tjenlige opplegg for den enkelte.

Det er gledelig at biskopen forestod syv vigslinger av kirkelige medarbeidere i fjor – én kantor og seks prester. Blant de prestene som ble ordinert i fjor, var det flere som kom inn via en

alternativ vei til prestedtjeneste, godkjent gjennom §6 «Særlige kvalifikasjoner» i «Forskrift om kvalifikasjonskrav for tilsetning som prest i Den norske kirke».

Angående rekruttering til de andre vigslede stillingene diakon, kateket og kantor, altså fellesrådsansatte, er de fleste som tilsettes uten full kompetanse i stillingen. Dette er ofte voksne personer med annen relevant utdanning og lokal tilhørighet. Vi har mye god erfaring med dette. Bispedømmerådet legger, i samarbeid med de lokale fellesråd, til rette for utdanning som fører frem til vigsling. Vi har nå flere kirkemusikere som kun trenger den siste utdanningen for å kunne vigsles. Det jobbes med å legge til rette for at det blir mulig for flere å oppnå dette.

Tabell 3.20 Antall vigslinger

Bispedømme	Totalt antall vigslinger					Antall ordinerte prester				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
Sør-Hålogaland	1	0	1	5	7	1	0	1	4	6
Den norske kirke	52	52	69	67	68	37	36	69	42	38

Kilde: Statistikkhefte 2020

B.5.2 Resultatmål: Flere engasjeres i frivillig tjeneste i kirken

Det utøves betydelig innsats av frivillige i menighetene innen trosopplæring, gudstjeneste, diakoni, trosopplæring og kirkemusikk. I tillegg er det stort engasjement i menighetsråd og fellesråd, og andre råd og utvalg. Frivillige er nødvendig for at kirken skal få utført sitt arbeid.

Tabell 3.21 Tall for frivillighet i Sør-Hålogaland i 2019 og 2020:

	Totalt antall frivillige			Gudstjeneste/ planlagt gjennomføring			Barnearbeid 0-12 år			Ungdomsarbeid 13+ år		
	2019	2020	Endring	2019	2020	Endring	2019	2020	Endring	2019	2020	Endring
Sør-Hålogaland	4278	3148	-26 %	1227	1342	9 %	531	321	-40 %	755	442	-41 %

	Diakonalt arbeid			Kunst-/kulturarbeid			Komite / utvalg			...herav menighetsråd		
	2019	2020	Endring	2019	2020	Endring	2019	2020	Endring	2019	2020	Endring
Sør-Hålogaland	827	623	-27 %	1588	905	-43 %	1035	833	-20 %	718	575	-20 %

	Annet frivillig arbeid		
	2019	2020	Endring
Sør-Hålogaland	772	380	-51 %

Kilde: Statistikkheftet (SSB)

Vi har en utfordring med at frivillighetskulturen generelt er i endring. Tallene ellers for antall frivillige medarbeidere i Sør-Hålogaland svinger noe fra år til år, med 3148 registrerte frivillige i 2020, 4278 i 2019, 4342 i 2018, 4836 i 2017 og 4339 i 2016. Dette viser et stabilt tall frem til 2019, men utfordringen er å høyne dette tallet. Når det gjelder barne-, ungdoms- og kulturarbeid kan det være litt vanskelig å tolke om det er overlappende registrering av aktiviteter innen barne-, ungdoms- og kulturarbeid. Resultatene kan komme ulikt ut fra hvordan man tolker dette. Det eneste stedet vi ser en økning er på frivillige i gudstjenesten.

Dette kan være økt antall frivillige knyttet til smittevern og registrering av deltakere ved gudstjenestene.

Fra prostiene rapporteres det at det flere steder er utfordrende å skaffe frivillige og å ha en planmessig rekruttering og oppfølging. Det ser ut som det er en utfordring at frivillighet ikke settes opp som eget satsningsområde. Det er lettest å rekruttere til avgrensede enkeltoppgaver. Rekruttering skjer enkelt via relasjonsbygging gjennom personlige kontakter der ansatte får med seg frivillige. Flere oppgir at det er en utfordring å rekruttere fra andre enn egen bekjentskapskrets. Vi må være bevisste på at kirken har åpne nettverk som er inviterende ut over de kirken allerede samarbeider med. Når folk spørres tidlig og det er laget en god plan fungerer det bedre. Kirken bør være mer frimodig og selge inn oppdraget. Det er mange menigheter som er kreative i oppfølgingen av frivillige, og har faste frivillighetsfester / samlinger.

Under koronatiden har bruk av frivillige stoppet mye opp. Det resulterer i at mange frivillige er mindre aktive, noe som gjenspeiles i statistikken.

Det er viktig å ha en bevissthet rundt hvordan man opprettholder kontakten med frivillige og at de følges opp fra menighetens side under koronatiden. Likedan hvordan man satser på frivillige etter at koronasituasjonen er over.

B.5.3 Resultatmål: Kirkelige medarbeidere trives i jobben

Prostenes tilbakemelding er at det generelt er god trivsel blant prestene. Det viktige kollegafellesskapet for prestene har i 2020 vært annerledes, da møter og treff i stor grad har foregått digitalt.

Arbeidsgiver er opptatt av at ansatte skal ha det godt når de er på jobb, og det gjøres individuelle tiltak der det er nødvendig og mulig. Der det kreves tilrettelegging av oppgaver for enkelte, er det en fordel at prestene i prostiet har forståelse for, og ser behovene utover sitt sokn.

Fleksibiliteten blant ansatte oppleves generelt som god, og det har vært stor evne og vilje til omstilling under pandemien. Dette gjelder spesielt arbeidet innenfor digitale flater, der mange har strukket seg langt utenfor komfortsonen.

Det har vært jobbet med medarbeiderundersøkelsen i alle prosti. For de prostiene som ikke hadde nok besvarelse til at de fikk egne resultat, har ikke motivasjonen vært like stor for å jobbe med tiltak som for de som hadde egne resultat. Det oppleves likevel som verdifullt å jobbe konstruktivt med forbedring, og flere prosti gir tilbakemelding på at de var godt i gang med tiltak når pandemien inntraff. Det har vært utfordrende å jobbe med medarbeiderundersøkelsen uten å kunne møtes fysisk, og noen har lagt arbeidet «på is».

Det har i 2020 vært stor variasjon i hvor jobben utføres, og hvordan den har latt seg gjennomføre. Det har vært vanskelig å begrense antall deltagere til kirkelige hendelser og det har vært viktig med god og tydelig skriftlig kommunikasjon for å holde alle oppdatert kirkens-, nasjonale- og lokalt smittevern.

Ved konflikt i stab er god dialog og godt samarbeid mellom prost og kirkeverge av stor betydning. Kommunikasjonen er mer utfordrende og sårbar der det er avstand mellom prostesetet og fellesrådet, spesielt har dette vært merkbart under pandemien.

Sykefraværet i bispedømmet bærer preg av langtidssykemeldinger, og ledelsen er opptatt av god dialog og mulig tilrettelegging for at ansatte skal komme tidligere tilbake i jobb.

B.5.4 Resultatmål: Tilbud for unge i menighetene styrkes

Tabell 3.22 Tiltak rettet mot unge 13 -17 år

	Kontinuerlige tilbud for 13-17 år, antall			Enkeltilbud for 13-17 år, antall			Lederkurs for unge 13-17 år, antall		
	2020	2019	Endring	2020	2019	Endring	2020	2019	Endring
Sør-Hålogaland	22	19	+16 %	7	16	-56 %	14	27	-48 %

Kilde: Statistikkhefte 2020 (SSB)

Tabell 3.23 Tiltak rettet mot unge 18 -30 år

	Kontinuerlige tilbud for 18-30 år, antall			Enkeltilbud for 18-30 år, antall			Lederkurs for 18-30 år, antall		
	2020	2019	Endring	2020	2019	Endring	2020	2019	Endring
Sør-Hålogaland	2	3	-33 %	0	2	100 %	0	1	-50 %

Kilde: Statistikkhefte 2020 (SSB)

Tallene for 2020 viser at det fremdeles ikke er lett å holde i gang aktiviteter for disse aldersgruppene. Menighetene melder at ungdommene i stor grad beveger seg mellom skolested i ukene og hjemmeplassen i helgene, noe som gjør det vanskelig å starte tilbud for unge etter konfirmanttiden. Ungdomsklubben Lime i Sømna er et godt eksempel på at det går an å drive ungdomsklubb i helgen når en har energiske og visjonære ildsjeler, og det ellers ligger godt til rette. Ungdomstilbudene Ung@kirka og Rønvik Ung i Bodø drives også godt, alle disse tilbudene har diakonalt preg og dekker store behov i lokalsamfunnene de opererer i.

Pandemien har også vanskeliggjort ungdomsarbeidet. Både ledertrening, enkelttiltak og kontinuerlige tilbud er blitt avlyst og satt på vent. Det siste gjelder også Sør-Hålogaland ungdomsråds arrangement. To ganger ble det årlige ungdomstinget avlyst, og rådet er pr nå i villrede rundt hva en tør arrangere i 2021.

B.6 Bemanning, presteskap og administrasjon

Strategisk mål: Kirken har en demokratisk og velfungerende organisasjon

B.6.1 Resultatmål: Oppslutning om kirkevalg opprettholdes

Ved kirkevalget 2019 var valgdeltakelsen i Sør-Hålogaland høyere enn landsgjennomsnittet for menighetsrådsvalg, mens det var motsatt for bispedømmerådsvalg.

Viktige stikkord med tanke på å øke valgdeltakelsen synes å være forenkling og tilgjengelighet.

Bispedømmerådet har i 2020 behandlet tre ulike høringer fra Kirkerådet som angår kirkevalg:

- Høring om kirkevalg – overordnede problemstillinger
- Høyering om særskilte regler for digital førehandsstemming
- Høring om valgordning for valg av prest og lek kirkelig tilsatt

Forenkling og tilgjengelighet har vært viktige momenter i alle disse høringene. Det er grunn til å håpe at disse prosessene gir resultater i form av økt valgdeltakelse ved neste kirkevalg.

B.6.2 Resultatmål: Reduksjon i administrative kostnader

I 2019 ble det innført flat styringsstruktur ved bispedømmekontoret, der avdelingsledernivået ble fjernet og 2020 har vært brukt til å etablere dette. Ledelsen ved kontoret består nå kun av biskop og stiftsdirektør. Samtidig er alle øvrige ansatte satt i stillingskode som rådgivere, med det krav til selvstendighet og ansvar for faglig utvikling som det medfører. Alle rådgiverne er direkte underlagt stiftsdirektøren og utgjør til sammen ti stillinger.

Av dette er tre stillinger knyttet til HR / HMS / personal. I 2020 utgjorde dette 2,5 årsverk, siden én av stillingene er kombinert med 50 % stilling i presteskapet. Bispedømmekontoret har tre stillinger som rådgivere for menighet og kirkeforvaltning, trosopplæring og inkludering, samt diakoni / misjon / internasjonalt og samisk. Nye stillinger i 2020 var stilling som rådgiver administrasjon og forvaltning, stilling som kulturrådgiver og stilling som kommunikasjonsrådgiver. Sistnevnte tiltrådte i august og de tre nye stillingene utgjorde til sammen 2,4 årsverk i 2020. Stillingen som teologisk rådgiver for biskopen stod vakant i hele 2020 og det er en prioritert oppgave å få denne funksjonen på plass. I forbindelse med skifte av stiftsdirektør i slutten av juni, gikk avgått stiftsdirektør over i stilling som spesialrådgiver, noe som utgjorde 0,5 årsverk i 2020. I tillegg kommer 0,6 stilling som sekretær som er delvis finansiert med lønnstilskudd fra NAV. Totalt ble det produsert 10,5 årsverk ved bispedømmekontoret i 2020, der i underkant av ett årsverk er eksternt finansiert med midler fra OVF, Nordnorsk diakonistiftelse (NND) og NAV Bodø.

Modellen med flat styringsstruktur vurderes å fungere godt. Det gir, i tillegg til reduserte lønnsmidler, et tettere samarbeid mellom ledelsen og rådgiverne og sikrer større grad av transparens og medvirkning i arbeidshverdagen. Vårt valg av organisering har likevel blitt møtt med en viss kritikk fra sentralt hold og fra andre bispedømmer, begrunnet med at for eksempel HR-avdelingen bør ha en lik organisering i alle bispedømmene. Så langt er vår vurdering at regionale behov og effektiv drift av kontoret bør prioriteres foran tanken om at alle nødvendigvis skal være likt organisert. På den annen side er det viktig at vi er tydelige på hvem som er Sør-Hålogaland bispedømmes representanter inn i nasjonale fora, som for eksempel møtene for HR-sjefer og kirkefagsjefer.

Godt samarbeid mellom ledelsen og rådgiverne en forutsetning for at en flat styringsmodell skal fungere i praksis. Selve «navet» i arbeidshverdagen har vært et fast tidspunkt for det ukentlige stabsmøtet på video (tirsdag kl. 9-10:30!), noe som har sikret god informasjonsflyt og rask problemløsning. Det er avgjørende at alle prioriterer tirsdagsmøtene og unngår å gjøre andre avtaler på dette tidspunktet. Det vurderes å fortsette å kjøre stabsmøtene på video også når hverdagen normaliseres etter koronapandemien. Da sikrer vi at også medarbeidere på reise o.l. har mulighet til å delta.

I forbindelse med forberedelsene til advents- og julehøytiden ble det investert i videoutstyr til digitale arrangement. Hvert prosti disponerer nå eget videoutstyr til streaming av

gudstjenester og andre kirkelige arrangementer og møter. Videre ble det fordelt i overkant av 0,5 mill. kr til menigheter og fellesråd i vårt bispedømme i forbindelse med utlyst tilskuddspott fra Barne- og familiedepartementet i november 2020. I likhet med videomøter er digitale arrangementer kommet for å bli og vil være et viktig redskap for å gjøre kirka mer tilgjengelig for alle også etter koronapandemien.

C. Biskopens virksomhet under koronapandemien

Koronapandemien har hatt store konsekvenser for biskopens arbeid, og fordret mye digitalt nærvær. Det mest krevende er at flere visitaser er blitt utsatt i 2020, det var planlagt seks og vi fikk avholdt én. Hovedsakelig kom avlysningene fordi lokalt nivå ikke ønsket en nedgradert visitas ut fra det som var mulig å gjennomføre. Visitasens samfunnsmessige betydning ble vurdert som så stor at man ikke ønsket visitas uten at det var mulig med store lokale arrangement. Den ene visitasen som vi hadde i desember var nedskalert, men her ble erfaringen at en visitas likevel er viktig for menighetslivet og ikke minst for de kirkelige råd og ansatte. For 2021 har vi derfor besluttet å ha visitaser selv om de blir i mindre format. Visitasene sees på som viktige strategiske arenaer for menighetslivet, for muligheter for kompetanseheving og ikke minst for å binde den lokale menighet til den nasjonale og globale kirke. Visitasene gir også fortsatt en mulighet til kontakt og samarbeid med kommune og lokalt kulturliv.

Tabell 3.24 Visitaser, ordinasjoner og vigslinger i 2020

Biskop	Visitaser («antall sokn»)	Ordinasjoner	Vigsling - diakon	Vigsling - kateket	Vigsling - kantor
Sør-Hålogaland	1 (2)	6	0	0	1

Pandemien har også hatt betydning for planlagte tilsynssamlinger og menighetsbesøk, disse ble i all hovedsak avlyst, og kontakten ble opprettholdt ved brev og digitale sendinger. Biskopen har sendt brev til ansatte og menighetsråd, og lest inn bidrag til vår hjemmeside.

Kontakten med tillitsmannsapparatet og vernetjenesten i kontaktmøte og RAMU har vært digital, og har økt dette året. Biskopen er med i begge disse utvalg.

Til vanlig har vi fire to-dagers prostemøter i året. I 2020 har vi kun hatt møter digitalt, men til gjengjeld har vi hatt oftere og kortere møter. I første nedstengningsperiode hadde vi møter hver uke. Erfaringene av denne tette kontakten med prostene er så verdifull at vi vil videreføre dette. Biskopen har gjennom disse møtene hatt god oversikt over situasjonen i menighetene og blant ansatte.

Til vanlig har vi også 4-5 møter per år med styret for kirkevergelaget i Sør-Hålogaland. Også her har vi hatt flere møter, og denne kontakten har vært viktig for å holde de to arbeidsgiverlinjene i kirken sammen, og sikre at vi har samme situasjonsbeskrivelse og ønske om tiltak. Det utfordrende er at styret ikke svarer for de øvrige kirkeverger.

Biskopen har i hele 2020 deltatt i Fylkesberedskapsrådet, representert ved HR-/HMS-rådgiver Trine Nordvik Løkås.

I 2020 har vi hatt seks prestevigslinger og én kantorvigsling. Fem av prestevigslingene var med kandidater som har vært i prestevikartjeneste i Sør-Hålogaland mens de har studert. Alle vigslingene uten den som var i januar 2020 var med koronabegrensninger.

Flere av de gudstjenester biskopen skulle delta på dette året, særlig i forbindelse med jubileer er blitt avlyst eller utsatt. Biskopen har likevel deltatt fysisk på to prosteinnsettelse, begge med koronarestriksjoner, og på en digital innspilling av prosteavskjed. Biskopen har også deltatt på en del digitale gudstjenester fra Bodø domkirke. I sommer var det mulig å delta på kirkehelger og gudstjenester fysisk.

I større grad enn vanlig har biskopen brukt avismedia, her godt hjulpet av vår nye kommunikasjonsrådgiver.

Biskopen har også noen nasjonale oppgaver, alle disse har vært løst digitalt. Det positive med dette, både med tanke på klima og tidsbruk, er at det har vært færre reiser.

Å være biskop uten fysisk å kunne møte menigheter og ansatte er krevende, og dette har grepet rett inn i biskopens kjerneområde av tilsynsmyndigheten. Prostene har i enda større grad enn ellers vært helt vesentlige for å holde kontakten med de lokale nivå. Året har vært preget av bratt læring på mange områder.

IV. Styring og kontroll i virksomheten

A. HMS/Arbeidsmiljø

Møteaktivitet

2020 har vært preget av stor digital møteaktivitet både i prosti og på bispedømmenivå. Det har vært viktig for arbeidsmiljø og kommunikasjonsflyt med hyppig kontakt når man har arbeidet hjemmefra. I mars var møter med kirken sentralt viktig for å kunne oppdatere hverandre og ha felles forståelse av hvordan pågående pandemi påvirket vår arbeidsplass. Nye sentrale eller kommunale føringer innen smittevern har blitt gjennomgått og diskutert på alle regionale møter. ROS-analyser har blitt gjennomgått og bearbeidet regionalt og prostivis.

I bispedømmet har det vært gjennomført ti regionale arbeidsmiljømøter (RAMU), ti kontaktmøter, samt hyppige møter med styret for Kirkevergelaget. Det har vært viktig for biskop og bispedømmeråd at det har vært god og nok dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Uklarheter og eventuelle utfordringer har vært forsøkt løst så tidlig som mulig, slik at vi har kunnet ha fokus på ordinære arbeidsoppgaver.

Det har vært verneombud i prostiene, samt på bispedømmekontoret i 2020. Hovedverneombudet har vært i god dialog med verneombudene, og tilbakemelding fra disse vitner om godt samarbeid mellom verneombud og ledelse. Samling for verneombudene ble ikke gjennomført i 2020, men det er planlagt et kurs i AKA i starten av 2021. Dette vil bli arrangert for verneombud, ledelse og deltagere av RAMU.

Bispedømmet har i 2020 hatt HMS-revisjon. Til stede på revisjonen var stiftsdirektør, HR-/HMS-rådgiver, leder av stiftsstyret i bispedømmet, regionalt verneombud, samt sentral HMS-rådgiver og hovedverneombud som gjennomførte revisjonen. Både forberedelser og gjennomføring bar preg av forbedringsarbeid, og tiltak for videre arbeid ble formidlet oss i ettertid. Revisjonen opplevdes som både lærerik og interessant for oss.

I de fleste prostiene i bispedømmet fordeles beredskap blant prestene, med unntak av enkelte som har søkt om fritak. Der det er mange ledige stillinger er det nødvendig at også vikarer er med i beredskapsordningen. Biskop gjør vurdering og godkjenner vikarer til slike oppdrag. Siden mars har det vært endrede rutiner rundt beredskap på grunn av koronapandemien. Det er viktig for biskop og bispedømmeråd at prestene føler seg trygge når de skal inn i andres hjem. Kurs som var planlagt i samarbeid med Nordland politidistrikt vedrørende beredskap ble ikke gjennomført i 2020. Dette kurset ansees ikke som hensiktsmessig å gjøre via nett. Vi er i dialog med politiet om ny dato for gjennomføring.

Personvern og informasjonssikkerhet

I en digital hverdag der elektroniske systemer overtar mer og mer av tidligere etablerte rutiner er det viktig med et aktivt forhold til personvern og informasjonssikkerhet. Dette gjelder blant annet ansettelsesprosesser, sakspapirer, behandling av sensitiv informasjon (inngående og utgående), samt arkivrutiner. Koronapandemien har i tillegg bidratt til at streaming av gudstjenester og andre kirkelige arrangement, samt videomøter, har blitt mer normalt og blitt et arbeidsverktøy som er kommet for å bli.

Bispedømmet har i 2020 hatt forvaltningsrevisjon av personvern og informasjonssikkerhet. Fra ledelsen deltok biskop og stiftsdirektør, samt at det ble gjennomført intervjuer av rådgivere ved bispedømmekontoret, samt proster og prester. Fra revisjonsteamet deltok internrevisor og personvernombud fra Kirkerådet, samt konsulent fra KPMG. Revisjonen ble oppfattet som nyttig og informativ, der det ble satt fokus på forbedringsområder både regionalt og i samarbeid med Kirkerådet. Dette følges videre opp i året som kommer.

LRS-/HRS-prest

Sør-Hålogaland bispedømme deltar i den sivile beredskapsordningen med LRS-prest og HRS-prest, henholdsvis Odd Eidner og Torkel Irgens. LRS står for lokal redningssentral og har sitt sete hvor politimesteren i Nordland har sitt hovedkontor, nærmere bestemt i Bodø. HRS står for hovedredningssentral og har også sete i Bodø.

Fylkesberedskapsrådet

Biskopen har plass i fylkesberedskapsrådet og er representert ved HR-/HMS-rådgiver Trine Nordvik Løkås.

Medarbeiderundersøkelsen

Det har vært jobbet i prostiene, samt på bispedømmenivå med resultatene fra medarbeiderundersøkelsen som ble gjennomført i 2019. Prostiene har laget sien egne handlingsplaner, disse har vært forelagt og følges opp av RAMU.

Under viser vi overordnet handlingsplan for bispedømmet vedtatt av RAMU:

HANDLINGSPLAN FOR OPPFØLGING AV MEDARBEIDERUNDERSØKELSEN 2019

Handlingsplanen for Sør-Hålogaland bispedømme er basert på medarbeiderundersøkelsen og prostienes utvelgelse av utfordringer som de ønsker å forbedre via tiltak.

Mål	Tiltak	Ansvarlig	Frist
1. Sør-Hålogaland bispedømme ledes gjennom åpenhet, inkludering og tydelighet.	• Lederutvikling gjennomføres for proster, biskop og stiftsdirektør.	Stiftsdirektør	31.12.2021
	• Forventningsavklaring fra medarbeider til leder gjennomføres i medarbeidersamtaler.	Ledere	31.12.2021
	• HMS kurs gjennomføres for ledelsen, digitalt eller fysisk.	Stiftsdirektør	30.06.2021

Mål	Tiltak	Ansvarlig	Frist
2. I Sør-Hålogaland bispedømme kjenner vi de strategiske målene for kirken, og jobber målrettet for å nå disse.	• Den norske kirkes strategiske mål, vedtatt av kirkemøtet, gjøres kjent blant alle ansatte i bispedømme gjennom prestemøter og møter for bispedømmerådets stab.	Biskop, prost og stiftsdirektør	31.12.2020
	• Bispedømmets virksomhetsplan med overordnede tiltak gjennomgås årlig, med involvering av proster og tillitsvalgte i alle enheter.	Stiftsdirektør	Årlig innen 15. des.
	• Bispedømmets årsrapport gjøres kjent blant alle ansatte. Prostiets årsrapport gjøres kjent for ansatte i prostiet.	Biskop, prost og stiftsdirektør	Årlig innen 1. april

På grunn av pågående pandemi må en del av fristene for gjennomføring av tiltak endres. Bispedømmerådet mener det er viktigere med kvalitet i tiltaket enn å nå en frist for gjennomføring. Flere tiltak vil bli bedre med fysisk tilstedeværelse, slik som lederutvikling. Overordnet handlingsplan er gjort kjent og det forventes bedring av resultat på disse områdene ved neste undersøkelse. For de prostiene som ikke hadde nok svar for å få egne resultat har det vært vanskelig å motivere til å lage gode mål og tiltak. Det må jobbes bedre for å få opp grad av besvarelser ved neste undersøkelse.

Rutiner for intern varsling

Rutiner for intern varlig om kritikkverdige forhold er gjennomgått både i RAMU og i prostemøte. Det gis tilbakemelding fra prostene om at noen har fokus på og har gjennom gått rutinene, og andre ikke. Bispedømmerådet tar dette opp, og sikrer at varslingsrutinene gjøres kjent blant alle ansatte gjennom dialog med prostene og verneombud.

Sykefravær

Sykefraværet har i 2020 vært preget av lavt korttidsfravær, og noe større langtidsfravær. Det har vært kontinuerlig oppfølging av sykefravær og annet fravær som karantene eller ikke utadrettet arbeid på grunn av korona. Kun én ansatt har blitt smittet av korona.

Noe korttidsfravær er relatert til forkjølelse, med fravær på grunn av smittevern hensyn. For de som har hatt langtidsfravær har oppfølging fra ledelse blitt gjort. Tabellen under viser at sykefraværet i bispedømmet ligger noe under gjennomsnittet til rDnk. Det har vært flere sykemeldte på bispedømmekontoret i 2020, noe som gir en høy prosentandel da det er få ansatte der. Det jobbes kontinuerlig for å få ned sykefraværet og der det er mulig og ønskelig med tilrettelegging kommer den ansatte tilbake i en prosentstilling.

Tabell 3.25 Sykefraværspersent 2020 fordelt på grupper av ansatte

2020	%	1-3d	4-16d	16d-8u	>8u
Prestskapet	4,39	0,29	0,9	1,11	2,1
Alle ansatte	5,22	0,29	0,89	1,56	2,47
rDnk	5,35	0,38	0,89	1,09	3,01

Kilde: Statistikkhefte 2020

Sykefraværet er fast sak på RAMU-møtene, der både arbeidstaker og arbeidsgiver har mulighet til å komme med forslag til forbedring. Tabellen under viser at sykefraværet har økt med 0,5 prosentpoeng siden 2019.

Tabell 3.26 Sykefraværspersent 2017-2020 Sør-Hålogaland bispedømme

	2017	2018	2019	2020
Sør-Hålogaland BD	6,6	5,9	4,7	5,2

Kilde: Statistikkhefte 2020

B. Likestilling

Kvinneandelen i presteskabet er 39,47 % i 2020 og ligger noe over gjennomsnittet for rDnk.

Tabell 3.27 Kvinneandel i presteskabet

Kvinneandel i presteskabet i %	2020	2019	2018	2017	2016
Sør-Hålogaland	39,47	37,5	40,4	35,9	35
rDnk totalt	36,64	36	34,3	32,8	32

Kilde: Statistikkhefte 2020

I 2020 var åtte av de 15 tilsettingene kvinner (53 %), gjennomsnittet for rDnk er 44 %. Av de som søkte stillinger i bispedømmet var 40 % kvinner.

For lederstillinger blant prester i bispedømmet er kvinneandelen 44 %, der tre av åtte proster er kvinner, samt at biskop er kvinne. Bispedømmekontoret har en organisering uten mellomledere. Kontoret ledes av biskop og stiftsdirektør, der kvinneandelen er 50 %. Av stillingene på bispedømmekontoret som er besatt er det 2,5 årsverk menn og 8,6 årsverk kvinner. Det jobbes godt for å ha en så riktig lønn som mulig for ansatte i bispedømmet. Lønn er en viktig faktor for både å rekruttere og beholde.

I prestegruppen totalt ligger kvinner noe over menn i lønn, også sammenlignet med gjennomsnittet for rDnk. Gruppen som skiller seg ut er sokneprester, der menn har høyere lønn enn kvinner. I denne gruppen ligger kvinnene under gjennomsnittet for rDnk. I gruppen proster ligger kvinner noe høyere enn menn. Det er rekruttert tre nye proster som er menn.

For gruppen øvrige ansatte ligger Sør-Hålogalands kvinner lavest i lønn sammenlignet med menn, også for hele landet. Bispedømmekontoret er ledet av stiftsdirektør og biskop. Biskop telles blant prester, og i dette tallet vil det kun være en leder, som er mann. Det regnes med at tallet er noe annerledes der bispedømmekontor har ledere/mellomledere fordelt på kjønn.

Det er viktig å ha godt fokus på likestilling og etterstrebe god kjønnsbalanse i bispedømmet.

C. Vurdering av mislighetsrisiko

Sør-Hålogaland bispedømmeråd har for 2020 gjort følgende vurderinger når det gjelder faren for mislighet og økonomiske kriminalitet.

Bispedømmet har felles bankkonto med de andre bispedømmene, denne disponeres av Kirkerådets sekretariat. Det er ingen ansatte i bispedømmet som disponerer disse kontoene. Bispedømmet har ett kredittkort som disponeres av stiftsdirektør. Faren for uregelmessige banktransaksjoner vurderes som en ubetydelig risikofaktor.

Inngående og utgående faktura skjer gjennom fagsystemet Xledger. Faren for mislighold vurderes som en moderat risikofaktor. Elektronisk arbeidsflyt der minst to personer må attestere/godkjenne er et farereduserende tiltak. All inngående faktura blir gjennomgått av Felles økonomienhet. Kontonummer blir elektronisk sjekket mot leverandørregister. Faktura attesteres av bestiller/prost. Kun stiftsdirektør eller stedfortreder for stiftsdirektør har adgang til å godkjenne faktura til utbetaling.

For utbetaling av lønn vurderes faren for mislighold til å være en moderat risikofaktor. Lønnsutbetaling skjer i henhold til signert arbeidskontrakt eller fullmakt fra leder med budsjettdisponeringsfullmakt. Endringsbilag på lønn sendes lønnsenheten og kontrolleres både av lønnsenheten og bispedømmekontoret før utbetaling. Utbetaling av reise- og utleggsregninger foregår elektronisk i lønnssystemet Aditro. Disse kontrolleres av prost/stiftsdirektør før utbetaling.

Faren for mislighold som følge av nærstående relasjoner vurderes som moderat risikofaktor og det er rutine på at ingen som er nært beslektet kan stå i samme godkjenningsstreng i forbindelse med fakturabehandling eller utbetaling av lønn, utlegg- eller reise. Det samme gjelder for utgående brev som kan brukes som et økonomisk underbilag. Søknader som gjelder stiftsdirektørens ansattvilkår godkjennes av bispedømmerådets leder.

Stiftsdirektørens reise- og utleggsrefusjoner godkjennes av en rådgiver på kontoret som har fått denne oppgaven.

Brev som omhandler økonomi i form av støtte, leieforhold eller avtaler som gjøres har alltid to underskrifter, der stiftsdirektør er godkjenner.

V. Vurdering av framtidsutsikter

Sør-Hålogaland er et utpreget folkekirkebispedømme hvor den lokale kirken betyr mye for identitet og historie og kultur. Medlemsundersøkelsen viser at Den norske kirke i Sør-Hålogaland spiller en rolle i medlemmenes liv, at tro, kultur og tradisjon er nøye bundet sammen. 79 % av de som bor i Nordland fylke oppgir at de er medlem i Den norske kirke, og av disse er det 58 % som er svært eller ganske positive til Den norske kirke, mens 33 % er nøytrale eller usikre. 55 % av medlemmene er åpne for tro og besøker kirken en eller flere ganger i året, mens 24 % definerer seg selv som aktivt troende og besøker kirken ofte.

Den tilliten kirken nyter vil være en viktig faktor også i tiden etter korona. Vi arbeider med at kirkehusene i større grad skal kunne benyttes som møteplasser, og at kirkene skal være mer åpne. Her har koronabegrensningene gitt oss en nyttig erfaring av hva som er mulig.

I tillegg har vi hatt en økning av stillinger innen diakoni. Det er nettopp endringene av arbeidsmåter på grunn av pandemien, som har styrket mye av den oppsøkende virksomheten, noe vi tror kan være viktig med tanke på psykisk helse. Bruken av uterommet, naturen, har gitt oss arenaer for fellesskap som vi ikke var like oppmerksomme på tidligere, og skapt nye samarbeidsrelasjoner med lokalmiljøet. Tråkk og snakk og diakonalgang er gode eksempler.

Digitale løsninger har ført til et større nedslagsfelt, og vil gjøre oss i stand til å ta i bruk disse hjelpemidler på en bedre måte, og da også for å kunne nå nye grupper. Bispedømmerådet har under pandemien tilrettelagt økonomisk for dette, og slik faktisk økt muligheten for det kirkelige nærvær i et bispedømme med store avstander og små samfunn. Dette kan ikke erstatte den fysiske aktiviteten, men en større satsning på digitale fellesskap gir muligheter for å nå mennesker som er vanskelig tilgjengelig fysisk og kan slik virke inkluderende. Også miljømessig gir de digitale løsningene oss store muligheter ved at vi også post korona vil ha flere møter digitalt.

Gjennom kontakten med lokalt beredskapsarbeid og med Fylkesberedskapsrådet blir vi mer enn tidligere regnet med som en samfunnsaktør, og dette vil vi fortsette.

I Sør-Hålogaland bispedømme har det vært mindre smitte enn andre steder i landet. Skolene og barnehagene har stort sett vært i vanlig drift etter sommeren. De små lokale nabo- og familiemiljøene har vært en stor gevinst i denne tiden.

Den norske kirke har et stort fortrinn ved at vi er til stede i hele bispedømmet. Vi har en organisering som gjør oss tilgjengelige med ansatte og et nettverk som det er mulig å knytte opp til de utfordringer som finnes lokalt. Dette er blitt mer synlig under pandemien, der tilgjengelighet for de som ønsker kirkens tjenester er satt på dagsorden. Økt tilgjengelighet og fleksibilitet der kirkens tjenester kan møte mennesker på en mer inkluderende måte vil være viktig å arbeide med fremover.

I en situasjon hvor de økonomiske rammene for våre liv kan bli endret, slik det går frem av prognoser knyttet blant annet til nedskalering av oljeproduksjonen, pandemiens økonomiske konsekvenser og økning av eldre som ikke er yrkesaktive, vil kirken ha en viktig rolle som

premissleverandør for bærekraft og menneskeverd. Det samme er viktig i et samfunn som blir mer kulturelt pluralisert. I møtet med nye kulturer og religioner vil nettopp kirkens kompetanse på religion, kultur og menneskerettigheter være viktig.

Vi tror også at den vekt på likeverd mellom mennesker som Den norske kirke har i sine strategier og verdigrunnlag er viktig både for demokratiet og likeverds-arbeidet i samfunnet. Dette gjelder både innsats mot all diskriminering av ulike typer mennesker, og det viser seg å være et arbeid som stadig får nye fokusområder, det være seg LHBTQere, kvinner, mennesker med funksjonsnedsettelse, det ufødte liv, urfolk, mennesker som ikke er etnisk norske.

Vi henviser også til rapportens del om BODØ2024 og kirkens involvering i dette.

Samfunnsutviklingen for kirken, sett uavhengig av koronapandemien, har mange av de samme risikofaktorer som samfunnet ellers opplever. Dette være seg:

Sentralisering

Det er mange små samfunn i vårt bispedømme og noen av dem ligger isolert til på øyer. I hele samfunnet er det en sentraliseringstendens, befolkningen øker i byene, og synker ellers. Dette gjør at vi hele tiden må se på hvordan vi tenker strategisk i menighetsarbeidet, og flere av prostiene har felles ungdomsarbeid, og forsøker å planlegge i større enheter enn den enkelte menighet. Denne måten å tenke menighetsarbeid på støter på en utfordring i folkekirkemedlemmets sterke forankring i sin egen kirke. Når så mange har troen sin knyttet til historie og tradisjon, ikke minst familietradisjon, blir det enkelte kirkehus vesentlig for trosidentiteten. Det er viktig for oss å arbeide med hvordan vi kan forene et samarbeid over soknegrensene med å opprettholde drift av flest mulig av kirkene. Biskopen har oppfordret i sine visitaser til å tenke nytt, fleksibelt og strategisk om bruken av kirkehusene.

Mangel på ansatte

Prestemangelen er meget tydelig i vårt bispedømme, og det ser ut til å vare. Presten er svært viktig i en typisk folkekirke der kirkelige handlinger i stor grad skaper trosidentitet og gudstjenestedeltagelse. Når prestesituasjonen endres påvirker det tilliten folk har til kirken og tryggheten i at det er en prest i nærheten. Flere av menighetene våre har få andre ansatte, og er sårbare for vakanser. Det er særlig profesjonsstillingene som er vanskelig å rekruttere til. Kompetent arbeidskraft er viktig for å møte vår tids kompetansesamfunn. Vi henviser til andre deler av rapporten for videre utdyping av dette.

Kirkens troverdighet

Kirkens troverdighet ligger i hvordan vi forvalter evangeliet både i ord og handling. Ikke minst er det helt nødvendig at kirken er seg bevisst sitt samfunnsoppdrag, med tanke på forvaltning av skaperverket, fokusering på menneskeverdet og sammenhengen mellom dette og håpet som ligger i evangeliet om oppstandelse og nytt liv. Det krever både et teologisk og diakonalt arbeid, og det kreves kontinuerlig.

Arbeidet med ny kirkeordning

Den norske kirke står overfor store endringer de neste årene og det er knyttet stor spenning til den pågående prosessen med ny kirkeordning. Etter all sannsynlighet får vi fra 2024 en kirke med én arbeidsgiverlinje. Det er viktig at en ny kirkeordning tar hensyn til de regionale

forskjellene vi har i Norge. Sør-Hålogaland er et svært desentralisert bispedømme, med store kommunikasjonsutfordringer. Dette vil kreve andre løsninger enn hva som for eksempel vil passe i det sentrale østlandsområdet. Dersom arbeidsgiveransvaret legges til et annet nivå enn bispedømmerådet, må enhetene for arbeidsgiveransvar være store nok til at de er bærekraftige i arbeidet med rekruttering til profesjonsyrkene, og til at administrasjonene får stor nok handlekraft til å tenke strategisk og målrettet med menighetenes virksomhet. I modell med såkalte «prostifellesråd» er det knyttet bekymring til den regionale strategiske tenkningen, samt små kommuners villighet til å forplikte seg økonomisk på tvers av kommunegrensene. I en folkekirkekontekst står folk og kirke nær hverandre, både kulturelt, historisk og trosmessig. Dersom det blir for stor avstand mellom soknets organer og kommunen, vil den gjensidige nærheten endres.

Både ansatte og råd opplever uro over de endringene som kommer. I kirkens utvikling mot 2030 vil det være svært viktig å beholde enheten i Den norske kirke, så vel teologisk som organisatorisk. Biskopens tilsyn må sees på som særs vesentlig nettopp for å beholde denne enheten. For Sør-Hålogaland bispedømme vil det være viktig at en ny kirkeordning tar hensyn til bispedømmets særtrekk, og at en nasjonal ordning er fleksibel og åpen for lokale og regionale løsninger.

Sluttord

Kirken er alltid mer enn det vi ser, og samtidig er den det vi ser. I dette spennet mellom å tro at Guds rike virker her og nå, og at vi ennå ikke har fattet det helt og fullt, går vi inn i nye nådedager og nye arbeidsdager. Vi skal som kirke ta Norge ut av koronatiden og det er viktig at vi tar med oss den lærdommen og innovasjonen denne meget spesielle tiden har gitt oss.

VI. Årsregnskap

Ledelseskommentar til årsregnskapet 2020

Sør-Hålogaland bispedømmeråd (bispedømmerådet) er et demokratisk folkevalgt organ som skal ha sin oppmerksomhet henvendt på alt som kan gjøres for å vekke og nære det kristelige liv i menighetene. Det skal også fremme samarbeidet mellom de enkelte menighetsråd og andre lokale arbeidsgrupper innen bispedømmet. Bispedømmerådet fordeler statlig tilskudd til særskilte stillinger innen kirkelig undervisning og diakoni etter nærmere regler gitt av Kirkerådet. Bispedømmerådet tilsetter menighetsprester og administrativt ansatte. Det samme gjelder vedtak om oppsigelse, ileggelse av ordenstraff, avskjed og suspensjon. Stiftsdirektør er utøvende myndighet for bispedømmerådet og daglig leder av bispedømmekontoret.

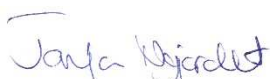
Vurdering av vesentlige forhold

Sør-Hålogaland bispedømmeråd avlever et regnskap for 2020 med et mindreforbruk på kr 2.814.000 for budsjettgruppe 1A, drift. Mindreforbruket utgjør 3,42 % av tildelingen og ansees som betydelig. På den annen side er mindreforbruket redusert med i overkant av 2 mill. kr sammenliknet med året før. Mindreforbruket er hovedsakelig knyttet til lønn. For budsjettgruppe 1B, tilskudd, viser regnskapet for 2020 et mindreforbruk på kr 353.000. Akkumulert mindreforbruk ved utgangen av 2020 er kr 8.560.000, der kr 7.589.000 gjelder budsjettgruppe 1A.

For 2020 utgjør mindreforbruket for lønn til presteskapet kr. 3. 175.00, noe som utgjør 4,9 % prosent av budsjettet, mens det for bispedømmekontoret er et mindreforbruk på kr 873.000, som utgjør 10,1 % av lønnsbudsjettet. Herav viser syke- og fødselspengerefusjoner en inntekt på kr 3.120.000. For presteskapet skyldes mindreforbruk vakansesituasjonen og at det ikke har vært mulig å få prester eller vikarer tilsatt i alle ledige stillingshjemler. Leder og stiftsdirektør ser med bekymring på rekrutteringssituasjonen. Våre tiltak som settes inn i vårt bispedømme virker, men det er vanskelig å få gjort noe med den store utfordringen, «*et aldrende presteskap*» og at så få unge fra landsdelen velger presteutdanning.

Oppsummert er det likevel gledelig å merke at Den norske kirke står så sterkt i vårt bispedømme som den gjør. Det må bety at på tross av rekrutteringsutfordringer, så greier vi fortsatt å være en folkekirke der folk bor.

Bodø 15. mars 2021



Tanja Fatima Nyjordet
bispedømmerådsleder



Ole Christian Erikstad
stiftsdirektør

Regnskapsrapport fra Felles økonomienhet

Budsjettgruppe 1 A - Drift

Tildeling til lønn og drift i budsjettgruppe 1 A var i 2020 på kr. 82.366.000.

Totalt ble det kostnadsført kr. 79.552.000, som gir et mindreforbruk på kr. 2.814.000. Mindreforbruket utgjør 3,42 % av tildelingen.

	Regnskap	Budsjett	Avvik
	31.12.2020	31.12.2020	
Budsjettgruppe 1A - Driftsregnskapet			
Inntekter	-977	-760	217
Tilskudd/varekjøp	572	160	-412
Lønnskostnader	69 442	73 490	4 048
Andre driftskostn	10 515	9 476	-1 039
Sum budsjettgruppe 1A	79 552	82 366	2 814

Kontoklasse 3 – Inntekter viser en merinntekt på kr. 217.000.

På den ene side er det en mindreinntekt som følge av bortfall av refusjon fra SMM-organisasjonene med kr. 250.000. På den annen side er det en merinntekt fra husleietrekk for rekrutterings- og vikarboliger med kr. 567.000 (ikke budsjettet).

Kontoklasse 4 – Tilskudd til eksterne viser et merforbruk på kr. 412.000.

Kostnader her er i hovedsak knyttet til Samarbeidsrådet for Kristne Kirker i Barentsregionen (SKKB), tilskudd til ulike kirkemusikalske tiltak og medlemstilskudd til IKO. Dette er tilskuddsordninger i regi av Sør-Hålogaland bispedømmeråd og kommer i tillegg til de sentrale tilskuddsordningene i budsjettgruppe 1 B.

Det er i 2020 gitt et ekstraordinært tilskudd til Tysfjord og Hamarøy menighetsråd på kr. 400.000, til prosjektet "Utvikling av en helhetlig plan for lulesamisk kirkeliv i Den norske kirke".

Kontoklasse 5 – Lønnskostnader viser et samlet mindreforbruk på kr. 4.048.000.

Mindreforbruket her skyldes i hovedsak vakanser både i presteskaper og ved bispedømmekontoret, samt syke- og fødselspengerefusjoner fra NAV, og andre lønnsrelaterte refusjoner (renhold av bispedømmekontor og Bispegård, frikjøp Hovedverneombud, samt lønnstilskudd fra NAV).

Direkte lønnskostnader for fast ansatte og vikarer (inkl. tilleggslønn, feriepenger og arbeidsgiveravgift) viser et mindreforbruk på kr. 436.000.

Syke- og fødselspengerefusjoner viser en inntekt på kr. 3.120.000.

Andre lønnsrelaterte refusjoner viser en merinntekt på kr. 491.000.

Mindreforbruket er forholdsmessig stort innenfor Kirkelig administrasjon, med kr. 873.000 av at samlet lønnsbudsjett på kr. 8.625.000. Dette utgjør 10,1 % av budsjettet.

Tilsvarende er mindreforbruket innenfor Prestetjenesten på kr. 3.175.000 av et samlet lønnsbudsjett på kr. 64.865.000. Dette utgjør 4,9 % av budsjettet.

Kontoklassene 6, 7 og 8 – Andre driftskostnader (drifts- og reisekostnader) viser et samlet merforbruk på kr. 1.039.000.

Dette skyldes hovedsakelig driftskostnader, som har et merforbruk på kr. 1.373.000. Her utgjør husleie for rekrutterings- og vikarboliger kr. 819.000. OVF's omlegging av rutiner for fakturering av husleie var ikke hensyntatt i budsjettet for 2020.

Reisekostnader har et mindreforbruk på kr. 376.000.

Budsjettgruppe 1 B – Tilskudd

Tildeling til trosopplæring, diakoni, undervisning og kirkemusikk i budsjettgruppe 1B var i 2020 på til sammen kr. 34.238.000. I tillegg har bispedømmerådet disponert OVF-midler i 2020 på kr. 532.000. Totalt utgjør dette kr. 34.770.000.

Totalt ble det kostnadsført kr. 34.417.000, som gir et mindreforbruk på kr. 353.000. Mindreforbruket utgjør 1,02 % av tildelingen.

	Regnskap	Budsjett	Avvik
Budsjettgruppe 1B, 2, 3 m.fl. - Tilskudd *	31.12.2020	31.12.2020	
Trosopplæring	17 833	17 619	-214
Diakoni	5 469	5 595	126
Undervisning	10 351	10 834	483
Kirkemusikk	232	190	-42
Domkirke (Oslo og Nidaros)	-	-	-
Gruppe 2 (kun KR)	-	-	-
Gruppe 3 (kun KR)	-	-	-
Annet (inkl OVF)	532	532	-
Sum budsjettgruppe 1B, 2, 3 m.fl.	34 417	34 770	353

Særskilt om OVF-tilskuddet

OVF-tildelingen for 2020 var på kr. 532.000 (uendret siste 3 år).

Det er tildelt kr. 296.000 etter søknad fra ulike menighetsråd/fellesråd.

Videre er det disponert kr. 236.000 av OVF-midlene til intern finansiering av SMM-rådgiverstilling ved bispedømmekontoret.

Spesifikasjon av Ovf-midlene:	2020		
OVF	Regnskap	Budsjett	Avvik
Administrasjon - 491	-		-
Diakoni - 492	91		-91
Barn og unge - 493	-		-
Gudstjenesteliv - 494	-		-
Kirkemusikk og kultur -495	205		-205
Samisk kirkeliv -496	-		-
Andre fellestiltak (inkl SMM) - 497	236		-236
Internasjonale og økumeniske organisasjoner -498	-		-
		532	532
Ovf total (for rapportering til Ovf)	532	532	-

Det foreligger ikke budsjett for OVF-midlene som spesifiserer disse på de ulike satsningsområdene.

Akkumulert mindreforbruk

Sør-Hålogaland bispedømmeråd har gjennom mindreforbruk i årene 2018 og 2019 opparbeidet seg en egenkapital på til sammen kr. 5.393.000.

For 2018 ble mindreforbruket i sin helhet avsatt som egenkapital, mens det for 2019 ble avkortet til 87 % i forbindelse med Kirkerådets behandling av det samlede årsregnskapet for rettssubjektet Den norske kirke.

Akkumulert mer-/mindreforbruk

-formål: vise "oppsparte midler" for enhetene og endringen i disse

Akkumulert mer-/mindreforbruk	Akkumulert "beholdning" pr 01.01.20	Mer-/ mindreforbruk 2020	Akkumulert "beholdning" 31.12.20
Akkumulert i budsjettgruppe 1A	4 775	2 814	7 589
Akkumulert i budsjettgruppe 1B	618	353	971
Sum budsjettgrupper	5 393	3 167	8 560

Dette forutsetter at bispedømmerådene får beholde akkumulert mindreforbruk i sin helhet. Kirkerådet vil i forbindelse med regnskapsavleggelsen for 2020 vurdere begrensninger i nivået for oppspart egenkapital i de ulike enhetene. For stor andel av egenkapital som er låst til de enkelte enhetene kan medføre utfordringer for rettssubjektet samlet sett.

Prosjekt kirkelig organisering 2019-2021 – Hovedutvalgets sluttrapport

Samhandling i en selvstendig folkekirke – ny kirkelig organisering



Innhold

INNHold

INNHold	2
SAMMENDRAG	4
DEL 1: BAKGRUNN OG DAGENS SITUASJON.....	8
1 INNLEDNING	9
2 HOVEDUTVALGETS ARBEID OG MANDAT	12
2.1 HOVEDUTVALGETS SAMMENSETNING OG ARBEID.....	12
2.2 MANDATET.....	13
2.3 HOVEDUTVALGETS FORSTÅELSE AV MANDATET	15
2.4 AVGRENSNINGER.....	16
3 RAMMER FOR NY ORGANISERING.....	18
3.1 HISTORISKE LINJER.....	18
3.2 KIRKEFORSTÅELSE.....	19
3.3 GEOGRAFISKE FORHOLD OG BOSETTINGSMØNSTRE	21
3.4 TRENDER OG UTVIKLINGSTREKK I SAMFUNNET	22
3.5 NYTT REGELVERK GIR RAMMER FOR NY ORGANISERING	24
4 DAGENS KIRKELIGE ORGANISERING	26
4.1 DAGENS ORGANISERING.....	26
4.2 UTFORDRINGER VED DAGENS ORGANISERING.....	33
DEL 2: SENTRALE TEMAER	35
5 NYTT ORGAN MED NYE RELASJONER.....	36
5.1 INNLEDNING	36
5.2 ANSVAR OG MYNDIGHET FOR PROSTIFELLESRÅDET	36
5.3 SAMMENSETNING OG VALGORDNING.....	40
5.4 MENIGHETSRÅDET	46
5.5 PROSTIFELLESRÅDET OG RELASJON TIL KOMMUNENE.....	48
5.6 DAGLIG LEDELSE AV PROSTIET.....	51
5.7 TILSETTINGSORDNING FOR ANDRE MEDARBEIDERE ENN DAGLIG LEDER.....	61
5.8 BISPEDØMMENIVÅET	61
5.9 OPPGAVER OG ANSVAR FOR KIRKEN NASJONALT	70
5.10 ANDRE TEMAER.....	71
6 KIRKELIG DEMOKRATI.....	74
6.1 INNLEDNING	74
6.2 «EMBETE OG RÅD» - SAMVIRKEPRINSIPPET.....	74
6.3 ANTALL DIREKTE VALG	75
6.4 MENIGHETSRÅD	75
6.5 KIRKEMØTETS SAMMENSETNING OG VALGORDNING	76
6.6 KIRKERÅDET	79
6.7 UNGDOMSDEMOKRATI I DEN NORSKE KIRKE.....	80
6.8 OMBUDSPLIKT	81
6.9 RAMMEBETINGELSER FOR DE FOLKEVALGTE I DEN NORSKE KIRKE.....	82
7 ORGANISERING AV ARBEIDSGIVERANSVAR	83
7.1 OM PROBLEMSTILLINGEN OG FORSTÅELSE AV MANDATET	83
7.2 DAGENS ORGANISERING AV ARBEIDSGIVERANSVAR I KIRKEN	83

Innhold

7.3	RETSSLIGE RAMMER FOR ORGANISERING AV ARBEIDSGIVERANSVAR	84
7.4	MULIGE ALTERNATIVER FOR ORGANISERING AV ARBEIDSGIVERANSVAR	87
7.5	MEDBESTEMMELSE I NY ORGANISERING	91
8	SAMMENSTILTE MODELLER	95
8.1	MODELL 1: PROSTIFELLESRÅDET ER ORGAN FOR SOKNET; ALLE ER ANSATT DER.....	95
8.2	MODELL 2: PROSTIFELLESRÅDET ER ORGAN FOR SOKNET OG RDNK; ALLE ER ANSATT I RDNK	97
8.3	MODELL 3: DELEGASJON AV ARBEIDSGIVERFUNKSJONER FRA RDNK TIL PROSTIFELLESRÅD.....	98
8.4	OPPSUMMERING AV DE TRE MODELLENE	100
DEL 3: VURDERINGER OG ANBEFALINGER		101
9	MÅLOPPNÅELSE	102
9.1	INNLEDNING	102
9.2	VURDERINGER AV MODELLENES MÅLOPPNÅELSE	103
10	ANBEFALINGER	108
11	KONSEKVENSER AV FORSLAGENE	117
11.1	ØKONOMISKE OG ADMINISTRATIVE KONSEKVENSER	117
11.2	ARBEIDSRETTLIGE KONSEKVENSER.....	118
11.3	TJENESTEPENSJON	119
11.4	FINANSIERING AV DEN NORSKE KIRKE	120
12	IMPLEMENTERING	122
12.1	INNLEDNING	122
12.2	ENDRINGER I PROSTISTRUKTUREN	124
12.3	MEDBESTEMMELSE KNYTTET TIL VEDTAK OM NY ORGANISERING OG IMPLEMENTERING	127
12.4	GJENNOMFØRINGSRISIKO.....	127
13	TEMAER FOR VIDERE UTREDNING	128

Vedlegg

1. Rapport fra arbeidsgruppe 1
2. Rapport fra arbeidsgruppe 2
3. Rapport fra arbeidsgruppe 3
4. Rapport fra arbeidsgruppe 4
5. Historiske utviklingstrekk
6. Løsninger for arbeidsgiverorganisering som ikke er tatt videre
7. Konsekvensanalyse av modeller for ny kirkelig organisering (PwC)

Oversendt fra Hovedutvalget for kirkelig organisering til Kirkerådets leder og Kirkerådets direktør,
31. mars 2021.

ISBN 978-82-7545-204-5	Samhandling i en selvstendig folkekirke - ny kirkelig organisering	Trykt, heftet	Prosjekt kirkelig organisering 2019-2021 - Hovedutvalgets sluttrapport
ISBN 978-82-7545-205-2	Samhandling i en selvstendig folkekirke - ny kirkelig organisering	E-bok (PDF)	Prosjekt kirkelig organisering 2019-2021 - Hovedutvalgets sluttrapport

SAMMENDRAG

SAMHANDLING I EN SELVSTENDIG FOLKEKIRKE – NY KIRKELIG ORGANISERING

Kirkemøtet fattet i 2019 vedtak om å be Kirkerådet fremme et forslag til Kirkemøtet om fremtidig arbeidsgiverorganisering og den øvrige kirkeordning. På bakgrunn av dette satte Kirkerådet i september 2019 ned et bredt sammensatt hovedutvalg med et mandat for arbeidet. Mandatet for utvalget gjengis i avsnitt 2.2.

Hovedutvalget for kirkelig organisering startet sitt arbeid i november 2019 og leverte rapport til Kirkerådet 31. mars 2021. Fire arbeidsgrupper leverte delutredninger på utvalgte temaer 1. oktober 2020. Rapportene ble lagt til grunn for hovedutvalgets arbeid, men utvalget har ikke vært forpliktet på arbeidsgruppene anbefalinger.

Hovedutvalget har drøftet ulike løsninger med bakgrunn i dagens organisering og innenfor gjeldende juridiske, teologiske og praktiske rammer. Hovedutvalget har hatt en bred tilnærming til hovedspørsmålet, og har vurdert mange temaer. Utvalget understreker at organisering ikke er et mål i seg selv, men et virkemiddel for at Den norske kirke skal kunne være folkekirke i hele landet.

Utvalget er enige om mye. Det er imidlertid uenighet rundt noen sentrale problemstillinger, som hva som er den beste løsningen for arbeidsgiverorganisering og hvilken ordning for daglig ledelse som vil være best egnet for et prostifellesråd. I kapittel 10 oppsummerer utvalget sine anbefalinger ut fra sitt mandat. Her synliggjøres anbefalinger i ulike spørsmål og begrunnelse for disse.

Koronapandemien preget utvalgsarbeidet. Hovedutvalget hadde flere fysiske møter, men hoveddelen av arbeidet ble gjennomført digitalt. Samhandling på skjerm er annerledes enn ved fysiske møter, og dette har påvirket hvor grundig utvalget har kunnet diskutere ting. Det kan ha fått konsekvenser for det endelige resultatet. Med ny trossamfunnslov fra 2021 er det Kirkemøtet som vedtar kirkens organisering. Utvalgets rapport inneholder løsningsforslag og konsekvenser som vil være et viktig beslutningsgrunnlag for den videre prosessen i kirken.

Et nytt kirkelig organ

Utredningen er gjort på oppdrag fra Kirkerådet, om opprettelsen av et nytt kirkelig organ på prostinivå. Dette organet skal erstatte dagens kirkelige fellesråd og dagens prostier, og utøve arbeidsgiverfunksjoner for alle som jobber i lokalkirken. Dette geografiske nivået vil inneholde mange menigheter – og ofte flere kommuner. Det opprettes et nytt folkevalgt råd på dette nivået, kalt prostifellesråd, som vil være et kirkelig organ med medansvar for alt menighetsliv i området.

Prostifellesrådets formål og oppgaver

Hovedutvalget mener at prostifellesrådet bør være et kirkelig organ, som skal ha medansvar for å «vekke og nære» det kristelige livet i menighetene. Prostifellesrådet blir et «nav» i kirken som samler trådene fra kirkens organer og myndighetspersoner lokalt, regionalt og nasjonalt. Det blir også prostifellesrådet som ivaretar relasjonene til lokalsamfunnet og de kommuner som inngår i prostiet.

Hovedutvalget har foreslått en formålsbestemmelse for prostifellesrådet, som sier noe om rådets karakter: «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 for øvrig».

Les mer i avsnitt 5.2.

Prostifellesrådets sammensetning

Prostifellesrådet skal være et folkevalgt organ, og hovedutvalget mener at medlemmene skal velges gjennom indirekte valg i menighetsrådene, blant menighetsrådsmedlemmene. Hovedutvalget mener at det bør være en

Sammendrag

representant fra hvert menighetsråd, én geistlig representant og en samisk representant i prostifellesråd som har sokn i forvaltningsområdet for samisk språk.

Utvalget har vurdert om kommunene skal kunne oppnevne representant i rådet, eventuelt med begrenset stemmerett og antallsbegrensning. Et flertall går inn for kommunal representasjon, mens et mindretall ikke anbefaler det. I tillegg mener hovedutvalget at det kan være aktuelt med en form for representasjon mellom prostifellesrådet og bispedømmerådet.

Les mer i avsnitt 5.3.

Menighetsrådet

Hovedutvalget mener at menighetsrådene fortsatt skal ha ansvar for å «vekke og nære» det kirkelige livet i soknet, og ha virksomhetsansvar for en rekke områder. Utvalget foreslår at menighetsrådene overtar en del av innholdsansvaret for menighetsprestene, men dette vil være avhengig av arbeidsgivermodell. I tilsettingssaker skal menighetsrådets rolle styrkes.

Dagens ordning for valg og sammensetning av menighetsråd videreføres. Videre anbefaler hovedutvalget at hvert menighetsråd velger en representant til prostifellesrådet, og at alle menighetsrådsmedlemmene kan delta på det årlige prostimøtet.

Les mer i avsnitt 5.4.

Rettslig forankring av prostifellesrådet – organiseringen av arbeidsgiveransvaret

Kirkerådet har bedt hovedutvalget om å utrede en kirkelig organisering med et fellesorgan på prostinivå som arbeidsgiverorgan for alle kirkelig tilsatte. Det vil si at prostifellesrådet skal fungere som arbeidsgiver for alle tilsatte i lokalkirken. I dag er disse hovedsakelig ansatt i kirkelig fellesråd eller i rettssubjektet Den norske kirke (RDNK).

Et viktig spørsmål, særlig i forbindelse med arbeidsgiverorganisering, er prostifellesrådets rettslige forankring. Dagens fellesråd er ikke egne rettssubjekter. De er organer *for* soknene, som vil si at de henter sin rettslige handleevne fra soknene. Den rettslige forankringen er viktig fordi den bestemmer hvem som er øverste ansvarlige arbeidsgiver for de ansatte i prostiet, og dermed hvem som er «den rett saksøkte» i situasjoner der ansvaret settes på spissen.

Utvalget har sett på flere rettslige modeller, og i rapporten blir tre alternativer utredet og vurdert. Utvalget er delt i hvilken modell som anbefales.

Les mer i kapittel 7.

Daglig ledelse i prostiet

Hovedutvalget er spesielt bedt om å utrede daglig ledelse i prostifellesrådet. Den daglige lederen i prostifellesrådet vil fungere som arbeidsgiver for en bred gruppe av tilsatte, og må kunne lede disse på en god måte. Dette gjelder både de som arbeider utadrettet i menighetene (prester, undervisningsansatte, kirkemusikere, diakoner osv.), på gravplasser, i prostiadministrasjonen og eventuelle andre virksomhetsområder som barnehager.

Hovedutvalget presenterer tre alternativer for daglig ledelse i prostiet. Utvalget deler seg i synet på hvilket av disse alternativene som er best egnet.

Les mer i avsnitt 5.6.

Relasjonen mellom lokalkirken og kommunene

Hovedutvalget ser at det er viktig å beholde en god relasjon mellom kirken og kommunene. Dette kan gjøres både gjennom samskaping, forvaltning av gravplassområdet og representasjon i folkevalgt organ. Hovedutvalgets flertall

Sammendrag

mener at kommunene bør oppnevne en representant i prostifellesrådet, men er uenige i hvorvidt denne skal ha stemmerett og eventuelt i hvilke saker.

Les mer i avsnitt 5.5.

Bispedømmenivået: Tilsyn, roller og relasjoner til lokalkirken

Biskopens rolle har vært utredet i arbeidet. Et flertall i hovedutvalget mener at biskopens leder- og tilsynsrolle bør tydeliggjøres og skilles fra arbeidsgiverrollen, eventuelt ha en rolle i forbindelse med tilsetninger. Et mindretall i utvalget mener at biskopen fortsatt bør ha en rolle som arbeidsgiver i ny organisering.

I tillegg har utvalget sett på rollen til de ansatte ved bispedømmekontoret. Utvalget mener at kontoret skal bestå, og at det trengs en faglig kompetent stab. Bispedømmet kan få en større rolle i faglig og strategisk utvikling ved å være kompetansesenter for prostifellesrådene. Både bispedømmerådet og bispedømmekontoret kan bli viktige i relasjonen mellom lokalkirken og det nasjonale nivået – for eksempel gjennom representasjon.

Les mer i avsnitt 5.8.

Kirkelig demokrati

Hovedutvalget har utredet valgordninger og kirkelig demokrati. Utvalget er enige om at det kun bør gjennomføres to direkte valg: til menighetsrådet og Kirkemøtet. Menighetsrådets sammensetning og valgordning er foreslått videreført som i dag. Prostifellesrådet velges indirekte av menighetsrådene.

Kirkemøtet bør etter utvalgets syn bestå av folkevalgte medlemmer og biskopene, tre samiske representanter, lederen av Samisk kirkeråd, døvemenighetenes representant og lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg. De fleste av hovedutvalgets medlemmer anbefaler at antall folkevalgte medlemmer bør differensieres ut ifra bispedømmenes kirkemedlemmer.

Hovedutvalget går inn for at Kirkerådet består av totalt 17 medlemmer: leder, 15 andre folkevalgte medlemmer av Kirkemøtet og preses. Hvert bispedømme skal være representert i Kirkerådet. Hovedutvalget mener også at det må innføres et krav om at både kvinner og menn skal være representert med minst 40 prosent i Kirkerådet.

Les mer i kapittel 6.

Samisk kirkeliv

I henhold til mandatet skal hovedutvalget sikre ivaretagelse av samisk kirkeliv i ny organisering. Utvalget anbefaler at det oppnevnes en egen samisk representant til prostifellesråd i de områder der det er sokn i samisk forvaltningsområde. Disse prostifellesrådene vil også ha et særlig ansvar for ivaretagelse av samisk kirkeliv i soknene.

Les mer i avsnitt 5.2.7 og 5.3.5.

Døvemenighetene og døveprostiet

Døvekirken har et pågående forsøksprosjekt med enhetlig ledelse og samordning av arbeidsgiveransvaret. Hovedutvalget anbefaler at Kirkemøtet fastsetter en ny ordning for døvemenighetene og døvepresttjenesten, som tar utgangspunkt i en ny kirkeordning med nødvendige tilpasninger med erfaringer fra det pågående prosjektet.

Les mer i avsnitt 5.10.2.

Medbestemmelse

Hovedutvalget vil understreke viktigheten av at det etableres gode ordninger for medbestemmelse i ny kirkelig organisering. Hvilke konkrete medbestemmelsesordninger som bør fastsettes, er det opp til partene å finne ut av, men utvalget mener at partssammensatte utvalg bør videreføres inntil videre.

Sammendrag

Videre anbefaler hovedutvalget at det bør etableres formaliserte møtepunkter mellom trossamfunnet Den norske kirke i kraft av sin rolle som regelmyndighet, og de kirkelige arbeidslivsparter (KA og arbeidstakerorganisasjonene på KA-sektoren).

Les mer i avsnitt 7.5.

Organisering av spesialprestetjeneste

Hovedutvalget har vurdert hvordan spesialprestene i Den norske kirke bør organiseres. Det kan både tenkes en organisering med nasjonal overbygning og tilknytning til bispedømmene eller at de tilhører prostifellesrådet. Hovedutvalget gjør ingen anbefaling i dette spørsmålet, og mener at dette må vurderes i nærmere dialog med de aktuelle fagmiljøene.

Les mer i avsnitt 5.10.1.

Temaer for videre utredning

Gjennom hovedutvalgets arbeid har det dukket opp flere temaer som har vært utenfor utvalgets mandat, eller som det ikke har vært kapasitet til å utrede. I det videre arbeidet med kirkelig organisering vil det blant annet være behov for å utrede mulige endringer i sokne- og prostistrukturen, ledelse på lokalt arbeidssted, valgeregler og bispedømmets rolle og oppgaver.

Les mer i kapittel 13.

DEL 1:

BAKGRUNN OG DAGENS SITUASJON



Paulus kirke ved Birkelunden i Oslo bispedømme. Foto: © Kerstin Mertens/Samfoto

1 Innledning

1 INNLEDNING

Den norske kirke er en evangelisk-luthersk folkekirke. Kirken vitner i ord og gjerning om frelse, frihet og håp i Jesus Kristus ved å være bekjennende, åpen, tjenende og misjonerende. I flere hundre år var kirken en statskirke, som en integrert del av den norske staten, men gradvis har Den norske kirke blitt mer selvstendig. I et stadig mer mangfoldig, flerreligiøst og sekulært samfunn er dette på sin plass. Samtidig har Den norske kirke en særstilling blant de mange trossamfunnene i Norge. I Grunnlovens §16 omtales kirken som «Norges folkekirke», og er det trossamfunnet med klart størst andel av befolkningen som medlemmer.

Grunnlovens beskrivelse av kirken som folkekirke forplikter. Kirken er grunnleggende sett et fellesskap av døpte, og Den norske kirke er fortsatt en majoritetskirke, der to av tre velger å være medlemmer. Medlemsundersøkelser understreker at dåp, konfirmasjon, vielse og gravferd er store dager i nordmenns liv, der det store flertallet søker til kirken. Som folkekirke er Den norske kirke også til for folket i bredere forstand. Kirken har et gudegitt oppdrag i å forkynne evangeliet for folket, og et samfunnsoppdrag i å bidra med å forvalte Norges kristne arv. Ved katastrofer og ulykker åpnes kirkene, og kirkens ansatte involveres. Den norske kirke er en naturlig del av lokalsamfunnets bevissthet. Et grunnleggende kjennetegn ved Den norske kirke som folkekirke er at kirken er demokratisk oppbygd og styrt. Dette er et uttrykk for at alle kirkemedlemmer har et medansvar for kirkens felles liv og virksomhet.

Samfunnet har gjennomgått store endringer de siste tiårene, blant annet knyttet til demografi, bosettingsmønster, levevaner og religiøsitet. Kirken er i samfunnet og må forholde seg til dette. Det stilles stadig strengere krav til det å være arbeidsgiver, og til effektiv ressursbruk av offentlige midler. For kirken blir det dermed ekstra viktig å ta i bruk de mange mulighetene som ligger i ny kunnskap om ledelse og organisering, digitalisering og kompetanseutvikling for å virkeliggjøre kirkens oppdrag.

Den norske kirkes oppdrag virkeliggjøres ikke gjennom organisering alene. Likevel kan en hensiktsmessig organisering frigjøre flere ressurser til menneskemøter, skape bedre samhandling og legge til rette for et mer planmessig arbeid både i kirken lokalt og som helhet. En mer hensiktsmessig kirkelig organisering kan dermed faktisk gjøre det enklere for kirken å virkeliggjøre sitt oppdrag og bidra til at det kirkelige fellesskapet blir enda bedre og enda større. Felles utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner for alle i lokalkirken, og noe større fellesorganer, er en helt sentral del av dette.

Som folkekirke skal Den norske kirke være landsdekkende, med livskraftige menigheter i alle deler av landet og stort rom for lokalt selvstyre. Kirken er et fellesskap, men også grunnleggende sett lokal. Fordi kirken skal være til stede lokalt over hele landet, vil det alltid være ressurskrevende å realisere kirkens oppdrag. God bruk av kirkens ressurser er likevel godt både for medlemmene, de folkevalgte, de ansatte og de frivillige. Ny kirkelig organisering handler ikke om å gjøre Den norske kirke mer lik et konsern eller en annen sekulær organisasjon, men om å bruke de ressursene kirken til enhver tid rår over på best mulig måte.

Etter at Grunnloven ble endret i 2012, er Den norske kirke blitt tydeligere skilt fra staten. Fra 1. januar 2021 er den særlige lovgivningen om Den norske kirke bygget ned, og Kirkemøtet har myndighet til å bestemme hvordan kirken skal organiseres. Hovedutvalget leverer nå forslag til ny organisering av kirken. Rapporten peker på ulike løsningsforslag og konsekvenser, som vil være en del av beslutningsgrunnlaget for den videre prosessen i kirken.

1 Innledning

Oppbygning av rapporten

Utvalgets rapport har tre hoveddeler. Første del inneholder fire kapitler som handler om bakgrunn og dagens situasjon. Her gjennomgås hovedutvalgets arbeid, dagens organisering og ulike rammer for ny organisering: Både historien, kirkens identitet og oppdrag, og ulike faktorer som legger rammene for en ny organisering.

I del to presenteres sentrale tema for utredningen, med hovedvekt på prostifellesrådet. Her behandles blant annet ansvar og myndighet, arbeidsgiverorganisering, daglig ledelse og kirkelig demokrati, i tillegg til rettslig modell for organisering av arbeidsgiveransvaret.

I den tredje delen av rapporten gjøres det en helhetlig vurdering av ulike valg, som resulterer i utvalgets anbefalinger. Her presenteres også måloppnåelsen, ulike konsekvenser og risikovurderinger. Til slutt peker utvalget på valg knyttet til implementering og hvilke temaer som bør utredes videre.

Hovedutvalget har forsøkt å lage en sluttrapport som er lett tilgjengelig, også for lesere som ikke har inngående kjennskap til kirken fra før. Utvalget anerkjenner likevel at enkelte deler av utredningen er mer tekniske og kompliserte enn andre, og kan være tyngre å lese. Det gjelder for eksempel når det refereres til lovgivning, kirkeordning og andre juridiske dokumenter.

Underveis i rapporten henvises det til de fire delrapportene, disse ligger vedlagt rapporten. Fotnoter benyttes både til kildehenvisning og for å gi utfyllende informasjon.

Ordforklaringer og begreper

Den norske kirke	Hele trossamfunnet Den norske kirke
Kirken	Viser til Den norske kirke som trossamfunn i Norge. De stedene det menes den verdensvide kirke, er dette presisert.
Rettssubjektet Den norske kirke (RDNK)	Rettssubjektet for Den norske kirke nasjonalt, opprettet 1. januar 2017
Trossamfunnsloven	Gjeldende lovgivning for Den norske kirke og andre tros- og livssynssamfunn, fra og med 01.01.2021
Kirkeloven	Loven som gjaldt for Den norske kirke frem til 01.01.2021
Kirkeordning	Den norske kirkes eget regelverk som inneholder overordnede bestemmelser om kirkens læregrunnlag, kirkens organisering, kirkelig inndeling, kirkelige organer og kirkelige valgordninger. Vedtas av Kirkemøtet.
Barne- og familiedepartementet	Gjeldende departement for tros- og livssynssamfunnene
Sokn	Rettslig begrep for menigheten. Utgjør den grunnleggende enheten i Den norske kirke og kan ikke løses fra den. Er et eget rettssubjekt.
Menighetsråd	Folkevalgt organ som treffer avgjørelser og opptrer på vegne av soknet
Kirkelig fellesråd	Folkevalgt organ i kommuner med flere enn ett sokn, som blant annet skal ivareta administrative og økonomiske oppgaver på vegne av soknene.
Prosti	Geografisk område i Den norske kirke, både nåværende og i en eventuell ny struktur. I dag finnes det 94 prostier.
Prostifellesråd	Foreslått navn på nytt folkevalgt organ
Prostiadministrasjon	Administrasjon/sekretariat for det folkevalgte organet, som utøver arbeidsgiveransvaret
Bispedømme	Geografisk område i Den norske kirke på regionnivå. I dag finnes det 11 bispedømmer.
Bispedømmeråd	Folkevalgt organ på bispedømmenivå
Bispedømmekontor	Sekretariatet til bispedømmeråd og biskop
Kirkerådet	Folkevalgt organ som leder kirkens arbeid på nasjonalt nivå, som blant annet forbereder saker til Kirkemøtet og iverksetter Kirkemøtets beslutninger

1 Innledning

Kirkemøtet	Den norske kirkes øverste representative og besluttende organ, som blant annet fastsetter kirkens grunnlag og lære, og alle liturgier og gudstjenstlige bøker i kirken
Geistlig	Fellesbetegnelse på ordinerte prester (altså prester, proster og biskoper)
Synodal	En kirkeforfatning hvor kirken styres av et valgt kirkemøte (en synode)
Episkopal	En kirkeforfatning der biskopens lederansvar og tilsynsrolle spiller en vesentlig rolle i strukturen
Kongregasjonalistisk	En kirkeforfatning som legger hovedvekt på den enkelte menighets uavhengighet og selvstyre
Rettssubjekt	Enhver person eller virksomhet (f.eks. foreninger, aksjeselskaper, kommuner og organisasjoner) som har rettsevne. Det vil si at de kan ha rettigheter og plikter, ha rettslig handleevne, være part i søksmål.
Kirkefag	De tradisjonelle kirkelige fagområder (teologi, kirkemusikk, kateketikk, diakoni)
Tjenesteordning	En tjenesteordning er en nasjonal regulering av generelle bestemmelser om rettigheter og plikter som tilligger en stilling, og som både arbeidsgiver og arbeidstaker vil være bundet av. Diakon, kantor, kateket og prest er de fire vigslede stillingene i kirken. Disse har en tjenesteordning, og fengselsprest, prost og biskop har egne.
Virksomhetsoverdragelse	Overdragelse av en virksomhet eller del av virksomhet til en annen arbeidsgiver. Med overdragelse menes overføring av en selvstendig enhet som beholder sin identitet etter overføringen.

2 HOVEDUTVALGETS ARBEID OG MANDAT

2.1 HOVEDUTVALGETS SAMMENSETNING OG ARBEID

Denne rapporten er resultat av et utvalgsarbeid fra november 2019 til mars 2021. I mars 2019 vedtok Kirkemøtet sin egen kirkeordning, og bad samtidig Kirkerådet «om så snart som mulig i kommende kirkemøteperiode å fremme et forslag til Kirkemøtet om fremtidig arbeidsgiverorganisering og den øvrige kirkeordning». I september 2019 vedtok Kirkerådet et mandat som er gjengitt i neste avsnitt,¹ og at utredningen skal sendes på bred høring før Kirkerådet oversender sitt forslag til Kirkemøtet.

Kirkerådets direktør oppnevnte et hovedutvalg for ny kirkelig organisering, som fikk i oppgave å levere på bestillingen i mandatet. Hovedutvalget har bestått av følgende representanter:

- Morten Müller-Nilssen (leder), konserndirektør i Vy
- Oddbjørn Eide, nestleder i styret i KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter og styremedlem i Norges kirkevergelag
- Martin Enstad, leder av Presteforeningen
- Torbjørn Backer Hjorthaug, avdelingsdirektør i Kulturdepartementet
- Marit Halvorsen Hougsnæs, administrerende direktør i KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter
- Anders Hovind, nestleder i Creo
- Ann Kristin Langeland, assisterende kommunedirektør i Volda og styremedlem i KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter
- Brit Skjelbred, leder av Nidaros bispedømmeråd og tidligere fylkesmann
- Bjørn Solberg, leder av Indre Østfold kirkelige fellesråd og leder av Eidsberg felles menighetsråd
- Tone Sønsterud, vararepresentant til Stortinget
- Olav Fykse Tveit, preses i Bispemøtet og biskop i Nidaros domprosti

Olav Fykse Tveit tilrådte som preses i Bispemøtet 10. mai 2020. Før dette var Bispemøtet representert i hovedutvalget av daværende preses Helga Haugland Byfuglien (ut januar 2020) og fungerende preses Atle Sommerfeldt (1. februar til 10. mai 2020).

Sekretariat og eksterne bidrag

Sekretariatet for hovedutvalget har bestått av:

- Inger Kari Stensrud (prosjektdirektør)
- Andreas Henriksen Aarflot
- Tyra Margrete Ekhaugen
- Anders Emil Kaldhol
- Kristian Bandlien Kraft
- Kristian Myhre

Konsulentselskapet PwC har bistått med konsekvensanalyser av utvalgets forslag, professor Ulla Schmidt fra Aarhus Universitet har bidratt med teologiske vurderinger, Agenda Kaupang med en kartlegging av dagens ressursbruk, Aon med vurderinger av pensjonsspørsmål og advokatfirmaet Hjort med juridiske vurderinger.

Arbeidsgrupper for særskilte temaer

Kirkerådsdirektøren nedsatte fire arbeidsgrupper for å utrede særskilte temaer for hovedutvalget:

- Arbeidsgruppe 1: Arbeidsgiverorganisering

¹ Mandatet og andre rammer for prosjektet er gitt i Kirkerådets sak KR 59/19 fra september 2019.

2 Hovedutvalgets arbeid og mandat

- Arbeidsgruppe 2: Biskopens rolle – tilsyn og ledelse
- Arbeidsgruppe 3: Kirkelig demokrati – kirkelige organers sammensetning og valgordninger til disse
- Arbeidsgruppe 4: Forholdet kirke – kommune

Arbeidsgruppene ble ledet av henholdsvis Marit Halvorsen Hougsnæs, Brit Skjelbred, Bjørn Solberg og Ann Kristin Langeland, alle medlemmer av hovedutvalget. Arbeidsgruppene hadde til sammen 33 medlemmer, se oversikter i vedlagte arbeidsgrupperapporter. Rapportene ble avlevert til hovedutvalget i september 2020.

Hovedutvalgets arbeid

Hovedutvalget har hatt 13 møter i perioden november 2019 til mars 2021. Den første delen av utvalgets arbeid bestod i informasjonsinnhenting for å få god innsikt i Den norske kirkes nåsituasjon og ulike workshoper om ny kirkelig organisering. Deretter brukte utvalget tid på å gå gjennom de fire arbeidsgrupperapportene, før utvalget startet arbeidet med egen rapport og sluttprodukt.

Møtene har vært gjennomført fysisk når det har vært mulig, men Covid-19-restriksjoner gjorde at møtene særlig i den siste delen av arbeidet måtte gjennomføres digitalt. Opprinnelig skulle utvalget levere utredningen til Kirkerådets direktør innen 1. januar 2021. Som følge av situasjonen med Covid-19 måtte denne fristen forskyves, og hovedutvalget leverte sin rapport 31. mars 2021.

Møter med involverte

Hovedutvalget har lagt stor vekt på å hente inn innspill fra aktører som blir berørt av en ny kirkelig organisering. Innspillsmøter har vært en viktig del av dette arbeidet, både helt åpne møter og møter som har vært spesielt lagt til rette for ulike grupper i Den norske kirke. Covid-19 gjorde at innspillsmøtene ble flyttet fra våren til høsten 2020, og at de ble gjennomført digitalt i stedet for fysisk. Den digitale møteformen gjorde at flere fikk mulighet til å delta enn det som ellers ville vært mulig, og til sammen deltok nærmere 3 000 personer. De digitale innspillsmøtene har samtidig visse begrensninger som hovedutvalget har vært bevisst på. Gjennom store deler av arbeidet har en egen elektronisk innspillskanal åpnet for frie innspill fra de som måtte ønske dette, noe som har resultert i 64 innspill.

Hovedutvalget har i tillegg til åpne møter gjennomført møter med arbeidstakerorganisasjonene, Norges kirkevergelag, Presteforeningens representantskap, styret i KA, bispedømmerådslederne, Kirkemøtet, Bispemøtet, arbeidsutvalget i nettverk for kirkelige fellesråd, verneombudskonferansen i rettssubjektet Den norske kirke, KS og enkelte andre berørte instanser. Formålet har vært å gi rom for innspill underveis i arbeidet, og møtene var ikke ment å erstatte formelle høringsinnspill eller være del av fagforeningenes formelle medbestemmelse. Hovedutvalget har forsøkt å gjennomføre disse møtene fysisk når det har vært mulig, men i enkelte faser av arbeidet innebar smittevernsrestriksjonene at møtene måtte gjennomføres digitalt.

2.2 MANDATET

Kirkerådet vedtok følgende målsetning og mandat for arbeidet med kirkelig organisering i KR 59/19.

«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

2 Hovedutvalgets arbeid og mandat

- 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 bispedømmerådernes 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».
- Bispedømmerådets rolle og funksjon. Bispedømmerådene skal bestå.
- Sammensetning av og valgordning for kirkelige organer som del av det kirkelige demokratiet. Direkte valg til kirkelige organer skal vektlegges.

Kirkerådet vil inngå avtale med et eksternt konsultentselskap som skal bidra i arbeidet med å utrede økonomiske og administrative konsekvenser ved det eller de løsningsforslag som fremmes.

Det skal leveres delutredninger til utvalget om følgende temaer:

1. Arbeidsgiverorganisering
2. Biskopens rolle – tilsyn og ledelse
3. Kirkelig demokrati – kirkelige organers sammensetning og valgordninger til disse
4. Forholdet kirke – kommune

Det skal gjennomføres innspillmøter og fagkonsultasjoner med sikte på bred involvering. Arbeidet skal skje i dialog med kirkelige organer og andre aktører i kirken. Ekspertise innen relevante fagområder som arbeidsrett, demokrati og økonomi – i tillegg til kirkerett, trekkes inn i arbeidet.»

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

2 Hovedutvalgets arbeid og mandat

2.3 HOVEDUTVALGETS FORSTÅELSE AV MANDATET

Hovedutvalget har valgt å holde seg strengt til mandatet fra Kirkerådet, og har brukt de fastsatte målene og problemstillingene aktivt gjennom hele arbeidet. Hovedutvalget har lagt vekt på å utforme en organisering som styrker soknene lokalt og sikrer deres selvstyre og handlekraft, samtidig som den bidrar til at Den norske kirke henger godt sammen vertikalt, fra soknet via prostiet og bispedømmet, til nasjonalt nivå.

Det har også vært viktig for hovedutvalget å gi en helhetlig fremstilling av Den norske kirke, for å få frem virkemåtene til de ulike sidene ved ny organisering, både lokalt og i kirken som helhet. Utvalget ønsker også at rapporten skal være tydelig og forståelig, blant annet slik at begrunnelsene for ulike valg kommer klart frem. Den norske kirkes evne til å løse sitt oppdrag på en god måte avhenger av mye mer enn organiseringen av arbeidsgiveransvaret i lokalkirken – og ofte er det i samspillet og detaljene at nøkkelen til en velfungerende organisering ligger.

I tråd med mandatet har hovedutvalget viet særlig oppmerksomhet til arbeidsoppgavene i soknet, og til organiseringen av arbeidsgiveransvar, arbeidsledelse og tilsetninger for alle som arbeider lokalt i kirken. Dette innebærer at problemstillinger knyttet til biskopens rolle og forholdet mellom kirke og kommune, altså temaene som ble utredet av arbeidsgruppe 2 og 4, drøftes i den grad de er direkte knyttet til spørsmålet om arbeidsgiverorganisering og nytt fellesorgan. Temaet arbeidsgiverorganisering, som ble utredet av arbeidsgruppe 1, drøftes mer inngående. Hovedutvalget har brukt arbeidsgruppens rapporter aktivt i arbeidet, og støtter mange av de vurderingene som er gjort der. Se også konkrete henvisninger fortløpende i rapporten. Arbeidsgruppens rapporter gir også flere detaljer enn det har vært rom for i utvalgets rapport, og hovedutvalget oppfordrer derfor til å oppsøke disse for mer detaljerte redegjørelser.

Mandatet fra Kirkerådet uttrykker ti mål for hovedutvalgets arbeid. Målene skal gi retning for arbeidet med ny kirkelig organisering, og gjenspeiler en forståelse av hvilke problemer en ny kirkelig organisering er ment å løse. Målene skal også kunne brukes til å vurdere nytten av hovedutvalgets forslag, både før de gjennomføres og etter at de eventuelt blir gjennomført. Hovedutvalget har tatt eierskap til målene gjennom å uttrykke dem i et målbilde med fem målformuleringer. Målbildet tar hensyn til hovedutvalgets forståelse av samfunnstrender og utfordringene med dagens system, beskrevet i kapittel 3 og 4.

Målbildet er også basert på en forståelse av at Kirkemøtet gjennom de siste tiårenes kirkelige arbeid med reformer har hatt som sentralt mål å styrke soknet og menighetsrådet.² Samtidig er soknene uløselig knyttet sammen, og til trossamfunnet Den norske kirke. Menighetene hører til i et prosti og i et bispedømme, og de står under tilsyn av en biskop. Kirkemøtet skal som Den norske kirkes øverste representative organ ivareta den helheten og sammenhengen som lokalkirken hører hjemme i. Kirkeordningen skal balansere selvstendighet med helhet og sammenheng, og den skal legge til rette for et godt samvirke mellom sokn, biskop og rådsstruktur.³

² Kirkemøtet 2006 uttalte at «[e]n kirkeordning må understreke og styrke soknenes betydning og innflytelse i hele kirkens organisasjon», noe som Kirkemøtet 2007 gjentok som et av hovedprinsippene og en av føringene for utarbeidelse av kirkeordning for Den norske kirke. I 2013 ga Kirkemøtet uttrykk for at det «er opptatt av at forståelsen av soknet som grunnenhet blir ivaretatt i arbeidet med en fremtidig kirkeordning». Kirkemøtet 2016 bad Kirkerådet fortsette arbeidet med en fremtidig kirkeordning for Den norske kirke som kan erstatte den nåværende lovregulering av kirkens organisering, og uttalte i den sammenheng at «Kirkemøtet (...) har som premiss at den lokale kirke styrkes». Samtidig gav Kirkemøtet en føring om at «menighetsrådets rolle ved tilsetning av alle stillinger styrkes» [og at «oppgavefordelingen mellom fellesrådene og menighetsrådene endres slik at menighetsrådenes innflytelse styrkes»].

³ Kirkemøtet 2004 vektla i uttalelsen om Den norske kirkes identitet og oppdrag at menighetene hører hjemme i en større sammenheng, at den grunnleggende formålsbestemmelsen for menighetene gjenfinnes regionalt og nasjonalt, og at organene på ulike nivåer har et samordningsansvar. I sak KM 08/05 utalte Kirkemøtet at et nytt organisatorisk mellomnivå må balansere «den lokale tilhørighet med mulighet for strategisk samordning og forvaltningsmessig kompetanse». Også i sakene KM 08/06 og 08/07 pekte Kirkemøtet på soknets grunnleggende funksjoner og ansvar, samtidig som det ble understreket at kirkeordningen må ivareta helhet og sammenheng, legge til rette for samvirke mellom organer, nivåer og tjenester og balansere de kongregasjonalistiske, synodale og episkopale elementene. Slike hensyn, og Kirkemøtets rolle som øverste representative organ i trossamfunnet, ble også fremhevet i Kirkemøtets høringsuttalelse til ny trossamfunnslov, se sak KM 10/18.

2 Hovedutvalgets arbeid og mandat

Målbildet er bygget opp slik at det i fem hovedmål beskriver kirken slik utvalget vil at den skal være i årene som kommer. Noen elementer er mål i tradisjonell forstand, om hva som ønskes oppnådd, mens andre elementer er med for å minne om hva utvalget ikke ønsker å miste med ny organisering. Målbildet fanger opp og utfyller de ti målene i Kirkerådets mandat.

I kapittel 9 operasjonaliseres målbildet for å kunne vurdere hvorvidt ny organisering oppnår disse målformuleringene.

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 organ 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.

2.4 AVGRENSNINGER

Mandatet som er gitt fra Kirkerådet fanger opp de temaene som hovedutvalget vurderer som viktigst, og vies oppmerksomhet i rapporten. Det er likevel behov for å avgrense hvilke temaer utredningen ikke berører, men som hovedutvalget ser kan ha innvirkning på ny kirkelig organisering. Noen avgrensinger presenteres her, og de nevnes også i kapittel 13, der det pekes på temaer som bør utredes videre frem mot implementering av ny kirkelig organisering.

Finansiering

Dagens finansiering av Den norske kirke legges til grunn, slik den er vedtatt i trossamfunnsloven med to finansieringskilder. Et bredt flertall på Stortinget gikk inn for dette, og det ligger som et premiss for utvalgets arbeid. Hovedutvalget ser at endret organisering av kirken kan gi konsekvenser for økonomistyring, regnskapsføring, disponeringsrett mv., som bør vurderes utredet i det videre arbeidet.

Inndelingen av prostier og sokn

Ved en eventuell etablering av nye fellesorganer, er det etter utvalgets vurdering naturlig å ta utgangspunkt i prostinivået, men også å gå kritisk igjennom dagens inndeling av prostier. Størrelsen på prostiene i form av både antall medlemmer, ansatte og geografi, kan ha mye å si for hvordan ny kirkelig organisering vil virke. Det samme gjelder hvordan prostiene passer med andre eksisterende regionale inndelinger, for eksempel i form av

2 Hovedutvalgets arbeid og mandat

kommunesamarbeid. Soknenes størrelse vil også ha betydning for hvordan ny kirkelig organisering kan virke, men eventuelle endringer i sokneinndelingen kan gjøres løsrevet fra implementeringen av ny organisering. Hovedutvalget behandler disse spørsmålene på overordnet nivå i avsnitt 12.2, og peker på at dette er noe som må utredes videre.

Bispedømmenivåets roller og oppgaver

Dersom bispedømmenivået ikke skal ha arbeidsgiveransvar for prester og proster på samme måte som i dag, skaper dette behov for å gå igjennom rollene og oppgaveporteføljene til både bispedømmerådet og de ansatte på bispedømmekontoret på nytt. Et tema i denne sammenhengen er bispedømmenivåets rolle i arbeidet med kompetanseheving i Den norske kirke, og forholdet mellom de som gjør dette på lokalt og nasjonalt nivå i dag.

Hvordan de ulike instansene på bispedømmenivået konkret vil bli påvirket av ny organisering, og hvilke roller og oppgaver de bør ha, vil avhenge av hvordan organiseringen av arbeidsgiveransvaret operasjonaliseres i ny organisering. Hovedutvalget har derfor bare drøftet spørsmålene overordnet, se avsnitt og særskilt om behovet for en gjennomgang av de ulike nivåene som kompetanseorganer i kapittel 13.

Organisering og ledelse av den enkelte arbeidsplass lokalt

Hovedutvalget anerkjenner at organiseringen og ledelsen av arbeidsplassene i det enkelte sokn/kontorsted kan ha stor betydning for både lokalkirkens arbeid og den enkelte ansatte. Utvalget ser behov for mer kunnskap om dagens praksis og erfaringer før det kan stilles krav og gis anbefalinger.

3 RAMMER FOR NY ORGANISERING

Organiseringen av Den norske kirke må skje innenfor visse rammer. Historien, kirkens identitet og oppdrag, geografiske forhold, trender og statlig lovregulering er med på å legge føringer for hvordan kirken kan og bør organiseres for å ivareta sitt oppdrag på best mulig måte også i fremtiden.

3.1 HISTORISKE LINJER

Dagens organisering av kirken er blitt til gjennom historien, med ulike formelle og uformelle prosesser. Hovedutvalget vil gjøre rede for noen historiske utviklingstrekk som viser hvordan Den norske kirke har blitt et selvstendig trossamfunn. Dette har vært med på å danne bakgrunnen for utvalgets arbeid. Bøndene hadde fra gammelt av ansvar for å bygge kirker, samt å lønne prest og biskop gjennom tiende, og lokalsamfunnene vedlikeholdt kirkebyggene. Prester ble sendt for å tjenestegjøre i dem, og med noen få unntak var prestene de eneste som jobbet i kirken. Etter reformasjonen var prestene en del av kongens embetsverk over hele landet. Kirke og stat ble sammenvevd, og kirken tok initiativ til skoler og stell av syke allerede i middelalderen.

Gjennom de siste 200 årene er kirken gradvis blitt utviklet som organisasjon. Det har kommet flere ansatte og organer på lokalt, regionalt og nasjonalt nivå. Nye lover og nye organer har vært viktige skritt på veien mot en selvstendig kirke. Særlig fra og med 1997 er det en historie om kirken som blir en selvstendig organisasjon, atskilt fra kommunen og staten. Ulike vedtak i storting og Kirkemøte danner grunnlaget for hovedutvalgets arbeid med ny kirkelig organisering. En utfyllende oversikt over historiske utviklingstrekk og vedtak, særlig etter 1997, finnes i vedlegg 5.

En viktig milepæl i selvstendigheten var den nye kirkeloven som trådte i kraft i 1997, som klargjorde soknets rettslige stilling som et selvstendig rettssubjekt, atskilt fra kommunene. De som var lokalkirkelig ansatte (kirkemusikere, kirketjenere osv.) hadde ulike ordninger for tilsetting mv., hvor menighetsrådet, fellesrådet, kommunestyret, biskop og bispedømmerådet hadde tilsettingsmyndighet og instruksmyndighet. Fra 1997 ble tilsettingsmyndigheten og arbeidsgiveransvaret overført til det kirkelige fellesrådet. Kateketer som var statsansatt ble også overført til fellesrådene. Prestene fortsatte å ha staten som sin arbeidsgiver. En annen viktig milepæl var at myndigheten til å tilsette menighetsprester ble delegert til bispedømmerådene fra 1989. De to arbeidsgiverlinjene i lokalkirken fikk dermed den formen de fortsatt har i dag: Menighetsprestene ansettes på bispedømmenivå, mens de andre ansettes lokalt. I tillegg kommer enkelte menighetsprester, diakoner mv. som ansettes av den enkelte menighet, og spesialprester med ulike ansettelsesforhold.

Et kirkelig utvalg leverte i 2002 rapporten *Samme kirke – ny ordning* som gav ny retning til diskusjonen om å skille stat og kirke. Et statlig utvalg fulgte opp med vidtgående forslag om endringer i statskirkeordningen i sin rapport i 2006.⁴ I 2008 inngikk partiene på Stortinget en avtale om endringer i statskirkeordningen.

Dette kirkeforliket ble i årene etterpå fulgt opp av Stortinget og Kirkemøtet, blant annet gjennom en demokratireform i Den norske kirke. Stortinget vedtok også omfattende endringer i grunnlovsbestemmelsene om statskirkeordningen i 2012, blant annet slik at myndigheten til å tilsette proster og biskoper ble overført fra Kongen i statsråd til henholdsvis bispedømmerådene og Kirkerådet.

Med virkning fra 1. januar 2017 ble rettssubjektet Den norske kirke (RDNK) opprettet ved endringer i kirkeloven. Samtidig ble prester, proster, biskoper og tilsatte ved sekretariatene til bispedømmerådet og Kirkerådet overført fra staten til det nye rettssubjektet, med Kirkemøtet som den øverste arbeidsgivermyndigheten.

Allerede i 2005 vedtok Kirkemøtet målsettingen om felles arbeidsgiveransvar i en fremtidig kirkeordning.⁵ Målsettingen ble bekreftet på Kirkemøtet i 2013, og Kirkerådet ble bedt om å fortsette arbeidet med ny kirkeordning.

⁴ NOU 2006: 2 Staten og Den norske kirke

⁵ KM 08/05.

3 Rammer for ny organisering

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.

I 2016 behandlet Kirkemøtet tre hovedveivalg for fremtidig organisering i kirken (KM 08/16), hvor det vedtok å gå inn for et alternativ med *samordnet arbeidsgiverorganisering*, samtidig som de fastholdt målsetningen om et felles arbeidsgiveransvar senere, uten å ta stilling til hvilket nivå det skal være på. I etterkant vurderte Kirkerådet og kirkemøtekomiteen at det ikke var hensiktsmessig å følge opp KM-vedtaket om en modell for samordnet arbeidsgiverorganisering, men bad derfor i stedet om at Kirkerådet skulle komme tilbake til Kirkemøtet så snart som mulig med et forslag til fremtidig arbeidsgiverorganisering.

Forslag til ny lov om tros- og livssynssamfunn (trossamfunnsloven) ble sendt på høring høsten 2017 og vedtatt i april 2020. Loven trådte i kraft 1. januar 2021. Trossamfunnsloven inneholder et kapittel med rammelovgivning for Den norske kirke. Her tydeliggjøres kirkens selvstendighet når den gir Kirkemøtet ansvar for å fastsette hvordan kirken skal organiseres: «Kirkemøtet gir nærmere bestemmelser om kirkens organisering, kirkelig inndeling og kirkelige organer og om valg til disse organene».⁶

Dermed har det skjedd et paradigmeskifte i selvstendigjøringen av kirken. Fra at staten regulerte kirkens organisasjon i lov, gjennom en gradvis lovbasert selvstendigjøring, til at Den norske kirke nå er et selvstendig trossamfunn med en egen organisasjon. Den norske kirke står nå fritt til selv å fastsette bestemmelser om kirkens organisering på den måten som er mest hensiktsmessig.

3.2 KIRKEFORSTÅELSE

3.2.1 Den norske kirkes identitet og oppdrag

Den norske kirke forstår seg selv som en bekjennende, åpen, tjenende og misjonerende folkekirke.⁷ En fornyet gjennomtenkning av kirkens organisasjon må ta utgangspunkt i denne bestemmelsen av Den norske kirkes identitet og oppdrag.

Den norske kirke bekjenner troen på den treenige Gud, Fader, Sønn og Hellig Ånd; Gud som skaper, frelser og livgiver. I bekjennelsen til Gud som Hellig Ånd og livgiver bekjennes også troen på «én hellig, apostolisk og allmenn kirke». Kirken springer ut av Guds livgivende handling gjennom Jesu liv, død og oppstandelse, hvor det skapes et nytt fellesskap mellom Gud og mennesker, og mennesker imellom. Den norske kirke er et uttrykk for den verdensvide kirke som står i en ubrutt historisk sammenheng med den første kristne kirke.

Den norske kirke har derfor en identitet og et oppdrag som er gitt i evangeliet om Guds nåde og kjærlighet til alle mennesker. Den skapes ved evangeliet, og lever og fornyes gjennom ord og sakrament. Kirken er grunnleggende sett et fellesskap av mennesker som er døpt. Kroppen er et bibelsk bilde på forholdet mellom Kristus og kirkens medlemmer og ulike tjenester. De hører sammen som lemmer på en kropp, og er ikke en sammenslutning av likesinnede i kraft av å ha felles interesser eller fordi de er blitt enige om et verdigrunnlag.

Slik Den norske kirke selv er blitt til og lever av evangeliet om Guds nåde, har den som oppdrag å forkynne evangeliet som et budskap til frelse, trøst og håp og et kall til liv i kjærlighet. Dette skjer gjennom forkynnelse av evangeliet i ord og handling, og gjennom dåp og nattverd der mennesker får del i Guds nåde og tas inn i og fornyes i fellesskap med Gud og med hverandre. Som folkekirke forstår Den norske kirke sitt oppdrag å være landsdekkende og til stede overalt med forkynnelsen av evangeliet, og som forsamlingen om ord og sakrament.

I Den norske kirke som en luthersk kirke er det derfor lagt vekt både på tjenesten med å forvalte ord og sakrament, og det allmenne prestedømme. Alle døpte har rett til og ansvar for å dele evangeliet, og dermed også til å dele ansvar i og for menighet og kirke. Ut fra vår lutherske tradisjon er kirkens oppdrag gitt til alle døpte medlemmer, med

⁶ Paragraf 12 andre ledd.

⁷ "Den norske kirkes identitet og oppdrag", Kirkemøtet 2004, også lagt til grunn i senere visjonsdokumenter, jf. sak KM 11/04.

3 Rammer for ny organisering

basis i det allmenne prestedømme. All kirkelig organisering må derfor ses i lys av hva som bidrar til at menigheten kan realisere sitt oppdrag.

Menigheten forstått som en levende organisme har bruk for mange ulike tjenester med forkynnelse, musikk, undervisning, diakonalt arbeid, og å organisere og samordne både de faste tjenester og det frivillige arbeid.

Som bekjennende kirke er Den norske kirke derfor også åpen. Fordi den bekjenner en Gud som gir nytt liv og frelse til alle mennesker, skal den favne mennesker på tvers av skillelinjer og forhold som kan virke ekskluderende. Som bekjennende folkekirke i Norge skal Den norske kirke sikre at alle mennesker overalt i Norge kan møte evangeliet i ord og handling, bære barna sine til dåp, samles om nattverdbordet til tilgivelse, fellesskap og nytt liv, utvikle og tilegne seg kunnskap om kristen tro, og få del i kirkens tradisjon og kultur.

Som bekjennende kirke er Den norske kirke også en tjenende kirke. Den skal tjene mennesker og samfunn med evangeliet i ord og handling. Diakonal innsats er for alle mennesker i alle slags livssituasjoner. Den møter mennesker i ulike former for kriser med ulike behov. Kirken tjener også det samfunnet den er en del av og hører til i, både lokalt, nasjonalt og globalt. Som tjenende skal den være med å bygge gode samfunn sammen med andre aktører. Både gjennom å styrke frivillighet og deltakelse i sivilsamfunn, og gjennom samhandling med politiske myndigheter og andre aktører, kan den bidra til å bygge gode lokalmiljø for menneskers hverdag. Som tjenende er Den norske kirke også kulturbærer som tar vare på og gir videre kultur og tradisjon lokalt og nasjonalt. Uten båndene til staten som kirken hadde tidligere, må denne samfunnsmessige og kulturelle betydningen og relevansen bygges på andre og kanskje nye måter, som ett trossamfunn med mange ulike uttrykk.

Som en misjonerende kirke deler Den norske kirke evangeliet og kaller mennesker til dåp og tro, og til et liv i Guds kjærlighet. Det har den alltid gjort, og det har kommet til uttrykk på ulike måter. Med nye utfordringer som synkende dåpstall og mindre oppslutning om gudstjenester, må denne siden av kirkens oppdrag utvikles videre i alle menigheter og i Den norske kirke som en landsdekkende kirke. Engasjement for og evne til dialog og samtale med mennesker og grupper med en annen religiøs eller livssynsmessig bakgrunn, er også en viktig del av kirkens selvforståelse og oppdrag.

3.2.2 Sammenhenger mellom kirkeforståelse og organisering

Den norske kirkes selvforståelse som bekjennende, åpen, tjenende og misjonerende folkekirke peker på noen uoppgivelige hensyn og legger noen premisser for kirkelig organisering. Sammenhengen mellom det kirken er lokalt og det den er som et større fellesskap kommer her til uttrykk. Kirken blir til ved det som kommer til menneskene og som den verdensvide kirke deler i det ene og samme evangelium. Likevel er kirken til stede og kommer først og fremst til uttrykk lokalt. Fellesskapet om ord og sakrament der Gud skaper og fornyer sin kirke, er først og fremst et lokalt fellesskap, der mennesker møter evangeliets trøst og omsorg i ord og handling, og får nytt livsmot i sin konkrete hverdag. Her hører alle døpte til, og her innbys alle mennesker til å være med, på tvers av de forskjeller som ellers skiller mennesker fra hverandre. Kirken kan på en spesiell måte være åpen og tjenende til stede der mennesker bor, arbeider og lever sine liv. I et samfunn med større mobilitet, med mange måter å kommunisere på gjennom ulike digitale plattformer, blir det også flere muligheter for å formidle evangeliet og til å være en synlig kirke både lokalt og nasjonalt.

Det er en stor og ressurskrevende oppgave for Den norske kirke å være landsdekkende, men uten en slik målsetting kan den ikke fullføre sitt oppdrag som en bekjennende kirke, og heller ikke en åpen, tjenende og misjonerende kirke i Norge.

For å kunne fylle sin identitet og sitt oppdrag slik det her er beskrevet, trenger kirken gode strukturer og ordninger lokalt, regionalt og nasjonalt, og en god samhandling mellom dem med tanke på å fylle hele kirkens mandat. Den trenger også en tjenlig og praktisk organisering med tanke på geografi, demografi og behov for samordning av de lokale og nasjonale ressurser som er tilgjengelige. Strukturene må styrke sammenhengen mellom de ulike tjenester og alle medlemmers ansvar for kirken og dens oppgave.

3 Rammer for ny organisering

Slik Den norske kirke er etablert og har utviklet seg gjennom generasjoner som både en lokal og nasjonal kirke organisert i bispedømmer, og ved å gå gjennom ulike reformer, har den fått en organisasjon og ledelse med tre ulike dimensjoner og strukturer som hver på sin måte uttrykker dens identitet. Kirken har og ledes gjennom kongregasjonalistiske, synodale og episkopale strukturer i samspill med hverandre. Dette har Den norske kirke til felles med mange lutherske og andre kirker som har en liknende historie og læremessig profil. Kirkens organisering vil fortsatt måtte avspeile et slikt samspill, men med et særlig blick på hvordan kirkens oppdrag med evangeliet kan utføres overalt på en best mulig måte. Dette samspillet er i Den norske kirke også blitt beskrevet som samvirke mellom embete og råd.

For organiseringen betyr det at ledelse av kirken må ha lokal forankring. Den lokale kirke må gjennom ledelse av de mennesker som er satt til å utføre oppgavene og i forvaltning av de ulike ressurser kunne forme sin måte å være kirke lokalt på. Det betyr også at den må være demokratisk forankret i den lokale kirkes valgte råd. Dette henger sammen med forståelsen av alle døptes rett til og ansvar for å lede menighet og kirke. Samtidig må ledelsen lokalt gjøre det mulig å rekruttere, motivere og lede medarbeidere til tjeneste og innsats lokalt, og gi dem gode arbeidsvilkår og arbeidsfellesskap. Den lokale kirke forutsetter derfor en lokalt forankret, demokratisk basert ledelse, som samtidig er administrativt og kirkefaglig sterk nok til å rekruttere, motivere og lede kirkens medarbeidere og frivillige. Dette er uttrykt ved at soknene er kirkens grunnenhet, og menighetsrådet opptre på soknets vegne. Men de andre strukturer og tjenester i kirken har også sin basis og er til tjeneste for livet i soknet. Det gjelder de vigslede tjenester og de valgte organer. Den lokale kirke trenger felles, synodale organer som gir felles regler, strukturer og fordeler felles ressurser, og ledelse gjennom det biskoppelige tilsyn med livet i menighetene og de som er satt til tjeneste der.

At kirken er bekjennende, åpen, tjenende og misjonerende gjelder derfor ikke bare den enkelte menighet hver for seg, men slik de hører sammen i Den norske kirke. Når den treenige Gud bekjennes lokalt i gudstjeneste og ved menneskers dåp, så bekjennes det sammen med hele kirken, også med den verdensvide kirke i ulike konfesjoner og på alle kontinenter. Oppdraget utføres både lokalt og i en større sammenheng. Det deles sammen med andre sokn, i bispedømmet og i kirken nasjonalt, men også i det større økumeniske fellesskap.

Bispeembetet og biskopenes tilsyn med de lokale menigheter har vært en del av kirkens struktur siden oldkirken. Det er der for å inspirere, rettledende og verne om kirkens tro og liv lokalt. Det skjer gjennom vigsling av medarbeidere, gjennom veiledning, støtte og om nødvendig tilrettevisning. Det er et uttrykk for at sokn og menigheter hører sammen i bispedømmer, i Den norske kirke og med hele den verdensvide kirke.

Sammenhengen mellom det lokale og det videre fellesskap uttrykkes i Den norske kirkes synodale og valgte organer også på fellesnivå for soknene, i bispedømmene og nasjonalt i Kirkemøtet. Kirken ledes gjennom organ valgt av medlemmer i alle kirkens sokn, for eksempel når det gjelder liturgier, gudstjenestelige bøker og salmebok, valgordninger og tjenesteordninger, felles strategier og planverk. Ledelse i og av den lokale kirke må stå i en organisk sammenheng med denne ledelse av og ved soknene i fellesskap, gjennom dets valgte nasjonale råd.

At Den norske kirke er åpen, bekjennende og tjenende også overfor det samfunn den er en del av lokalt og nasjonalt, forutsetter også relasjoner for samhandling og samskapelse med andre aktører i offentlig sektor så vel som sivilsamfunn, og å utforme kritiske og konstruktive bidrag til utvikling av det norske samfunnet lokalt og nasjonalt.

3.3 GEOGRAFISKE FORHOLD OG BOSETTINGSMØNSTRE

Norge er et langstrakt land med variert geografi og bosetning. I enkelte deler av Norge bor det få mennesker spredt med store avstander, mens andre deler er tett befolket i urbane byområder. Kirken skal være der for alle, uavhengig av om en bor i en liten fjellbygd, en storby eller på en øy uten veiforbindelse. Et av de viktigste målene for Den norske kirke er nettopp å være landsdekkende kirke med tilbud til alle. Norges geografi legger noen premisser for hvordan dette kan gjøres, og legger noen rammer for hvordan kirken kan organisere seg. Det er to viktige konsekvenser man kan trekke ut av dette. Det første er at kirken ikke alltid kan organisere seg etter hva som er mest

3 Rammer for ny organisering

effektivt. Det er et mål i seg selv å tilby kirkelige tjenester til alle selv om dette kan være kostbart. Den andre viktige konsekvensen av Norges geografi er at en kirkelig organisering må være tilstrekkelig fleksibel.

Siden det er stor variasjon i geografiske forutsetninger, bør man utvikle en modell som gir rom for variasjon i lokalkirken. De geografiske og demografiske rammene har hatt stor betydning for hvordan kirken er organisert i dag. Det er i dag 1164 sokn, 348 fellesråd, 94 geografiske prosti⁸ og 11 bispedømmer. Disse nivåene har ulike forutsetninger som har betydning for hvordan de organiserer seg – dette gjelder spesielt sokn og fellesråd. Dette kan konkretiseres ved å se på kirken i Bergen og Røyrvik kommune. Bergen kirkelige fellesråd har ansvar for ca. 190 000 medlemmer fordelt på 25 sokn. I Røyrvik er det ett sokn med ca. 400 medlemmer, som dekker et geografisk område som er over tre ganger så stort som Bergen. Røyrvik har mindre enn ett årsverk ansatt av menighetsrådet, mens Bergen kirkelige fellesråd har over 70 årsverk. Det er andre problemstillinger som gjelder for Røyrvik enn for Bergen. Eksemplet med Bergen og Røyrvik tydeliggjør hvordan kirken i dag preges av en variert geografi, som gjør at kirken lokalt blir svært mangfoldig. En ny organisering må derfor gi tilstrekkelig fleksibilitet med tanke på oppgaver og ansvar.

Eksisterende strukturer i samfunnet er viktige rammer for en ny kirkelig organisering, for hvordan nye prostifellesråd bør organiseres. Det finnes 356 kommuner etter kommunereformen, som etter regionreformen er fordelt på 11 fylker. Kommunene finansierer lokalkirken og derfor er kommunestrukturen viktig å ta hensyn til. I tillegg til disse inndelingene er dagens prostier med på å gi retning for hva som kan være rammene for opprettelsen av et nytt kirkelig organ.

Nye prostifellesråd vil mange steder være kommuneoverskridende, og derfor bør eksisterende kommuneoverskridende strukturer vurderes i arbeidet. Eksempler på dette er interkommunale samarbeid, regionråd og bo- og arbeidsmarkedsregioner. I 2013 var det om lag 850 ulike formelle interkommunale samarbeid⁹, og i 2018 var det om lag 66 operative regionråd¹⁰, som er kjente størrelser med samarbeid på tvers av kommunegrensene. En annen viktig ramme for arbeidet er naturlige områder hvor mennesker bor og arbeider. Transportøkonomisk institutt har utarbeidet en inndeling i bo- og arbeidsmarkedsregioner som gir 159 slike områder.¹¹

3.4 TRENDER OG UTVIKLINGSTREKK I SAMFUNNET

Den norske kirke er en integrert del av samfunnet. Trender og utviklingstrekk utenfor kirken kan ha stor betydning for kirkens evne til å gjennomføre sitt oppdrag, men også for hvordan kirken kan og bør organiseres. I dette kapitlet peker utvalget på noen trender og utviklingstrekk som utvalget ser som særlig viktige i arbeidet med ny kirkelig organisering, riktignok uten ambisjon om å gi en fullstendig analyse.

Det livssynsåpne samfunn

Norge har de siste tiårene beveget seg fra å være et relativt ensartet samfunn til å bli et livssynsåpent samfunn, med mer mangfold.¹² Det religiøse livet preges i dag av en sterk kristen arv på den ene siden, og et større tros- og livssynsmessig mangfold og sekularisering på den andre. Andre viktige trender er økt individualisme og mer åpenhet og diskusjon om religion i det offentlige rom, og at religion ikke bare ses som en privatsak. Det er tendenser til mer polarisering i samfunnet, og dette kan i noen grad skyldes konflikt mellom ulike religioner og trosretninger, riktignok dempet gjennom omfattende arbeid med tros- og livssynsdialog.

Sekularisering og livssynsmangfold utfordrer kirken på å tiltrekke seg og beholde medlemmer. I dag har Den norske kirke en medlemsandel på ca. 70 prosent av befolkningen. I 2030 anslås medlemsandelen å være redusert til ca. 60

⁸ I tillegg har Den norske kirke et ikke-geografisk prosti: Døveprostiet. Se mer om dette i avsnitt 5.10.2.

⁹ KS: [Introduksjonshäfte interkommunalt samarbeid](#). Kommunereformen har antakelig redusert antallet noe siden den gang.

¹⁰ NIVI: [Rapport – Regionråd i Norge](#)

¹¹ TØI: [Inndeling i BA-regioner 2020](#)

¹² Prop 130 L (2018-19) Lov om tros- og livssynssamfunn (trossamfunnsloven) s. 9

3 Rammer for ny organisering

prosent.¹³ Samtidig er det trekk som peker i en annen retning: I 2019 oppgav hele 87 prosent av de spurte medlemmene at de hadde besøkt kirken en eller flere ganger siste år, og et stort flertall av medlemmene er positive eller nøytrale til kirken.¹⁴ Økt polarisering i samfunnet kan kreve at kirken tar tydeligere stilling i vanskelige spørsmål, som må balanseres mot ønsket om å være en åpen og inkluderende folkekirke.

Urbanisering endrer kirkelandskapet

Veksten som ventes i folketallet fremover antas først og fremst å komme i sentrale strøk, mens mange distriktskommuner får nedgang i folketallet.¹⁵ Distriktskommunene ventes også å bli rammet hardere av trenden med aldrende befolkning som blant annet vil gi kommunene lavere skatteinntang.¹⁶

Med endringer i befolkningsmønster endres også kirkebruken. Når det etableres nye bydeler eller lokalsamfunn utvides, oppstår behovet for nye kirker. På motsatt side kan nedgang i folketall gi færre besøk i mange kirker, redusert finansieringsgrunnlag og svekket tilbud. Befolkningsnedgang betyr ikke nødvendigvis at det lokale eierskapet til lokalkirken blir svakere. I mange lokalsamfunn oppleves lokalkirken som den siste «offentlige» institusjonen som er igjen, etter at andre viktige identitetsmarkører og møtesteder som skole og nærbutikk er lagt ned. Mange steder er det derfor stort eierskap til kirke og menighet.

En gjennomgang av soknestructuren inngår ikke i utvalgets mandat. Trendene kan likevel være viktige for en ny kirkelig organisering fordi de kan gi enda større variasjon i hva det vil si å være lokalkirke fremover.

Digitalisering åpner for nye muligheter

Digitalisering er i ferd med å gi store endringer i kirkens virksomhet, og som på andre områder er utviklingen fremover svært usikker. Stadig flere oppgaver løses digitalt av både ansatte, folkevalgte og frivillige. Kirkens medlemmer kan selv delta mer aktivt i oppgaveløsingen, og oppgaver som tidligere måtte løses fysisk lokalt kan nå løses i en stedsuavhengig «sky». Digitaliseringen gir også nye muligheter når det gjelder formidling av kirkens budskap. Gudstjenester, andakter og konserter kan sendes direkte, og trosopplæring kan skje gjennom digitale verktøy. Digitaliseringen kan føre med seg positive endringer for Den norske kirke, for eksempel mer effektiv ressursbruk i samhandling og mer direkte kontakt med det enkelte medlem. Samtidig blir kirken del av en stadig større konkurranse om digital oppmerksomhet.

En svakere offentlig økonomi vil utfordre alle tilskuddsmottakere

Fremskrivninger viser tydelig at Norges offentlige økonomi vil bli strammere fremover, blant annet som følge av lavere oljeinntekter og en aldrende befolkning.¹⁷ Mange kommuner opplever en strammere økonomisk situasjon allerede. Trendene møtes med krav om effektivisering av offentlig sektor, og konkrete innsparingstiltak som i staten gir seg utslag i såkalte områdejennomganger og mer generelle kutt i bevilgningene. På lik linje med andre mottakere av offentlige tilskudd må kirken på samme måte som i dag, også i fremtiden være forberedt på å vise stat og kommune at tildelte midler brukes på en effektiv måte, og at organiseringen legger til rette for dette.

Strengere krav til offentlig og private virksomheter

Gjennom de siste tiårene er norsk arbeidsliv blitt mer formalisert og regulert. Arbeidsmiljøloven er blitt utvidet til flere områder, det har kommet forskrifter for internkontroll, direktiver og sertifiseringer med mer. Dette fører til at den som er ansvarlig arbeidsgiver har fått økt formelt og reelt ansvar, med større krav til virksomhetens styring. I arbeidet med ny kirkelig organisering gjør denne trenden det særlig viktig å holde målet om forenkling høyt hevet. Utvalget er svært bevisst på at en enklere organisering er viktig av hensyn til kirkens måloppnåelse, ressurseffektivitet og omdømme.

¹³ Helge Brunborg (2019). *Utviklingen av antall medlemmer i Den norske kirke*. Rapport skrevet på oppdrag fra Kirkerådet

¹⁴ Kirken.no: [Medlemsundersøkelse for Den norske kirke 2019](#), utført av Opinion for Kirkerådet, rapport publisert august 2019.

¹⁵ SSB: [Befolkningsframskrivninger fram til 2040 for hver enkelt kommune](#)

¹⁶ NOU 2020:15 [Det handler om Norge - Utredning om konsekvenser av demografiutfordringer i distriktene](#)

¹⁷ Se bl.a. Meld. St. 14 (2020–2021) Perspektivmeldingen 2021.

3 Rammer for ny organisering

Samarbeid og samskaping – med bærekraft for øyet

Kirken, kommunen og frivillige organisasjoner har lange tradisjoner for å finne sammen å løse viktige samfunnsoppgaver i det sosiale og kulturelle arbeidet lokalt. Samhandlingsreformen «Kommune 3.0» som er initiert av Kommunenes sentralforbund (KS) bygger på prinsippet om samskaping. Med samskaping menes «når to eller flere offentlige og private parter inngår i et likeverdig samarbeid, med hensikt å definere problemer og designe og implementere nye og bedre løsninger».¹⁸ Fremover vil slik samskaping og andre former for samarbeid bli stadig mer relevant, etter hvert som kommuneøkonomien blir strammere og befolkningen eldre. Både kommunene og sivilsamfunnet utfordres på å innrette sin virksomhet slik at den kan bidra til oppfyllelse av bærekraftmålene. Den norske kirke er allerede i dag en viktig bidragsyter i arbeidet med flere av disse målene. For kirken innebærer dette store muligheter for enda mer livsnær og relevant utdrettet virksomhet. For den enkelte lokalkirke representerer samarbeidene samtidig en utfordring til å definere hva som skal være den enkelte lokalkirkens bidrag, i lys av de ressursene den besitter i form av frivillige, ansatte, lokaler mv.

3.5 NYTT REGELVERK GIR RAMMER FOR NY ORGANISERING

Grunnloven har følgende ordlyd: «Den norske kirke, en evangelisk-luthersk kirke, forblir Norges folkekirke og understøttes som sådan av staten. Nærmere bestemmelser om Kirkens ordning fastsettes ved Lov».¹⁹ Trossamfunnslovens²⁰ kapittel 3 inneholder slike lovbestemmelser om Den norske kirke. Formålet med lovbestemmelsene «er å legge til rette for at Den norske kirke forblir en landsdekkende og demokratisk evangelisk-luthersk folkekirke». Trossamfunnsloven inneholder noen rammebetingelser for den kirkelige organiseringen:

- Den norske kirke skal forbli landsdekkende, hvert sokn skal være betjent av prest og hvert bispedømme skal være betjent av biskop
- Den norske kirke skal forbli demokratisk
- Det følger av loven at både soknene og Den norske kirke er rettssubjekter. Samtidig inngår alle soknene og det nasjonale rettssubjektet i ett trossamfunn.
- Den norske kirke er betegnelse på to ulike størrelser; på hele trossamfunnet, som omfatter alle de kirkelige rettssubjektene, og på det nasjonale rettssubjektet
- Menighetsrådet opptrer på vegne av soknet med mindre det er fastsatt i eller i medhold av lov at et annet organ opptrer på vegne av det
- Kirkemøtet opptrer på vegne av rettssubjektet Den norske kirke når ikke annet er fastsatt i eller i medhold av lov
- Finansieringen av Den norske kirke er todelt; staten gir tilskudd til prestatjenesten og kirkens virksomhet nasjonalt og regionalt og enkelte andre kirkelige formål, mens kommunene gir tilskudd til kirkens virksomhet lokalt
- All prestatjeneste skal organiseres slik at prestene kan utøve sin tjeneste i samsvar med ordinasjonens forutsetninger og forpliktelser

Samtidig med endringene i trossamfunnsloven ble det også gjort endringer i gravplassloven. Loven fastsetter at det kirkelige organet som etter Kirkemøtets beslutning opptrer på soknets vegne i saker som gjelder drift og forvaltning av gravplasser, er lokal gravplassmyndighet. Samtidig kan statsforvalteren (tidligere kalt fylkesmannen) etter søknad fra kommunen fastsette at ansvaret som lokal gravplassmyndighet etter loven skal ligge til kommunen.

Kirkemøtet har myndighet som øverste organ i trossamfunnet Den norske kirke. Det utøver som demokratisk valgt organ på ulovfestet grunnlag slik myndighet i Den norske kirke som det må ha for å ivareta oppgaven med å holde Den norske kirke sammen, som organisasjon, som kirke og som trossamfunn.²¹ Som trossamfunnets øverste

¹⁸ Jakob Torfing, Roskilde Universitet, [siteret på KS sine nettsider](#) [hentet 20. desember 2020]

¹⁹ Grunnloven § 16 annet og tredje punktum

²⁰ Lov 24. april 2020 nr. 31 om tros- og livssynssamfunn (trossamfunnsloven)

²¹ Se Prop. 130 L (2018–2019) side 228.

3 Rammer for ny organisering

representative organ treffer Kirkemøtet vedtak i liturgi- og læresaker, som for eksempel legger rammene for gudstjenester og kirkelige handlinger i lokalkirkene.²² Kirkemøtets organiseringskompetanse gir grunnlag for at Den norske kirke etablerer sin egen organisasjon og kan drive sin egen virksomhet.²³ Organiseringskompetansen må imidlertid utøves innenfor rammer som følger av blant annet trossamfunnsloven, gravplassloven og den alminnelige arbeidsretten. Kirkemøtet kan ikke treffe vedtak eller gi instruks i enkeltsaker som soknets organer skal avgjøre. Det er forutsatt at det nærmere forholdet mellom Kirkemøtets og soknenes myndighet bør fastsettes i kirkeordningen.²⁴ Kirkemøtets organiseringskompetanse er nærmere beskrevet i kapittel 7.3.

²² Se Prop. 130 L (2018–2019) side 260–261 og Prop. 55 L (2015–2016) side 52.

²³ Se Prop. 130 L (2018–2019) side 228.

²⁴ Se Prop. 130 L (2018–2019) side 261.

4 DAGENS KIRKELIGE ORGANISERING

4.1 DAGENS ORGANISERING

Den norske kirke er et trossamfunn med 3,7 millioner medlemmer, 100 000 frivillige, 13 500 folkevalgte og over 9 000 ansatte. Med dette kapittelet ønsker hovedutvalget å gi en grunnleggende innføring i hvordan Den norske kirke fungerer som organisasjon, arbeidsgiver og demokratisk organisasjon. På denne måten vil det være lettere å forstå hva som i de senere kapitlene foreslås endret. En mer detaljert redegjørelse for dagens organisering finnes i rapporten fra arbeidsgruppe 1, mens avsnitt 3.1 i denne utredningen gir et historisk blikk på organiseringen.

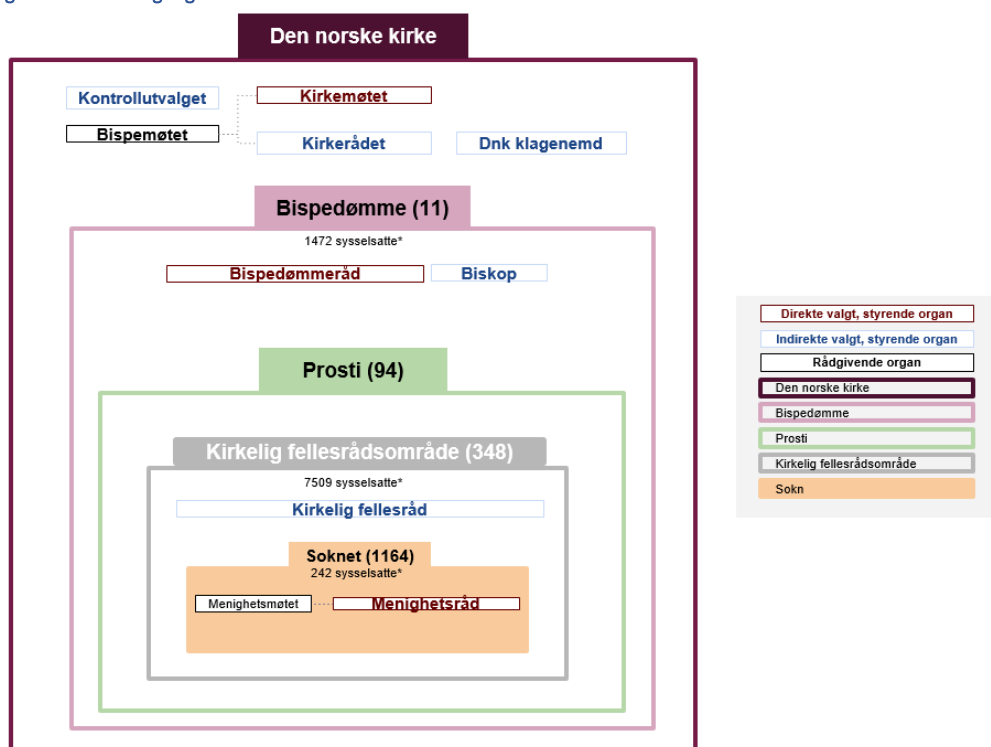
I dag er Den norske kirke finansiert både via staten og kommunene. Trossamfunnsloven slår fast at kirken fortsatt skal ha todelt finansiering, og dette vil også ligge til grunn for en ny kirkelig organisering.

4.1.1 Ett trossamfunn – to rettssubjekter

Som trossamfunn utgjør kirken en enhet, men som organisasjon består den av flere geografiske nivåer med ulike organer på hvert nivå. Disse organene har ulike oppgaver og ansvarsområder, og står i relasjon til hverandre, med det som gjerne omtales som styringslinjer fra ett organ til et annet.

De fem geografiske nivåene i Den norske kirke er soknet, fellesrådsområdet (som stort sett samsvarer med kommunen), prostiet, bispedømmet og Den norske kirke nasjonalt. De tre nivåene soknet, bispedømmet og kirken nasjonalt er organisert på en måte som gjenspeiler noen sentrale trekk i kirkeforståelsen til vårt trossamfunn, se avsnitt 3.2. Dette gjelder ikke nivåene fellesråd og prosti, som er rene administrative organer. De fem nivåene og organene på hvert nivå er illustrert i Figur 4.1. Den kirkelige rådsstrukturen er ikke hierarkisk i den forstand at de kirkelige rådene står i et generelt over- eller underordningsforhold til hverandre, men på samme tid er det tunge sammenbindende strukturer. Samtidig er Kirkemøtet RDNKs øverste organ, og dermed overordnet andre organer for RDNK.

Figur 4.1 Nivåene og organene i Den norske kirke



4 Dagens kirkelige organisering

Sokn og menighetsråd

Det lokale nivået er soknet. Soknet er den geografiske rammen for den lokale menigheten, og omtales gjerne som kirkens grunnenhet. Ved inngangen til 2021 var det 1164 sokn som varierer i geografisk utstrekning og antall medlemmer – men hvert sokn har minst en kirke som «sin». Et menighetsråd velges blant kirkemedlemmene i soknet og består av fire, seks, åtte eller ti medlemmer, sammen med soknepresten. Menighetsrådet opptre på vegne av medlemmene i soknet, og har ansvaret for arbeidet i menigheten. I kirkeordningen, som er kirkens egen lovgivning, er menighetsrådets fremste oppgave beskrevet i § 12:

Menighetsrådet skal ha sin oppmerksomhet henvendt på alt som kan gjøres for å vekke og nære det kristelige liv i soknet, særlig at Guds ord kan bli rikelig forkynt, syke og døende betjent med det, dømte gis trosopplæring, barn og unge samlet om gode formål og legemlig og åndelig nød avhjulpet.

Menighetsrådets oppgaver omtales ofte som menighetsrådets virksomhetsansvar. Kirkeordningen trekker spesielt frem ansvaret for kirkelig undervisning, kirkemusikk og diakoni. Rent rettslig er soknet et selvstendig rettssubjekt, som vil si at soknet selv har «rettigheter og forpliktelser, er part i avtaler med private og offentlige myndigheter og har partsstilling overfor domstoler og andre myndigheter», slik det står i trossamfunnsloven § 11.

Kommune og kirkelig fellesråd

Alle soknene innenfor én kommune utgjør ett fellesrådsområde, men på enkelte steder omfatter fellesrådsområdet to eller flere kommuner. Kirkelige fellesråd har røtter tilbake til 1897, men ble formelt etablert i 1997²⁵ og overtok da ansvaret for kirken som tidligere hadde ligget i kommunen. Ved inngangen til 2021 var det 348 fellesråd. Kirkelige fellesråd representerer kirkens medlemmer i området, og velges gjennom indirekte valg fra menighetsrådene. Hvert fellesråd har dessuten en geistlig representant oppnevnt av biskopen, og kommunene har også anledning til å oppnevne en kommunal representant.

En ordning med kirkeverge fantes så tidlig som på 1100-tallet. I begynnelsen var det i utgangspunktet et ulønnet verv med ansvar for å vedlikeholde kirkene, og med krav om å avlegge årlig regnskap.²⁶ I dagens ordning er kirkevergen leder av den daglige driften av fellesrådet. Gjennom kirkeordningen har fellesrådet fått ansvar for utvalgte oppgaver på vegne av soknet, som forvaltning av kirkebygg og gravplasser, og en del administrative og økonomiske oppgaver. Fellesrådet er arbeidsgiver for de som jobber i soknene, med unntak av prestene og enkelte andre som er ansatt direkte av menighetsrådet. Fellesrådet har dermed mange ulike ansattgrupper, som kirkemusikere, menighetspedagoger, diakoner, kirketjenere, renholdere, gravplassmedarbeidere, rådgivere, sekretærer og koordinatore. Disse ansettes av fellesrådet, etter innspill fra menighetsrådet, og kirkevergen er deres leder.

Prosti

Hvert sokn er del av et prosti i tillegg til et kirkelig fellesråd. Ved inngangen til 2021 var det 94 geografiske prostier i Norge.²⁷ De fleste prostier omfatter flere kirkelige fellesråd og dermed også kommuner, men det finnes også eksempel på store kommuner som utgjør ett prosti, eller der det er flere prosti innad i en kommune.

Prostiet ble etablert som enhet i Den norske kirke allerede på 1200-tallet, og er et administrativt nivå uten formelle rådsorganer.²⁸ Prosten er leder for prestatjenesten i prostiet, fungerer som arbeidsgiver for prestene i prostiet og bistår biskopen. Prosten er en kirkelig leder som skal samvirke med de kirkelige rådene i prostiet, og bidra med

²⁵ Lov om kirker og kirkegaarde av 1897 § 45.

²⁶ NOU 1989:7 Den lokale kirkes ordning, side 44

²⁷ I tillegg utgjør Døveprostiet et ikke-geografisk prosti organisert etter en særskilt ordning fastsatt av Kirkemøtet, se avsnitt 5.10.2.

²⁸ Det finnes riktignok en mulighet for å etablere frivillige prostiråd for å fremme samarbeid mellom menighetsrådene i prostiet, se [Retningslinjer 11. april 2016 for prostiråd og prostimøter](#).

4 Dagens kirkelige organisering

faglig veiledning, råd og støtte.²⁹ Både prosten og prestene som arbeider i prostiet blir ansatt av bispedømmerådet. Prosten har gjerne en sekretærressurs som bistår i å koordinere prestene i prostiet.

Bispedømme og bispedømmeråd

Norge har elleve bispedømmer, hver med en biskop og et folkevalgt bispedømmeråd.³⁰ Bispeembetet har vært en del av kirken siden oldkirken, med hovedoppgave å inspirere, rettlede og verne om kirkens tro og liv lokalt. Biskopen er den kirkelige lederen i bispedømmet. I dag utøver biskopen sin ledelse gjennom å føre tilsyn med menighetene og de kirkelige medarbeiderne, og dels gjennom å lede prestatjenesten og være arbeidsgiver for prester og proster.

Bispedømmerådet representerer kirkemedlemmene i bispedømmet, og velges ved direkte valg i kirkevalget. På samme måte som menighetsrådet har et ansvar for å vekke og nære det kirkelige livet i soknet, har bispedømmerådet et ansvar for å vekke og nære det kirkelige livet i menighetene og i hele bispedømmet. Bispedømmerådet ivaretar sitt «vekke og nære»-ansvar blant annet gjennom strategiarbeid og ansettelse av menighetsprestene, etter at både menighetsråd og prost har gitt innspill.

I hvert bispedømme finnes det et bispedømmekontor som fungerer som sekretariat for bispedømmerådet og biskopen. Bispedømmekontoret ivaretar personalfunksjoner for prestene og prostene i bispedømmet, og har fagstillinger som fungerer som rådgivere for biskop og bispedømmeråd og som bidrar til faglig utvikling i bispedømmet. Stiftsdirektøren er daglig leder for bispedømmekontoret, og rapporterer både til bispedømmerådet og biskopen.

Nasjonalt nivå med Kirkemøtet, Kirkerådet og Bispemøtet

Kirkemøtet er kirkens øverste demokratiske myndighet. De som velges til å være folkevalgte i bispedømmerådet, velges samtidig til å være medlemmer av Kirkemøtet. Kirkemøtet gjennomføres normalt én gang årlig, og kan gjøre vedtak bl.a. om kirkens lære og liturgier, og etter at ny trossamfunnslov trådte i kraft, hvordan kirken skal organisere seg som trossamfunn. På samme måte som soknene er selvstendige rettssubjekt, er også Den norske kirke nasjonalt (RDNK) et rettssubjekt, der Kirkemøtet er øverste organ. Den norske kirke nasjonalt mottar et rammetilskudd fra staten, som Kirkemøtet disponerer.

Kirkemøtet velger et Kirkeråd som er det utøvende og saksforberedende organ mellom Kirkemøtene. Kirkerådet har et sekretariat (som også kalles Kirkerådet), der ansatte gjør saksforberedende arbeid til både Kirkerådet og Kirkemøtet. Sekretariatet innehar også ansvaret for fellestjenester for alle som er ansatt i det nasjonale rettssubjektet (lønn og økonomi), og arkivtjeneste for bispedømmerådene og Kirkerådet.

Bispemøtet er også et nasjonalt organ bestående av alle landets biskoper. Det har et særskilt ansvar for kirkens lære, noe som bl.a. kommer til uttrykk ved at Bispemøtet har en særlig rolle ved behandling av lære- og liturgisaker i Kirkemøtet og Kirkerådet. Bispemøtet skal også bidra til å fremme enhet i kirken og med andre kirker. Bispemøtet er dessuten et samordningsorgan for biskopene. Bispemøtet ledes av preses, og har et sekretariat som ledes av en generalsekretær.

Kirkemøtet velger også Samisk kirkeråd etter nominasjon fra Samisk kirkelig valg møte. Samisk kirkeråd er Kirkemøtets organ for samisk kirkeliv og har som oppgave å fremme, verne og samordne samisk kirkeliv i Den norske kirke. Det har felles sekretariat med Kirkerådet.

²⁹ På bakgrunn av erfaringer som ble gjort med forsøk med en ny organisering av prestatjenesten, ble det i 2004 vedtatt en prostereform som hadde som hovedformål å legge til rette for å styrke prostens rolle som leder av prestatjenesten i prostiet, samt stimulere til økt samarbeid mellom prestene. Prostiet ble fastsatt som prestens tjenestedistrikt, men med særskilt ansvar for et avgrenset område (ett eller flere sokn). Som en del av reformen ble det lagt vekt på å utvikle prostens lederkompetanse.

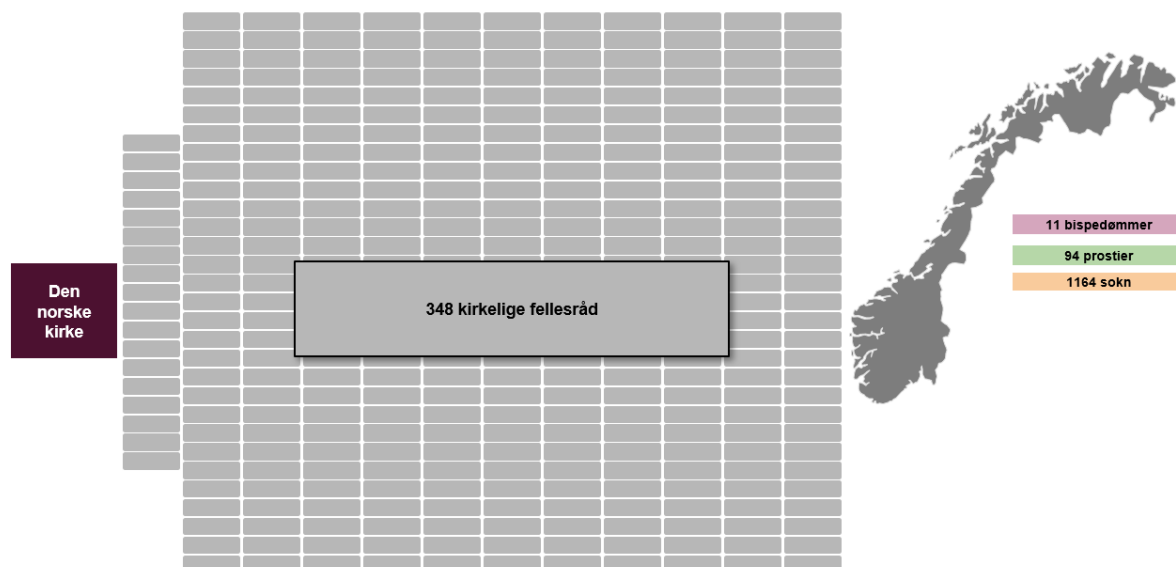
³⁰ I Nidaros bispedømme er det to biskoper; Nidaros biskop og preses i Bispemøtet, som er biskop i Nidaros domprosti.

4 Dagens kirkelige organisering

4.1.2 Den norske kirke som arbeidsgiver

Selv om Den norske kirke er én kirke og ett trossamfunn, er ikke kirken én arbeidsgiver, se Figur 4.2. De fleste som har kirken som arbeidssted, er ansatt i et kirkelig fellesråd (ca. 7 500 ansatte). Disse varierer i størrelse, med både små, mellomstore og store virksomheter. Størst er likevel RDNK (ca. 1 600 ansatte), som arbeidsgiver for prestene, prostene og de ansatte i sekretariatene for bispedømmene og Kirkerådet.

Figur 4.2 Ett trossamfunn – 349 arbeidsgivere



I hvert av de 1 164 soknene i kirken finnes det dermed medarbeidere fra to ulike arbeidsgivere: En eller flere prestere som er ansatt i rettssubjektet Den norske kirke, og flere ansatte i fellesrådet. Både kirkemusikere, trosopplærere, diakoner og ansatte med ansvar for kirkebygg, gravplass, økonomi og administrasjon er ansatt i fellesrådet. Menighetsrådene kan også velge å ansette egne diakoner, prestere og andre, som gir en tredje arbeidsgiver. Det er de to første, RDNK og fellesrådene, som er hovedtema for denne utredningen, og som gir de to «arbeidsgiverlinjene».

KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter organiserer kirkelige fellesråd, RDNK og en del menighetseide barnehager og organisasjoner med kirkelig tilknytning. KA-sektoren er et selvstendig tariffområde. Både menighetsråd, kirkelige fellesråd og Kirkemøtet har overdratt sitt partsansvar etter arbeidstvistloven til KA. Lønns- og arbeidsvilkår for ansatte i Den norske kirke reguleres som følge av dette etter forhandlinger mellom KA og de arbeidstakerorganisasjoner som har kirkeansatte blant sine medlemmer. KA bistår både de lokalkirkelige arbeidsgiverne og kirken nasjonalt/regionalt med opplæring, veiledning og råd særlig knyttet til arbeidsgiveransvar, med vekt på arbeidsrettslig rådgivning, personalsaker og lederopplæring. KA og Kirkerådet har en samarbeidsavtale som har som overordnet formål å sørge for god samhandling og samlet ressursutnyttelse.

4.1.3 Relasjoner og styring i Den norske kirke

Som organisasjon består Den norske kirke av fem nivåer og en rekke stillinger, råd og administrative organer, som står i ulike former for relasjoner til hverandre. Relasjonene i form av arbeidsgiverlinjer og styringslinjer er tegnet inn i Figur 4.3. De tykkeste strekene viser arbeidsgiverlinjene, og illustrerer at det er to arbeidsgiverlinjer i to ulike rettssubjekt. De tynnere strekene viser styringslinjene. Dette er linjer mellom organer som står i en sammenheng, i den forstand at et organ kan fastsette mål og prioriteringer, tildele budsjettmidler til en annen enhet, og innhente rapportering om bruken av midlene.

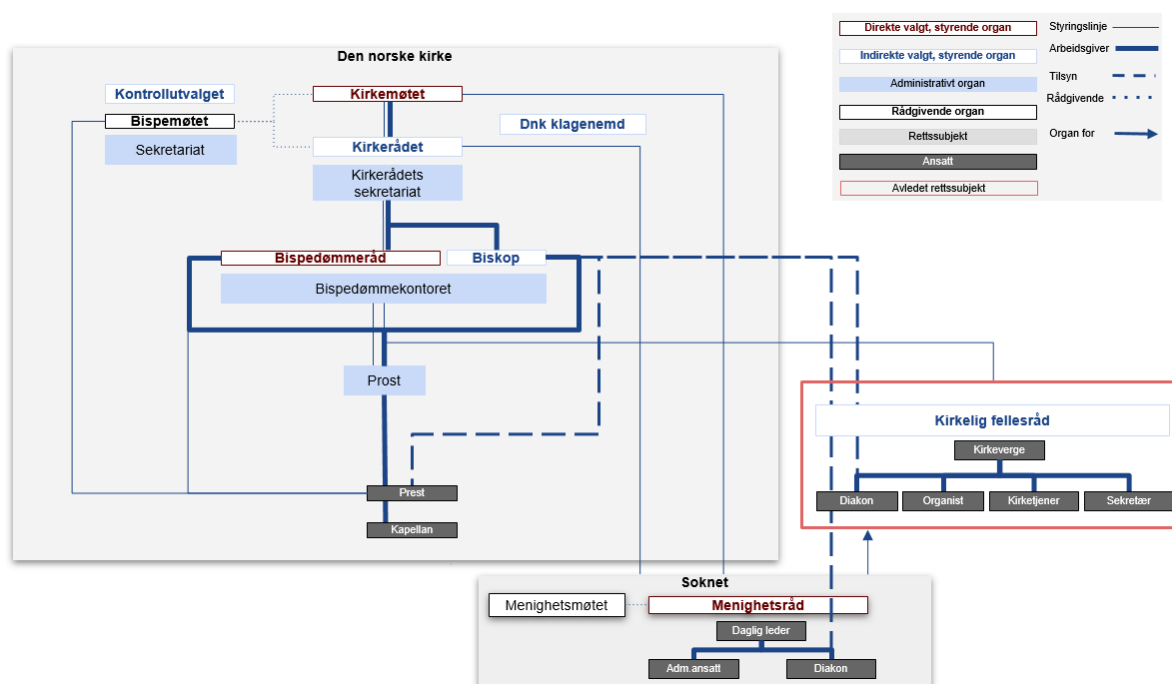
Noen steder mangler det styringslinjer, men det kan fortsatt være etablerte relasjoner mellom de ulike enhetene. Det skjer for eksempel en viss samordning mellom de to arbeidsgiverlinjene lokalt selv om dette ikke fremgår av figuren: Menighetsrådet vedtar mange planer som både menighetsprest og andre ansatte vil måtte forholde seg til, bl.a. for diakoni, trosopplæring og gudstjenesteliv. I tillegg har prostene i sin tjenesteordning fastsatt at de «i samvirke med

4 Dagens kirkelige organisering

kirkelig råd og utvalg [skal] bidra til godt arbeidsmiljø, samarbeid og åndelig fellesskap innen de kirkelige arbeidslag i prostiet» samt at de skal «sørge for den nødvendige samordning mellom prestedtjenesten og de kirkelige rådenes virksomhet». Tilsvarende har sokneprester i sin tjenesteordning at de skal sørge «for den nødvendige samordning med menighetsrådets virksomhet». Biskopen har også et ansvar for å sørge for nødvendig samordning med de kirkelige rådenes virksomhet, mens bispedømmerådet har et ansvar for å fremme samarbeid mellom de enkelte menighetsråd. Samtidig har kirkelig fellesråd samordningsansvaret for arbeidsmiljøet lokalt i henhold til arbeidsmiljøloven.³¹

Det gjennomføres årlige utviklingssamtaler mellom Kirkerådet ved preses, direktør og assisterende direktør og bispedømmet ved biskop, bispedømmerådsleder og stiftsdirektør.

Figur 4.3 Arbeidsgiverlinjer og styringslinjer i Den norske kirke³²



De fleste organisasjoner er bygget opp med enheter i et hierarki der arbeidsgiverlinjen og styringslinjen er samlet. Forholdet mellom rådsorganene i Den norske kirke har aldri vært hierarkisk, og i kirken er styringshierarkiet brutt opp av at arbeidsgiverlinjen og styringslinjen er splittet fra hverandre, og at personell som jobber sammen i samme organisatoriske enhet, både på kirkelig fellesrådsnivå og på menighetsnivå, har ulike arbeidsgivere. Finansieringsmodellen følger heller ikke en tradisjonell hierarkisk struktur der øverste organ formelt sett disponerer helheten i virksomhetens budsjett. De ulike enhetene i trossamfunnet mottar og disponerer finansiering fra ulike kilder, både stat, kommune, gaver og tilskudd fra Opplysningsvesenets fond, og det er den mottakende enheten som disponerer midlene. I andre komplekse organisasjoner vil det gjerne være laget en fullmaktoversikt som definerer og formaliserer hvilket ansvar og hvilke fullmakter til å disponere midler som ligger til de ulike rollene, men dette er ikke gjort for Den norske kirke.

4.1.4 Demokrati og legitimitet

Den norske kirke er en demokratisk styrt folkekirke. Kirkestyret er lagt til demokratisk valgte organer både på lokalt nivå (soknets organer), regionalt nivå (bispedømmerådet) og nasjonalt nivå (Kirkemøtet og tilhørende organer på

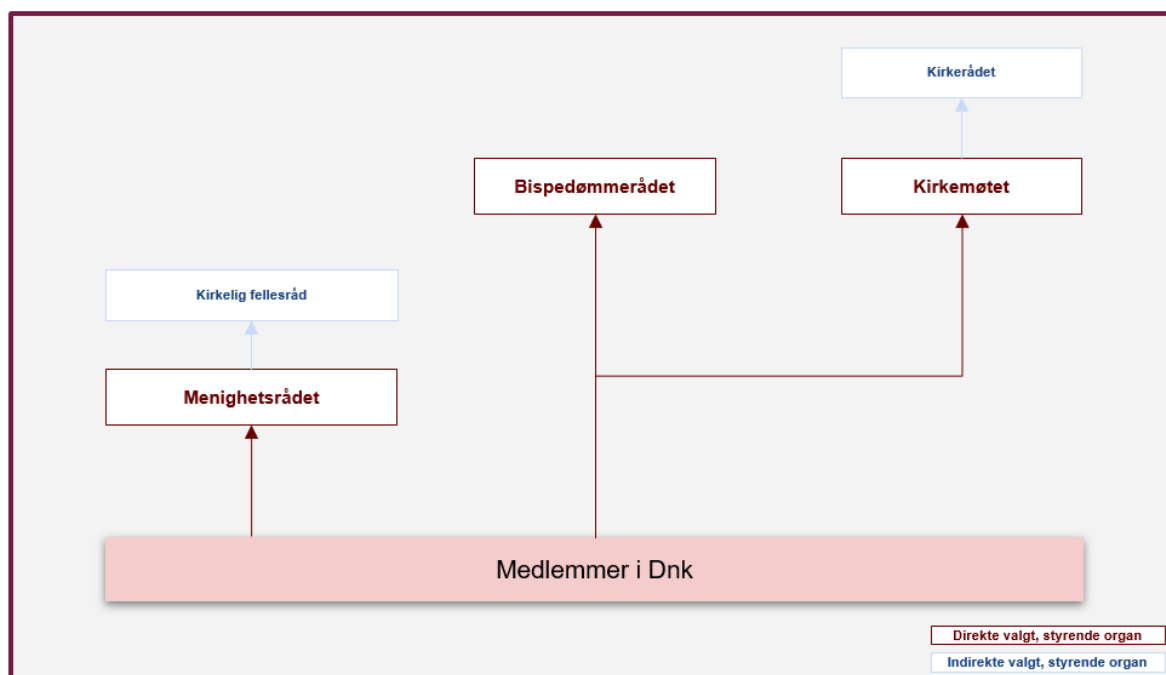
³¹ Arbeidsmiljøloven § 2-2.

³² Figur 4.3 må ses i sammenheng med nærmere beskrivelse av organene i rapporten. Det gjelder særlig Bispemøtet, som ikke bare er et rådgivende organ for Kirkemøtet. Bispemøtet er også både et samordningsorgan for biskopens tjenesteutøvelse, inkludert deres utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner, og har et nasjonalt ansvar for prestenes etter- og videreutdanning.

4 Dagens kirkelige organisering

nasjonalt nivå). I tråd med prinsippet om embete og råd, er prestatjenesten (embetet) også representert i kirkens demokratisk valgte styringsorganer. I Den norske kirke har ethvert kirkemedlem et medansvar for kirken, og muligheten til å la sin stemme høres. At kirken styres av et samvirke mellom prester (embete) og folkevalgte (råd), og deres sekretariater, viser kirkens særpreg som organisasjon. Hvert fjerde år gjennomføres kirkevalget, der det gjennom direkte og indirekte valg velges medlemmer til rådsorgan som nevnt over. Blant de fem nivåene i kirkens organisering, er det rådsorgan på fire av disse.

Figur 4.4 Demokrati og legitimitet i Den norske kirke



Gjennom kirkevalget er det medlemmene som velger hvem som skal sitte i det styrende organet. Menighetsrådet, bispedømmerådet og Kirkemøtet henter sin legitimitet gjennom kirkevalget, der alle medlemmer over 15 år kan velge hvem som skal sitte i disse organene. Kirkelig fellesråd henter sin legitimitet fra menighetsrådene i fellesrådsområdet, og Kirkerådet henter sin legitimitet fra Kirkemøtets medlemmer. Gjennom en kombinasjon av direkte og indirekte valg av representanter til styrende organer, kan man legge til rette for at styringen av trossamfunnet både har legitimitet i medlemsmassen og at styringen av trossamfunnet kan fungere på en effektiv måte.

Gjennom å være organisert som en folkekirke med valgte styrende organer legger trossamfunnet til rette for at utviklingen av organisasjonen kan orienteres mot medlemmenes ønsker og behov. Medlemmene kan gjennom kirkedemokratiet oppleve representativitet og tilhørighet, og medvirke i kirkens beslutningsprosesser. De valgte kirkelige styringsorganer representerer Den norske kirkes øverste organer.

4.1.5 Finansiering

Den norske kirke blir i hovedsak finansiert gjennom tilskudd fra stat og kommune. I tillegg har menighetene inntekter gjennom gaver og innsamlinger, lokale fond, leieinntekter o.l., og Opplysningsvesenets fond gir tilskudd til Den norske kirke. De økonomiske forpliktelsene stat og kommune har til kirken er regulert i trossamfunnsloven.

Staten har ansvar for å gi tilskudd til prestatjenesten, virksomheten i de regionale og sentrale rådene samt til andre kirkelige formål. Bevilgningen fra staten gis i form av et rammetilskudd som Kirkemøtet disponerer. På bakgrunn av Kirkemøtets budsjettvedtak, stiller Kirkerådet midler til disposisjon for bispedømmerådene gjennom tildelingsbrev. Om lag 500 millioner kroner blir gitt i tilskudd via bispedømmerådene til soknene, til kirkelige formål som trosopplæring, diakoni, kirkelig undervisning og kirkemusikk. På nasjonalt nivå er det satt av midler til aktiviteter

4 Dagens kirkelige organisering

felles for alle enheter i Den norske kirke, inkludert drift av folkevalgte organer på nasjonalt nivå, Den norske kirkes medlemsregister og enkelte fellestjenester.

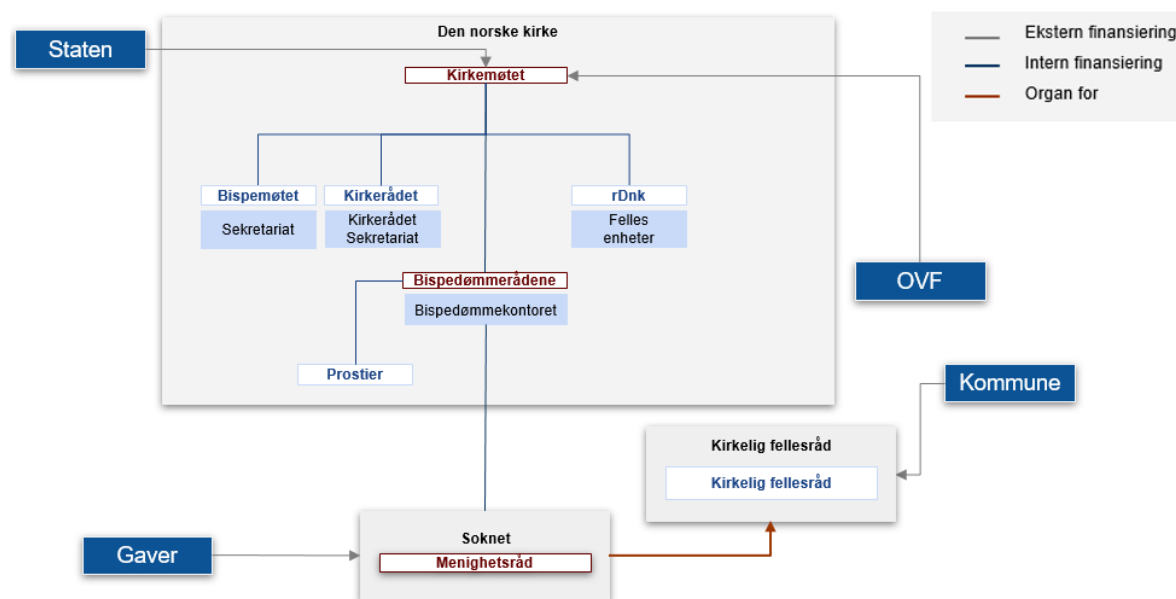
Kommunen har ansvar for å gi tilskudd til kirkens virksomhet lokalt. Tilskuddet skal sikre at kirkebyggene holdes i forsvarlig stand, slik at de kan benyttes til gudstjenester og kirkelige handlinger, og det skal sørge for at soknene har tilfredsstillende bemanning ved gudstjenester og kirkelige handlinger samt tilstrekkelig administrativ hjelp. Kommunen gir også tilskudd til soknet som dekker utgifter til anlegg, drift og forvaltning av gravplasser. Kommunens tilskudd gis etter budsjettforslag fra soknet, det vil de fleste steder si kirkelig fellesråd. Det statlige tilskuddet til Den norske kirke nasjonalt dekker lønnen til prestedtjenesten, mens Den norske kirke lokalt sørger for kontor og administrative tjenester for prester og lokalt tilsatte.

Ut over statlige og kommunale tilskudd får Den norske kirke et finansielt tilskudd fra Opplysningsvesenets fond til felleskirkelige oppgaver. Tilskuddet disponeres av Kirkemøtet, som fordeler det til bispedømmerådene og Kirkerådet.

Menighetene får også en del inntekter gjennom gaver og innsamlinger, givertjeneste, brukerbetaling og andre inntekter fra lokale fond og leie m.m. Givertjeneste, ofringer m.m. er omfattet av den generelle ordningen for skattefradrag for gaver til frivillige organisasjoner. Beløpene som samles inn i menighetene omfatter ikke bare gaver til menighetene, men også til kirkelige formål utenfor menighetene, blant annet til frivillige kristelige organisasjoner.

Trossamfunnsloven gir departementet myndighet til å fastsette om andre regler enn regnskapsloven skal gjelde for det nasjonale rettssubjektet og for soknene. Departementet har fastsatt egne forskrifter for hhv. for regnskapsføring av pensjonsutgifter for RDNK og for økonomiforvaltning i sokn i Den norske kirke.³³

Figur 4.5 Finansieringen av Den norske kirke



4.1.6 Frivillighet i Den norske kirke

I Den norske kirke utgjør frivilligheten om lag 1 000 årsverk fordelt på 100 000 frivillige, noe som utgjør 2,5 prosent av medlemmene.³⁴ Selvstendig og i fellesskap med kirkelig ansatte driver de frivillige mye av kirkens arbeid, både i trosopplæring, gudstjenester, diakoni, musikk- og kulturarbeid, og med kirkebygg og gravplasser.

³³ Forskrift 19. januar 2021 nr. 193 om rekneskapsføring av pensjonsutgifter for Den norske kyrkja (rettssubjektet Den norske kyrkja) og forskrift 8. desember 2020 nr. 2646 om økonomiforvaltningen i sokn i Den norske kirke.

³⁴ Lorentzen, H. (2015). Kirke, idrett og frivillige. I: K. Fretheim (red.). Ansatte og frivillige. Endringer i Den norske kirke. Oslo: IKO-forlaget: 109–119

4 Dagens kirkelige organisering

Forskning på frivillighet i Den norske kirke argumenterer for at det har skjedd en utvikling fra en kollektivistisk («gammel») til en refleksiv («ny») frivillighet.³⁵ Denne dreiningen innebærer at frivilligheten i dag ofte er mer kortvarig og prosjektbasert fremfor livslang og regelmessig. Den er også mer refleksiv enn før, i betydningen at lyst og egne behov erstatter plikt og lojalitet, og mer samspillende ved at likeverd og empowerment erstatter veldedighet og hierarki. Det store flertallet av kirkens frivillige uttrykker en stor tilfredshet med å være frivillig, uavhengig av «frivillighetstype».

Det er i dag stor variasjon i hvordan menighetene rekrutterer, koordinerer og følger opp de frivillige. Omfanget av frivillig innsats varierer i landet, og kirken har et stort potensial for å involvere flere i frivillig tjeneste i kirken. Arbeidet med å rekruttere, utruste og følge opp frivillige er blant annet nedfelt i ulike tjenesteordninger for kirkelig ansatte, og er også et tverrfaglig arbeid.

4.2 UTFORDRINGER VED DAGENS ORGANISERING

Det er trekk ved dagens organisering som kan gjøre det vanskeligere for Den norske kirke å utføre sitt oppdrag på en god måte. Selve strukturen er ikke tradisjonelt hierarkisk, men gjenspeiler ulike hensyn, som at det skal være et visst forhold mellom embete og råd. Strukturen gir en mer kompleks fordeling av roller, ansvar og myndighet mellom ulike nivåer og aktører enn i de fleste andre organisasjoner i Norge. Fordelingen av roller, ansvar og myndighet er heller ikke oppsummert skriftlig noe sted, for eksempel i en fullmaktsmatrise. Noe av kompleksiteten følger av Den norske kirkes folkekirkelige karakter der både kirkelige og samfunnsmessige oppdrag inngår, men organiseringen gir også reelle utfordringer. Fra forskning på andre organisasjoner er det kjent at strukturell uklarhet kan gjøre det vanskeligere å utvikle og gjennomføre felles strategier og prioriteringer, svekke de lavere nivåenes handlefrihet og beslutningsmyndighet, gi tregere beslutninger og gjøre det mer krevende å få oversikt over ressursbruken og føre internkontroll.

Hva betyr dette i praksis for Den norske kirke? Hovedutvalget har vært opptatt av å identifisere de utfordringene som følger av delt arbeidsgiveransvar for de ansatte lokalt og at mange av fellesrådene i dag har få ansatte, siden de er disse forholdene som utvalget først og fremst er bedt om å foreslå endringer i. Hovedutvalget vil særlig få peke 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 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 rettfærdig for alle involverte.

³⁵ Sirris, S. (2015). Hvordan lede frivillige i kirken? En verdibasert og praksisorientert modell for kirkelig frivillighetsledelse.

4 Dagens kirkelige organisering

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. Hovedutvalgets 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.

DEL 2: SENTRALE TEMAER



Kirkegårdsarbeidere utenfor Hustad kirke i Møre bispedømme. Foto: © Bjarne Nygård/Samfoto

5 NYTT ORGAN MED NYE RELASJONER

5.1 INNLEDNING

Hovedutvalget har fått i oppgave å foreslå en ordning med felles arbeidsgiverorgan på prostnivå for alle som arbeider i lokalkirken, som bl.a. skal erstatte dagens kirkelige fellesråd. I denne rapporten omtales dette organet som prostifellesrådet. Dette blir et nytt kirkelig organ, som vil føre til nye relasjoner både til soknene, kommunene, biskop, bispedømmeråd og kirken nasjonalt.

I arbeidet med å opprette et nytt organ må det tas en rekke valg. Noen problemstillinger følger av mandatet og de fastsatte målene, se kapittel 2. Hovedutvalget har identifisert følgende temaer som særlig viktige å ta stilling til: Hva skal prostifellesrådets ansvar og myndighet være? Hvordan skal det være sammensatt? Hvordan vil dette påvirke menighetsrådenes rolle? Hva er en egnet ordning for daglig ledelse av det nye organet? Hvilke hensyn er viktige å ivareta i ledelse av arbeidsplassen lokalt i det enkelte sokn? Hvordan skal relasjonen til kommunen ivaretas når prostifellesrådene blir kommuneoverskridende? Hvilke roller skal biskop, bispedømmeråd og bispedømmekontor ha, og hvordan skal de kunne ivareta sitt ansvar overfor menigheter og vigslede ansatte uten arbeidsgiveransvar for prestene? Hvordan vil kirken nasjonalt med Kirkemøtet, Bispemøtet og Kirkerådet påvirkes? Dette er sentrale temaer som direkte er knyttet til felles arbeidsgiveransvar og nytt fellesorgan som vil drøftes i det følgende. Et viktig valg som utvalget ikke har hatt kapasitet til å utrede, er det geografiske området. Dette pekes på som et av flere temaer for videre utredning i kapittel 13.

Med etableringen av felles utøvelse av arbeidsgiveransvar og nytt fellesorgan utløses også andre spørsmål, særlig knyttet til det kirkelige demokratiet, men også til mer avgrensede temaer som samisk kirkeliv, spesialprestetjeneste og døvemenighetene. Spørsmålet om prostifellesrådets rettslige tilknytning er behandlet i neste kapittel. Noen problemstillinger i dette kapitlet avhenger av den rettslige tilknytningen, og dette blir presisert underveis.

5.2 ANSVAR OG MYNDIGHET FOR PROSTIFELLESRÅDET

5.2.1 Formål og rolle

Kirkerådet har i utredningsmandatet bedt hovedutvalget om å særlig «utrede mulige løsninger knyttet til et nytt, felles kirkelig organ på prostnivå, der dette fellesorganet kan utøve arbeidsgiverfunksjoner for alle som jobber i den lokale kirke».

Etter dagens ordning er de fleste kirkelige fellesråd et fellesorgan for flere sokn i en kommune. I utvalgets forslag vil prostifellesrådet overta de oppgaver fellesrådene har i dagens ordning. Samtidig vil det også overta arbeidsgiveroppgaver for menighetsprestene fra RDNK. I tillegg vil de bli finansiert av både kommunene i prostiet og av RDNK. Prostifellesrådet blir arbeidsgiverorgan både for de som i dag er ansatt i kirkelige fellesråd og menighetsprestene som arbeider i det enkelte sokn. Ved at prostifellesrådet både skal løse oppgaver med opprinnelse helt lokalt og oppgaver med opprinnelse og finansiering fra det nasjonale nivået, er det viktig å understreke at dette organet vil være en ny type organ. Prostifellesrådet blir ikke bare større enn dagens kirkelige fellesråd, men vil også få et bredere ansvarsområde.

I dagens kirkeordning er det en gjennomgående formulering om hva som er formålet for menighetsråd, bispedømmeråd og Kirkemøtet, de skal «vekke og nære». Formålsbestemmelsen sier at disse organene skal «ha sin oppmerksomhet henvendt på alt som kan gjøres for å vekke og nære det kristelige liv» i menighetene. En tilsvarende formålsbestemmelse er ikke gitt til kirkelig fellesråd. Selv om fellesrådene i dag blant annet skal formulere mål og planer for den kirkelige virksomheten, har de også et særlig ansvar for økonomiske og administrative oppgaver på vegne av soknene. Prostifellesrådet er foreslått som et nytt organ som både skal overta fellesrådenes og enkelte av bispedømmenes oppgaver. Hovedutvalget mener derfor at prostifellesrådet også bør ha en lignende formålsbestemmelse om å «vekke og nære».

5 Nytt organ med nye relasjoner

For å unngå utydelige ansvarsforhold mellom prostifellesråd og menighetsråd og mellom prostifellesråd og bispedømmeråd, er det viktig at det etableres en tydelig sammenheng mellom formålsbestemmelsen og de oppgaver som prostifellesrådet skal løse. Dette må blant annet ses i sammenheng med særlig hvilke oppgaver som skal tillegges menighetsråd, se avsnitt 5.4, og oppgaver som skal tillegges bispedømmenivået, se avsnitt 5.8.

For å tydeliggjøre forskjellen mellom menighetsråd og prostifellesråd foreslår hovedutvalget følgende formulering på en formålsbestemmelse for 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.

5.2.2 Faglig ledelse og koordinering

Prostifellesrådet vil være et arbeidsgiverorgan for de som arbeider lokalt i menighetene og som det fremgår av forslag til formålsbestemmelse vil det stå i nær relasjon til øvrige organer i trossamfunnet. Prostifellesrådets ansvar for faglig ledelse og koordinering må ses i sammenheng med menighetsrådets ansvar og bispedømmenivåets ansvar. Begge disse nivåene har sentrale roller i faglig utvikling og ledelse i soknene. Menighetsrådets ansvar blir omtalt under avsnitt 5.4 og bispedømmenivåets ansvar blir omtalt under avsnitt 5.8. Som lokalt arbeidsgiverorgan vil prostifellesrådet likevel ha ansvar for å koordinere og utøve faglig ledelse i sitt prosti. Denne faglige ledelsen vil bli diskutert videre under avsnitt 5.6.

5.2.3 Økonomiforvaltning

I trossamfunnsloven § 14 slås det fast at kommunen plikter å gi tilskudd til kirken lokalt, herunder tilskudd til bygging, vedlikehold og drift av kirkebygg. «Tilskuddet skal sikre at kirkebyggene holdes i forsvarlig stand, slik at de kan benyttes til gudstjenester og kirkelige handlinger. Tilskuddet skal også sikre at soknet har tilfredsstillende bemanning ved gudstjenester og kirkelige handlinger, herunder kirketjener, klokker og organist/kantor ved hver kirke, og tilstrekkelig administrativ hjelp».

Et slikt tilskudd fra kommunen gis etter budsjettforslag fra soknet. I soknets budsjettforslag skal også tilskudd til kirkelig undervisning, diakoni og kirkemusikk inngå. Etter den gjeldende kirkeordningen er det kirkelig fellesråd som har i oppgave å «ivareta administrative og økonomiske oppgaver på vegne av soknene» samt å «ivareta soknenes interesser i forhold til kommunen», herunder å fremme et samlet budsjettforslag fra soknene i kommunen.³⁶ Dersom prostifellesrådet besluttes som det nye styringsnivået i kirken, vil dette rådet ivareta de administrative og økonomiske oppgaver som i dag utføres av kirkelig fellesråd. Det må fortsatt gjøres en betydelig budsjettforberedende innsats fra kirkens side inn mot den enkelte kommune for slik å sikre en fortsatt forsvarlig finansiering av prostiets virksomhet. Se nærmere om dette i avsnitt 5.5.1.

Utvalget foreslår at prostifellesrådet får de økonomioppgavene som kirkelig fellesråd har i dag på vegne av soknene. Et spørsmål som reiser seg da, er hvilken regnskapsskikk organet skal følge. Det nasjonale rettssubjektet følger reglene etter regnskapsloven, mens forskriften om økonomiforvaltningen i sokn i Den norske kirke fastsetter at soknenes regnskaper skal føres i tråd med god kommunal regnskapsskikk.³⁷ I dag er det altså ulike regnskapsprinsipper for trossamfunnets ulike typer rettssubjekter. For nærmere omtale av kommunale regnskapsprinsipper, vises det til rapporten fra arbeidsgruppe 4 del 4.1. Forskriften som gjelder for

³⁶ Kirkeordningen § 17.

³⁷ I høringsnotatet til forskriften pekte departementet på at det er et spørsmål om forskriften, «i framtida bør delast i éin del fastsett av Kyrkjemøtet og éin del fastsett av departementet». I den sammenheng hadde en departemental arbeidsgruppe også i oppdrag å utrede og vurdere «konsekvensene av å gå over fra kommunale regnskapsprinsipper til regnskapsloven». Dette arbeidet ville kunne gi departementet grunnlag til å vurdere om det på lengre sikt vil være hensiktsmessig å endre regnskapsprinsipp, og også dette forslaget ville ifølge høringsnotatet bli sendt på høring på vanlig måte. I et brev fra Barne- og familiedepartementet 8. mars 2021, varslet departementet at det «vil avvente Kirkemøtets vedtak av ny kirkeordning før [departementet] planlegger utredning av endringer i økonomiforskriften.»

5 Nytt organ med nye relasjoner

økonomiforvaltningen i sokn i Den norske kirke innebærer blant annet at menighetsrådet og kirkeligfellesråd/prostifellesråd som er organ for soknet³⁸ må vedta eget økonomireglement, årsbudsjett, årsregnskap og årsberetning og rapportere opplysninger fra de kirkelige regnskapene til departementet eller den departementet bestemmer.

Kirkelig fellesråd mottar i dag tilskudd fra RDNK til trosopplæring, kirkelig undervisning, diakoni og kirkemusikk. Tilskuddet utgjør om lag kr 500 millioner kroner årlig. Barne- og familiedepartementet har fastsatt retningslinjer for økonomiforvaltningen til rettssubjektet Den norske kirke, hvor det blant annet er fastsatt at:

«Tilskuddet skal støtte opp under Den norske kirke som folkekirke i samsvar med Grunnloven § 16. Tilskuddet skal finansiere kirkens prestetjeneste og annen virksomhet som hører inn under oppgavene til rettssubjektet Den norske kirke. Tilskuddet skal også anvendes til kirkens trosopplæring, diakoni og annen virksomhet som bidrar til å støtte opp under Den norske kirke som folkekirke. Tilskuddet kan ikke benyttes til å avlaste kommunene for deres lovpålagte utgiftsoppgaver etter lov om tros- og livssynssamfunn (trossamfunnsloven) § 14 annet ledd.»

Videre heter det at «Dersom Den norske kirke disponerer deler av tilskuddet gjennom å gi økonomisk støtte til andre mottakere, skal Kirkerådet ha utarbeidet egne retningslinjer for dette». Kirkelig fellesråd rapporterer på bruken av midlene i tråd med krav i tilskuddsbrev fra bispedømmerådet.

Ved etablering av prostifellesråd må lønnsmidler for menighetsprestene tilføres prostifellesrådet. Reguleringen av en slik overføring vil avhenge av løsning for arbeidsgiverorganisering.

5.2.4 Kirkebyggforvaltning

Kirkebyggene er normalt soknenes eiendom. Soknets eiendomsrett innebærer at soknet har rett til å eie, kontrollere og styre eiendom. Eierens rettigheter til å bruke og råde over eiendommen er bare begrenset av det som det ved lov er bestemt at skal være unntatt eiers rådighet, eller på annen måte er overlatt til andre. I trossamfunnsloven § 15 er Kirkemøtet gitt myndighet til å gi regler som regulerer soknets eierbeføyelser over kirkene som tilsvarer den som tidligere var hjemlet i kirkeloven §§ 17–21. I lovforarbeidene til trossamfunnsloven ble det lagt til grunn at det at kirkebyggene er i soknets eie, innebærer at Kirkemøtet i alminnelighet ikke vil kunne gis adgang til å legge ansvar for kirkebygget til noe annet organ enn et organ for soknet, ut over enkelte godkjennings- og klageordninger.³⁹ Hovedutvalget legger til grunn at prostifellesrådet generelt bør få et tilsvarende ansvar for å ivareta kirkebyggforvaltningen som kirkelig fellesråd har i dag.

5.2.5 Lokal gravplassmyndighet

Fra kristendommen kom til Norge for om lag 1000 år siden har det vært tradisjon at gravplassene har ligget i tilknytning til kirkebygget. Dette har også medført en sterk tilknytning mellom kirkebygget og gravplassene når det gjelder forvaltning og drift. I ny kirkelig organisering vil prostifellesrådet overta ansvaret som lokal gravplassmyndighet istedenfor dagens kirkelig fellesråd.

Ved fristillingen mellom kirke og kommune i 1996, ble denne tradisjonen videreført. Den offentlige gravplassmyndigheten ble lagt til kirkelig fellesråd, og ansvaret for å finansiere gravplassdriften ble en del av kommunenes utgiftsansvar overfor kirkelig fellesråd. Soknene i Den norske kirke beholdt dermed ansvaret for et offentlig lovregulert velferdstilbud for alle innbyggere etter fristillingen, uavhengig av den enkeltes tros- og livssynsmessig tilhørighet.

³⁸ Forskriften omtaler soknets organer, dvs. menighetsrådet, jf. trossamfunnsloven § 11 tredje ledd, eller fellesorgan for flere sokn opprettet i medhold av trossamfunnsloven § 11 fjerde ledd, jf. § 12 annet ledd, og organ for soknet på kommunenivå, dvs. organ for ett eller flere sokn som til sammen dekker minst én kommune. I praksis vil dette også inkludere prostifellesrådet, gitt at det er et fellesorgan for flere sokn.

³⁹ Se Kulturdepartementets høringsdokument til Kirkemøtet 15. februar 2018 om [Særskilte lovbestemmelser om Den norske kirke i forslaget til felles lov om tros- og livssynssamfunn](#) side 62 og Prop. 130 L (2018–2019) side 229–230.

5 Nytt organ med nye relasjoner

Også i utviklingen av ny religionspolitikk og overgang til ny trossamfunnslov 01.01.2021 er ordningen videreført som normalordning. Bakgrunnen for dette må dels forstås ut fra den brede tillit kirken lokalt har bygget opp på feltet gjennom mange år, som bl.a. kom til uttrykk i høringen til ny lov som viste bred oppslutning om ordningen fra flertallet av høringsinstanser. Særlig vesentlig synes det å være at de lokale gravplassforvaltningene har vist at de evner å opptre med respekt og imøtekommenhet overfor den enkelte i et samfunn preget av økende tros- og livssynsmangfold, slik den nye faneparagrafen i gravplassloven forutsetter. Den frivillige ordningen med kommunal tjenesteyting i stedet for tilskudd videreføres i gravplassloven. Utgifter til anlegg, drift og forvaltning av gravplasser må utredes av kommunen etter budsjettforslag fra soknet. Kommunen kan yte tjenester i stedet for å gi tilskudd etter avtale med soknet.

Kirkemøtet har videreført ordningen med at det er kirkelig fellesråd som på vegne av soknene i en kommune er ansvarlig gravplassmyndighet. jf. kirkeordningen § 17. Kirkemøtet har også uttalt et tydelig ønske om at ordningen med kirkelig gravplassdrift bør videreføres.

I om lag 1/3 av kommunene er det en tjenesteytingsavtale mellom kirkelig fellesråd og kommunen som innebærer at kommunen utfører visse praktiske oppgaver i driften av gravplassene. Det er videre kommunal gravplassforvaltning i 5 kommuner (Bærum, Modum, Sandefjord, Vennesla og Gjesdal). Gravplasslovens §23 åpner for at ansvaret for gravplass kan bli overført til kommunen dersom kommunen ønsker. Myndigheten til å vedta dette ligger til statsforvalteren, som må høre berørte parter før det gjøres vedtak om endret ansvarsfordeling. Tidligere forutsatte slik overføring avtale mellom kirkelig fellesråd og kommunen, og godkjenning fra departementet. Gravplasslovens § 23 fastsetter følgende:⁴⁰

I en undersøkelse fra KA i 2018 svarte kun 3 % av fellesrådene at det i de foregående 4 årene hadde vært drøftelser mellom kommune og kirke om å overføre gravferdsforvaltningen til kommunen.⁴¹ Dette kan tyde på at det i utgangspunktet ikke er et stort antall kommuner som ønsker å overta forvaltningsansvaret. En rekke praktiske spørsmål må også løses konkret dersom forvaltningsansvaret skal overføres fra soknet til kommunen, blant annet som følge av at gravplassene som hovedregel er soknets eiendom. Mange steder er gravplassansvaret også viktig for å opprettholde hele stillinger i fellesrådet (f.eks. kombinasjonsstillinger som kirketjener og gravplassarbeider). Gravplassforvaltningen utgjør rundt 20-35 % av andel årsverk lokalt, med små fellesråd med en høyest andel. I de fleste fellesråd er det tilsatte som både arbeider med oppgaver knyttet til gravplassforvaltning og til den ordinære kirkelige virksomhet. En eventuell kommunal overtagelse av gravplassforvaltningen vil i derfor berøre mange tilsatte og medføre oppsplittelse av stillingsforhold i mindre deltidsstillinger for to ulike arbeidsgivere.

Et overveldende flertall av menighetsråd og kirkelig fellesråd, samt Kirkemøtet, har gitt tydelig uttrykk for et ønske om å videreføre ansvaret for gravplassforvaltningen som del av kirkens oppgaveportefølje lokalt. Det er derfor et selvstendig hensyn at etablering av et kommuneoverskridende prostifellesråd skjer på en måte som bidrar til å opprettholde kommunenes positive holdning og tillit til kirkelig gravplassforvaltningen. Enkelte risikoer ved ny organisering knyttet til denne relasjonen er nærmere beskrevet i avsnitt 5.5. Ny organisering kan også bidra til å styrke kirkens posisjon som en pålitelig gravplassmyndighet. Ved å etablere kommuneoverskridende prostifellesråd vil kirken ha større potensial til å levere bedre kvalitet på gravferdstjenester enn hva mange, spesielt små, kommuner har mulighet til alene. Kirken vil kunne tilby ansatte flere heltidsstillinger og større fagmiljøer til gravferd som kan øke kvaliteten.

5.2.6 Arbeidsgiveroppgaver

I henhold til utredningsmandatet skal det nye fellesorganet være et felles arbeidsgiverorgan for alle kirkelig tilsatte som arbeider i soknet, både de som lønnes over fellesrådenes budsjett i dag og de som er tilsatt i det nasjonale rettssubjektet. Dette er uavhengig av om de i fremtiden skal løse oppgaver tillagt menighetsrådet (f.eks.

⁴⁰ Se Prop. 130 L (2018–2019) side 268. At den kirkelige gravplassmyndigheten må høres, følger av at vedtaket skal fastsettes i forskrift, jf. forvaltningsloven § 37.

⁴¹ [Gravplassundersøkelsen 2018 \(KA, 2018\)](#), side 11.

5 Nytt organ med nye relasjoner

trosopplæring), oppgaver tillagt fellesrådet (f.eks. gravplassvirksomhet) eller oppgaver for begge (f.eks. økonomioppgaver)

En grundig beskrivelse av ulike oppgaver og hva som ligger i arbeidsgivers styringsrett finnes i avsnitt 4.2 i rapporten fra arbeidsgruppe 1. Her trekkes det frem arbeidsgiveroppgaver som prostifellesrådet kan ha:

- Tilsetting av alle lokale kirkelig tilsatte, inkludert prester
- Suspensjon, oppsigelse og avskjed for alle lokale kirkelig tilsatte, inkludert prester
- Lønnsplikt
- Plikt til å sikre et fullt ut forsvarlig arbeidsmiljø
- Plikt til likebehandling og beskyttelse mot diskriminering, aktivitets- og redegjørelsesplikt
- Plikt til individuell tilrettelegging
- Plikt til å sørge for at arbeidstakeren tar ferie og fritid
- Opplæring og utvikling
- Omsorgsplikt for de tilsatte
- Medbestemmelse
- Varsling/ytringsfrihet
- Rapporteringsplikter overfor det offentlige mv.

I hvilken grad prostifellesrådet skal ha alle eller utvalgte arbeidsgiveroppgaver, vil avhenge av løsning for arbeidsgiverorganisering og hvilket ansvar en eventuelt velger å legge til prostifellesrådet, se kapittel 6.

Noen av oppgavene vil også måtte ses i sammenheng med biskopens tilsyn og ledelse, se avsnitt 5.8.2.

5.2.7 Samisk kirkeliv

I hovedutvalgets mandat påpekes det at samisk kirkeliv skal ivaretas. Dette betyr at en ny modell for kirkelig organisering fortsatt må legge til rette for at menigheter skal kunne tilby kirkelige tjenester på samisk språk, med forankring i den samiske kulturen. Dette er et hensyn som spesielt gjelder for områder som ligger innenfor forvaltningsområdet for samisk språk, men også generelt for samisk kirkeliv i alle deler av landet.

Et av de viktigste virkemidlene for å ivareta samisk kirkeliv er å gi prostifellesråd ansvar for at det ytes kirkelige tjenester på samisk språk i de sokn som ligger i samisk språkforvaltningsområde. Dette er et ansvar som ligger til dagens fellesråd i samiske områder. I dette ansvaret handler det blant annet om å ha tilstrekkelig samiskspråklig kompetanse i staben til å kunne avholde gudstjenester, gjennomføre trosopplæring og drive diakonalt arbeid på samisk. Fordi det vil være flere ansatte i prostifellesrådet enn i dagens fellesråd, vil det være grunnlag for spesialisering økt ressurser til utadrettet arbeid. Dette vil også komme samisk kirkeliv til gode ved at enkelte medarbeidere i større grad har mulighet til å spesialisere seg rettet mot samisk kirkeliv.

5.3 SAMMENSETNING OG VALGORDNING

Prostiet vil ha et folkevalgt organ, kalt prostifellesråd, som vil være sammensatt av ulike representanter. I det følgende vil det utvalgets vurdering av representasjon presenteres. Det er to overordnede spørsmål som må vurderes på tvers av spørsmålet om hvem som bør representeres og hvordan de velges: Nasjonale føringer eller lokal valgfrihet, og størrelse på prostifellesrådet.

Nasjonale føringer eller lokal valgfrihet

Et av de overordnede spørsmålene er i hvor stor grad det skal gis lokal frihet til å definere sammensetningen og i hvor stor grad det skal være nasjonale føringer. En kan se for seg en rekke løsninger på en skala fra at prostifellesrådet kan bestemme hele sammensetningen selv, til at det skal være en ferdig mal som alle prostifellesråd må følge. Hovedutvalget foretrekker en mellomløsning, som sikrer tilstrekkelig fleksibilitet for lokalkirken og som samtidig bevarer noen felles rammer. Fleksibilitet er viktig fordi det vil være stor variasjon mellom prostiene når det kommer til geografi, antall sokn, antall kommuner osv. Felles rammer er viktig for å sikre forutsigbarhet og gjenkjennbarhet på tvers, som bidrar til at kirken fremstår enhetlig som ett trossamfunn. Dette bidrar blant annet til å

5 Nytt organ med nye relasjoner

svare på målsetningene om ha en fleksibel kirkeordning – som samtidig gir nasjonale føringer der det trengs. En beskrivelse utvalgets forslag til sammensetning blir presentert i slutten av dette avsnittet, når ulike representasjoner er diskutert.

Størrelse på det folkevalgte prostifellesrådet

Et annet overordnet spørsmål som blir reist av arbeidsgruppe 3 er knyttet til størrelsen på det nye organet, med tanke på antall medlemmer. Det er sannsynlig at mange prostifellesråd vil bli for store til å være effektive styringsorgan. Det er derfor nødvendig å beskrive hvordan et utøvende organ vil kunne se ut der styringsorganene blir for store. En kan tenke seg to ulike alternativer for hvordan et slikt utøvende organ kan se ut. Det kan enten være et arbeidsutvalg som henter sin myndighet fra prostifellesrådet og opptrer på vegne av det, eller et styre som er et uavhengig organ fra prostifellesrådet. Hovedutvalget støtter vurderingene til arbeidsgruppe 3, og mener det er mest hensiktsmessig å beskrive modell med arbeidsutvalg når prostifellesrådet blir for stort. Det er også fordi dette i størst grad oppnår å lage en enkel og fleksibel løsning som kan tilpasses ulike behov.

I de påfølgende avsnittene diskuteres det representasjon fra henholdsvis soknene, geistlig linje og kommunene. I tillegg til representasjon fra disse gruppene har hovedutvalget vurdert representasjon fra eller til rettssubjektet Den norske kirke v/bispedømmerådene.

5.3.1 Representasjon fra soknene/menighetsråd

For sikre målbildet om at kirken fortsatt skal stå sterkt lokalt må det være representasjon fra det nivået som best kjenner kirken lokalt. Hovedutvalget ser det derfor som helt naturlig at alle menighetsrådene er representert med én representant hver i prostifellesrådet. Et spørsmål som er drøftet av arbeidsgruppe 3 er om representantene bør være valgt direkte eller indirekte inn i prostifellesrådet. Mandatet slår fast at direkte valg skal vektlegges i utredningen. Likevel peker både arbeidsgruppe 3 og de åpne innspillmøtene på at det ikke ønskelig med flere enn to direkte valg, både av hensyn til de kirkelige ansatte som gjennomfører valget og de som stemmer. Hovedutvalget går derfor inn for en løsning med indirekte representasjon fra menighetsrådene til prostifellesrådet.

I prostifellesråd der det er for mange representanter til å kunne være et effektivt styringsorgan ser hovedutvalget muligheten for at noen sokn kan representere hverandre. Dette kan løses på flere måter. Arbeidsgruppe 3 har beskrevet en nærliggende løsning, der ett sokn i hver kommune i prostiet representerer de andre soknene i kommunen. I et prosti som strekker seg over fire kommuner og ti sokn vil det med en slik løsning være fire sokn representert i arbeidsutvalget. Samtidig vil dette være en løsning som ikke vil kunne passe godt alle steder, der det er stor variasjon i antall sokn i ulike kommuner. I et prosti med to kommuner hvor det er ett sokn i den ene kommunen og åtte sokn i den andre kan dette slå skjevt ut. I dette tilfellet vil ettsoknskommunen alltid være sikret plass i arbeidsutvalget, mens de andre soknene må rullere med syv andre sokn. Dette eksemplet illustrer hvordan én lik modell for alle prostifellesråd kan slå feil ut. Derfor mener hovedutvalget at det ikke skal være én nasjonal modell for hvilke menighetsråd som skal være representert i arbeidsutvalget. Dette bør heller bestemmes lokalt ut ifra lokale forhold.

Hovedutvalget vil likevel anbefale at menighetsråd er betydelig representert i arbeidsutvalget og menighetsrådrepresentanter bør utgjøre flertallet av medlemmene. Representantene bør også være jevnt fordelt mellom kommuner, størrelse og andre lokale forhold slik at arbeidsutvalget blir mest mulig representativt.

5.3.2 Representasjon mellom prostifellesrådet og bispedømmerådet

I rapporten fra arbeidsgruppe 3 diskuteres det om RDNK bør ha en representant i prostifellesrådet. Arbeidsgruppen anbefaler at RDNK bør kunne oppnevne ett eller flere medlemmer til prostifellesrådet, fordi dette kan bidra til en større grad av sammenbinding av trossamfunnet på tvers av nivåer. Det kan også tenkes at en sammenbinding kan styrkes ved å gjøre det motsatte: at prostifellesrådet kan oppnevne en representant til bispedømmerådet og dermed et organ for RDNK. Et tredje alternativ er at bispedømmerådet kan bestå av både medlemmer fra prostifellesrådet og medlemmer av Kirkemøtet. Alle disse løsningene sees på som aktuelle, og de har styrker og svakheter avhengig av hva slags funksjon en slik representasjon skal ha.

5 Nytt organ med nye relasjoner

Hvilke av disse løsningene som vurderes som mest hensiktsmessige kan være avhengig av rettslig modell for prostifellesrådet som beskrevet nærmere i kapittel 7. Samtidig kan valg av representasjon mellom prostifellesrådet og bispedømmerådet være uavhengig av rettslig tilknytning. Dette drøftes i utvalgets vurdering av bispedømmerådets sammensetning, i avsnitt 5.8.5.

5.3.3 Geistlig representasjon

Geistlig representasjon, en prest, i kirkelig demokrati bygger på samvirkeprinsippet mellom embete og råd hvor biskop, prost eller sokneprest sitter som representant sammen med det folkevalgte rådet. Mandatet peker på at en ny kirkeordning skal «inneholde en god balanse mellom embete og råd», og hovedutvalget anbefaler derfor at det skal være geistlig representasjon i prostifellesrådet. Hovedutvalget ser det naturlig at den geistlige representanten også sitter i arbeidsutvalget. Hvem dette skal være har sammenheng med den daglige ledelsen i prostifellesrådet, se avsnitt 5.6. Den geistlige representanten er medlem i rådet i kraft av å representere tjenesten med Ord og sakrament som prest, ikke som ansatt.

5.3.4 Kommunal representasjon

Forholdet mellom kirke og kommune har vært nært helt siden etableringen av kommunalt selvstyre. Da formannskapslovene av 1837 ble vedtatt, fulgte disse som hovedregel daværende prestegjeldsinndeling. Samtidig ble det opprettet soknekommuner med soknestyre, knyttet til de enkelte kirkesokn. De nye kommunene overtok den retten menighetene hadde fått i 1818 til å innkreve skatt for å dekke utgifter til kirkenes drift og vedlikehold, og kommunene opptredte etter dette som styringsorgan på vegne av soknene. Frem til 1922 var menighetene alene representert ved soknestyrene og kommunestyrene, men også etter at loven om menighetsråd og menighetsmøter trådte i kraft i 1922, behold kommunestyret ansvar for å representere menighetene i forvaltningsmessige og økonomiske saker. Med kirkeloven av 1996 ble det presisert at soknene fikk en rettslig selvstendighet i forhold til kommunene, samtidig som det ble videreført en kommunal representasjon i kirkelige fellesråd. I gjeldene kirkeordning har Kirkemøtet fastsatt at kommunene *kan* oppnevne en representant til fellesrådet, i §§ 9 og 15. Etter gjeldende rett er det også et vilkår at kirkelige ombud,⁴² inkludert den kommunale representanten,⁴³ er medlem i Den norske kirke, men biskopen kan dispensere fra kravet når særlige grunner tilsier det.⁴⁴

Barne- og familiedepartementet har pekt på at kommunal representasjon kan være naturlig med tanke på oppgaven som mange fellesorgan (prostifellesråd) vil ha som lokal gravplassmyndighet på vegne av samfunnet. I forarbeidene til ny trossamfunnslov uttaler departementet at det vil: «være fornuftig å legge til rette for at et kirkelige organ som skal ha ansvar i gravplassaker, fortsatt har en kommunal representant».⁴⁵

Kirken er lokalt finansiert av kommunen og er avhengig av et godt samarbeid for å opprettholde en velfungerende drift. Selv om finansiering fra kommunen ikke alene kan begrunne kommunal representasjon, er det mange fordeler ved å ha en fast representant fra kommunen i fellesrådet i dag. Kommunal representasjon er med å styrke kommunens finansieringsvilje ved at de kan påvirke beslutninger som angår økonomi og er med på å kontrollere bruken av midlene. En trygg kommunal finansiering gjør det lettere å nå målsetningene om en sterk kirke lokalt. Ved å opprettholde nære bånd til kommunen kan også kirken utvikle sin rolle som samarbeidspartner med kommunen i å løse lokale utfordringer gjennom samskaping. Dette kan igjen bidra til å styrke kirken som en relevant samfunnsaktør og en attraktiv arbeidsplass.

⁴² Et ombud er en betegnelse på en tillitsvalgt eller en folkevalgt som har plikt til å ta imot valg og plikt til å utføre vervet når vedkommende først er valgt. Det må ikke forveksles med ombud som Likestillings- og diskrimineringsombudet eller Barneombudet. Se mer om ombudsplikten i avsnitt 6.8.

⁴³ I forarbeidene til den gjeldende kirkeordningen er det uttrykkelig presisert at kommunal representant regnes som kirkelig ombud etter § 40, jf. sak KM 06/19 side 43.

⁴⁴ Se kirkeordningen § 40. Dette er en videreføring av tilsvarende bestemmelse i kirkeloven § 29, hvor det var tydeliggjort i lovforarbeidene at medlemskapskravet også dekket kommunens representant (Ot.prp. nr. 64 (1994–1995) s. 54).

⁴⁵ Prop. 130 L (2018–2019) side 248

5 Nytt organ med nye relasjoner

Av flere grunner er det spesielt viktig å sikre en god relasjon til kommunene i ny organisering. Fordi prostifellesrådet mange steder vil dekke flere kommuner, er det en risiko for at opplevd avstand til hver enkelt kommune øker. Kommunal representasjon vil derfor kunne være en løsning som kan bidra til å videreføre den tette og gode relasjonen mellom kirken og kommunen. Både arbeidsgruppe 3 og 4 diskuterer dette og anbefaler kommunal representasjon i prostifellesrådet. I tillegg er rammene for kirken som lokal gravplassmyndighet noe endret etter en endring i gravplassloven knyttet til kommunenes mulighet til å bli lokal gravplassmyndighet (se nærmere beskrivelse under avsnitt 5.2.5). I denne sammenheng vil kommunal representasjon i prostifellesrådet kunne styrke kommunens forståelse av kirken som en god forvalter av denne myndigheten.

Selv om det er mange fordeler ved en kommunal representasjon har enkelte medlemmer pekt på noen prinsipielle motforestillinger. Det at Den norske kirke er et selvstendig trossamfunn, skilt fra både staten og kommunen, kan tilsa at det ikke bør være kommunal representasjon i kirkelige styringsorganer. Det kan svekke kirkens troverdighet som en selvstendig aktør, uavhengig av det offentlige. Kommunal representasjon setter også Den norske kirke i en særstilling sammenlignet med andre tros- og livssynssamfunn, og en slik ordning vil kunne komme under press til tross for at det er særlige tilknytningspunkter mellom kommunen og Den norske kirke.

Utlagsmedlemmene Eide, Fykse Tveit, Halvorsen Hougsnæs, Hjorthaug, Hovind, Langeland, Müller-Nilssen, Skjelbred, Solberg og Sønsterud, mener at det bør være kommunal representasjon i prostifellesrådet. Medlemmene legger blant annet vekt på at dette vil være et bidrag til å opprettholde kirkens posisjon i lokalsamfunnet, og at den kommunale representanten vil bidra med sin kompetanse og med sin kontakt inn i det politiske miljøet.

Utlagsmedlemmet Enstad mener at det ikke bør være kommunal representasjon i prostifellesrådet. Dette medlemmet legger avgjørende vekt på de prinsipielle motforestillingene, både det religionspolitiske hensynet til likebehandlingsprinsippet og hensynet til Den norske kirke som selvstendig trossamfunn. En mindretallsanbefaling på dette punktet er beskrevet nederst i dette avsnittet.

Utforming av kommunal representasjon

Når et flertall anbefaler kommunal representasjon, reiser det seg to spørsmål om hvordan dette bør utformes. Det gjelder både antall kommunale representanter i prostifellesrådet og hva slags type stemmerett representanten(e) skal ha.

Det at prostifellesrådet dekker flere kommuner reiser spørsmålet om hvor mange kommuner som bør være representert. Det vil være problematisk hvis et prostifellesråd f.eks. består av like mange kommunale representanter som representanter fra menighetsrådene. Kommunene bør ikke være for dominerende i et råd som er demokratisk valgt blant kirkens medlemmer. Kommunene i prostiet bør derfor gis mulighet til å ha en kommunal representant som representerer kommunene i fellesskap. I prostier med mange kommuner, som f.eks. seks eller flere, kan det være hensiktsmessig å gi kommunene mulighet for to representanter. Kommunene bør selv velge hvem som skal representere kommunene i prostifellesrådet i fellesskap. Når alle kommunene ikke er representert kan det svekke selve utgangspunktet og begrunnelsen for representasjonen, nemlig å skape nærhet til de enkelte kommunene. Derfor mener hovedutvalget at prostifellesrådet i tillegg bør initiere jevnlige møter med både hver enkelt kommune og alle kommunene i fellesskap for å opprettholde god dialog. Flertallet i utvalget som støtter kommunal representasjon, støtter en slik ordning med antall kommunale representanter.

Det er noe forskjellig syn i hovedutvalget knyttet til kommunenes stemmerett i prostifellesrådet.

Utlagsmedlemmene Eide, Halvorsen Hougsnæs, Hovind, Langeland, Solberg og Sønsterud mener at den/de kommunale representanten(e) skal ha full stemmerett i alle saker i prostifellesrådet. Disse medlemmene kan ikke se at det er vektige grunner til at de kommunale representantene skal ha begrenset stemmerett. Medlemmene legger også til grunn at de kommunale representantene er medlemmer av Den norske kirke, og at de således også representerer trossamfunnet og den lokale kirke.

5 Nytt organ med nye relasjoner

Medlemmene Fykse Tveit, Hjorthaug, Müller-Nilssen og Skjelbred mener at de kommunale representantene i prostifellesrådet har møte- og talerett, men ikke stemmerett. De prinsipielle spørsmålene som knytter seg til kommunal representasjon i et valgt kirkelig organ, taler for en tydelig og konsekvent deling av ansvar og roller. Det svarer til endringene i forholdet mellom stat og kirke som er gjennomført de senere årene. Disse medlemmene mener at kommunale ombud ikke kan pålegges krav om tilhørighet til noe trossamfunn. Dessuten vil det kunne oppstå uklarhet i relasjonene mellom et selvstendig kirkelig organ og kommunen(e) dersom en representant for sistnevnte i prostifellesrådet skal gjøres ansvarlig gjennom stemmegivning for det kirkelige organets vedtak. Samarbeidet med kommunen er svært viktig, og det må uansett primært bygge på tillitsfull dialog og avtaler.

Utvalgsmedlemmet Enstad, støtter ikke anbefalingen om å gi kommunene representasjon i prostifellesrådet. Dette medlemmet legger avgjørende vekt på de prinsipielle motforestillingene, både det religionspolitiske hensynet til likebehandlingsprinsippet og hensynet til Den norske kirke som selvstendig trossamfunn, som det er redegjort for ovenfor, og vil i tillegg anføre følgende motargumenter:

Knyttet til prinsippet om likebehandling bør det også påpekes at det ikke er statlig representasjon i kirkelige organer selv om kirken er finansiert med statstilskudd. Kirken nasjonalt er derfor prinsipielt likestilt med andre trossamfunn ved at samhandlingen mellom stat og kirke skjer gjennom dialog og rapportering. Selv om Den norske kirke er i en særstilling med tanke på kommunal finansiering, bør ikke dette bety at formene for samhandling bør være annerledes på kommunalt nivå. Hensynet til samskaping (jf. 3.4 og 5.5.3) tilsier nettopp ikke kommunal representasjon i prostifellesrådet, siden det er et begrep for samarbeid mellom offentlige og private aktører, nettopp som selvstendige aktører. En slik ordning vil også kunne komme under press der en stor del av kommunens innbyggere ikke er medlemmer av Den norske kirke. Et unntak fra denne vurdering kan være i saker som angår gravferdsforvaltningen, fordi dette er en oppgave kirken forvalter på vegne av samfunnet, men her vil en binding av den kommunale representanten til å være medlem i Den norske kirke ikke være prinsipielt sakssvarende.

Fra et kirkelig perspektiv er det også problematisk at kommunen kan få stemmerett i saker som angår kirkens anliggender. Ikke minst gjelder dette oppgaver knyttet til å vekke og nære det kristelige livet i soknene. En avgrensning til stemmerett i budsjettsaker vil ikke være tilfredsstillende, da budsjettforslaget til kommunen vil omfatte stillinger og andre budsjettposter knyttet til «vekke og nære»-dimensjonen ved prostifellesrådets arbeid. Dette vil innebære en uakseptabel innflytelse fra offentlig myndighet i trossamfunnet Den norske kirkes virksomhet. Det vil også være paradoksalt hvis kommunen skal ta del i arbeidsgiveransvaret overfor prestene i en kirke som er selvstendiggjort fra staten. Det er også problematiske demokratiske sider ved at prostifellesrådet vil være det eneste kirkelige styringsorgan som har medlemmer som ikke er valgt av kirkens medlemmer eller forpliktet gjennom vigsling. Ved at den kommunale representanten også representerer den økonomiske tilskuddsyteren vil det oppstå maktasymmetri blant organets medlemmer.

Forslag om kommunal representasjon uten stemmerett ivaretar noen av dette medlems anliggende og har dette medlemssekundære støtte.

5.3.5 Samisk representasjon

Hovedutvalget har vurdert om det skal være samisk representant i prostifellesråd som har sokn i forvaltningsområdet for samisk språk, ettersom disse prostifellesrådene vil ha et ansvar for samisk kirkeliv. I dag er det ingen formell samisk representasjon til fellesrådene som ligger i kommunene i forvaltningsområdet for samisk språk. Samisk kirkeliv har likevel i større eller mindre grad blitt ivaretatt her fordi det er en større bevissthet knyttet til samisk kirkeliv i slike kommuner. For de fleste fellesråd/kommuner som tilhører samisk språkforvaltningsområde er de alene i sitt prosti til å tilhøre samisk språkforvaltningsområde. Når det opprettes et organ på prostinivå, er det derfor en risiko for at oppmerksomheten knyttet til samisk kirkeliv vil kunne svekkes. For å hindre at en ny organisering har en negativ effekt på samisk kirkeliv, er det vurdert hensiktsmessig å ha en egen samisk representant i de prostifellesråd som dekker sokn som ligger i forvaltningsområde for samisk språk. Dette vil i større grad kunne sikre stabiliteten til et livskraftig samisk kirkeliv i prostier som tidligere ikke har hatt et særskilt ansvar for dette.

5 Nytt organ med nye relasjoner

Et spørsmål relatert til samisk representasjon i prostifellesrådet er hvordan og hvem som kan velges. Fordi samisk kirkeliv i dag er organisert ulikt for de ulike samiske språkene, anser hovedutvalget det ikke som hensiktsmessig å lage felles retningslinjer for hvordan den samiske representanten velges. I prostifellesråd som ligger i sørsamisk språkområde vil det kunne være naturlig at representanten velges av sørsamisk menighetsråd. En slik kategorialmenighet finnes ikke i lulesamisk eller nordsamisk område, og en bør ta sikte på å utvikle andre representative ordninger her. Valgordning for samisk representant bør utredes videre med involvering av samisk kirkeråd, de tre bispedømmene med et særskilt ansvar for samisk kirkeliv og andre aktører innenfor samisk kirkeliv. Det er viktig å påpeke at denne representanten kommer i tillegg til representantene fra menighetsrådene. Når det gjelder hvem som kan velges som samisk representant bør dette avgjøres etter konsultasjon med Samisk kirkeråd, og det vises det til arbeidet som er gjort knyttet til valgbarheten til samisk kirkelig valg møte som en modell.⁴⁶

Samisk representasjon er foreslått videreført i bispedømmerådet og i Kirkemøtet, se hhv. avsnitt 5.8.5 og 6.5. Leder av Samisk kirkeråd møter også med tale- og forslagsrett i Kirkerådet.

5.3.6 Oppsummering av utvalgets forslag til sammensetning

Hovedutvalget foreslår denne sammensetningen av prostifellesrådet:

Tabell 5.1 Oppsummering av utvalgets forslag til sammensetning

Representasjon fra	Hvor mange?	Hvordan velges representanten?
Soknene/menighetsrådene	En representant fra hvert sokn	Representanten velges indirekte av menighetsråd
Geistlig linje	En representant	Velges i kraft av embete og avhenger løsning for daglig ledelse, se avsnitt 5.6.7.
Kommunen(e) (flertallsanbefaling)	En representant (to representanter hvis prostifellesrådet dekker seks eller flere kommuner)	Kommunen(e) velger
Samisk representasjon (i prostifellesråd som har sokn som ligger innenfor forvaltningsområdet for samisk språk)	En representant	Avhengig av hvordan samisk kirkeliv er organisert lokalt.

I tillegg til disse gruppene av representasjon er det aktuelt med en form for representasjon mellom prostifellesrådet og bispedømmerådet og er nærmere beskrevet i avsnitt 5.3.2.

Når det gjelder spørsmål om hvem som kan være geistlig representant avhenger dette av løsning for daglig ledelse, se avsnitt 5.6.7.

Utvalget anbefaler at prostifellesrådet kan velge å ha et arbeidsutvalg hvis prostifellesrådet blir for stort.

Når det gjelder spørsmålet om kommunal representasjon er utvalget er delt i sin anbefaling: Utvalgets flertall mener at det bør være kommunal representasjon. Utvalgets mindretall mener at det ikke bør være kommunal representasjon.

Utvalgets flertall er delt i synet på stemmeretten til den/de kommunale representanten(e). Et flertall av medlemmene som er for kommunal representasjon (og i utvalget forøvrig) mener at den/de kommunale representanten(e) skal ha full stemmerett i prostifellesrådet. Et mindretall i utvalget, mener at den/de kommunale representanten(e) skal ha tale- og møterett i prostifellesrådet, men ikke stemmerett.

Begrunnelsen for de ulike valgene er nærmere beskrevet i avsnitt 5.3.4.

⁴⁶ I [regler for Samisk kirkelig valg møte § 1-3 fjerde ledd](#) er følgende fastsatt om valgbarhet:

Valgbar (...) er de som oppfyller følgende vilkår: a) har kirkelig stemmerett og, b) oppfatter seg selv som same og som enten har samisk som hjemmespråk, eller har eller har hatt forelder, besteforelder eller oldeforelder med samisk som hjemmespråk, eller c) har annen tilknytning til samisk kirkeliv ut fra nærmere kriterier bestemt av Samisk kirkeråd.

5 Nytt organ med nye relasjoner

5.4 MENIGHETSRÅDET

5.4.1 Menighetsrådets oppgaver og ansvar

Menighetsrådet opptre på vegne av og representerer Den norske kirkes grunnleggende enhet, soknet. I kommuner med mer enn ett sokn er kirkelig fellesråd i dag et organ for soknet for å ivareta økonomiske og administrative oppgaver og samarbeid med kommunen. Menighetsrådets oppgaver er isteden rettet mot «alt som kan gjøres for å vekke og nære det kristelige liv i soknet» og har virksomhetsansvar for kirkelig undervisning, kirkemusikk og diakoni. Menighetsrådet har en negativ avgrenset kompetanse til å opptre på vegne av soknet om det ikke er bestemt at myndigheten er lagt til et annet organ for soknet. Rådet har følgende oppgaver spesifisert i dagens kirkeordning:

«§ 12. Menighetsrådets oppgaver

Menighetsrådet skal ha sin oppmerksomhet henvendt på alt som kan gjøres for å vekke og nære det kristelige liv i soknet, særlig at Guds ord kan bli rikelig forkynt, syke og døende betjent med det, dømte gis trosopplæring, barn og unge samlet om gode formål og legemlig og åndelig nød avhjulpet.

Menighetsrådet har ansvar for at kirkelig undervisning, kirkemusikk og diakoni innarbeides og utvikles i soknet.

Menighetsrådet avgjør om det skal tas opp offer eller foretas innsamling i kirken og forvalter de midler som blir samlet inn, bevilget eller gitt som gave til kristelig virksomhet i soknet, med mindre annet er fastsatt. Regler om budsjettordning, regnskapsføring og revisjon gis av Kirkemøtet. Avgjørelse om opprettelse av stillinger skal godkjennes av kirkelig fellesråd.

Menighetsrådet medvirker ved tilsetting i kirkelige stillinger etter de regler som gjelder til enhver tid.

Menighetsrådet innbyr minst en gang i året de tilsatte i soknet til å ta del i rådets drøftinger om menighetsforholdene og de oppgaver som foreligger.

Menighetsrådet forbereder og gir innstilling til avgjørelse i alle saker som legges frem for menighetsmøtet, jf. § 13, eller som menighetsmøtet selv tar opp.

Menighetsrådet gir hvert år menighetsmøtet en orientering om det kristelige arbeidet i soknet.

Menighetsrådet skaffer til veie de opplysninger og gir de uttalelser som kirkelig myndighet ber om.»

Hovedutvalget mener at hovedlinjene i oppgavefordelingen mellom dagens menighetsråd og fellesråd skal videreføres i ny organisering mellom menighetsrådet og et nytt prostifellesråd. Det er likevel noen endringer i oppgaver og ansvar som hovedutvalget foreslår. Som tidligere nevnt, og nærmere beskrevet i 5.2.1 vil det nye fellesorganet få en formålsbestemmelse for å bistå menighetsrådene i deres arbeid for å «vekke og nære». Dette betyr ikke at det skal være en innskrenkelse i oppgaver og ansvar for menighetsrådet – men det vil være nødvendig med presis avklaring av ansvarsfordelingen mellom de to organene. En slik presisering av oppgaver og ansvar bør utredes i det videre arbeidet.

Et spørsmål som er drøftet i hovedutvalget er på hvilket nivå innholdsansvaret for menighetsprestetjenesten som ikke er positivt lagt til et annet organ skal ligge. Dette gjelder da den «restkompetansen» for innhold som ikke er begrenset av biskopens forordning, Kirkemøtets liturgiske bestemmelser og menighetsprestens selvstendighet gitt av ordinasjonen. Menighetsrådet har i dag oppgaver som er nært beslektet med ansvaret for å gjennomføre gudstjenester og kirkelige handlinger. Det vil derfor være logisk og naturlig at menighetsrådet også skal få ansvar for dette i en ny organisering. I tillegg bygger det opp under en av målsetningene i mandatet som er å «ha fokus på kirkas arbeidsoppgaver i soknet og hvordan strategisk og faglig ledelse i soknet kan styrkes». Hovedutvalget mener at dette bidrar til å styrke det enkelte sokn faglig og strategisk, men ser samtidig at spørsmålet om plassering av innholdsansvaret har nær sammenheng med spørsmålet om løsning for arbeidsgiverorganisering.

5 Nytt organ med nye relasjoner

En viktig målsetning for hovedutvalgets arbeid er å videreføre kirken som en organisasjon med lokal forankring, hvor det enkelte menighetsråd har innflytelse over beslutninger som berører dem. Som beskrevet i 5.3.1 skal hvert menighetsråd velge en representant som skal sitte i prostifellesrådet, og de vil på den måten være med på å avgjøre saker i prostiet. Siden prostifellesrådet de fleste steder vil inkludere flere sokn enn i dagens fellesråd kan avstanden til prostifellesrådet oppleves større. For å styrke det enkelte menighetsråd og den enkelte menighetsrådsmedlem i det kirkelige demokratiet, foreslår hovedutvalget at det opprettes årlige prostimøter for alle menighetsrådsmedlemmer i prostiet, se avsnitt 5.4.3

5.4.2 Arbeidsgiveransvar

Hovedutvalgets oppgave er å utrede en modell der arbeidsgiveransvaret for alle som jobber i lokalkirken utøves av et fellesorgan på prostinivå. Det vil likevel være noen områder knyttet til dette hvor menighetsrådet har en større rolle som må avklares. Dersom et menighetsråd i dag disponerer midler, kan det opprette stillinger etter å ha fått godkjenning fra fellesrådet. Hovedutvalget ser det som hensiktsmessig å videreføre en ordning hvor prostifellesrådet får denne godkjenningsmyndigheten. Det er begrunnet i at dette gir menighetsrådet frihet til å bruke innsamlede midler på satsningsområder i menigheten, samtidig som det sikrer prostifellesrådets behov for å koordinere ressurser og aktivitet i flere sokn.

I kraft av å være et eget rettssubjekt har soknet rettigheter og forpliktelser, er part i avtaler med private og offentlige myndigheter og har partsstilling overfor domstoler og andre myndigheter.⁴⁷ Dette omfatter eiendomsrett, arbeidsgivermyndighet, avtalekompetanse og søksmålskompetanse. Kirkemøtets organiseringskompetanse gir Kirkemøtet myndighet til å avklare hvilket av soknets organer som skal ivareta oppgaven som arbeidsgiver. Det er ikke noe i veien for at menighetsrådet kan ivareta arbeidsgiveransvaret for enkelte stillinger som blir finansiert av menighetsrådet selv, slik ordningen er i dag.⁴⁸ Dette vil imidlertid bety at noen få ansatte i lokalkirken ikke vil være ansatt i prostifellesrådet sammen med de andre ansatte. Dette trenger ikke være et problem, men kan være grunnlag for at ulike ansatte blir styrt av ulike mål, prioriteringer og instruks. Denne utfordringen vil ikke ha samme omfang som mellom dagens fellesrådsansatte og menighetsprester, men vil kunne ha potensial for å gi noen av de samme type utfordringene knyttet til ulike arbeidsgivere. Likevel kan utfordringene bli noe større enn i dag, både på grunn av økte avstander mellom sokn og fellesråd/fellesrådsadministrasjon, og fordi de menighetsrådstilsatte i dag kan nyte godt av at koordinering er noe som uansett må gjøres i dagens modell. Derfor bør det være mulig for menighetsrådet å avtale at prostifellesrådet utfører de oppgaver som blir overlatt det, herunder ivareta arbeidsgiveroppgaver for menighetsrådet, slik fellesrådet kan gjøre i dag.

I tilsetting av både prester og andre kirkelige stillinger til menigheten, og i fastsetting av instruks, har menighetsrådet hatt uttalerett. I en ny modell vil det nye prostifellesrådet bli utøve arbeidsgiverfunksjoner for alle ansatte lokalt, og hovedutvalget anbefaler at menighetsråd fortsatt skal ha denne uttaleretten. Dette er fordi det sikrer menighetsrådets medvirkning og innflytelse i saker som berører dem, men samtidig gir det rom til å fokusere på oppgaver direkte knyttet til å vekke og nære det kristelige liv i soknet. Noe annet ville samtidig ha bidratt til å svekke menighetsrådets innflytelse.

Ved tilsetting av prester har menighetsrådet i dag i tillegg til uttaleretten, en representant i innstillingsrådet. Dette er nytt fra 2019 og ble vedtatt for å styrke menighetsrådets innflytelse. For å unngå å svekke denne innflytelsen, bør det vurderes om det skal fastsettes at menighetsrådet enten er representert i innstillingsrådet eller i partssammensatte utvalg/tilsettingsråd ved tilsetting av prester. Dette bør også utvides til å gjelde generelt for de stillinger som jobber direkte med de oppgaver menighetsrådet har ansvar for. Se nærmere om denne problemstillingen i avsnitt 5.7.

⁴⁷ Trossamfunnsloven § 11 andre ledd

⁴⁸ Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet uttalte seg nærmere om kirkelig fellesråds ansvar for stillinger opprettet av menighetsråd i brev 17. juni 1999. Her understreket departementet bl.a. at ansvaret for slike stillinger «ligger alene hos menighetsrådet», og ikke til fellesrådet.

5 Nytt organ med nye relasjoner

5.4.3 Prostimøtet

For å styrke lokalkirken og hvert enkelt menighetsråd, foreslår hovedutvalget å etablere et årlig fellesmøte for alle menighetsrådsmedlemmer i prostiet, heretter kalt prostimøtet. Et slikt prostimøte kan bidra til å oppnå målsetningene for ny kirkelig organisering ved at man styrker det lokale engasjementet og deltakelse i kirkens folkevalgte organer. Et prostimøte kan organiseres ved at de inviterer alle menighetsrådsmedlemmer, ev. et visst antall fra hvert menighetsråd i prostiet til et årlig møte (eventuelt hvert annet år). Biskopen må også kunne møte. Prostifellesrådet informerer om styringen av prostiet og presenterer forslag til prioriteringer og strategi for kommende periode. Andre saker på agendaen kan bli foreslått av prostifellesrådet og menighetsrådsmedlemmer. Hovedtyngden av saker skal dreie seg om strategi og satsninger i prostiet. Prostimøtets myndighet er av rådgivende karakter, og beslutninger som tas av prostimøtet skal ikke kunne binde prostifellesrådet formelt. Det bør likevel vektlegges som et viktig hensyn.

Utvalgsmedlemmet Enstad mener at prostimøtet bør ha en sterkere formell myndighet. Dette medlem mener at prostimøtet skal vedta et rammebudsjett, samt godkjenne årsmelding og regnskap for prostifellesrådet. Å bli presentert for prioriteringer og strategi for den kommende perioden er en naturlig del av budsjettarbeidet. Prostimøtet må ha regelfestede oppgaver og en regelfestet sammensetning gjennom kirkeordning. Dette medlem legger avgjørende vekt på at man i den nye kirkeordningen bør styrke det direkte valgte menighetsrådet sin innflytelse ovenfor det indirekte valgte prostifellesrådet. Ordningen vil sikre en bredere demokratisk forankring av de strategiske valgene i prostiet, og styrke kunnskapen om prostiets felles muligheter og utfordringer. Dette medlem mener at økt innflytelse til menighetsrådets medlemmer vil gjøre det mer attraktivt å sitte i menighetsrådet. Siden prostifellesrådet i denne modellen får formell myndighet må det være et fast antall utsendinger med tale-, forslags og stemmerett fra hvert menighetsråd. Ved valg av denne modellen bør prostimøtets sammensetning utredes nærmere. Antall utsendinger fra menighetsrådene bør være lik for alle menigheter, for å gjenspeile sammensetningen av prostifellesrådet. Biskopen, eller en som er oppnevnt av biskopen bør ha møte- og talerett i prostimøtet.

5.4.4 Oppsummering av menighetsrådet

Hovedutvalget mener at hovedlinjene i oppgavefordelingen mellom dagens menighetsråd og fellesråd skal videreføres i ny organisering mellom menighetsrådet og et nytt prostifellesråd.

Spørsmålet som er drøftet i hovedutvalget er på hvilket nivå innholdsansvaret for menighetsprestetjenesten som ikke er positivt lagt til et annet organ skal ligge. Det vil avhenge av arbeidsgiverløsning.

Hovedutvalget anbefaler at det opprettes et årlig prostimøte for alle menighetsråd i prostiet.

5.5 PROSTIFELLESRÅDET OG RELASJON TIL KOMMUNENE

En ny organisering kan ha flere konsekvenser for relasjonen mellom kirke og kommune. Det er viktig for kirken lokalt å videreføre et nært forhold til den enkelte kommune, også i en ny organisering. Derfor har representanter for hovedutvalget vært i dialog med KS gjennom arbeidet. I denne dialogen har man fått innsikt i hva som kan være viktig for kommunene i dette samarbeidet.

Den største risikoen med en ny organisering er kommuneoverskridende prostifellesråd. Derfor blir det mange steder ikke et en-til-en-forhold mellom kirke og kommune. Dette kan øke avstanden til kommunen og få noen uheldige konsekvenser. Fordi en god relasjon til kommunen er særlig viktig for kirken lokalt vil det i dette avsnittet beskrives hvordan dette kan motvirkes.

I dag ivaretas forholdet mellom kirke og kommunene gjennom dialog mellom fellesrådet og kommunen. Dette var presisert i kirkeloven og er videreført i kirkeordningen for Den norske kirke. I forslaget til ny organisering vil prostifellesrådet overta ansvaret for å samarbeide med kommunen, og de fleste steder vil prostifellesrådet få ansvar for flere kommuner. En ny mulig utfordring vil derfor være å ivareta en god dialog med alle kommunene i prostiet. Dette er en utfordring som hovedutvalget har vært svært oppmerksom på, og hovedutvalget peker derfor på

5 Nytt organ med nye relasjoner

alternativer som i størst mulig grad legger til rette for godt samarbeid med kommunen – samtidig som de andre målene for arbeidet oppnås.

Ett av virkemidlene for å videreføre og utvikle forholdet til kommunen ligger til kommunal representasjon i prostifellesrådet. Dette er diskutert i avsnitt 5.3.4 og et flertall i utvalget (med unntak av medlemmet Enstad) anbefaler at det fortsatt skal være kommunal representasjon i prostifellesrådet. Dette kan bidra til å opprettholde kirkens sterke posisjon lokalt og dermed det vil også ivareta målsetningene om å være en landsdekkende kirke.

5.5.1 Økonomi

Kommunenes finansieringsansvar for kirken lokalt, knyttet til tilskudd til kirkebygg og tilsatte, er videreført i trossamfunnsloven Selv om ordlyden i loven er endret, betyr ikke dette en endring i kommunenes finansieringsansvar. Barne- og familiedepartementet har i brev av 3. desember 2020⁴⁹ sendt en orientering til kommunene om forholdet mellom Den norske kirke lokalt og kommunen etter ny trossamfunnslov, hvor de presiserer at

«Bestemmelsen er formulert annerledes enn kirkeloven § 15 første til tredje ledd, men kommunenes finansieringsansvar endres ikke. Vi viser til at kommunesektoren ikke er trukket i rammetilskudd ved lovendringen, hvilket tilsier en statlig forventning om videreført ressursinnsats.»

Det er derfor ikke en stor grunn til bekymring for redusert kommunal finansiering på kort sikt, men utvalget ser det likevel viktig å legge til rette for en god relasjon mellom prostifellesrådene og kommunene. En viktig faktor i dette er å også gjenspeile ny kommunestruktur når de nye prostifellesrådene etableres.

Budsjettprosess

Budsjettprosessen mellom prostiet og kommunen vil i stor grad kunne gjenspeile dagens prosess mellom fellesråd og kommune. Prostifellesrådene må koordinere budsjettinnspillene fra soknene, for å så gå i dialog med kommunene. Den største forskjellen fra dagens situasjon er at prostifellesrådet skal få finansiering fra flere kommuner, og også antall sokn i fellesorganet vil være betydelig økt de fleste steder. Det er derfor flere ting som bør gjøres for at man sikrer en god budsjettprosess. Arbeidsgruppe 4 peker på, basert på samtaler med representanter fra Kommunenes Sentralforbund (KS), at prostifellesrådet må etablere en-til-en relasjoner til hver enkelt kommune i budsjettprosessen. Det kan også være hensiktsmessig å skille mellom drift og investeringer i budsjettene. På den måten vil kommunene være sikre på en stor del av tilskuddet ikke brukes til f.eks. kirkebygg i nabokommunen, men til kirken i deres kommune. Arbeidsgruppe 4 diskuterer dette og hovedutvalget støtter arbeidsgruppe 4s vurderinger knyttet til budsjettprosess som sier:

«Arbeidsgruppen ser det som naturlig at prosti-/storfellesrådet utarbeider budsjettforslag på vegne av soknene. Praxis fra kommuneoverskridende fellesråd tilsier at en har gode erfaringer med driftsbudsjett hvor en opererer med en fast prosentvis fordeling mellom kommunene. Samtidig har en med hensyn til investeringsbudsjettet (investeringer i kirkebygg/gravplasser) lagt opp til et system hvor dette budsjetteres i en bilateral dialog mellom kirkelig fellesråd og den aktuelle kommune hvor investeringsprosjektet hører hjemme. Arbeidsgruppen mener dette vil være en god modell for budsjettering i prosti-/storfellesrådene.»

En annen forskjell fra dagens fellesråd er at prostifellesrådet sannsynligvis må koordinere mange flere budsjettinnspill fra soknene. Dette krever en større grad av koordinering fra prostifellesrådets side.

5.5.2 Tjenesteytingsavtaler

Trossamfunnsloven åpner for at kommunene kan yte tjenester til kirken (tjenesteytingsavtaler) istedenfor å betale tilskudd, på samme måte som kirkeloven gjorde det. Det er både fordeler og utfordringer knyttet til tjenesteytingsavtaler, både i prosessen med å etablere ny organisering og på lengre sikt. Dette er et spørsmål hvor

⁴⁹ Se [brev av 3. desember 2020 fra Barne- og familiedepartementet til kommunene.](#)

5 Nytt organ med nye relasjoner

hovedutvalget kun peker på de ulike fordelene og utfordringene, slik at beslutningstakere har et godt grunnlag i den videre prosessen lokalt og nasjonalt.

En av de klart største fordelene ved tjenesteytingsavtaler er at dette har gitt mange fellesråd gode og rimelige tjenester innenfor områder som lønn og regnskapstjenester, og systemløsninger innen IKT og kontorlokaler. Disse løsningene har gitt fellesrådet lokalt forankrede tjenester som har vært tilpasset det enkelte fellesråd, uten at fellesrådet selv har måttet drifte løsningene.

En utfordring som er beskrevet av arbeidsgruppe 4 ligger i prosessen når fellesråd oppløses og det skal etableres nye kommuneoverskridende prostifellesråd. Når man da må avvikle tjenesteytingsavtaler med flere kommuner vil det kunne være krevende å få omgjort disse til rene tilskuddsmidler. I denne sammenheng vil man peke på at det kan være grunn til å tro at å skulle ivareta funksjonene selv, eller kjøpe dem alene eller sammen med flere prostifellesråd, ikke nødvendigvis vil dekkes av den økning i tilskuddsmidler som eventuelt kan utløses.

En annen utfordring er at dokumentering av utnyttelse av offentlige midler knyttet til tjenesteytingsavtaler på merkantile funksjoner kan være krevende. Kirken mottar en stor andel statlige og kommunale tilskudd, og med det følger det krav om at kirken dokumenterer effektiv ressursbruk. Dette blir i dag ivarettatt gjennom kirkens rapporteringsplikt, regnskap/revisjon og KOSTRA/SSB. Mange fellesråd får tjenester fra den enkelte kommune, og det kan således være vanskelig å få frem en samlet ressursbruk på et helhetlig nivå.

En relatert utfordring knyttet til tjenesteytingsavtaler til f.eks. IKT er personvern. Når kirkelig fellesråd benytter seg av kommunen som databehandler har de en plikt til å inngå en databehandleravtale (personvernforordningen artikkel 28 nr. 3). En sjekk med noen utvalgte fellesråd viser at flere ikke har en slik databehandleravtale. Kommunen kan lovlig behandle generelle personopplysninger med en slik databehandleravtale, men kan være i strid med personvernforordning hvis de ikke har en. Det er viktig å sikre at det nye fellesorganet har gode databehandleravtaler med kommunen, og at det sikres at kommunen ikke får tilgang på personopplysninger som er sensitive (f.eks. religion) etter personvernforordningen art. 9.

Når det opprettes kommuneoverskridende prostier, vil tjenesteytingsavtalene med den enkelte kommune sies opp eller reforhandles. Her kan en tenke seg flere ulike muligheter for kirken å løse dette på en god måte. Prostifellesrådene kan inngå nye avtaler med en eller flere kommuner som vil gjelde for hele prostiet. Kirken kan da fortsatt nyte godt av rimelige og gode tjenester som kommunene kan tilby, selv om enkelte tjenesteytingsavtaler må sies opp. En ny organisering vil også gi mulighet til å opprette rimelige fellesfunksjoner for hele kirken. Et felles system for f.eks. IKT eller lønn vil kunne styrke kirkens posisjon som en profesjonell og fremtidsrettet organisasjon og arbeidsgiver. Hvordan dette løses i praksis i det videre arbeidet bør sees i sammenheng med lokale prosesser og ønsker, samt nasjonale strategier som f.eks. Kirkerådets digitaliseringsstrategi.

5.5.3 Samskaping og relasjonen til lokalsamfunnet

Samskaping er en samarbeidsform som har blitt mer og mer vanlig i kommune-Norge. Det bygger på at offentlige og private aktører sammen utarbeider løsninger på problemer eller utfordringer i kommunene. Arbeidsgruppe 4 beskriver flere eksempler på at kirken har blitt en samskapingsaktør, blant annet i Bærum hvor kirken har opprettet et samtaletilbud til ungdom som har nasket, som kommunen finansierer. Samskaping med kommunen er en viktig arena for å gjøre kirken til en relevant aktør i lokalsamfunnet, f.eks. gjennom kirkens diakonale arbeid. Derfor er det viktig å legge til rette for at kirkens organisering muliggjør dette på best mulig måte.

Hovedutvalget anerkjenner at det kan ligge en utfordring i å gjøre fellesorganet kommuneoverskridende, og dermed potensielt fjernere fra administrasjon og politikere i den enkelte kommune. Dette understreker viktigheten av å sikre en tett og forutsigbar relasjon med kommunen i en ny modell. Hovedutvalget tror likevel også at det kan ligge en mulighet til samskaping i å skape større fagmiljø i kommuneoverskridende fellesorgan. Dette kan øke kirkens kompetanse og evne til å møte de lokale utfordringene som kommunene står overfor. Med større fagmiljø kan man i større grad prioritere hva som skal være satsningsområder som kan løse spesifikke lokale utfordringer. I tillegg vil en

5 Nytt organ med nye relasjoner

ny organisering legge mer til rette for at prostifellesrådet kan bli en enda mer profesjonell aktør som jobber målrettet inn mot kommunene, for eksempel knyttet til samfunnsdelen av kommuneplanen. Det kan igjen bidra til å gjøre kirken en relevant og attraktiv aktør lokalt, som styrker kirkens rekruttering av ansatte og frivillige. Hvis nye enheter reflekterer naturlige samarbeidsregioner mellom kommuner og lokalsamfunn, vil det også legge godt til rette for å videreføre det gode arbeidet som gjøres knyttet til samskaping i dag.

5.6 DAGLIG LEDELSE AV PROSTIET

5.6.1 Innledning

Mandatet ber eksplisitt om at daglig ledelse i prostiet utredes, og temaet står sentralt i hovedutvalgets målilde for ny kirkelig organisering. Ett av de fem målene er «God ledelse på alle nivå», konkretisert som: «Kirken har god, strategisk, folkevalgt og faglig ledelse på alle nivå, slik at de ansatte har det bra på jobb og får brukt sin kompetanse.» Mandatet fremhever mål om at ny ordning skal «sikre at Den norske kirke skal være en attraktiv og rekrutterende arbeidsplass med god ledelse», «være enkel og funksjonell», «gi økt mulighet for strategisk ledelse av kirkens virksomhet lokalt» og «ha fokus på kirkas arbeidsoppgaver i soknet og hvordan strategisk og faglig ledelse i soknet kan styrkes». Målene reflekterer at daglig ledelse både handler om styring og arbeidsmiljø. Videre skal organiseringen bidra til forenkling, noe som igjen handler om lokal frihet og god ressursutnyttelse.

Et folkevalgt prostifellesråd vil være avhengig av en administrasjon for å utrede og følge opp vedtak fattet av prostifellesrådet. En slik prostiadministrasjon vil ledes av en daglig leder.⁵⁰ I dette avsnittet vil utvalget peke på ulike sider ved den daglige ledelsen av prostiet. Spørsmålet om daglig ledelse og organisering av det enkelte sokn/kontorsted, er blant de temaene hovedutvalget mener bør utredes videre, se kapittel 13.

Ansvar for daglig leder vil være avledet av det folkevalgte rådets ansvar og oppgaver. Prostifellesrådet vil være et nytt organ med en tydelig kirkelig profil. Organet skal løse oppgaver med opprinnelse helt lokalt og oppgaver med opprinnelse og finansiering fra det nasjonale nivået. Rådet vil få et bredt ansvarsområde, se beskrivelse i avsnitt 5.2. I avsnitt 5.2.1 har utvalget foreslått følgende formålsbestemmelse for 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 for øvrig.»

Rådet vil derved få et noe mer eksplisitt ansvar for å understøtte menighetsrådene i deres «vekke og nære»-oppgaver enn det kirkelig fellesråd har hatt hittil⁵¹ og skal samtidig videreføre tilsvarende administrative og økonomiske oppgaver på vegne av soknene samt forvaltning av statlige tilskudd. Nytt vil være at hvert råd må forholde seg til flere kommuner i forhandlinger om økonomisk tilskudd og i arbeidet med å etablere samarbeid om felles utfordringer i de ulike lokalsamfunnene. Samtidig skal prostifellesrådet ivareta relasjonen til biskopen, og tilrettelegge for at biskopens ledelse og tilsyn kan utøves på en god måte i soknene. Prostifellesrådet vil også ha en relasjon til bispedømmerådet gjennom ordninger for representasjon (se avsnitt 5.8.5) og når det gjelder ordninger for kompetanseutvikling. Forslaget om å legge virksomhetsansvar for prestatetjenesten til menighetsrådet (avhengig av modell for arbeidsgiverorganisering) og arbeidsgiveransvar til prostifellesrådet, vil bety en utvidelse av rådets ansvar til også å omfatte helhetlig lokal styring og strategiske beslutninger om prioriteringer av de samlede kirkelige ressursene i prostiet, så vel som en mer helhetlig kirkefaglig ledelse enn i dag. Daglig ledelse av prostifellesrådet representerer dermed både kontinuitet og fornyelse med hensyn til utfordringer, kompetanse og kapasitet.

Prostifellesrådene vil få arbeidsgiveransvar for ansatte med ulik kompetanse og i mange tilfeller også fordelt på flere arbeidsplasser/kontor. Ved at rådet også skal ha en arbeidsgiverrolle for menighetsprestene, forsterkes denne variasjonen. Arbeidsgiveransvaret innebærer både ansvar for rekruttering, tilsetting og oppfølging, inkludert å sørge for å ivareta de krav de ansatte har for et fullt ut forsvarlig arbeidsmiljø, et oppgaveorientert, konfliktløsende og

⁵⁰ Begrepet «daglig leder» er hentet fra blant annet foretaksregisterloven, og viser til den som er registrert som ansvarlig daglig leder for virksomheten.

⁵¹ Kirkelig fellesråd har i henhold til tidligere kirkelov § 14 hatt ansvar for å utarbeide mål og planer for den kirkelige virksomhet i kommunen og fremme samarbeid mellom menighetsrådene. Bestemmelsen er videreført i kirkeordningen § 17.

5 Nytt organ med nye relasjoner

motiverende lederskap og lønns- og arbeidsvilkår i henhold til lov- og avtaleverk og lokal arbeidsgiverpolitikk. Ansvarer omfatter også å korrigere og ev. utvikle arbeidsforhold. Rådet skal utøve gravplassmyndigheten for hele befolkningen og skal forvalte eksisterende kirkebygg og gravplasser samt være ansvarlig byggherre for oppføring av bygg og etablering av nye gravplasser. Rådet skal også utføre enkelte administrative og økonomiske oppgaver på vegne av kirken nasjonalt, så som å være lokal behandlingsansvarlig for kirkens medlemsregister, bistå ved kirkevalg osv.

Oppsummert kan det sies at prostifellesrådet vil bli et «nav» i kirken som samler trådene fra kirkens organer og myndighetspersoner, lokalt, regionalt og nasjonalt. Det blir også prostifellesrådet som ivaretar relasjonene til lokalsamfunnet og de kommuner som inngår i prostiet. Rådets samlede ansvar skal utøves innenfor de rammer som generelt er fastsatt i lov og avtaleverk, samt det regel- og rammeverk som er fastsatt av Kirkemøtet. Prostifellesrådet vil i utøvelsen av dette ansvaret være avhengig både av et høyt kompetent sekretariat i prostiadministrasjonen, samt av høy, tverrfaglig kompetanse hos personalet som arbeider utadrettet både i menighetene (prester, undervisningsansatte, kirkemusikere, diakoner osv.), på gravplasser og eventuelle andre virksomhetsområder som barnehager, diakonale tiltak osv.

5.6.2 Krav om daglig leder og fastsetting av dennes myndighet

Den norske kirke er en demokratisk folkekirke. Som arbeidsgruppe 1 påpeker, er et velfungerende demokrati avhengig av en godt fungerende administrasjon for å utrede og følge opp vedtak. I ny kirkeordning fastsatt av Kirkemøtet i 2019, videreføres kravet om at de valgte arbeidsgiverorganer på nasjonalt, regionalt og lokalt nivå skal ha en daglig leder. Daglig leder vil være den som i prostifellesrådets sted kan lede de tilsatte i arbeidet med å ivareta prostifellesrådets ansvar og oppgaver mellom møtene i prostifellesrådet. Ledelsen skal utøves på fullmakt fra prostifellesrådet, og daglig leder rapporterer til dette.

Hovedutvalget 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. Et slikt krav må bli stilt også til prostifellesrådene. Rollen som daglig leder for kirkelige organer har ut over dette ikke vært utfyllende beskrevet, verken i lov, forskrift eller annet nasjonalt regelverk. I «regler om formene for menighetsrådet og kirkelig fellesråds virksomhet» § 10, fremgår det at det er kirkelig fellesråd selv som fastsetter hvilken myndighet som er tildelt daglig leder i særskilt delegasjonsreglement. Tilsvarende gjelder for nasjonalt og regionalt nivå.

Hovedutvalget legger til grunn at det også for prostifellesrådene må være et krav at det utarbeides et delegasjonsreglement som tydelig avgrenser daglig leders myndighet i relasjon til det folkevalgte organet. Dette bør i utgangspunktet fastsettes av det enkelte prostifellesråd. Hovedutvalget ser likevel muligheten for at kirkeordningen bør definere noen felles rammer for hvilke fullmakter som bør tillegges en fremtidig daglig leder for prostifellesrådet og andre valgte kirkelige organer. Det kan begrunnes ut fra ønsket om å sikre noen felles standarder for hele Den norske kirke når det gjelder den demokratiske forankring av og kontroll med daglige lederes myndighetsutøvelse.

I arbeidet med felles bestemmelser om daglig leder-rollen, kan det være relevant å se til ny kommunelov som trådte i kraft 1.1.2020. Den inneholder enkelte bestemmelser om rollen som kommunedirektør.⁵² Kommunedirektørens hovedoppgaver er å påse at saker som legges frem for folkevalgte organer er forsvarlig utredet, og at vedtak blir iverksatt. Videre skal kommunedirektøren sørge for at virksomheten drives i samsvar med lover, forskrifter og overordnede instruksjoner, samt er gjenstand for betryggende kontroll. Kravet om betryggende kontroll innebærer et krav om internkontroll. Hovedutvalget legger til grunn at det er behov for å sikre lignende fellesstandarder også for eventuelle fremtidige prostifellesråd som viktige demokratiske styringsorganer i Den norske kirke. Konkret utforming av denne type bestemmelser i kirkeordningen må utarbeides som ledd i implementeringen.

Prostifellesrådet vil normalt være arbeidsgiver for daglig leder, men dette henger sammen med tilsettingsmyndigheten, se omtale under modellene i kapittel 8. Arbeidsgiveransvaret omfatter både tilsettings- og

⁵² Den øverste administrativt ansatte lederen i kommunen, tidligere omtalt som rådmann eller administrasjonssjef.

5 Nytt organ med nye relasjoner

oppsigelsesmyndighet samt ivaretagelse både av arbeidsgiver styringsrett og omsorgsplikt for vedkommende. Dette følger naturlig av at daglig leders ansvar utøves i arbeidsgivers sted på fullmakt fra styringsorganet, jf. arbeidsmiljøloven § 1-8 som fastslår at «den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten» er omfattet av de samme rettigheter og plikter som tilligger formell arbeidsgiver. Spørsmålet om medinnflytelse på tilsetting av daglig leder fra et annet organ enn prostifellesrådet har samtidig vært drøftet i utvalget.

Prostifellesrådet har ved rekruttering av daglig leder ansvar for å sørge for at daglig leder innehar tilstrekkelig kompetanse til å ivareta de samlede forsvarlighetskrav som følger av stillingen som daglig leder (se avsnitt 5.6.4). Generelt legges kvalifikasjonsprinsippet til grunn for tilsettinger, det vil si at det er den kandidaten som samlet sett vurderes som best kvalifisert som skal tilsettes. Daglig leder vil ut fra alminnelig styringsrett kunne delegere oppgaver og myndighet videre til andre, med mindre denne adgangen er begrenset i f.eks. kirkeordningen. Daglig leder vil som øverste leder beholde full instruksjonsmyndighet over de oppgaver som er delegert, og delegeringen kan helt eller delvis trekkes tilbake.

5.6.3 Sentrale hensyn ved valg av ordning for daglig ledelse i prostiet

Behov for fleksibilitet

Den store variasjonen i prostienes størrelse og rammevilkår gir behov for atskillig fleksibilitet i ordningen for daglig ledelse. Det kan gis rom for lokal tilpasning i hva daglig leder selv skal ha ansvar for, og hva som delegeres til andre i virksomheten (for eksempel i form av personalansvar og ansvar for spesifikke fagområder). Samtidig må organiseringen være så enhetlig at det er tilstrekkelig klart for omverden hva daglig leder har ansvar for, og slik at for eksempel bispedømmet kan innrette sin relasjon til prostier og menigheter rimelig likt over hele bispedømmet. Det er også grenser for hvor stor variasjon det kan være i prostens rolle.

En ordning som gir god ledelse

God ledelse er viktig for de ansattes arbeidsmiljø og dermed for den enkelte ansatte. En daglig leder må ha kompetanse og tid til å være en god personalleder. Ledelsen påvirker lokalkirkens arbeid, rekrutteringen til ledige stillinger og kostnadene knyttet til konflikter og sykefravær. God ledelse er også viktig for at de ansatte skal få brukt sin kompetanse best mulig. God ledelse gir balanse mellom rammer og rom for kreativitet når de arbeider alene, stimulerer til tverrfaglig samarbeid og samarbeid innad i faggrupper på tvers av sokn og prostier. Dette vil igjen ha stor betydning for lokalkirkens oppgaveutførelse og rekruttering av nye ansatte. Der ansatte ledes av flere ledere, må det være avklart for alle involverte hvilket ansvar som tilligger hvilken leder, slik at det er tydelig hvem som har siste ord i prioriteringer og konflikter, ansvar for den enkeltes faglige utvikling mv. Denne klarheten er blant de forholdene som ikke er på plass i dag.

God ledelse ivaretar bredden i organisasjonens virksomhet, med alt fra gudstjenester, kirkelige handlinger og frivillighet til gravplassforvaltning, kirkebyggdrift, økonomi og administrasjon. Det betyr at daglig leder som et utgangspunkt må ha kompetanse innenfor hele det spekteret av ansvar og arbeidsoppgaver som prostifellesrådet vil ha ansvar for. En ny kirkelig organisering vil medføre at prostifellesrådet vil være (formelt og/eller utøvende) arbeidsgiverorgan også for menighetsprestene, og prostifellesrådets relasjon til bispedømmenivået vil bli annerledes enn det det er for dagens kirkelige fellesråd. Samtidig skal oppgavene til dagens fellesråd videreføres med minst samme kvalitet som i dag.

God ledelse er ledelse som legger til rette for et godt strategiarbeid i prostifellesrådet, som ser prostiet inn i en større sammenheng i bispedømmet og kirken nasjonalt, og som utformer lokalkirkens særpreg ut fra prostiets rammer og muligheter. Ledelsen skal med utgangspunkt i prostifellesrådets vedtatte strategier bidra til et velfungerende strategiarbeid mellom ulike nivåer, men også på andre måter skal ledelsen bidra til god sammenheng og styrket mulighet for samhandling både horisontalt og vertikalt i hele kirkeorganisasjonen. God ledelse er videre å sørge for at hver enkelt av de ansatte får et eierskap til vedtatt visjon, mål og strategier og vet hva som er vedkommendes plass i det større hele. Da vil hver enkelt ansatt trekke i samme retning, uten detaljert styring ovenfra. Ledelsen kan dermed i større grad bygge på tillit i stedet for styring og kontroll, som gir rom for den enkeltes selvstendighet og kreativitet.

5 Nytt organ med nye relasjoner

Særlig overfor ansatte med høy kompetanse og ønske om selvstendighet kan dette være helt avgjørende for god oppgaveutførelse og trivsel.

God ledelse legger til rette for effektiv bruk av ressursene i prostiet, i form av mennesker, bygg, teknologiske løsninger, penger mv. God ledelse er også å skaffe ressurser, gjennom budsjettforhandlinger, rekruttering og anskaffelser.

God ledelse av prostiet har dermed flere dimensjoner, med hovedvekt på god ledelse av den enkelte ansatte og virksomheten i prostiets sokn. I tillegg kommer utstrakt samarbeid med kirken ellers; med soknene, andre prostier, aktørene på bispedømmenivået og nasjonalt, så vel som med aktører utenfor kirken som kommunene og frivillige organisasjoner.

Ledelse av profesjonsgrupper med faglig selvstendighet

Ledelsen må skje med respekt for profesjonsgruppens faglige selvstendighet. Menighetsprester har en tjenesteordning som regulerer tjenesten som prest og det ansvar som tilligger denne, jf. særlig §§ 2, 7-13. Prester utøver sin tjeneste ut fra stor grad av faglig selvstendighet, slik det også er forutsatt i trossamfunnsloven § 16 andre ledd.⁵³ Kateketer, diakoner og kantorer er gjennom særskilt fastsatte tjenesteordninger gitt et lederansvar innenfor sitt faglige ansvarsområde og har innenfor de planer som er fastsatt nasjonalt og lokalt og arbeidsgivers bestemmelser et selvstendig ansvar for den faglige utførelsen av de arbeidsoppgaver som tilligger stillingen (Tjenesteordningene §§ 2 og 3).

Det er tidligere dokumentert⁵⁴ at kirkelig personell i begge arbeidsgiverlinjer gjennomgående verdsetter den autonomi i den daglige arbeidsutførelse som kirkelige arbeidsplasser gjennomgående ser ut til å kjennetegnes av.

Hovedutvalget legger til grunn at en tillitsbasert ledelse som gir stor grad av autonomi i arbeidsutførelsen fortsatt bør være et viktig mål i det kirkelige arbeidsliv og at også kirkelige profesjonsgruppers fagkompetanse blir anerkjent og lagt til grunn som premiss for arbeidet med fremtidig organisering. Dette kan etter utvalgets mening godt ivaretas innenfor et demokratisk styringssystem der de folkevalgte gjør overordnede politiske veivalg og strategiske ressursprioriteringer, daglig leder sørger for at arbeidet er hensiktsmessig organisert og ledet, og de ulike ansattgrupper utfører arbeidet med stor grad av faglig selvstendighet.

5.6.4 Kompetansebehov i den daglige ledelsen

Generelt

Hovedutvalget har ovenfor redegjort for kompleksiteten i den oppgaveportefølje som daglig leder vil ha ansvar for og andre viktig hensyn som bør vektlegges når ordning for daglig ledelse skal beslutes. Rollen som daglig leder i et prostifellesråd vil bli en viktig kirkeleder både i lys av det ansvar som tilligger prostifellesrådet som folkevalgt kirkelig organ og det som følger med ansvaret som daglig leder internt, overfor soknets tilsatte, overfor bispedømmet og nasjonalkirken og eksternt overfor kommunene og de ulike lokalsamfunn. I det videre vil utvalget omtale kompetansebehovet for «den daglige ledelsen», dvs. for den eller de som skal sitte i prostiadministrasjonens «toppleidelse».

Som arbeidsgiver har prostifellesrådet ved rekruttering av daglig leder ansvar for å sørge for at daglig leder innehar tilstrekkelig kompetanse til å ivareta de samlede forsvarlighetskrav som følger av stillingen og som er nærmere beskrevet foran. Kompetanse kan defineres som evnen til å løse og mestre komplekse utfordringer. Kompetanse handler i hovedsak om potensial, og er et sammensatt begrep som rommer både kunnskap (hva vi vet), ferdigheter (hva vi kan i praksis), egenskaper (de personlige karakteristika vi har), tro og holdninger (innstilling, vilje og mening). For å sikre at øverste leder i prostifellesrådet lykkes i rollen vil det være naturlig å definere hvilke kritiske

⁵³ Trossamfunnsloven § 16 annet ledd slår fast at «All prestetjeneste skal organiseres slik at prestene kan utøve sin tjeneste i samsvar med ordinasjonens forutsetninger og forpliktelser».

⁵⁴ Lau, Bjørn (2012). *Arbeid, helse og engasjement blant ansatte i Den norske kirke*, Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet, AFI-rapport 17/2012

5 Nytt organ med nye relasjoner

kompetanser vedkommende skal oppfylle. Kravene som stilles vil legge føringer for hvilke personer som vurderes egnet til å inneha rollen.

Utvalget har generelt drøftet hvorvidt det bør oppstilles nasjonale krav til daglig leder, eventuelt til den daglige ledelsen av prostiet. Det er per i dag ikke fastsatt nasjonale kvalifikasjonskrav til stilling som kirkeverge. Kompetanse- og kvalifikasjonskrav vurderes i stedet konkret av det enkelte kirkelige fellesråd ved utforming av utlysningstekst og tilsetting. Praksis viser at det normalt stilles krav både til høyere utdanning, personlig egnethet og god kjennskap til Den norske kirkes virksomhet og organisering. For prostene stilles det nasjonale krav gjennom tjenesteordningen for prost, og gjennom kravene til utdanning og egnethet for prester. Tilsvarende som for daglig leder i kirkelige fellesråd, stiller bispedømmerådene som arbeidsgiver i økende grad ytterligere krav til prosters lederkompetanse ved utlysning.

Utvalget mener det fortsatt bør være slik at arbeidsgiver har hovedansvaret for å vurdere og fastsette ønsket kompetanseprofil ved utlysning og tilsetting av daglig leder av prostiet. Utvalget peker samtidig på noen allerede eksisterende bestemmelser i nasjonalt regelverk som foreslås konkretisert inn mot stillingen som daglig leder. Utvalget vil også foreslå at det fastsettes noen utfyllende bestemmelser i kirkeordningen til kirkefaglig kompetanse i prostiadministrasjonens ledelse.

Utvalget har konkludert med at følgende minimumskrav må stilles til enhver som har en rolle i den daglige ledelsen i de ulike ledermodellene som nevnes nedenfor.

1. Krav til daglig leder om medlemskap til Den norske kirke: Utvalget legger til grunn at de generelle regler som allerede er fastsatt i kirkeordningen § 40 om medlemskap i Den norske kirke, gjøres gjeldende for stilling som daglig leder av prostifellesrådet.
2. Plikt til å utføre arbeidet i lojalitet mot Den norske kirkes læregrunnlag tilsvarende som den som følger av rådets forpliktelse: Det legges videre til grunn av den plikt som i kirkeordningen § 37 gjelder arbeidet i de valgte kirkelige råd om å utføre arbeidet i lojalitet mot Den norske kirkes læregrunnlag, også vil regulere daglig leders arbeid. Unntak vil her gjelde når rådet/daglig leder utøver den offentlige gravplassmyndighet. Her vil gravplasslovens faneparagraf §1 om at arbeidet skal skje «med respekt for avdødes religion eller livssyn» være bestemmende for arbeidsutførelsen.

Behov for kirkefaglig kompetanse

For å sikre den faglige forsvarlighet i den kirkelige forvaltning i alle prostifellesråd, ser hovedutvalget behov for å stille krav om kirkefaglig kompetanse i ledelsen. Med kirkefaglig kompetanse menes først og fremst kompetanse i teologi, jf. prestenes sentrale rolle i lokalkirken, men om mulig på andre av de kirkefaglige områdene diakoni, kateketikk og kirkemusikk. Hovedutvalget ser imidlertid ulikt på hvor sentralt et slikt krav bør være. Lederen av prostiet kan ses først og fremst som en kirkeleder, ut fra en tenkning om prostiet som et helt sentralt nivå i trossamfunnet Den norske kirke. En annen innfallsvinkel er å legge vekt på prostiadministrasjonen som et organ med mange ulike oppgaver, der det kirkefaglige i mindre grad ses i en særstilling sammenliknet med kirkebygg- og gravplassforvaltning, økonomi og administrasjon mv.

Følgende eksempler kan tjene som illustrasjon på henholdsvis svak nasjonal regulering i alternativ a) til gradvis sterkere regulering til alternativ e):

- a) Kirkeordningen fastsetter at det skal være en daglig leder for prostifellesrådet og at vedkommende skal være medlem i Den norske kirke.
- b) Kirkeordningen fastsetter i tillegg at dersom daglig leder ikke har teologisk eller annen kirkefaglig formell kompetanse, skal det være en kirkefaglig rådgiver i daglig leders stab (jf. bl.a. lignende bestemmelser ved sykehus og kommuner om medisinsk faglig rådgiver). Hva som defineres som kirkefaglig kan presiseres til teologisk rådgiver eller mer bredt til å omfatte en bredere omtale av kirkefag
- c) Kirkeordningen fastsetter at det i tillegg til daglig leder skal være en prest (prost) i daglig leders stab og at dette er en lederstilling.
- d) Kirkeordningen regulerer i tillegg prostens lederansvar og øvrige fullmakter i tjenesteordning

5 Nytt organ med nye relasjoner

- e) Kirkemøtet bestemmer at daglig leder i prostifelleskapet skal være en ordinert prest, tittelen benevnes prost og denne får sine fullmakter fastsatt i tjenesteordning.

Utvalget er enige om at det må stilles nasjonale krav til kirkefaglig kompetanse i prostiadministrasjonens lederstruktur. Utvalget har imidlertid delt seg i synet på hvordan dette skal ivaretas.

Medlemmene Eide, Halvorsen Hougsnæs, Hovind, Langeland, Solberg og Sønsterud viser til at det i alle valgte kirkelige råd sitter en geistlig representant ut fra prinsippet om embete og råd. Det er blant annet begrunnet i at rådet skal ha teologisk kompetanse i sin midte. Det er videre slik at stilling som kantor, kateket og diakon har et selvstendig ansvar for den faglige utførelse av tjenesten som er nedfelt i tjenesteordninger fastsatt av Kirkemøtet. Behovet for kirkefaglig kompetanse i prostifellesrådets ledelse/administrasjon vil være begrunnet i behovet for at det også i det daglige skal være en person som på vegne av daglig leder ivaretar et samlet kirkefaglig ansvar. Disse medlemmene mener samtidig at et nasjonalt krav må ha som forutsetning at prostifellesrådet som arbeidsgiver har et selvstendig ansvar for å finne frem til en tjenlig organisering av egen virksomhet. Det vil også være store forskjeller mellom prostiene både med hensyn til størrelsen på en ledergruppe/administrasjon og kompetanseprofil på tilgjengelig personell. Uten betydelig lokal fleksibilitet, vil det bli langt mer krevende for prostifellesrådet som arbeidsgiver å kunne ivareta ansattes krav etter arbeidsmiljøloven hva gjelder fortrinnsrett til ny stilling etter omorganisering for ev overtallige ledere. Spørsmålet vil også til en viss grad henge sammen med hvilke rammer som er fastsatt for øvrige tilsatte i prostiet. Disse medlemmene har derfor konkludert med å anbefale at kirkeordningen ikke bør gå lenger i regulering enn at det stilles krav om at det i tillegg til daglig leder skal være en prost i daglig leders stab. Prosten tillegges overordnet kirkefaglig ansvar i prostiet. Prostens arbeidsgiverfunksjoner forutsettes fastsatt lokalt etter bestemmelse av arbeidsgiver (prostifellesråd/daglig leder). Ordningen gjøres gjeldende også i de tilfeller der det er tilsatt person med kirkefaglig/teologisk bakgrunn, eventuelt en tidligere prost, i stilling som daglig leder. Disse medlemmene legger dermed til grunn at rollen som prost og rollen som daglig leder normalt ikke skal kombineres, men defineres som to atskilte lederroller. Disse medlemmene mener også at en ny organisering gjør det nødvendig med en grundigere gjennomgang av nasjonalt regelverk med sikte på å bedre avklare rollefordelingen mellom de demokratisk valgte styringsorganers kompetanse, daglig leders ansvar for den samlede virksomhet, prostens selvstendige ansvar på det kirkefaglige området sett i sammenheng med profesjonsgruppenes faglige selvstendighet osv. med sikte på en enklere og mer helhetlig underliggende styringsmodell.

Medlemmene Enstad, Fykse Tveit, Hjorthaug, Müller-Nilssen, og Skjelbred mener at det normalt vil være behov for to ledere i den daglige ledelsen i prostifellesrådet, med klare roller og ansvarsområder dem imellom. De to lederrollene vil være overordnet en eventuell struktur med mellomledere. Prostifellesråd vil både ha behov for lederkompetanse innenfor de fagområdene som kirkevergene i dag har ansvar for og de som prostene har ansvar for. I tillegg vil prostifellesrådene ha behov for at den daglige ledelsen kan håndtere det utvidede ansvarsområdet som prostifellesrådene vil få sammenliknet med dagens prostier og kirkelige fellesråd. Disse medlemmene mener at det må stilles krav om at en av lederne har kirkefaglig kompetanse. De begrunner dette med at den daglige ledelsen på en ny måte «samvirker» med biskopens ledelse og tilsyn, se avsnitt 5.8.2 og bispedømmet for øvrig se avsnitt 5.8.3 og 5.8.4. Ved overføring av arbeidsgiverfunksjoner for menighetsprestene og klargjøringen av biskopens leder- og tilsynsrolle, vil det bli et økt behov for kirkefaglig kompetanse hos den daglige ledelsen i prostifellesrådet fordi:

- Den som skal lede de kirkefaglige ansatte, må selv ha kirkefaglig kompetanse.
- Den som skal ivareta dialogen med bispedømme, menigheter og andre prostier om kirkefaglige forhold, må selv ha kirkefaglig kompetanse.

5.6.5 Om bruk av titlene prost, kirkeverge og daglig leder i den videre uttegningen av alternative ledermodeller

Dagens prostestilling og kirkevergestilling vil bli endret i utvalgets forslag til ny kirkelig organisering. Det behøver derfor ikke nødvendigvis være dagens proster og kirkeverger som fyller de nye lederstillingene. Sammenslåing av fellesråd og prostier vil gjøre noen lederstillinger overflødige. Konsekvenser av dette beskrives i avsnitt 11.2.1.

5 Nytt organ med nye relasjoner

Prostens rolle må vurderes særskilt, jf. også mandatet. I dag er prosten ansatt i RDNK og avlaster biskopen både med arbeidsgiver- og tilsynsoppgaver. Hovedutvalget anbefaler at prosten rendyrkes som en kirkefaglig leder i prostiet, med tilhørende arbeidsgiveroppgaver. En slik løsning vil legge til rette for god kirkefaglig ledelse, og gir en god utnyttelse av prestens kompetanse. Prosten kan fortsatt bistå i biskopens tilsyn, om enn mer i form av å legge til rette for tilsynet enn som biskopens medhjelper, se avsnitt 5.8.2. Et alternativ er å reservere prostetittelen for ansatte i biskopens stab som bistår biskopen i tilsynet. Dette anser utvalget som mindre ønskelig både fordi det kan gi en dårligere bruk av menneskelige ressurser, og fordi det lar behovet for kirkefaglig ledelse på prostinivå stå udekket. Uansett vil det være viktig at prestens funksjon er entydig i hele landet, også av hensyn til tilsynsarbeidet.

Utvalget foreslår at betegnelsen daglig leder brukes i kirkeordningen på prostifellesrådets daglige leder, på samme måte som kirkeordningen i dag, bruker betegnelsen daglig leder for kirkelige fellesråd. Kirkevergetittelen har lange historiske røtter, men tittelen trenger ikke nødvendigvis brukes i en ny kirkelig organisering, og den kan gis ulikt innhold. Dette illustreres i ledelsesalternativene nedenfor.

Utvalget vil presisere at alle rollene i den daglige ledelsen av prostifellesrådet vil få et annet innhold enn i dagens organisering.

5.6.6 Ulike mulige ledelsesalternativer

Utvalget har vurdert ulike konkrete ordninger for daglig ledelse i prostiet opp mot målene og hensynene som er omtalt over. Utvalget mener det bør velges én ordning som skal gjelde for alle prostier, men at det innenfor denne ordningen må være stort rom for lokal fleksibilitet. Siden medlemmene av utvalget legger ulik vekt på de forskjellige målene og hensynene, har de også ulike syn på hvilken ordning som de kan anbefale foretrekke. Det er vurdert tre ulike alternativer.

Alternativ 1: Enhetlig ledelse med daglig leder og fleksibel rollefordeling

I dette alternativet videreføres både rollen som prost og kirkeverge, og åpner for lokal variasjon i hvem av disse som samtidig skal ha rollen som daglig leder. Med «enhetlig ledelse» menes her at det er én leder som rapporterer til prostifellesrådet, og som er øverste ansvarlig for det som er lagt til prostiadministrasjonen. Dette er daglig leder. Samtidig er det to ledere i staben, ved at daglig leder har med seg ytterligere en leder i «stab», dvs. på et nivå som er over et eventuelt neste nivå av mellomledere. Formålet med enhetlig ledelse er å sikre en klar og enkel rolle- og ansvarsfordeling, mens formålet med to ledere er å sikre tilstrekkelig kompetanse og kapasitet til å ivareta de store og komplekse ledelsesoppgavene. Eksempler på en slik lederstruktur finnes f.eks. hos statsforvalterne som har med seg en assisterende statsforvalter i toppledelsen, eller hos sysselmann på Svalbard som har en assisterende sysselmann i stab. Fordelingen av oppgaver mellom leder og assisterende leder vil kunne variere med behov og de enkelte leders kompetanseprofil.

Prosten vil ha det helhetlige ansvaret for det kirkefaglige arbeidet i prostiet og vil holde i den faglige dialogen med de kirkefaglige ansatte og med bispedømme, menigheter og andre prostier om kirkefaglige spørsmål. Prosten har myndighet og forpliktelser gjennom resten av kirkeorganisasjonen og i kraft av tjenesteordning (må endres ift. dagens). Det er prostens som ivaretar relasjonen til bispedømmet, bl.a. i forbindelse med biskopens tilsyn med menigheten og de ansatte. Kirkevergen vil ha oppgaver som er likeartet de som i dag ligger hos dagens kirkeverger, men i et større geografisk område, betydelig flere arbeidstakere og flere kommuner å forholde seg til.

Den av de to som ikke også er daglig leder vil rapportere til daglig leder og står under daglig leders instruksjon. Det betyr bl.a. at fordelingen av oppgaver mellom leder og assisterende leder og øvrig ledergruppe, vil kunne variere og må ut fra arbeidsgivers styringsrett nærmere avklares og fastsettes lokalt. Prestens ansvar for å lede prestetjenesten samt prestens faglig selvstendige ansvar mv. reguleres fortsatt i nasjonal tjenesteordning. Selv om alternativet bygger på at man skal ha to ledere med ulik kompetanseprofil, er dette ikke til hinder for at man kan gi en lokal frihet også i fordelingen av ansvar mellom de to lederne. I større prostier kan det dessuten være naturlig at lederne delegerer mer fagansvar og personalansvar til gruppeledere enn i mindre prostier.

5 Nytt organ med nye relasjoner

Kirkevergen ansettes av prostifellesrådet alene. Prostifellesrådet får siste ord, men det bør fastsettes i regler at bispedømmet skal være involvert på en nærmere bestemt måte. Den nøyaktige formen for involvering bør utredes nærmere. Tilsetting av prost foretas tilsvarende av prostifellesrådet, med en nærmere bestemt involvering fra bispedømmet. Avhengig av løsning for arbeidsgiverorganisering kan prost også tilsettes av bispedømmerådet, se avsnitt 8.2.

Alternativ 2: Daglig leder med prost i stab

Med «enhetlig ledelse» menes her at det er én leder (ikke prost) som rapporterer til prostifellesrådet, og som er øverste ansvarlig for den samlede virksomhet i prostiet. I tillegg stilles det krav i kirkeordningen om at det skal være tilsatt prost i daglig leders stab som på vegne av daglig leder ivaretar det overordnede ansvar for den kirkefaglige virksomhet, alternativt kun prestetjenesten, i prostiet. Avhengig av valg av modell for arbeidsgiverorganisering, vil prosten kunne få et smalere eller bredere ansvarsområde. Prosten har daglig leder som nærmeste overordnede.

Formålet med enhetlig ledelse er å sikre en klar og enkel rolle- og ansvarsfordeling, mens formålet med to ledere er å sikre tilstrekkelig kompetanse og kapasitet til å ivareta de store og komplekse ledelsesoppgavene. Eksempler på slik lederstruktur er tilsvarende som i alternativ 1.

Nærmere fordeling av oppgaver mellom daglig leder og prost vil variere etter nærmere bestemmelser av arbeidsgiver ut fra lokale behov og de enkelte lederes kompetanseprofil. Tjenesteordning for prost vil måtte gjennomgå særskilt ikke minst for å klargjøre den faglige selvstendighet som tilligger prostestillingen samtidig som prosten vil ha daglig leder som sin nærmeste overordnede. Det gjøres en særlig gjennomgang av nasjonalt regelverk med sikte på å avklare rollefordelingen mellom de demokratisk valgte styringsorganer, daglig leder, prost/kirkefaglig leder i prostiet og de enkelte profesjonsgruppers lederansvar. Ansvar og oppgaver som tillegges prost som arbeidsgiver overfor øvrige ansatte, forutsettes fastsatt i delegasjonsreglement fastsatt av prostifellesrådet/daglig leder.

Som nevnt over, vil en enhetlig ledermodell ha som utgangspunkt en ordning med felles arbeidsgiveransvar for alle tilsatte. Både daglig leder og prost tilsettes av prostifellesrådet. Avhengig av løsning for arbeidsgiverorganisering, vil bispedømmet kunne være involvert i tilsetting av prost, se avsnitt 8.2.

Alternativ 3: Daglig ledelse etter modell fra de andre nivåene i kirken

Også dette alternativet viderefører både rollen som prost og kirkeverge. Alternativet er modellert etter strukturen på bispedømmenivået, med to ledere som henter sin legitimitet på ulike måter og til sammen representerer kirkens særpreg. Samme struktur kan ses igjen i det enkelte sokn og på det nasjonale nivået.

Alle prostier har to ledere: Prosten er kirkeleder på prostinivå, som i alternativ 1, med helhetlig ansvar for det kirkefaglige arbeidet i prostiet, og med egen tjenesteordning. I dette alternativet er prosten også geistlig representant i prostifellesrådet. Kirkevergen og dennes prostadministrasjon rapporterer til prostifellesrådet. Prostens ledelse skjer innenfor de rammene som gis av rådet i form av budsjett og planer. Prostens ledelse skjer innenfor de rammene som gis av rådet i form av budsjett og planer mv. Kirkevergen ansettes av prostifellesrådet alene. Prostifellesrådet får siste ord, men det bør fastsettes i regler at bispedømmet skal være involvert på en nærmere bestemt måte. Den nøyaktige formen for involvering bør utredes nærmere. Tilsetting av prost foretas tilsvarende av prostifellesrådet, med en nærmere bestemt involvering fra bispedømmet. Avhengig av løsning for arbeidsgiverorganisering kan prost også tilsettes av bispedømmerådet, se avsnitt 8.2.

Rollene som kirkeverge og prost balanseres ved at begge møter i rådet, en som daglig leder som rapporterer til rådet, og prosten som medlem av rådet. Behovet for en tydelig ansvars- og rollefordeling mellom prostifellesråd, prost og kirkeverge må ivaretas gjennom kirkeordning, tjenesteordning for prost og lokale ordninger. Dette er dermed den ledermodellen der prinsippet om embete og råd også gjenspeiler seg i ledermodellen i prostiet. Modellen anerkjenner behovet for både kirkefaglig ledelse og administrativ ledelse. Modellen tvinger ikke disse rollene inn i et over- og underordningsforhold, med lar dem møtes med ulike roller i prostifellesrådet. Rådet legger gjennom budsjett, planverk og andre vedtak rammene for begge lederrollene. Behovet for lokal variasjon ivaretas her

5 Nytt organ med nye relasjoner

ved muligheten for ulik fordeling av ansvar mellom de to lederne, og ulik delegasjon av ansvar nedover i administrasjonen.

Oppsummering

Flere av utvalgets medlemmer mener at flere av de ulike alternativene for daglig ledelse som er beskrevet kan fungere godt, mens andre mener at kun én løsning er å anbefale. Oppsummert er hovedutvalgets anbefalinger for daglig ledelse disse:

Medlemmene Eide, Halvorsen Hougsnæs, Hovind, Langeland, Solberg og Sønsterud anbefaler alternativ 2. Dette begrunnes med at den sikrer en tydelig plassering av overordnet ansvar som daglig leder på én person. Den sikrer at den øverste daglige leder står ansvarlig overfor prostifellesrådet som valgt demokratisk organ. Derved sikres Den norske kirke fortsatt en tydelig demokratisk forankring av rollen som daglig leder. Den anerkjenner samtidig behovet for kirkefaglig kompetanse i prostifellesrådets administrasjon/ledelse for best mulig å kunne ivareta rådets samlede oppgaver for å bistå menighetsrådene i deres arbeid for å vekke og nære det kristelige liv i soknene

Medlemmene Hjorthaug og Müller-Nilssen anbefaler alternativ 1. Dette begrunnes med at en slik løsning for daglig ledelse i stor grad gir enhetlig ledelse av alle som arbeider lokalt i kirken, samtidig som modellen sikrer tilstrekkelig ledelseskapasitet på bredden av kirkens mange ulike kompetanser og oppgaver. I tillegg sikrer en tydelig lederrolle for prost mulighet for god ivaretagelse både av kirkefagenes utvikling i prostiet og en kirkefaglig/geistlig sammenheng fra menighet, via prosti til bispedømmekontor og biskop.

Utvalgsmedlemmene Enstad, Fykse Tveit og Skjelbred foretrekker alternativ 3. Disse medlemmer vil påpeke at modellen er gjenkjennelig fra andre nivå i kirken. Sett sammen med den folkevalgte lederen reflekterer denne ledermodellen Den norske kirkens særpreg som demokratisk styrt, der en geistlig linje samvirker med det folkevalgte i rådet. I tillegg anerkjenner modellen behovet for en daglig leder med et hovedansvar for administrative lederfunksjoner. Disse medlemmer legger vekt på at denne modellen svarer på flere behov i prostiet. Prosten vil i denne modellen bli en leder for det kirkefaglige arbeidet med myndighet til å drive arbeidsledelse overfor alle kirkefaglige ansatte. Prosten vil samtidig kunne være en samlende kirkefaglig leder i møte med menighetsrådene og menighetene. Dette er anliggende som også kan ivaretas i lederalternativ 1. Men i denne modellen vektlegger man at det er prosten som er den naturlige representanten for embetet i prostiet, og at det vil svekke embetets plass i rådet hvis dette skal ivaretas av en av prostens underordnede. Disse medlemmer mener derfor de ulike lederrollenes særpreg og dere forhold til rådet «faller på plass» i denne modellen. Disse medlemmer vil påpeke at i denne modellen tvinges ikke rollene som kirkeverge og prost inn i et over- og underordningsforhold, med lar dem møtes med ulike roller i prostifellesrådet. Modellen bidrar til klar rollefordeling, med tydelige overordnede ansvarsområder. Det vil være behov for grensedragnings mellom de to lederrollene, dette må ivaretas gjennom kirkeordningen, tjenesteordning for prost og lokale vedtak om delegasjon og oppgavefordeling.

Disse medlemmer mener at denne ledermodellen bidrar til å styrke måloppnåelsen for flere av delmålene i mandatet:

- Klarhet i roller og mandat for folkevalgte, ansatte og frivillige (jf. 9.2.3)
- God balanse mellom embete og råd, folkevalgte og ansatte (jf. 9.2.3)
- Styringslinjer og ansvarsdelegering som er funksjonelle og forståelige for kirkens aktører (jf. 9.2.3)
- Økt mulighet for strategisk og faglig ledelse av kirkens virksomhet lokalt (jf. 9.2.4)
- God forståelse internt i kirken og hos kirkens interessenter av hvordan kirken er organisert og virker (jf. 9.2.5)

Disse medlemmer ser at deler av deres anliggende også er ivaretatt i alternativ 1, og støtter dette subsidiært.

5.6.7 Konsekvenser for valgbarhet og geistlig representasjon

Prosten vil i forslagene over kunne ha en rolle i den daglige ledelsen i prostifellesrådene, og vil i de fleste løsninger ansettes av prostifellesrådet selv. Spørsmålet er om prosten også kan være geistlig representant i prostifellesrådet.

5 Nytt organ med nye relasjoner

Prinsipielt er det et spørsmål om den daglige ledelsen selv kan sitte i rådet. Utvalget har herunder vurdert hvorvidt det bør tas inn i kirkeordningen lignende bestemmelser som i kommunelovens § 7-3 om hvem som bør være utelukket fra å kunne stille til valg til prostifellesrådet. Av særlig betydning for drøftingen av spørsmål knyttet til daglig ledelse, er her at kommunedirektøren er utelukket fra kunne velges til medlem i kommunestyret. Det samme gjelder ansatte ledere på lavere nivå i kommunens administrasjon og andre med direkte ansvar for regnskap, revisjon og kontrollfunksjoner.

Både arbeidsgruppe 2 og arbeidsgruppe 3 har problematisert at den daglige lederen også kan være medlem av prostifellesrådet. Arbeidsgruppe 2 skiller mellom hhv. løsning 1 og 3 for daglig ledelse, hvor den ikke har problematisert sistnevnte løsning. For løsning 1 har arbeidsgruppe 2 pekt på følgende:

«Dersom prosten blir øverste daglige leder i et nytt prosti/storfellesråd vil dette kunne medføre en ny praksis for samvirket mellom embete og råd ettersom han/hun da i egenskap av daglig leder vil være saksforbereder for rådet og være den som er ansvarlig for å følge opp vedtak i rådet. Det er ikke tradisjon i norsk forvaltningsvirksomhet at øverste daglig leder har stemmerett i styret (jf. ansvarsfordeling mellom direktør og styreleder), og i kirkelig virksomhet har ikke Kirkerådets direktør stemmerett i Kirkerådet, stiftsdirektør stemmerett i bispedømmerådet eller kirkeverge stemmerett i fellesrådet. Sedvane vil derfor tilsi at prosten i en slik rolle ikke kan ha stemmerett i et prostiråd/storfellesråd. Vi vil fremheve at dette vil være en uheldig utvikling og viser til Embete og råds problematisering om at embetet «påpeker» mens rådet «gjør noe med det». Dette kan løses ved at andre prester i prostiet/storfellesråd har sete i rådet».⁵⁵

Arbeidsgruppe 3 har også gitt uttrykk for at det «ikke vil være naturlig etter norsk forvaltnings- og organisasjonspraksis at daglig leder også skal være medlem av organet, selv om det finnes enkelte andre modeller fra bl.a. universitets- og høyskolesektoren. Hvis det er slik at prosten skal være daglig leder, anses det som lite aktuelt at vedkommende også blir medlem av organet».⁵⁶

Heller ikke i et tilfelle hvor prosten ikke er daglig leder, men en leder i stab i alternativ 1 og 2 vil det være naturlig at prosten sitter som medlem med stemmerett i prostifellesrådet. Det vil kunne medføre en rollekonflikt mellom prosten og daglig leder, hvor prosten kan gå til rådet for å få «overprøvd» beslutninger truffet av den øverste lederen. Hvis prosten ikke skal væregeistlig representant, vil det bli opp til biskopen å oppnevne en annen prest til dette. Det vil være mest nærliggende at biskopen oppnevner en av prestene i prostiet til å ivareta oppgaven somgeistlig representant. Selv om også denne presten vil være underordnet den daglige ledelsen, vil det være en lengre avstand mellom en slik prests daglige virke og rollen somgeistlig representant i prostifellesrådet. Det vil derfor i større grad bli en parallell tilgeistlig medlem av bispedømmerådet.

De fleste i hovedutvalget er enige om at prosten i både alternativ 1 og 2 for daglig ledelse ikke samtidig kan væregeistlig representant i rådet. En innebygd forutsetning i alternativ 3 er at prosten også ergeistlig representant.

Et mindretall i utvalget bestående av medlemmene Enstad, Fykse Tveit og Skjelbred mener at biskopen kan oppnevne prosten somgeistlig representant i prostifellesrådet også i alternativ 1 og 2. Dette vil være mest aktuelt der prosten ikke fyller rollen som daglig leder for prostifellesrådet. Forskjellen til modell 3 vil være at det ikke vil være regelfestet at prosten har denne rollen i hele landet. Disse medlemmene mener at det ikke er riktig å sammenlikne prostens plass i rådet med forholdet mellom en daglig leder og direktør. At det finnes andre ledermodeller i for eksempel Universitets- og høyskolesektoren viser at institusjoner med et styringsmessige særpreg og lange tradisjoner kan finne det mest hensiktsmessig med andre ledermodeller enn modellen direktør/styreleder. For Den norske kirke er embete/råd et slikt styringsmessig særpreg, der embete ut fra kirkens bekjennelse og ordning er tillagt noen særlige oppgaver. Disse medlemmene vil påpeke at på alle andre nivå i kirken møter rådet en representant for embete som et

⁵⁵ Rapporten fra arbeidsgruppe 2 side 56.

⁵⁶ Rapporten fra arbeidsgruppe 3 side 34.

5 Nytt organ med nye relasjoner

har sammenfallende ansvarsområde med rådet (menighetsrådet – soknepresten, bispedømmerådet – biskopen, Kirkerådet – preses).

5.7 TILSETTINGSORDNING FOR ANDRE MEDARBEIDERE ENN DAGLIG LEDER

Prostifellesrådet vil få det overordnede ansvaret for å foreta tilsetninger av både menighetsprester og de som tidligere var tilsatt av kirkelig fellesråd. Tilsetting av daglig ledelse er omtalt i avsnitt 5.6. Menighetsprester blir i dag tilsatt etter en annen prosedyre enn andre kirkelig tilsatte.

I dagens ordning delegerer gjerne kirkelig fellesråd tilsettingsmyndigheten av andre enn daglig leder til et partssammensatt utvalg. Det partssammensatte utvalget består av representanter for rådet og representanter for de tilsatte, hvor representantene fra rådet utgjør flertallet og har leder- og nestledervervet. Det partssammensatte utvalget er hjemlet i kirkeordningen og nærmere omtalt i avsnitt 7.5. Enkelte steder er det også etablert ordninger hvor daglig leder tilsetter etter fullmakt dersom det er enighet mellom menighet, tillitsvalgte og daglig leder, mens det partssammensatte utvalget foretar tilsetting hvis det er uenighet mellom disse.

Menighetsprester tilsettes i dag av bispedømmerådet selv i møte. I forkant avgir menighetsrådet uttalelse om hvilke kandidater rådet ønsker tilsatt. Deretter avgir et innstillingsråd innstilling om hvem som bør tilsettes. Innstillingsrådet består av prostens, en representant fra menighetsrådet, en tillitsvalgt og stiftsdirektøren.

Kirkemøtet innførte i 2019 en representasjon fra menighetsrådet i innstillingsrådet for tilsetting av prester. Dette var et tiltak for å styrke menighetsrådets innflytelse. Til sammenligning har menighetsrådet i utgangspunktet kun uttalerett ved tilsetting av andre stillinger. Det bør vurderes om menighetsrådet også bør få større innflytelse for alle de stillinger som jobber direkte med de oppgaver menighetsrådet har ansvar for. Menighetsrådets involvering sikrer menighetsrådets medvirkning og innflytelse i tilsettingssaker som berører dem, samtidig som menighetsrådene slipper å ta det tunge ansvaret som følger med arbeidsgiverfunksjonene.

Det er et spørsmål om hva slags tilsettingsordning som bør benyttes i den nye organiseringen.

Hovedutvalget mener at ulikhetene i tilsettingsordningene for menighetsprester og fellesrådstilsatte tilsier at en ny tilsettingsordning bør gjennomgås nærmere før det fastsettes eventuelle nye felles ordninger. Hovedutvalget vil likevel peke på at det mener at menighetsrådets rolle ved tilsetting i de stillinger som jobber direkte med de oppgaver menighetsrådet har ansvar for, bør styrkes. Det kan for eksempel vurderes om menighetsrådet i tilsetting av prest eller stillinger som jobber direkte med de oppgaver menighetsrådet har ansvar for, bør kunne oppnevne en representant til et partssammensatt utvalg, med fulle rettigheter. Hovedutvalget mener også at det bør vurderes nærmere hvordan biskopens rolle i tilsettingssaker, kan ivaretas, herunder hvilke typer stillinger biskopen skal ha en rolle i.

Noen av utvalgets medlemmer, Enstad, Fykse Tveit, Skjelbred og Müller-Nilssen mener at det allerede nå bør klargjøres at biskopen eller den biskopen gir fullmakt til, bør få sete i det partssammensatte utvalget ved tilsetting av vigslede/kirkefaglige stillinger. Disse medlemmene legger vekt på at dette henger godt sammen med anbefalingene fra arbeidsgruppe 2, begrunnet i at disse stillingene i utgangspunktet krever vigsling, og vil stå under biskopens særlige tilsyn. En kommunikasjon mellom biskop og prostifellesråd i tilsettingsprosessen vil derfor være viktig og nyttig for begge parter.

5.8 BISPEDØMMENIVÅET

5.8.1 Om bispedømmenivået og betydningen av endringsforslagene

Hovedutvalget skal i henhold til mandatet utrede biskopens rolle i ny kirkeordning, og bispedømmerådets rolle, funksjon, sammensetning og valgordninger. Det er presisert at bispedømmerådet skal bestå. Utvalget ser også behov for å utrede bispedømmekontorenes rolle i ny organisering.

5 Nytt organ med nye relasjoner

Dersom utøvelsen av arbeidsgiverfunksjonene for de lokalt ansatte samles og legges til prostifellesrådet, får dette flere konsekvenser for bispedømmenivået. Konsekvensene vil avhenge av hvor prostifellesrådet rettslig forankres (i soknene, i RDNK eller en mellommodell, se kapittel 7) og av hvilke ordninger som velges for sammensetning av prostifellesrådet og daglig ledelse i prostiet. Forankring i soknene innebærer at arbeidsgiveransvaret for prester og muligens proster flyttes ut av bispedømmet. Dermed flyttes oppgaver fra både biskop, bispedømmeråd og bispedømmekontor. Forankring i RDNK innebærer at bispedømmene får en formell arbeidsgiverrolle. De vil også ha ansvar for fordeling av midler og fastsetting av prioriteringer og føringer for prostiene i bispedømmet, for oppgaver som ikke er lagt til soknet. Konsekvensene for bispedømmenivået vil imidlertid også avhenge av andre forhold ved ny organisering.

Utvalget ser behov for å drøfte følgende forhold ved bispedømmet i lys av ny kirkelig organisering:

1. Biskopens rolle – tilsyn og ledelse
2. Relasjonen mellom bispedømmenivået og lokalkirken, henholdsvis soknet og prostiet
3. Bispedømmenivåets oppgaver og oppgavefordeling, med vekt på kompetanseutvikling

5.8.2 Biskopens rolle – tilsyn og ledelse

Innholdet i biskopens tilsynsansvar og arbeidsgiveransvar er beskrevet i tjenesteordning for biskoper (TOB), der § 1 fastsetter biskopens tilsynsansvar, mens § 2 hjemler biskopens rolle som arbeidsgivers representant overfor prester som er tilsatt av bispedømmerådet:

«§ 1. Biskopen skal gjennom forkynnelse og sakramentforvaltning ta vare på den apostoliske lære etter Guds ord og vår kirkes bekjennelse, fremme og bevare enheten i Guds kirke og rettlede og oppmuntre bispedømmets menigheter, kirkelig tilsatte og øvrige medarbeidere. For å ivareta dette tilsynsansvar kan biskopen gi råd og veiledning, og også gi bindende pålegg vedrørende presters og andre kirkelig tilsattes tjenesteutøvelse.

Biskopen ser til at prestene forvalter sakramentene, forkynner og selv lever i overensstemmelse med den kristne tro, slik den er uttrykt i vår kirkes bekjennelse og ordninger, og at også andre som er vigsløst til tjeneste i kirken virker og lever i samsvar med vigslingens formaning og løfte.

Biskopen fører tilsyn med at de kirkelige råd i bispedømmet utfører sitt arbeid i lojalitet med den evangelisk-lutherske lære.

§ 2. Biskopen er den øverste leder av prestatjenesten i bispedømmet og sørger for den nødvendige samordning med de kirkelige rådernes virksomhet.

Biskopen er forpliktet på de mål og strategier som er fastsatt for virksomheten i Den norske kirke, og skal støtte opp om tiltak som fremmer disse.

Biskopen sørger for at ledige prostestillinger blir betjent.

Biskopen kan delegere myndighet etter denne bestemmelsen til stiftsdirektøren.»

I dagens organisering er biskopen kirkeleder på bispedømmenivå, arbeidsgiver for prestene og tilsynsorgan for både menighetene og ansatte. Biskopens pastorale ledelse overfor menighetene er det mest sentrale i biskopens tjeneste. Biskopens ledelse har også mange andre dimensjoner, som kirkefaglig ledelse, strategisk ledelse, institusjonell ledelse og administrativ ledelse, se omtale i rapporten fra arbeidsgruppe 2, avsnitt 2.2. Biskopens ledelse utøves både innad i kirken og i et videre perspektiv overfor samfunnet. 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. Skillet er riktignok ikke presist, og biskopen utøver også ledelse som verken følger av tilsynsansvaret eller arbeidsgiveransvaret.

5 Nytt organ med nye relasjoner

Biskopen har flere roller i dagens organisering. Biskopen har oppgaver knyttet til godkjenning av ombygging og utvidelse av kirker, anskaffelse og avhendelse av kirkens inventar og utstyr. Biskopen godkjenner trosopplæringsplaner og godkjenner lokale grunnordninger som avviker fra vedtatt ordning. Videre er bruken av kirkene i bispedømmet underlagt biskopens tilsynsmyndighet, og biskopen avgjør i forlengelsen av dette klager over menighetsrådets vedtak og uenighet om presters bruk av kirken. Biskopen kan selv eller ved annen prest forrette gudstjenester og bruke kirkene i sitt bispedømme på samme måte som menighetsprestene, og har i slike tilfelle fortrinnsrett til bruk av kirken. Videre kan biskopen dispensere fra kravet om medlemskap for ombud og tilsatte, og avgjøre tvilstilfeller om medlemskap. Biskopen forordner gudstjenester i bispedømmets sokn og beslutter hvor mange gudstjenester det skal holdes i den enkelte kirke eller annet gudstjenestested.

Hovedutvalget foreslår at utøvelsen av arbeidsgiveroppgaver samles i prostifellesrådet. Utvalgets flertall foreslår også at biskopen ikke lenger skal ha selvstendig arbeidsgiveransvar, noe som innebærer et tydeligere skille mellom biskopens tilsynsrolle og arbeidsgiverrollen. Alle de tre modellene for arbeidsgiveransvar som beskrives i neste kapittel kan utformes slik, men den ene modellen (modell 2) gir også rom for at visse arbeidsgiverfunksjoner legges til biskop eller bispedømmeråd på beslutning fra RDNK. Biskopen kan for eksempel være definert som øverste leder av prestatjenesten og andre kirkefaglige stillinger i bispedømmet, se avsnitt 7.4.2 for nærmere om dette.

Utvalgsmedlemmet Enstad mener at biskopen i alle arbeidsgivermodeller bør ha en selvstendig arbeidsgiverrolle ovenfor de spesialprestene som forblir ansatt i bispedømmet (jf. avsnitt 5.10.1). Dette medlem mener også at biskopen skal ha en selvstendig arbeidsgiverrolle hvis man velger å organisere arbeidsgiverløsningen etter modell 2 (jf. 7.4.2) eller modell 3 (jf. 7.4.3). Men i begge modeller er dette medlem enig i at utøvelsen av de fleste arbeidsgiverfunksjoner skal samles i prostifellesrådet

I arbeidsgivermodell 2 vil det være naturlig å videreføre at biskopen har en arbeidsgiverrolle, ikke bare for prestene, men for alle, eller flere grupper av de ansatte i bispedømmet. Dette kan gjøres på ulike måter, men dette medlem mener at biskopens rolle som arbeidsgiver minst bør utvides fra å lede prestatjenesten i bispedømmet til å lede det kirkefaglige arbeidet i bispedømmet. Siden modellen uansett flytter tunge arbeidsgiverfunksjoner til prostifellesrådet vil biskopen ha kapasitet til å kunne ivareta de gjenværende oppgavene for en større gruppe ansatte, og dette vil bidra positivt til likebehandling av de ansatte.

Medlemmet mener at i arbeidsgivermodell 3 vil RDNK beholde få arbeidsgiverfunksjoner, men RDNK vil beholde det fulle arbeidsgiveransvaret for prestene og prostene. Dette vil som et minimum gjøre at man beholder en nasjonal vernetjeneste og arbeidsmiljøutvalg, og man vil måtte ha kontaktmøter i henhold til avtaleverket. Selv om funksjonene vil være færre, mener dette medlem at tjenestelinjen fra prest og prost fortsatt bør gå til biskopen i delegasjonsmodellen. I en ellers omfattende endringsprosess vil det bidra til mer ro hvis tjenestelinjen for prest og prost ikke endres. Dette vil også sikre at biskopene beholder noe av den myndighet og ansvaret – både ovenfor ansatte og kirkens øvrige organisasjon – som ligger i det å være arbeidsgiver.

Biskopens rolle som kirkeleder vil uansett ligge fast, og sentrale dimensjoner ved biskopens ledelse påvirkes ikke av at det meste av biskopens arbeidsgiveransvar flyttes. Ved at biskopen ikke lenger skal ha arbeidsgiveransvar for prester og proster slik som i dag, kan biskopen forholde seg mer samlet til alle de kirkelig ansatte, og fremstå tydeligere som en kirkefaglig leder for alle. Dermed får også biskopen et bedre utgangspunkt for å bidra til samhandling i kirken. Biskopen får dessuten frigjort kapasitet, slik at biskopene kan være mer tilgjengelige for alle ansatte i kirken, menighetene og samfunnet for øvrig.

Biskopens tilsynsrolle må tydeliggjøres i alle de tre modellene for arbeidsgiverorganisering. Hovedutvalget understreker viktigheten av et tilsyn som er forebyggende, styrkende og relasjonelt, i tillegg til tilsyn i form av kontroll og disiplinærtiltak. Denne vektleggingen er i tråd med hvordan biskopene utøver sitt arbeid i dag.

Arbeidsgiveransvaret har gitt biskopen flere verktøy i tilsynet med menighetsprestene og prostene. Som arbeidsgiver har biskopen hatt styringsrett selv om den i praksis har vært utøvet av prosten. Biskopen er også medlem av

5 Nytt organ med nye relasjoner

bispedømmerådet. Grensegangen mellom arbeidsgiveransvar og tilsynsansvar ikke er skarp på alle punkter i dag. Kompetanseutvikling er for eksempel et område som er relevant både for biskopens arbeidsgiveransvar og tilsynsrolle. Hovedutvalgets vurdering er at endret arbeidsgiveransvar gir behov for en gjennomgang av mandatet og virkemidlene for biskopens tilsyn, slik at tilsynet blir tilstrekkelig utformet til å skape den nødvendige relasjon mellom biskop og både ansatte og lokalkirke. Rapporten fra arbeidsgruppe 2 vil utgjøre et viktig grunnlag for en slik gjennomgang, se også konkrete forslag under.

Hovedutvalgets forslag om å ilegge prostifellesrådet et medansvar for å «vekke og nære» det kirkelige liv, gjør at biskopens visitasregime som er etablert for menighetene, også gjøres gjeldende for prostiene. Hvor ressurskrevende dette vil være, vil avhenge av hyppigheten av visitaser på de to nivåene og antallet prostifellesråd.

Biskopens arbeidsgiveransvar utøves i dag i nært samarbeid med prost. Det er prosten som utøver arbeidsgivers styringsrett i det daglige. Prostens tjenesteordning § 1 slår fast at «Prosten leder prestatjenesten i prostiet og bistår biskopen i dennes tjenesteutøvelse.» Prosten er biskopens medhjelper i tilsynet i den forstand at prosten er biskopens «øyne» ved å formidle inntrykk av lokalkirken gjennom prostemøtet og direkte kontakt, ved å bistå i visitaser og ordinasjoner mv., men prosten utøver ikke selvstendig tilsyn. Prostens arbeidsgiverrolle i dag er en av grunnene til at hovedutvalget ser det som naturlig å samle arbeidsgiverfunksjonene for de lokalt ansatte i kirken på prostinivået.

Dersom prosten skal være kirkeleder lokalt, se avsnitt 5.6, vil prostens rolle som medhjelper i biskopens tilsyn endres. Prosten vil naturligvis fortsatt stå under biskopens tilsyn i sin rolle som vigslet prost og med alle de lederoppgaver som prosten vil ha. Prostens oppgaver vil være definert av tjenesteordning og de spesifikke oppgaver som prostifellesrådet vedtar og som prosten skal utføre, og prosten rapporterer til prostifellesrådet i så måte. Prosten vil fortsatt kunne bistå med informasjon og tilrettelegging ved stedlige tilsyn. Som følge av at domprosten er biskopens faste vikar, bør domprosten tilsettes av bispedømmerådet. Det kan være behov for å vurdere domprostens rolle som biskopens faste vikar nærmere i en ny kirkelig organisering, se kapittel 13. De konkrete endringene i prostens rolle vil avhenge av hvilken ordning som velges for daglig ledelse, hvem som blir prostens arbeidsgiver, og hvilke roller hhv. prostifellesrådet og biskop og bispedømmeråd spiller i tilsettingen, se drøfting i avsnitt 5.6.

Hovedutvalget er opptatt av at rettssikkerheten til ansatte under tilsyn må ivaretas. Mens det stilles klare krav til forsvarlig saksbehandling i utøvelsen av arbeidsgiveransvar, er ikke dette like tydelig for alle elementer i utøvelsen av biskopens vigslings- og tilsynsansvar. Avgjørelse om vigsling ligger fullt og helt hos den enkelte biskop. Dersom en prest fratas sine vigslingsfullmakter, vil dette i praksis kunne utgjøre et yrkesforbud. I dag er det ikke fastsatt nærmere regler for fremgangsmåten for hvordan kirken kan frata diakoner, kateketer og kantorer deres vigslingsfullmakter. Hovedutvalget ser derfor behov for en gjennomgang av saksbehandlingskrav for blant annet å sikre de vigsledes rettssikkerhet i biskopens tilsyn.

Hovedutvalget ser også behov for å utrede nærmere hvordan biskopens tilsyn, herunder ev. bindende pålegg, skal følges opp av berørte arbeidsgivere. På den ene siden må en forutsette at biskopens pålegg blir fulgt opp, men på den andre siden vil arbeidsgiver ha et selvstendig ansvar for å vurdere på hvilken måte en konkret sak skal følges opp arbeidsrettslig, for eksempel vurdere om vilkårene for en arbeidsrettslig reaksjon er oppfylt i det enkelte tilfellet.

Dersom biskopen ikke lenger skal ha arbeidsgiveransvar, ser utvalget behov for å sikre nødvendige og tjenlige virkemidler for å utøve biskopens ledelses- og tilsynsansvar på en god måte. Utvalget har valgt å videreutvikle anbefalingene fra arbeidsgruppe 2 på dette punktet, og har i tillegg vurdert andre virkemidler. Selv om det ikke er enighet i utvalget om hvilke virkemidler som er hensiktsmessige, bør nedenstående liste gi et godt utgangspunkt for det videre arbeidet:

1. 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
2. Biskopen må sikres en faglig kompetent stab

5 Nytt organ med nye relasjoner

3. Biskopen må sikres en rolle i tilsettingssaker, for eksempel ved uttalerett eller representasjon i tilsettingsorganet
4. Biskopen må kunne innkalle alle kirkelige medarbeidere til fagsamlinger og kompetansehevende tiltak
5. Det bør utredes hvordan arbeidsgiver skal følge opp biskopens bindende pålegg
6. Tydeligere krav til saksbehandling i vigslings- og tilsynssaker bør utredes
7. Prosten bør få i oppgave å legge til rette for at biskopen får nødvendig kjennskap til forholdene i prostiet og menighetene
8. Det bør institusjonaliseres korte prostivisiter for å sikre biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsynsansvar på en god måte

Konkretiseringen av tiltakene må utformes i lys av hvilke løsninger som velges for ny organisering.

5.8.3 Relasjonen mellom bispedømmet og lokalkirken

Relasjonene mellom de ulike nivåene i kirken er bestemmende for at Den norske kirke skal fungere som ett kirkelig fellesskap, og som en sammenhengende kirke både vertikalt, fra sokn til nasjonalkirke, så vel som innad i det enkelte bispedømme. Viktige tiltak for å styrke relasjonen er omtalt i anbefalingene i avsnittet over, men det er også andre elementer som kan bidra til å styrke relasjonen mellom bispedømmet og lokalkirken i ny kirkelig organisering.

Prostifellesrådet og den daglige ledelsen av prostiadministrasjonen vil utgjøre et nav i denne relasjonen, som bindeledd mellom soknene og menighetsrådene på den ene siden, og bispedømmene og nasjonalkirken på den andre. Biskopen kan også samle de kirkelige lederne av prostiadministrasjonene i sitt bispedømme jevnlig, for å diskutere det kirkelige arbeidet i bispedømmet, og for deling av informasjon på tvers av prostier og mellom prostiene og bispedømmenivået.

Bispedømmerådets sammensetting kan ha stor betydning for relasjonen mellom bispedømmet og lokalkirken. Dette utdypes i avsnitt 5.8.5.

Hovedutvalget ser et stort potensial i å videreutvikle bispedømmekontorene som kompetansesentre, se også punkt 2 i listen over anbefalinger i forrige avsnitt. Bispedømmekontorene bør ha en kompetanse og kapasitet som både kan sette biskopen i stand til å utøve sine roller innen ledelse og tilsyn, fungere som kompetanseorgan for sokn og prostier, og betjene sentrale kirkelige organer med statistikk og kunnskap om forholdene i bispedømmet. Noen bispedømmekontorer er allerede kommet langt i å hente inn og analysere informasjon om sine prostier og menigheter. Det arbeides også aktivt med gode relasjoner til ansatte lokalt, bl.a. i forbindelse med den opplæringen bispedømmekontorene driver.

5.8.4 Bispedømmenivåets oppgaver og oppgavefordeling

Hovedutvalget legger til grunn at bispedømmenivåets struktur skal videreføres, inkludert bispedømmeråd som valgt organ og bispedømmekontor som sekretariat for biskop og bispedømmeråd. I lys av mandatet konsentreres drøftingen her om hvilke roller bispedømmeråd og bispedømmekontor bør spille i ny organisering. Oppgavefordelingen mellom bispedømmenivå og de øvrige nivåene omtales mer overordnet, i lys av de mer helhetlige målene om en sammenhengende og ressurseffektiv kirke.

Kirkerådets mandat forutsetter at bispedømmerådene skal bestå, men deres rolle i ny organisering er ikke blitt utredet av noen av arbeidsgruppene. I dag har bispedømmerådet et ansvar for å vekke og nære det kristelige liv i menighetene, noe som på bispedømmenivå særlig vil omfatte strategier, samhandling i bispedømmet, og kompetanseutvikling. Bispedømmerådet har flere ulike roller:

- Budsjettmyndighet bl.a. i behandlingen av prestetjenesten, tilskudd til diakoni, trosopplæring, kirkemusikk og kirkelig undervisning
- Vedtaksmyndighet ved endring av sokneinndeling og prostiinndeling, samt endring av navn på kirke, sokn og prosti
- Godkjenningsinstans for felles menighetsråd og myndighet ved sammenslåing av fellesråd

5 Nytt organ med nye relasjoner

- Tilsettings- og disiplinærmyndighet for menighetsprester og proster
- Økonomikontroll overfor soknet samt godkjenningsmyndighet for regler om betaling for benyttelse av kirken til andre formål eller kirkelige handlinger utenfor gudstjeneste
- Valgmyndighet
- Klageinstans etter offentliglova og kirkevalgreglene over vedtak truffet av soknets organer
- Dispensasjonsmyndighet etter kirkevalgreglene
- Myndighet til å samtykke ved avhending av eiendom som ikke er nødvendig for kirken
- Godkjenningsmyndighet for å benytte avkastning fra kirkefond til andre kirkelige formål enn til kirkens drift og vedlikehold.

Bispedømmerådet ivaretar også andre oppgaver av felleskirkelig karakter på bispedømmenivå, ved å delta som oppdragsgiver og være representert i styrende organer for diakonale institusjoner som Kirkens Bymisjon, Kirkens Nødhjelp, Nord-Norges Diakonistiftelse m.m. Bispedømmerådet er også en viktig uttaleinstans og rådgiver for Kirkerådet, i forbindelse med at Kirkerådet forbereder saker til behandling i Kirkemøtet. Bispedømmerådet har også en viktig rolle i å implementere nasjonale strategier og satsninger vedtatt av Kirkemøtet/Kirkerådet.

Kirkemøtet fordeler tilskudd til prestatjenesten og andre kirkelige formål til bispedømmerådene gjennom vedtatte fordelingsnøkler. Bispedømmerådene fordeler midler til stillinger og gir tilskudd til trosopplæring, kirkelig undervisning, diakoni mv. til kirkelige fellesråd.

Arbeidsgiveransvaret har utgjort en betydelig del av ressursbruken på bispedømmenivået. Hovedutvalget har gjort en enkel kartlegging av bispedømmekontorenes ressursbruk på arbeidsgiveroppgaver ved å spørre stiftsdirektørene. Resultatene viser at ressursbruken varierer betydelig. Variasjonen ser delvis ut til å være reell, men kan også i noen grad tilskrives at bispedømmekontorene har ulik forståelse av hva som ligger i arbeidsgiveroppgaver. Hovedutvalget ser dette i sammenheng med at arbeidsgiveransvaret er tett forbundet med andre av bispedømmenivåets ansvarsområder roller som drøftet over, slik at det ikke er et fullstendig tydelig skille mellom arbeidsgiveroppgaver og andre oppgaver bispedømmekontorene utfører.

Dersom arbeidsgiveransvaret i ny kirkelig organisering ikke skal forankres i RDNK, vil bispedømmerådene miste den delen av sine oppgaver som er knyttet til arbeidsgiveransvaret.

Hovedutvalget ser at bispedømmets rolle i kompetanseutviklingen i Den norske kirke kan styrkes, men mener dette er en tematikk som hører hjemme i en helhetlig gjennomgang av oppgavefordelingen i arbeidet med kompetanseutvikling i kirken. Kompetanseutvikling handler både om etter- og videreutdanning, annen utvikling av kompetansen til de lokalt ansatte i kirken, og om etablering og videreutvikling av fagmiljøer i forskjellige enheter. Et viktig prinsipp må uansett være at oppgaveløsningen skjer på riktig nivå i den forstand at det tas hensyn både til nasjonalt overblikk og stordriftsfordeler på den ene siden, og geografisk nærhet og lokal tilpasning på den andre. Et annet viktig prinsipp må være at det unngås dobbeltarbeid.

Hva som er en hensiktsmessig oppgavefordeling vil til en viss grad avhenge av hvilken modell som velges for organiseringen av arbeidsgiveransvaret. Med samlet arbeidsgiveransvar skapes et større potensial for å samordne kompetanseutviklingen for de ansatte i lokalkirken på tvers av faggrupper, og for mer tverrfaglig kompetanseutvikling.

Rapporten fra *Kirkerådets utvalg for gjennomgang av kirkefagforvaltningen nasjonalt og regionalt i Den norske kirke*, avgitt til Kirkerådets direktør 27. februar 2020, slår fast at bispedømmet er en viktig arena for læring og har konkrete forslag til hvordan dette arbeidet kan understøttes. Rapporten identifiserer flere arenaer for organisert læring i Den norske kirke: Etter- og videreutdanning i regi av utdanningsinstitusjonene, nasjonale konferanser og fagdager, regionale tverrfaglige konferanser, fagdager i bispedømmene, regionale profesjonsdelte samlinger i bispedømmene, arbeidsveiledning, samlinger på prosti- og fellesrådsnivå og samlinger for ansatte i den enkelte menighet.

For alle vigslede bør det være et system for etter- og videreutdanning, på samme måte som det er for prester i dagens organisering. Etter hovedutvalgets syn bør dette som hovedregel fortsatt ligge på nasjonalt nivå, fordi dette

5 Nytt organ med nye relasjoner

gir et volum og koordineringsmuligheter som legger til rette for å kunne utvikle og tilby de kursene det er behov for. Noe avhengig av arbeidsgiverorganisering, kan bispedømmenivået fortsatt ha roller i tildelingen av kurs innad i bispedømmet. På fellesrådsområdet er det i dag tariffestet en egen nasjonal OU-ordning med etter- og videreutdanning som del av formålet, der arbeidslivspartene samarbeider om initiering av nasjonale kompetanseutviklingstiltak skreddersydd for kirkelig sektor.

Bispedømmenivået vil være viktigere i den øvrige kompetanseutviklingen, utover etter- og videreutdanning. Dette kan blant annet være å utvikle og arrangere kurs, fagdager og konferanser for de ansatte lokalkirken. I ovennevnte rapport spørres det «om det er behov for en nedskalering av nasjonale konferanser og legge til rette for mer faglig utviklingsarbeid nærmere soknet.» (side 30). Det kan for eksempel utarbeides maler på konferanser og opplæringsmoduler, og en kan dra nytte av nye, digitale verktøy. Hovedutvalget støtter denne vurderingen, og føyer til at bispedømmet ofte vil være et mer hensiktsmessig nivå enn prostiet for antallet deltakere skal bli tilstrekkelig høyt og mangfoldig til meningsfull fagutvikling og inspirasjon.

For å sikre god deltakelse kan det være behov for å gjøre deltakelsen pliktig, og se på prostienes økonomiske insentiver. Pliktig deltakelse på kompetanseutvikling kan være et viktig element i videreutviklingen av biskopens tilsyn, se pkt. 4 i listen over kompensende tiltak i avsnitt 5.8.2. Et konkret tiltak er at biskopene må kunne innkalle også andre vigslede medarbeidere enn prestene, og ikke bare invitere som i dag. Økonomiske insentiver kan ta flere former. I systemet for etter- og videreutdanning av prester er de økonomiske insentivene rettet mot prestene selv, og knyttet opp mot deres rett til lønnet permisjon.

Bispedømmekontorenes evne til å være sterke kompetansemiljøer for biskopen, jf. anbefaling over, kan avhenge av hvilken løsning som velges for arbeidsgiverorganisering og hvordan denne operasjonaliseres. I dag er bispedømmekontorene tett involvert i prestejtenesten i bispedømmet, både rekrutteringen og andre sider ved arbeidsgiverforholdet. Bispedømmekontorene er også involvert i «Veien til vigsling» der studenter veiledes og tilbys praksis i løpet av studiene. Ved å være tett på disse prosessene får bispedømmekontoret god innsikt i viktig kompetanse for ansatte i bispedømmet.

5.8.5 Bispedømmerådets sammensetning og valgordning

Arbeidsgruppe 3 har pekt på ulike måter bispedømmerådet kan settes sammen på. Som i dag kan det være en sammenheng mellom de som sitter i Kirkemøtet og de som sitter i bispedømmerådene, men det trenger ikke være det. Som det fremgår i avsnitt 5.8.1 har hovedutvalget lagt opp til at bispedømmerådets oppgaver, ut over arbeidsgiveransvaret, videreføres. I enkelte modeller kan det også være aktuelt at bispedømmerådet ivaretar enkelte arbeidsgiverfunksjoner.

Hovedutvalget har vurdert tre ulike sammensetninger av bispedømmerådet:

1. Bispedømmerådet består av kirkemøtemedlemmene valgt fra bispedømmet (inkludert biskopen, samisk representant i de tre nordligste bispedømmene, døvemenighetenes representant i Oslo bispedømme).
2. Bispedømmerådet består av et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd i tillegg til biskopen (samt samisk representant og døvemenighetenes representant).
3. Bispedømmerådet består av et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd og kirkemøtemedlemmene valgt fra bispedømmet (inkludert biskopen, samisk representant og døvemenighetenes representant).

Sammensetning 1: Kirkemøtemedlemmene fra bispedømmet

Et slikt alternativ innebærer at bispedømmerådet settes sammen av kirkemøtemedlemmene fra de enkelte bispedømmene. Det er i utgangspunktet en videreføring av sammenhengen mellom bispedømmerådet og Kirkemøtet som gjelder i dag, men hvor kirkemøtemedlemmene utgjør bispedømmerådet i stedet for at bispedømmerådsmedlemmene utgjør Kirkemøtet.⁵⁷ Det vil innebære en fortsatt gjennomgående representasjon mellom bispedømmerådet og Kirkemøtet. Den konkrete sammensetningen av det enkelte bispedømmeråd vil

⁵⁷ Se rapporten fra arbeidsgruppe 3, kapittel 6.4.1 og 6.5.

5 Nytt organ med nye relasjoner

avhenge av sammensetningen i Kirkemøtet. Se mer om hovedutvalgets forslag til Kirkemøtets sammensetning i avsnitt 6.5.

I et slikt alternativ vil det kunne være aktuelt at det etableres en representasjon fra bispedømmerådet til prostifellesrådet, ved at bispedømmerådet velger en representant til prostifellesrådet. En slik løsning kan ha flere begrunnelser. En begrunnelse kan være at siden RDNK avgir arbeidsgiveransvaret for prestene til prostifellesrådet bør de få representasjon i prostifellesrådet. Prestetjenesten vil fortsatt være finansiert av statlige midler gjennom RDNK og det vil derfor være naturlig å ha representasjon i rådet. Det kan også i større grad bidra til at prostifellesrådet kan bli et bindeledd mellom soknene og RDNK. På den måten kan man skape en bedre sammenbinding i hele trossamfunnet. Motargumenter mot representasjon fra RDNK er at dette vil bidra til flere representanter og interesser i et organ som allerede vil ha mange representanter og interesser. Det vil av soknene kunne oppleves som unødvendig styring ovenfra.

Arbeidsgruppe 3 presenterte ulike løsninger for hvordan bispedømmerådet kan bli representert i prostifellesrådet. Den første løsningen går ut på at biskopen oppnevner en representant, som f.eks. en prost eller prest, som representerer RDNK i tillegg til, eller istedenfor, å representere embetet i rådet. Den andre løsningen er at bispedømmerådet oppnevner en eller flere representanter fra RDNK, fortrinnsvis blant bispedømmerådsmedlemmene.

Ett av de viktigste formålene for en slik representant vil være å følge opp RDNKs interesser og planer for den strategiske utviklingen av kirken. Det vil også være en kanal for å gi tilbakemelding til RDNK fra prostifellesrådet. Man vil altså trenge en representant som har tilstrekkelig forståelse for RDNKs interesser og er posisjonert på en slik måte at representanten kan fungere som et reelt bindeledd mellom de to nivåene.

Den første løsningen kan potensielt bidra til en rollekonflikt for en prost eller prest som allerede er ansatt i prostifellesrådet. Hvis vedkommende da skal representere RDNK i prostifellesrådet kan dette bidra til å videreføre den todelingen som man i dag prøver å organisere seg vekk fra. For den andre løsningen er den største utfordringen knyttet til det praktiske aspektet. Hvis bispedømmerådsmedlemmer skal sitte i bispedømmerådet, Kirkemøtet og hvert sitt prostifellesråd kan det av mange oppleves som for stor arbeidsbyrde. En mulig løsning vil da kunne være at bispedømmerådet oppnevner en representant til hvert prostifellesråd fra medlemmer av bispedømmerådet eller av ansatte på bispedømmekontoret. På den måten sikrer man en demokratisk kontroll på oppnevningen, samtidig som man ivaretar kapasitet og kompetanse hos representanten. Dette vil også i stor grad sikre at representanten fungerer som et reelt bindeledd som kan følge opp saker på tvers av nivåene. Samtidig vil representanten fra RDNK inngå som et ordinært medlem av rådet, med samme ansvar for å ivareta prostifellesrådets ansvarsoppgaver som de øvrige medlemmene.

Sammensetning 2: Et prostifellesrådsmedlem fra hvert prosti i tillegg til biskopen

I et slikt alternativ består bispedømmerådet av et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd, i tillegg til biskopen. I de tre nordligste bispedømmene vil det fortsatt være en samisk representant også i et slikt forslag, og i Oslo bispedømmeråd vil også døvemenighetenes representant være representert.

Ved at hvert prostifellesråd gjennom indirekte valg velger et prostifellesrådsmedlem som kan representere prostiet i bispedømmerådet, vil man få gjennomgående representasjon fra menighetsråd gjennom prostifellesråd til bispedømmeråd. Dette kan styrke sammenhengen i kirken og de som sitter i bispedømmerådet kan ta med seg de lokale erfaringene og behovene fra menighetsråd og prostifellesråd. Dette alternativet vil sikre at lokale utfordringer og behov når RDNK, ved at prostifellesrådene blir representert i bispedømmerådet, et organ for RDNK. Dette kan også gi lokalkirken en større innsikt i satsningene og prioriteringene fra bispedømmenivå, og gi representanter fra de folkevalgte i prostifellesrådene en institusjonalisert samarbeidsarena med biskopen. Alternativet vil også la prostifellesrådene delta via sine representanter i bispedømmerådets strategiske utvikling og arbeid med ressursfordeling i sitt eget bispedømme.

5 Nytt organ med nye relasjoner

Ved at medlemmene av bispedømmerådene vil være både menighetsrådsmedlem, prostifellesrådsmedlem og bispedømmerådsmedlem, legger alternativet opp til at disse medlemmene kan få relativt mye å gjøre. Samtidig kan bispedømmerådet sannsynligvis møtes sjeldnere når tilsettingssakene for menighetsprester ikke lenger behandles av bispedømmerådet, noe som gjør at rollekombinasjonen ikke trenger å bli altfor stor belastning på rådsmedlemmene. Løpende saker imellom møtene vil eventuelt kunne behandles av et arbeidsutvalg.⁵⁸ En konsekvens av at de valgte medlemmene av Kirkemøtet ikke lenger vil være medlem av bispedømmerådet i dette alternativet, til forskjell fra sammensetning 1 og 3, vil være at det ikke lenger blir noen formell kontakt mellom Kirkemøtets valgte medlemmer og øvrige kirkelige nivåer. Det kan ha betydning for utviklingen av Kirkemøtet. Samtidig innebærer alternativet at biskopene vil være et bindeledd mellom bispedømmerådet og Kirkemøtet.

Sammensetning 3: Kirkemøtemedlemmene og et prostifellesrådsmedlem fra hvert prosti

Dette alternativet er en kombinasjon av de to foregående alternativene, ved at bispedømmerådet består av to grupper, kirkemøtemedlemmene fra bispedømmet (direkte valgt) og av et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd (indirekte valgt), i tillegg til biskopen. Et slikt alternativ kombinerer derfor også fordelene med de to foregående alternativene.

Et slikt alternativ vil bidra med en god forbindelse mellom rettssubjektene ved at folkevalgte fra prostifellesrådet og Kirkemøtet møtes i et felles styringsorgan. Det vil samtidig sikre at lokale utfordringer og behov når RDNK, og at helhetlige strategier og satsninger nasjonalt og regionalt når prostifellesrådene og soknene. Praksisen med at bispedømmerådet drøfter kirkemøtesakene i forkant av Kirkemøtet, kan for eksempel bidra til at representanter fra prostifellesrådene kan bidra med viktige perspektiver til medlemmene. Videre vil det også sikre en sammenheng mellom bispedømmeråd og prostifellesråd. Samtidig bidrar det til at kirkemøtemedlemmene får en institusjonalisert forankring i et annet kirkelig styringsorgan enn Kirkemøtet, som normalt bare møtes en gang årlig. Bispedømmerådet kan bli et viktig strategisk organ for samhandling i trossamfunnet, både mellom prostiene i bispedømmet og mellom rettssubjektene.

Samtidig vil sammensetningen bety at bispedømmerådet blir sammensatt av to ulike grupper folkevalgte, valgt på ulikt grunnlag og ut fra ulike logikker. Arbeidsgruppe 3 pekte på at der menighetsråd velges ut fra hvilke kandidater som har de egenskapene og det engasjementet som er ønskelige å ha i et menighetsråd, vil Kirkemøtet i større grad velges ut fra hvilke meninger som er representert gjennom listevalg. I dette alternativet vil det i praksis bety at noen av bispedømmerådets medlemmer sannsynligvis vil være tilknyttet en liste med et partiprogram, mens andre ikke vil være det, valgt ut fra et annet grunnlag. Det vil også være noen som er valgt direkte av kirkemedlemmene, mens andre er valgt indirekte fra indirekte valgte prostifellesråd, dvs. valgt indirekte gjennom to ledd. Konsekvensene av dette bør utredes. Det bør sikres at bispedømmerådet får en balansert sammensetning av medlemmer fra både prostifellesrådene og Kirkemøtet.

En slik sammensetning vil innebære at bispedømmerådet blir større enn i dag. Dette vil ha konsekvenser for hvordan bispedømmerådet vil kunne fungere. Når de fleste tilsettingssakene forsvinner, kan bispedømmerådet sannsynligvis møtes sjeldnere, f.eks. fire ganger per år. Løpende saker kan om nødvendig håndteres av et arbeidsutvalg i henhold til et delegasjonsreglement, hvor arbeidsutvalget f.eks. kan bestå av biskopen pluss en eller flere fra hver av de to gruppene som utgjør bispedømmerådet, med stiftsdirektør som saksforbereder. Et slikt alternativ vil kunne skape en god sammenheng fra sokn opp til bispedømmeråd. I tillegg vil Kirkemøtet fortsette å bestå av medlemmer forankret i bispedømmenivået.

Utvalget går inn for en sammensetning hvor bispedømmerådet utgjøres av både prostifellesrådsmedlemmer fra det enkelte prosti og kirkemøtemedlemmene (inkludert biskopen, samiske representanter i de tre nordligste bispedømmene og døvemenighetenes representant) (sammensetning 3). Siden medlemmene vil være valgt på

⁵⁸ Dagens kirkeordning § 25 fastsetter at «Bispedømmerådet kan gi lederen eller et arbeidsutvalg bestående av lederen og minst to av rådets øvrige medlemmer fullmakt til på saklig begrensede områder å treffe avgjørelse i saker som skulle ha vært avgjort av rådet. Avgjørelse som er truffet med hjemmel i slik fullmakt, skal refereres i første møte etter at avgjørelsen er truffet.»

5 Nytt organ med nye relasjoner

forskjellig grunnlag, og antall medlemmer vil variere mellom bispedømmene, og det vil variere hvilken av de to gruppene som er i flertall i rådet, vil noen sider ved dette alternativet måtte utredes videre.

5.8.6 Oppsummering av bispedømmenivået

Utvalget anbefaler at biskopens tilsyn og ledelse tydeliggjøres. Flertallet i utvalget foreslår at biskopens tilsynsansvar skilles fra arbeidsgiveransvaret uavhengig av hvilken av de tre arbeidsgiverløsningene som velges.

Dersom biskopens tilsynsansvar skal skilles fra arbeidsgiveransvaret, bør det etter utvalgets syn iverksettes tiltak som gir biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsyns- og ledelsesansvar. Tiltakene bør også vurderes dersom biskopen beholder en arbeidsgiverrolle. Tiltak for videre utredning er foreslått i avsnitt 5.8.2.

Hovedutvalget legger til grunn at bispedømmenivåets struktur skal videreføres, inkludert bispedømmeråd som valgt organ og bispedømmekontor som sekretariat for biskop og bispedømmeråd.

Hovedutvalget ser at bispedømmets rolle i kompetanseutviklingen i Den norske kirke kan styrkes, men mener dette er en tematikk som hører hjemme i en helhetlig gjennomgang av oppgavefordelingen i arbeidet med kompetanseutvikling i kirken.

Utvalget går inn for en sammensetning hvor bispedømmerådet utgjøres av både prostifellesrådsmedlemmer fra det enkelte prosti og kirkemøtmedlemmene (inkludert biskopen, samiske representanter i de tre nordligste bispedømmene og døvemenighetenes representant) (sammensetning 3). Utvalget ser behov for at noen sider ved dette alternativet må utredes videre.

5.9 OPPGAVER OG ANSVAR FOR KIRKEN NASJONALT

Hovedinnretningen på denne utredningen handler om hvordan man kan organisere kirken lokalt, særlig med tanke på å få et felles arbeidsgiverorgan på prostinivå. Mandatet handler i mindre grad om å se på endringer i oppgavene til organer som representerer RDNK, eller samle oppgaver under nasjonal ledelse. Unntaket er endringer på bispedømmenivå som er beskrevet i forrige avsnitt.

Samtidig setter mandatet målformuleringer som «frigjøre ressurser til møter med folk lokalt», «legge til rette for at kirken oppfyller samfunnsoppdraget», «være enkelt og funksjonell», «inneholde nasjonal regulering av det som er nødvendig og forenkle der det er mulig». I dette kan det ligge en forventning om at utvalget også skal se hen til hvilke oppgaver som må løses på nasjonalt nivå. Som påpekt i avsnitt 7.3.3. handler ikke Kirkemøtets organiseringskompetanse i § 12 andre ledd utelukkende om å definere hvem som skal være arbeidsgiver for de ansatte, men også om kompetanse til på mer generelt grunnlag å regulere oppgave- og ansvarsfordeling mellom nivåene i kirken. Slik utvalget forstår det handler dette om oppgaver som normalt omtales som administrative oppgaver. I dag løser Kirkerådets sekretariat noen slike oppgaver, som i hovedsak dekker RDNK sitt behov. Disse oppgavene kan grovt sett deles i tre grupper:

Styringsoppgaver

Som påpekt under 3.4 har norsk arbeidsliv blitt mer formalisert og regulert. Arbeidsmiljøloven har blitt utvidet til flere områder, det har kommet forskrifter for internkontroll, direktiver og sertifiseringer med mer. Dette fører til at den som er ansvarlig arbeidsgiver har fått økt formelt og reelt ansvar, med større krav til virksomhetens styring. Selv om trossamfunnsloven regulerer Den norske kirke sin organisering og sentrale styringsmekanismer, foreligger ingen særskilte bestemmelser knyttet til krav om f.eks. risikostyring eller etterlevelse. Utvalget har drøftet om det bør foreslås en nærmere gjennomgang av slike styringsoppgaver for å få en nærmere forståelse av om, og i tilfelle hvilke styringsoppgaver som det kan være aktuelt å legge til et nasjonalt nivå.

Som en sentral samfunnsinstitusjon som i hovedsak finansieres av statlige og kommunale midler, og også i stor grad er avhengig av gaver og donasjoner fra det private, er det likevel avgjørende at trossamfunnet Den norske kirke fremstår som effektiv og transparent i forvaltningen av sitt samfunnsoppdrag og økonomistyring. KA gjør en stor jobb på vegne av hele kirken ved å tilby informasjon, standarder, rutiner og opplæring for bl.a. å sikre etterlevelse hos de

5 Nytt organ med nye relasjoner

kirkelige arbeidsgiverne. Det tilbys systematisk opplæring av verneombud (40 timer) i samarbeid med fagmiljøet på VID og Fagakademiet. Samtidig er bruken av disse løsningene i all hovedsak basert på frivillighet fra de lokale arbeidsgiverne. For å sikre god etterlevelse av lover, forskrifter mv, bør det vurderes om en sentral enhet i kirken bør ha ansvar for å legge til rette for at ulike krav som hviler på den enkelte kirkelige arbeidsgiver implementeres ensartet, og at etterlevelse ivaretas på tvers av trossamfunnet. Dette vil kunne omfatte utarbeidelse av interne retningslinjer som tilpasser eksterne lovkrav til Den norske kirkes virksomhet og organisasjon. Det er samtidig viktig å peke på at en slik eventuell nasjonal funksjon ikke vil frata den enkelte arbeidsgiver det ansvar som er pålagt dem gjennom lov og forskrift.

En oppgave for en nasjonal enhet kan eventuelt være å sikre jevnlig risikovurderinger av Den norske kirkes for å avdekke hvilke områder som det vil være særlig behov for å håndtere nasjonalt, eller der det må sendes ut retningslinjer mv. Det kan også vurderes om det skal etableres en nasjonal varslingskanal. Varslingskanaler for arbeidstakere er ansett som en viktig rettighet i arbeidsmiljøloven, og erfaring tilsier at slike saker er krevende å håndtere lokalt. Det samme kan gjelde systematisk opplæring av verneombud. Disse medlemmene mener på denne bakgrunn at utvalget bør peke på et videre utredningsbehov.

Stordriftsfordeler

Noen oppgaver bør vurderes å bli samlet for å sikre riktig kostnad og kvalitet til hele trossamfunnet. Det behøver ikke å bety at ansvaret for oppgaven flyttes i sin helhet, men at selve oppgaveløsningen samles. F.eks. kan man ha ett fakturamottak i hele trossamfunnet uten at ansvaret for budsjettering og budsjett disponering flyttes. Samling av oppgaveløsning behøver heller ikke å bety at de som arbeider med oppgaveløsning av likeartede oppgaver trenger å være samlokalisert. Det sentrale er at de som arbeider med likeartede oppgaver samles under felles ledelse som har ansvar for at oppgavene løses på en riktig og kostnadseffektiv måte. Oppgaveløsning innenfor fagområdene økonomi, lønn og arkiv i RNDK ble i 2019 slått sammen til en tjeneste som dekker både nasjonalt nivå og bispedømmenivå. Denne organisasjonsendringen har medført en årlig besparelse på anslagsvis 20 millioner kroner. Dette er midler som er blitt benyttet til økte tilskudd til diakoni i soknene. De ansatte som arbeider med disse administrative oppgavene har beholdt sine fysiske arbeidsplasser på det enkelte bispedømmekontor, men arbeider under felles ledelse av Kirkerådet.

Utvikling av kirkefag/kompetanseutvikling

Som det fremgår av avsnitt 5.8.4 vil det også fremover være behov for at bispedømmenivå driver kompetanseutvikling i bispedømmet. Digitale løsninger gir imidlertid i økende grad mulighet for å gi et opplæringstilbud til lokalt ansatte fra nasjonalt nivå. Det vil være behov for at Kirkerådets sekretariat også fremover kan bidra med støtte til gjennomføring av nasjonale, felles satsninger besluttet av Kirkemøtet og Kirkerådet. Det kan videre være behov for at det etableres en kompetansepool for bispedømmene som enten ligger nasjonalt eller at et bispedømmekontor gis et nasjonalt ansvar. I vurdering av en fremtidig organisering av oppgaver knyttet til kompetanseutvikling, vil det være sentralt å forhindre dublering av fagmiljøer i Kirkerådet og på bispedømmenivå.

Kirkemøtet har også etablert en ordning med en internrevisor som har som formål å sørge for effektivitet i ressursbruk og utførelse av pålagte oppgaver fra Kirkemøtet, ivareta uavhengighet og sikre robuste kontrollrutiner i organisasjonen RDNK, samt sikre god oppgavefordeling og medvirkning mellom regionale og nasjonale organer. Kontrollutvalget og internrevisjonen sitt ansvarsområde er i dag begrenset til hhv. Kirkerådets virksomhet og RDNK.

Det ligger ikke innenfor hovedutvalgets mandat å utrede en samling av oppgaver og ansvar som pekt på over. Utvalget har likevel pekt på et videre utredningsbehov under kapittel 13.

5.10 ANDRE TEMAER

5.10.1 Organisering av spesialprestetjeneste

I tillegg til stillingen som menighetsprest, er det en del ordinerte prester som i dag utøver prestetjeneste utenfor menighetene. Disse prestene utøver det som gjerne kalles spesialprestetjeneste. Disse spesialprestillingene kan deles inn i to kategorier:

5 Nytt organ med nye relasjoner

1. Spesialprester som er tilsatt av det nasjonale rettssubjektet. Dette gjelder blant annet fengselsprester, sykehjemsprester (i Oslo), studentprester og enkelte andre spesialprestestillinger (f.eks. gateprest for unge, pilgrimsprest, spesialprest for inkluderende kirkeliv). Per 31. desember 2019 var det 77 spesialprester ansatt i det nasjonale rettssubjektet.
2. Spesialprester som er tilsatt av andre arbeidsgivere. Det gjelder blant annet sykehusprester, sykehjemsprester (andre steder enn i Oslo), feltprester, politiprest, sjømannsprester, enkelte studentprester, bymisjonsprester og organisasjonsprester.

Denne utredningen er avgrenset til å vurdere organisering av spesialprestetjeneste for de som er tilsatt av det nasjonale rettssubjektet, fordi det er disse prestestillingene som blir direkte berørt av endringer i den kirkelige organiseringen. Det betyr altså at utredningen ikke går inn på aktuelle spørsmål om tilsyn med sykehusprester o.l., men også disse prestene vil være underlagt biskopens tilsyn som i dag.

Det er særlig to typer spesialprestestillinger hvor det kan vurderes om man bør organisere prestetjenesten på annet vis i dag; fengselsprester og studentprester. Disse stillingene er i dag tilsatt av bispedømmerådet og organisert som en del av prestetjenesten med prostiet som tjenestested, men det er et spørsmål om dette bør være tjenester med en nasjonal overbygning, eller om det bør forbli lokalt organisert i det nye prostiet.

Fengselsprester og studentprester

Straffegjennomføringsloven § 23 slår fast at Kriminalomsorgen skal gi innsatte i fengsler mulighet til å utøve religion og livssyn. Det er utgangspunktet for at Den norske kirke har tilsatt fengselsprester, og Kirkemøtet har vedtatt en egen tjenesteordning for fengselsprester.⁵⁹ Før 2017 fulgte det med bevilgninger til fengselsprester når nye fengsler ble etablert, men fra 2017 er det opp til Den norske kirke selv å prioritere hvor mange fengselsprestestillinger en skal ha i fremtiden. Per 31. desember 2018 var det 23 fengselsprester i det nasjonale rettssubjektet.

Det er om lag 25 studentprester tilsatt i Den norske kirke. I tillegg er det noen utdanningsinstitusjoner som har egne studentprestestillinger (f.eks. MF vitenskapelig høyskole og Lovisenberg Diakonale Høyskole). I denne sammenheng er det studentprestene tilsatt i Den norske kirke som blir vurdert. Noen av stillingene er deltidsstillinger som kombineres med en jobb som menighetsprest, andre er heltidsstillinger som betjener campuser spredt rundt i hele bispedømmet.

Et argument for organisering på nasjonalt nivå er at fengselsprestene og spesialprestene har en arbeidshverdag som skiller seg fra ordinær menighetsprestetjeneste. Når stillingene er organisert individuelt, uten noen nærmere nasjonal overbygning, får denne typen prestetjeneste liten grad av muligheter til å se tjenesten i sammenheng. I praksis blir det derfor opp til fagutvalg innen Presteforeningen å koordinere fagutvikling m.m.⁶⁰

Ved å organisere spesialprestetjenesten på prostinivå, oppnår man fordeler som i dagens organisering, for eksempel at det ivaretar kontakt og felleskap mellom spesialprestene og menighetsprestene. Det er noe som kan bidra til en helhetlig forståelse av prestetjenesten og et bredere teologisk fagmiljø som kan berike prostifelleskapet. Det vil også kunne være enklere å organisere vikartjeneste ved sykdom, permisjon o.l. ved at det er et lokalt organ som har ansvar for dette. En slik ordning gir også en mulighet for en nærmere lederoppfølging av den enkelte spesialprest fra en leder som har kontor i relativ nærhet.

Hovedutvalget mener organisering av fengselsprester og studentprester bør vurderes nærmere i dialog med fagmiljøene, og trekker derfor ikke noen konklusjon på spørsmålet. Uavhengig av hvordan dette blir organisert, er det viktig å finne en enhetlig løsning for hvordan Den norske kirke følger opp disse fagmiljøene, som nasjonale fagmiljø.

⁵⁹ Tjenesteordning 11. april 2016 for fengselsprester.

⁶⁰ Presteforeningen har et fagutvalg for studentprester og et fagutvalg for prester i kriminalomsorgen.

5 Nytt organ med nye relasjoner

Andre spesialprestestillinger ansatt av det nasjonale rettssubjektet

Enkelte spesialprestestillinger er spesielt opprettet for å ivareta noen grupper eller funksjoner, uten at det uten videre vil være aktuelt å komme med generelle løsninger for hvordan disse forholdene bør organiseres. I tilfeller hvor det eksisterer en eller to spesialprestestillinger av samme type i landet, må arbeidsgivertilknytning vurderes konkret i det enkelte tilfellet. For noen prestestillinger som har et ansvar for spesialprestetjeneste i hele bispedømmet, kan det være naturlig at stillingen organisatorisk plasseres på bispedømmenivå. Det kan for eksempel gjelde spesialprest for inkluderende kirkeliv, presten for sørsamer i Saemien Åålmege (sørsamisk menighet) e.l.

For stillinger som har sitt virkeområde innenfor et prosti, vil det kunne anses som mer hensiktsmessig at stillingen plasseres organisatorisk på prosti. Eksempler på sistnevnte kan være gateprest for unge, prest for unge voksne e.l.

Hovedutvalget mener disse spesialprestestillingene må vurderes konkret fra tilfelle til tilfelle.

5.10.2 Døvemenighetene og døveprostiet

I tillegg til de geografiske soknene og prostiene, har Den norske kirke etablert to typer kategorialmenigheter, døvemenighetene og Saemien Åålmege (sørsamisk menighet).⁶¹ Kategorialmenigheter er menigheter som søker å tilby tjenester til en kategori av Den norske kirkes medlemmer. Kirkemøtet har fastsatt en særskilt forskrift om ordning for døvemenigheter og døvepresttjenesten. Her heter det at den kirkelige betjening av døve er organisert i døvemenigheter, og døvemenighetene har et fellesorgan kalt døvekirkenes fellesråd. Døvekirkenes fellesråd samsvarer med døveprostiet. Kirkemøtet har åpnet for at Kirkerådet kan godkjenne forsøk med en annen organisering for døvemenighetene enn det som følger av den gjeldende ordningen, og Kirkerådet godkjente i juni 2020 en avtale mellom Oslo bispedømmeråd og Døvekirkenes fellesråd om forsøk med enhetlig ledelse i døvekirken.

Forsøket innebærer at døveprosten er daglig leder av Døvekirkenes fellesråd. Kirkeforvalter (tidligere kirkeverge) er nestleder og har delegert ansvar som sekretær og saksforbereder for Døvekirkenes fellesråd. Tilsvarende er sokneprestene daglig leder for døvemenighetene, med menighetsforvaltere som nestledere. Ifølge avtalen som regulerer forsøket, innebærer forsøket ikke virksomhetsoverdragelse eller formelt skifte av arbeidsgiver. Døveprosten ivaretar arbeidsgiveransvaret for alle ansatte i døvemenighetene i tråd med arbeidsbeskrivelse vedtatt av Døvekirkenes fellesråd og godkjent av biskop, tjenesteordning for proster og delegasjonsreglement fra Døvekirkenes fellesråd. Tilsetting av prester skjer i Oslo bispedømmeråd, mens for trosopplærere, diakoner, kateketer og protesaksbehandlere er tilsettingsmyndigheten delegert i forsøksperioden fra bispedømmerådet til Døvekirkenes fellesråd.⁶² Forsøksperioden er for tre år fra iverksettelse, med mulighet for forlengelse. I vedtaket om godkjenning fra Kirkerådet ble det samtidig bestemt at det skal gjennomføres midtveiseevaluering og sluttevaluering av forsøket. I forbindelse med evalueringen skal det rettes særlig oppmerksomhet mot rollen som daglig leder, og det må også foretas en gjennomgang av arbeidstakernes rettigheter.

Forsøket i døvekirken har noen av de samme målsetningene som prosjektet for kirkelig organisering, med enhetlig ledelse og samordning av arbeidsgiveransvaret. Organiseringen av døvekirken har bygd på et prinsipp om at de alminnelige bestemmelsene i kirkeordningen bør gjelde for døvekirken så langt de passer. Det kan være naturlig å videreføre dette prinsippet i lys av det forslaget Kirkemøtet forventes å vedta om kirkelig organisering, samtidig som det vil være naturlig å ta hensyn til de erfaringer som gjøres i forsøksperioden.

Hovedutvalget anbefaler at Kirkemøtet fastsetter en ny ordning for døvemenighetene og døvepresttjenesten som bygger på de generelle ordninger for kirkelig organisering i tråd med forslaget fra hovedutvalget, med de tilpasninger som anses som nødvendige på bakgrunn av de erfaringer som blir høstet i forsøksperioden.

⁶¹ Den andre kategorialmenigheten som finnes er etablert ved forskrift om ordning for Saemien Åålmege (sørsamisk menighet).

⁶² Forskrift for ordning for døvemenigheter og døvepresttjenesten fastsetter at tilsetting av døveprost, prester og annet personell i rettssubjektet Den norske kirke som er knyttet til den kirkelige betjening av døve, foretas av Oslo bispedømmeråd. Dette har inkludert trosopplærere, diakoner, kateketer og protesaksbehandlere.

6 KIRKELIG DEMOKRATI

6.1 INNLEDNING

Den norske kirkes organisasjon er demokratisk oppbygd med folkevalgte organer på soknenivå, fellesrådsnivå, bispedømmenivå og nasjonalt nivå. Det kirkelige demokratiet bygger på at kirkens ordnings- og styringsmandat er et felles ansvar for hele kirken, som har sin basis i det allmenne prestedømme og i den offentlige tjeneste med ord og sakrament. Kirkemøtet har i forlengelsen av dette uttalt at:

«Kirkens ledelse fremstår i et samvirke mellom dem som representerer menighetens leke medlemmer og dem som har fått seg 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» (sak KM 05/84).

Den norske kirkes selvforståelse som en demokratisk evangelisk-luthersk folkekirke har kommet til uttrykk i trossamfunnsloven § 10, som slår fast at formålet med bestemmelsene i lovens kapittel 3 «er å legge til rette for at Den norske kirke forblir en landsdekkende og demokratisk evangelisk-luthersk folkekirke». ⁶³ Det er også lovfestet i trossamfunnsloven § 13 at «ethvert medlem i Den norske kirke som vil ha fylt 15 år innen utgangen av valgåret, har stemmerett ved kirkelige valg». De stemmeberettigede medlemmene i Den norske kirke har i dag mulighet til å velge både menighetsrådet og bispedømmerådet og Kirkemøtet, noe som innebærer at alle disse organene henter sin legitimitet fra det samme demokratiske grunnlaget. Det er også fastsatt at Kirkemøtet gir regler om «kirkelige organer og valg til disse organene» i trossamfunnsloven § 12 annet ledd.

Kapitlet om kirkelig demokrati er avgrenset til å handle om de sammensetning og valgordninger til menighetsrådet, Kirkemøtet og Kirkerådet, samt enkelte generelle demokratispørsmål, da dette i alminnelighet vil være uavhengig av hvilken modell for organisering av arbeidsgiveransvaret som blir valgt.

6.2 «EMBETE OG RÅD» - SAMVIRKEPRINSIPPET

I mandatet slås det fast at den nye kirkelige organiseringen skal inneholde et godt samvirke mellom embete og råd. Hovedutvalget har derfor lagt til grunn at det såkalte «embete-og-råd»-prinsippet ligger fast. Arbeidsgruppe 2 og arbeidsgruppe 3 har redegjort for forståelsen av «embete-og-råd»-prinsippet i hhv. avsnitt 3.2 i vedlegg 2 og avsnitt 3.3 i vedlegg 3. Med henvisning til en anbefaling fra Bispemøtet fra 2010, la arbeidsgruppe 3 til grunn at det er bedre å snakke om samvirkemodellen eller samvirkeprinsippet mellom den vigslende tjeneste med ord og sakrament og valgte rådsmedlemmer, enn å referere til «embete-og-råd»-modellen. Dette ut fra at begrepet «embete», som kommer fra «det kirkelige embete» i Den augsburgske bekjennelse, skaper assosiasjoner i retning av makt og hierarki. ⁶⁴ I det følgende blir modellen derfor karakterisert som samvirkemodellen.

Arbeidsgruppe 2 viste til at utredningen *Kirkens embete og råd* (1988) inneholdt noen hovedideer som arbeidsgruppen mener vil være sentrale i utformingen av ny kirkelig organisering.

1. «Embete (prestetjenesten) og råd (de valgte organer) er et samvirke som ikke kan eller bør sees separat fra hverandre. Det må ikke forstås som en prinsipiell todelt ansvarslinje som har ansvar for hver sine områder, men at de sammen ivaretar et helhetlig ansvar for kirkens virksomhet.

⁶³ Kirkemøtet tok til orde for dette fortsatt burde lovfestes i sak KM 11/15 *Behovet for fremtidig lovgivning om Den norske kirke – Stortingets rolle i kirkestyret* og ga i sak KM 10/18 tilslutning til den konkrete utformingen av lovbestemmelsen i høringsuttalelsen sin til trossamfunnsloven.

⁶⁴ «Som en følge av at prestene i lang tid var kongelige embetsmenn, skaper ordet lett assosiasjoner i retning av makt og hierarki (...). Bispemøtet tilrår derfor at man i framtiden unnlater å omtale den konkrete stillingskategori «prest» med betegnelsen «embete» (...), fra Bispemøtets vedtak i sak BM 03/10.

6 Kirkelig demokrati

2. Rådene er, ettersom de også inneholder representasjon fra embete og det allmenne prestedømme, det beste uttrykk for kirkens styringsansvar. Denne styringen går ikke bare på forvaltningssaker, men omfatter også kirkens åndelige liv.
3. Embetet har en frihet i lære og sakramentsforvaltning som ikke er styrt av rådene. Rådene kan derimot uttale seg om embetsutførelsen.»⁶⁵

Kirkemøtet uttalte følgende om samvirkeprinsippet i sak KM 11/88:

«Kirkemøtet vil særlig understreke at fremveksten av rådene er et uttrykk for at mennesker som gjennom dåpen har blitt kirkemedlemmer, tar ansvar for sin kirke. [Dette] innebærer en sterk understrekning og oppvurdering av det ansvar lekfolket har og skal ha i kirkestyret og i kirkens virksomhet. Gjennom medansvar og representativ medvirkning blir de leke lemmer på Kristi legeme trukket inn i oppgavene med å bygge Guds menighet. Samtidig understreker Kirkemøtet at embetet er en nødvendig forutsetning for at forvaltning av Ord og sakrament kan føres videre som en offentlig tjeneste i kirken» (sak KM 11/88).

En uttalelse fra Bispemøtet fra 2016 oppsummerer samvirkeprinsippet slik:

«Kirkens oppgave er på denne måten et ansvar som er gitt, ikke bare til prestetjenesten, men til kirken som en helhet. Samtidig bygger samvirkemodellen på det prinsipp at presten i rådet ikke sitter der som ordinært medlem, men som representant for den, av Gud innsatte, særskilte tjeneste med Ord og sakrament. I rådsorganet er det derfor prestens oppgave å være tilstede som lærer, veileder og forkynner. Presten utøver gjennom dette et pastoralt lederansvar (lat. pastor, hyrde), og må ut fra denne tankegang ha en viss selvstendighet i forhold til rådsorganet.» (sak BM 08/16.)

Samvirkemodellen har således fått sitt uttrykk i den gjeldende kirkeordningen ved at soknepresten sitter som medlem i menighetsrådet, prostens eller en annen prest oppnevnt av biskopen sitter som medlem i kirkelig fellesråd, biskopen sitter som medlem i bispedømmerådet, biskopene sitter som medlemmer av Kirkemøtet og en biskop valgt av Bispemøtet (i praksis preses) sitter som medlem av Kirkerådet.

6.3 ANTALL DIREKTE VALG

Gjennomføring av flere direkte valg samtidig vil bidra til en kompleksitet for velgerne, ved at det er flere organer med ulik beslutningsmyndighet og ulike antall kandidater og/eller lister som velgeren må sette seg inn i hva mener. På bakgrunn av innspill i innspillsrundene, har arbeidsgruppe 3 anbefalt at det kun gjennomføres to direkte valg; til menighetsrådet og til Kirkemøtet.

Hovedutvalget er enig i denne vurderingen, se nedenfor.

6.4 MENIGHETSRÅD

Menighetsrådet opptre på vegne av og representerer Den norske kirkes grunnleggende enhet, soknet, med mindre noe annet er fastsatt i medhold av lov. Dette følger av trossamfunnsloven. Det ligger derfor fast at menighetsrådet skal bestå. Arbeidsgruppe 3 redegjorde for at det er en stor rekrutteringsutfordring til menighetsråd. I 2019 hadde kun 27,8 prosent av soknene flere kandidater enn antallet som skulle velges som medlem og varamedlemmer, mot 49,3 prosent i 2015. Se nærmere i rapporten fra arbeidsgruppe 3 kapittel 4.

Hovedutvalget har merket seg at det er en stor rekrutteringsutfordring til menighetsråd, men er i likhet med arbeidsgruppe 3 enig i at det neppe er valgordningen til menighetsrådet som er årsaken. Hovedutvalget går derfor inn for å videreføre sammensetningen og valgordningen til menighetsrådet.

⁶⁵ Vedlegg 2 side 55.

6 Kirkelig demokrati

6.5 KIRKEMØTETS SAMMENSETNING OG VALGORDNING

Som Den norske kirkes øverste representative og besluttsende organ, er Kirkemøtet et særlig uttrykk for Den norske kirkes synodale dimensjon. Kirkemøtet har et ansvar for å treffe beslutninger som gjelder for hele trossamfunnet, noe som tilsier at Kirkemøtets sammensetning bør avspeile bredden i kirken.

Arbeidsgruppe 3 har foretatt en bred utredning av mulige måter Kirkemøtet kan sammensettes og velges på, som er inntatt i vedlegg 3 til hovedutvalgets rapport. Hovedutvalget viser til denne rapporten for en nærmere redegjørelse for ulike alternativer.

6.5.1 Vurdering av spørsmålet om direkte valg til Kirkemøtet

Det er førende for hovedutvalgets utredning at direkte valg til kirkelige organer skal vektlegges ved utredningen av sammensetning og valgordninger til kirkelige organer, jf. utredningsmandatets punkt 6. Arbeidsgruppe 3 har anbefalt at de folkevalgte medlemmene av Kirkemøtet (i dag kalt leke medlemmer) bør velges gjennom direkte valg med bispedømmene som valgkrets.

Arbeidsgruppe 3 har vist til at ulike kirkelige organer vil kunne velges ut fra ulike logikker. Der menighetsråd velges ut fra hvilke kandidater som har de egenskapene og det engasjementet som er ønskelige å ha i et menighetsråd, vil andre organer som Kirkemøtet etter arbeidsgruppens vurdering i større grad velges ut fra hvilke meninger som er representert. Ved et indirekte valg til Kirkemøtet, ville kirkemedlemmene i større grad måtte legge vekt på hva de enkelte kandidater til menighetsrådene mener i aktuelle kirkelige spørsmål, hvis de vil ha innflytelse på hvem som skal bli valgt inn i Kirkemøtet.

Valget av Kirkemøtet har en side til spørsmålet om hvordan en kan sikre en sammenhengende kirke. Det er en del som vil mene at en ordning med indirekte valg, gir en bedre sammenheng i den kirkelige strukturen. Arbeidsgruppe 3 viste til at de ikke nødvendigvis var enig i det. Det kan forstås ulikt hva en mener med sammenhengende kirke. I arbeidsgruppe 3 mente noen at en sammenhengende kirke kan ivaretas ved at det er sammenheng mellom organene menighetsråd og Kirkemøtet, altså ved at menighetsrådet også velger Kirkemøtet. Andre mente sammenhengen ivaretas ved at det er soknet ved deres stemmeberettigede medlemmer som velger både menighetsråd og Kirkemøtet, dvs. at det er de samme velgerne som står bak og gir de ulike organene i kirken sitt demokratiske mandat.

Arbeidsgruppe 3 viser til at det også vil være et selvstendig argument at når kirkemedlemmene først har fått stemmerett til valget av bispedømmeråd og Kirkemøtet, vil det kunne oppleves som en svekkelse av kirkemedlemmenes innflytelse og demokratiske rettigheter hvis de mister stemmeretten ved valg av Kirkemøtet igjen. Det kan forventes at det vil bli oppfattet av mange som en svekkelse av det kirkelige demokratiet.

Hovedutvalget mener at ordningen med at Kirkemøtet velges direkte av kirkemedlemmene må videreføres.

6.5.2 Valgkrets

To forskjellige valgkretser for Kirkemøtet har blitt vurdert av arbeidsgruppe 3; prostiet som valgkrets og bispedømmet som valgkrets.

Hvis alle prostier skal være representert i Kirkemøtet i dagens prostistruktur, ville det innebære at det er én representant fra hvert prosti, totalt 95 representanter. Størrelsen på prostiene med tanke på både medlemstall og areal ville i så fall medføre at medlemmenes innflytelse på valget av Kirkemøtet vil være forskjellig avhengig av hvilket prosti velgerne bor i. Siden det kun skal velges én representant fra hver krets, vil en slik ordning ikke kunne sikre en balansert representasjon av menn og kvinner, mindretallsrepresentasjon eller ungdomsrepresentasjon. Dette fordi valget av et mandat fra hver valgkrets vil måtte gjennomføres som et flertallsvalg, hvor den som har flest stemmer vil være valgt, uavhengig av hvor mange stemmer andre kandidater har («the winner takes it all»). En fordel med et slikt alternativ ville være at hvert prosti var representert i Kirkemøtet.

6 Kirkelig demokrati

Med bispedømmet som valgkrets vil det derimot være mulig å gjennomføre valget som et direkte valg i flerpersonskretser, på samme måte som leke medlemmene velges i flerpersonskretser i dag. Ordningen med flerpersonskretser vil kunne legge til rette for en balansert representasjon av kvinner og menn og for at mindretall blir tilnærmet forholdsmessig representert i Kirkemøtet.

Hovedutvalget mener at Kirkemøtet bør velges med bispedømmet som valgkrets.

6.5.3 Betegnelsen folkevalgte medlemmer

Etter gjeldende ordning omtales de som ikke er valgbare som prest eller lek kirkelig tilsatt, som leke. Arbeidsgruppe 3 anbefaler at betegnelsen «leke» bør utgå å erstattes av begrepet folkevalgte medlemmer, for å understreke at disse medlemmene er valgt av kirkemedlemmene i folkekirken.

Hovedutvalget mener at medlemmene som velges bør omtales som *folkevalgte medlemmer*, og antallet medlemmer i Kirkemøtet bør være et oddetall, for å unngå stemmelikhet.

6.5.4 Sammensetning

I dag har Kirkemøtet 116 medlemmer, som består av 77 medlemmer valgt av kirkemedlemmene i bispedømmene, elleve valgte prester, elleve andre valgte kirkelig tilsatte, tolv biskoper, lederen av Samisk kirkeråd, tre andre samiske representanter og døvemenighetenes representant.

Presten og andre kirkelig tilsatte velges i dagens ordning to separate, særskilte valg. Disse gruppene har bidratt med viktig kompetanse inn i Kirkemøtet, for eksempel gjennom behandling av liturgisaker og saker om kirke og kultur. Den særskilte representasjonen har samtidig betydd en begrensning i antallet kirkelige tilsatte i Kirkemøtet. Arbeidsgruppe 3 vurderte det slik at ordningen med valg på leke kirkelig tilsatte ikke burde videreføres, men den var delt i spørsmålet om ordningen med valg av prester til Kirkemøtet burde videreføres. Hovedutvalget viser til arbeidsgruppe 3 sin rapport avsnitt 7.4.4 og 7.6.

Det er et prinsipp at alle kirkemedlemmer bør ha lik mulighet til å stemme og bli valgt inn i Kirkemøtet. Det er viktig at Kirkemøtet sikres god kompetanse i sin behandling av saker, men mener at et slikt argument ikke er tilstrekkelig til å videreføre en ordning med særskilte valg av prester og kirkelig tilsatte. Hovedutvalget går derfor inn for at den særskilte ordningen med valg av lek kirkelig tilsatt og prest i Kirkemøtet, bør avvikles. Det er et grunnleggende demokratisk prinsipp at færrest mulig skal bli utelukket fra valg, dvs. ikke være valgbare. Det er derfor det ved andre valg kun er noen få stillinger og funksjoner som er utelukket fra valgbarhet, slik som kommunedirektør eller dennes stedfortreder, kommunalsjefer, høyesterettsdommere og ansatte i departementene. Uavhengig av hva slags modell for arbeidsgiverorganisering, vil en slik avvikling innebærer at prester og andre kirkelig tilsatte i alminnelighet vil bli valgbare som folkevalgte medlemmer.⁶⁶ Samtidig vil enkelte kirkelig tilsatte være utelukket fra valgbarhet, slik som enkelte stillinger i Kirkerådet og ved bispedømmekontoret.⁶⁷ Det nøyaktige omfanget av disse stillingene vil bli avklart i kirkevalgreglene.

Avviklingen av den særlige ordningen med valg av prester og kirkelig tilsatte vil kunne medføre at det blir flere kirkelige tilsatte valgt inn i Kirkemøtet, men det er et forhold som må veies opp mot prinsippet om at alle bør ha lik mulighet til å stemme og bli valgt til Kirkemøtet. Hovedutvalget legger avgjørende vekt på dette prinsippet. Det er viktig at ulike yrkesgrupper er representert i Kirkemøtet, men det er noe som vil måtte ivaretas gjennom nominasjonsprosessene. Det blir også opp til nominasjonsprosessene og velgerne å sikre at det ikke blir for mange kirkelig tilsatte i Kirkemøtet. Nærmere regler eller retningslinjer som legger til rette for geografisk representasjon, kjønnsrepresentasjon, ungdomsrepresentasjon og eventuelt også kompetanse er noe som vil kunne vurderes nærmere ved Kirkemøtets fastsettelse av nye kirkevalgregler.

⁶⁶ Dette gjelder også i modeller hvor Kirkemøtet blir øverste arbeidsgivermyndighet for prestatjenesten eller alle ansatte.

⁶⁷ Dette kan være en videreføring av dagens regler, hvor tilsatte i Kirkerådet og tilsatte ved bispedømmekontoret i en stilling på minst 15 timer i uken, er utelukket fra valgbarhet til bispedømmeråd og Kirkemøtet, jf. bl.a. kirkevalgreglene § 3-2.

6 Kirkelig demokrati

Biskopene forblir medlemmer av Kirkemøtet i tråd med samvirkeprinsippet mellom embete og råd, hvor biskopene representerer embetet.

Dette vil innebære en forenkling av valget, ved at antallet valg ved kirkevalget vil bli redusert med 22 (et valg på prest og et valg på lek kirkelig tilsatt i 11 bispedømmer utgjør 22 enkeltvalg).

Hovedutvalget mener Kirkemøtet bør bestå av folkevalgte medlemmer og biskopene, i tillegg til samisk representasjon fra de tre nordligste bispedømmene, lederen av Samisk kirkeråd, døvemenighetenes representant og lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg. Det betyr at hovedutvalget går inn for at de særskilte ordningene med valg av lek kirkelig tilsatt og prest i Kirkemøtet, avvikles. Det betyr at prester og leke kirkelig tilsatte i alminnelighet vil bli valgbare som folkevalgte medlemmer, med unntak av enkelte stillinger i Kirkerådet og eventuelt enkelte stillinger ved bispedømmekontoret. Omfanget av dette avklares i kirkevalgreglene.

6.5.5 Antall folkevalgte medlemmer per valgkrets

Etter gjeldende ordning er det i utgangspunktet like mange medlemmer i Kirkemøtet fra hvert bispedømme.⁶⁸ Etter gjeldende ordning er det 25 991 medlemmer som står bak hvert folkevalgte mandat i Nord-Hålogaland bispedømme, mot 66 674 medlemmer per mandat i Borg bispedømme.

Tabell 6.1. Antall folkevalgte medlemmer per valgkrets og per mandat

Bispedømme	Antall medlemmer (2020)	Antall medlemmer per mandat (2020)
Oslo bispedømme	438 064	62 581
Borg bispedømme	466 716	66 674
Hamar bispedømme	297 688	42 527
Tunsberg bispedømme	331 011	47 287
Agder og Telemark bispedømme	316 283	45 183
Stavanger bispedømme	323 127	46 161
Bjergvin bispedømme	457 629	65 376
Møre bispedømme	203 822	29 117
Nidaros bispedømme	345 110	49 301
Sør-Hålogaland bispedømme	186 666	26 667
Nord-Hålogaland bispedømme	181 940	25 991
Totalt	3 548 056	46 079

Arbeidsgruppe 3 har anbefalt at antallet mandater fra hvert bispedømme bør være differensiert ut fra medlemstallet i de enkelte bispedømmer. Begrunnelsen for dette er en vurdering av at hvert kirkemedlem sin stemme prinsipielt sett bør veie like tungt, uavhengig av hvor man er bosatt.

Hovedutvalget viser til de ulike alternativene arbeidsgruppe 3 har utredet i sin rapport del 7.4.3.1.1. Av disse alternativene anbefalte arbeidsgruppe 3 en modifisert versjon av Valglovutvalgets forslag til mandatfordeling ved stortingsvalg. Den modifiserte versjonen innebærer at hver valgkrets i utgangspunktet får ett mandat hver, og de resterende mandatene fordeles med St Lagués metode på grunnlag av medlemstallet, men ingen får mindre enn seks mandater. I forslagene som arbeidsgruppe 3 har utredet, vil det fortsatt være noe overrepresentasjon fra mindre folkerike bispedømmer, men det vil ikke lenger være slik at en stemme i Nord-Hålogaland bispedømme vil kunne veie mer enn dobbelt så mye som en stemme i Borg bispedømme. Hvis det er et ulikt antall medlemmer i Kirkemøtet fra de ulike valgkretsene, vil det ha overslag til bispedømmerådets sammensetning, hvis bispedømmerådet dels sammensettes av representanter fra prostifellesrådene og dels av medlemmene av Kirkemøtet fra bispedømmet. Se avsnitt 5.8.5. Hvis alternativet med et minimumsantall på seks folkevalgte mandater i Kirkemøtet velges, vil det minste bispedømmet bestå av seks folkevalgte medlemmer av Kirkemøtet pluss biskopen, dvs. sju kirkemøtemedlemmer. I

⁶⁸ Unntaket er de tre nordligste bispedømmene og Oslo bispedømme, som i tillegg har en ekstra representant fra hhv. samisk kirkelig og døvemenighetene. Fra Nidaros bispedømme er det to biskoper; Nidaros biskop og preses i Bispemøtet.

6 Kirkelig demokrati

Nord-Hålogaland bispedømme vil det i et slikt alternativ bety at bispedømmerådet består av åtte prostifellesrådsrepresentanter, seks folkevalgte medlemmer av Kirkemøtet, nordsamisk representant og biskopen.⁶⁹ Det vil med andre ord kunne medføre at det blir et flertall av indirekte valgte prostifellesrådsmedlemmer enn direkte valgte kirkemøtmedlemmer i bispedømmerådet, hvis man holder biskopen utenom.

Arbeidsgruppe 3 anbefalte at et av mandatene som tildeles valgkretsen ut fra medlemstallet i de tre nordligste bispedømmene og i Oslo, går til hhv. de tre samiske representantene og døvemenighetenes representant. På den annen side kan ansvaret for å ivareta samisk kirkelig og døvemenighetene karakteriseres som et nasjonalt ansvar, som ikke bør gå ut over fordelingen av mandater mellom bispedømmene. Det tilsier etter hovedutvalgets vurdering at de samiske representantene og døvemenighetenes representant bør komme i tillegg.

Utlagsmedlemmene Eide, Enstad, Halvorsen Hougsnæs, Hjorthaug, Hovind, Langeland, Müller-Nilssen, Skjelbred, Solberg og Sønsterud, mener at antallet folkevalgte medlemmer fra det enkelte bispedømme bør differensieres ut fra en modell som i større grad tar hensyn til antall kirkemedlemmer i bispedømmene, uten å ta stilling til konkrete alternativer. Medlemmet Fykse Tveit vil avvente å ta stilling til dette prinsipielle spørsmålet til det er blitt drøftet nærmere i bispedømmerådene og i Kirkemøtet.

6.5.6 Valgordning

Valget av Kirkemøtet gjennomføres i dag som flertalls- eller forholdsvalg. Hvis det er flere lister, gjennomføres valget som forholdsvalg (listevalg). Ved de siste kirkevalgene har det vært flere nomineringsgrupper som har stilt liste. Hovedutvalget anbefaler at valget av Kirkemøtets folkevalgte medlemmer fortsatt bør velges ved forholdsvalg, hvis det er flere lister, eller flertallsvalg hvis det bare er en liste.

6.6 KIRKERÅDET

Arbeidsgruppe 3 har uttegnet ulike alternative sammensetninger av Kirkerådet som korresponderer med ulike forslag om Kirkemøtets sammensetning. I lys av at hovedutvalget har gått inn for en sammensetning av Kirkemøtet bestående av folkevalgte og biskoper, må Kirkerådets sammensetning endres. Sammensetningen bør sikre at antallet medlemmer er et oddetall, for å unngå at lederens stemme gjennomgående blir avgjørende ved stemmelikhet.

Valget til Kirkerådet har så langt blitt gjennomført som flertallsvalg hvor en rekke kriterier må oppfylles. Det har vært krav om en representant fra hvert bispedømme, elleve leke medlemmer, fire prester, en lek kirkelig tilsatt og krav om at kvinner og menn skal være representert med minst 40 prosent blant de foreslåtte kandidatene på valglisten, og minst 20 prosent unge under 30 år. Hvis det er ulike nomineringsgrupper ved valget til Kirkemøtet, kan det være hensiktsmessig å innføre en ordning med forholdsmessig representasjon. Dette kan gjennomføres via avtalevalg eller forholdsvalg. Arbeidsgruppe 3 har i sin rapport avsnitt 8.5.4 vist hvordan det kan være komplisert å få til valg med forholdsvalg, hvis kravet om representasjon fra hvert bispedømme videreføres. De foretrukne kandidatene fra de ulike listene vil kunne komme fra samme bispedømme, men med bare ett medlem fra hvert bispedømme, vil det bare være en av listene som vil kunne bli representert. Samtidig er det et viktig prinsipp at Kirkerådet representerer alle bispedømmene i den landsdekkende folkekirken. Ved å beholde antallet medlemmer som det er i dag, vil det være fem flere medlemmer enn det er bispedømmer. Det vil kunne redusere kompleksiteten ved å gjennomføre forholdstallsvalg noe.

Hovedutvalget går inn for at Kirkerådet består av leder, 15 andre folkevalgte medlemmer av Kirkemøtet og preses i Bispemøtet, totalt 17 medlemmer, som i dag. Hvert bispedømme skal være representert i Kirkerådet. Preses bør bli medlem av Kirkerådet i kraft av sin stilling, med visepreses som varamedlem. Det bør åpnes for at Kirkerådet kan sammensettes tilnærmet forholdsmessig ut fra valgresultatet, dersom det er ulike nomineringsgrupper ved valget. Dette kan gjøres ved å fastsette at rådet kan velges ved flertalls- eller forholdsvalg eller avtalevalg. Hvis det blir fremmet flere lister i Kirkemøtet, gjennomføres valget av Kirkerådet som avtalevalg eller forholdsvalg. Hovedutvalget mener kravet om minst 20 prosent på valglisten må være unge under 30 år, bør videreføres, enten det blir en eller

⁶⁹ Eksempelen tar utgangspunkt i dagens prostistruktur med åtte prostier i Nord-Hålogaland bispedømme.

6 Kirkelig demokrati

flere lister. Hovedutvalget mener også det må innføres et krav om at kvinner og menn skal være representert med minst 40 prosent i Kirkerådet. Til forskjell fra dagens ordning, bør det være et krav om slik representasjon i Kirkerådet etter valgoppgjøret, og ikke bare et krav til kandidatene på valglisten. Hovedutvalget mener også at leder av Samisk kirkeråd, Mellomkirkelig råd og Den norske kirkes ungdomsutvalg fortsatt skal møte i Kirkerådet med tale- og forslagsrett.

6.7 UNGDOMSDEMOKRATI I DEN NORSKE KIRKE

Den norske kirke har hatt en satsning på ungdomsdemokratiet i Den norske kirke siden Kirkemøtet i 1993 behandlet en sak med overskriften *Ung i kirken*.⁷⁰ Dels har det vært en satsning på unges deltakelse i det ordinære kirkelige demokratiet, og dels har det vært en satsning på unges deltakelse i den kirkelige ungdomsstrukturen.

Kirkemøtet vedtok i 1993 en målsetning om at unge under 30 år skulle bli representert med minst 20 prosent i kirkelige rådsorganer på lokalt, regionalt og nasjonalt nivå.⁷¹ Ved kirkevalget i 2015 var det en andel på 5,8 prosent valgte medlemmer til menighetsråd som var under 30 år, mot 4,9 prosent i 2019. Ved kirkevalget i 2015 var 20 prosent av medlemmene i bispedømmeråd og Kirkemøtet under 30 år, mot 12,1 prosent i 2019. Om man kun regner med andelen av de innvalgte leke medlemmene, var det 28,6 prosent innvalgte leke medlemmer under 30 år i 2015, mot 18,2 % i 2019.

Over tid har det etablert seg ungdomsting og ungdomsråd i hvert bispedømme, og et Ungdommens kirkemøte og Den norske kirkes ungdomsutvalg på nasjonalt nivå i Den norske kirke. Fra 1. januar 2021 har denne ungdomsstrukturen sin forankring i kirkeordningen § 36 og regler 10. oktober 2020 for ungdomsdemokrati i Den norske kirke. Reglene som ble vedtatt 10. oktober 2020 tydeliggjør de demokratiske ungdomsorganene som formelle kirkelige organer i kirkeordningens forstand og styrker den demokratiske legitimiteten ved at det er menighetsrådene som oppnevner representantene til ungdomstingene. Dette bidrar til å styrke den kirkelige ungdomsstrukturens plass i Den norske kirke.

Kristne barne- og ungdomsorganisasjoner tilknyttet Den norske kirke driver mye av ungdomsarbeidet i Den norske kirke. Deres rolle er anerkjent ved at også disse organisasjonene er representert med fulle rettigheter i det kirkelige ungdomsdemokratiet på ungdomsting og Ungdommens kirkemøte.

Det kirkelige ungdomsdemokratiet gir unge i alderen 15–30 år mulighet til å medvirke i aktuelle saker regionalt, nasjonalt og internasjonalt i Den norske kirke. I tillegg til å gi deltakerne i ungdomsdemokratiet demokratisk innflytelse i Den norske kirke, fungerer ungdomsdemokratiet som en opplærings- og rekrutteringsarena til det ordinære kirkelige demokratiet.

Når det gjelder antall innvalgte medlemmer under 30 år i kirkelige organer på ulike nivåer, er tallet fortsatt langt unna målsetningen. På nasjonalt nivå var det lettere å oppnå ungdomsrepresentasjon så lenge det kun var én liste. Selv om det er krav om minst 20 prosent unge under 30 år på alle lister, er det mindre sjanse for at unge blir valgt. Arbeidsgruppe 3 drøftet muligheten for å fastsette en egen kvote for unge, men det vil kunne medføre at noen blir valgt som har få personstemmer sammenlignet med andre kandidater, slik at valgordningen legger begrensninger i velgernes mulighet til å velge kandidater. Andre vurderte forslag var et krav om at minst en av de tre øverste kandidatene på listeforslaget må være under 30 år, eller at en av de to kandidatene som får stemmetillegg, må være under 30 år.

På nasjonalt nivå kan dette kompenseres noe ved forslaget fra Ungdommens kirkemøte om at Ungdommens kirkemøte kan velge lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg eller en annen representant som medlem av Kirkemøtet med alle rettigheter (se avsnitt 6.5.4).

⁷⁰ Sak KM 11/93.

⁷¹ Sak KM 11/93.

6 Kirkelig demokrati

Hovedutvalget går inn for at lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg, valgt av Ungdommens kirkemøte, blir medlem av Kirkemøtet. Hovedutvalget mener at kravet om at minst 20 prosent av kandidatene på listeforslaget bør være under 30 år, bør videreføres.

6.8 OMBUDSPLIKT

De som er stemmeberettigede medlemmer av Den norske kirke har over lang tid hatt en såkalt ombudsplikt. Ombudsplikten kan sies å ha tre sider; 1) en plikt til å stille til valg dersom en blir ført opp på en valgliste, 2) en rett og en plikt til å ta imot vervet hvis en blir valgt og 3) en rett og plikt til å fungere i vervet ut den perioden de er valgt for. Den som blir valgt til et slikt verv, omtale som et kirkelig ombud. Ordningen med ombudsplikt var et prinsipp som ble overført fra offentlige valg til kirkelige valg gjennom den tidligere lovgivningen fastsatt av Stortinget.⁷²

Arbeidsgruppe 3 har pekt på at ombudsplikten i Den norske kirke, i likhet med ombudsplikten ved offentlige valg, har vært sett på som et uttrykk for et viktig prinsipp som også gjelder for Den norske kirke. Det at alle kirkens medlemmer har et ansvar for kirkens felleskap er et viktig prinsipp i det kirkelige demokrati, og ombudsplikten kan være med på å motvirke problemer med rekruttering til kirkelige organer. Ombudsplikten ble fra 1. januar 2021 myknet opp, ved at den ble endret for å harmonisere med endringer i ombudsplikten til kommunestyret. Mens det tidligere kun var etter noen nærmere fastsatte vilkår det var mulig å få innvilget fritak fra ombudsplikten,⁷³ har nå den som avgir skriftlig erklæring om at vedkommende ikke ønsker å stille til valg på den aktuelle valglisten, rett til å kreve seg fritatt dersom erklæringen settes frem innen den frist menighetsrådet/bispedømmerådet setter.⁷⁴ På grunn av at det etter den nye trossamfunnsloven ikke videreføres en lovbestemt rett til permisjon fra arbeid for å ivareta møteplikten, ble det i forarbeidene til kirkeordningen lagt til grunn at «forståelsen av hva som ligger i gyldig forfall må utvides til også å omfatte forfall på grunn av arbeidsplikt. Det innebærer også at det vil pålegge de kirkelige organene et særskilt ansvar for å fastsette datoer og tidspunkter som gjør det mulig å få gjennomført beslutningsdyktige møter».⁷⁵

Arbeidsgruppe 3 drøftet to alternativer; 1) en videreføring av dagens ordning eller 2) en revidering av ombudsplikten, slik at det kreves samtykke til valg. I sistnevnte alternativ vil en konsekvens av ordningen være at hvis en kandidat først har sagt ja til å bli valgt, vil vedkommende ha plikt til å motta vervet hvis hun eller han blir valgt, og plikt til å delta i organets møter med mindre det foreligger gyldig forfall. Forskjellen ligger altså i ombudspliktens første dimensjon; om det skal være plikt til å stille til valg eller ikke. Arbeidsgruppen viste til at selv om det i utgangspunktet er en streng ombudsplikt som ligger til grunn i den gjeldende ordningen, er praksisen i alminnelighet den at de som stiller valgliste sørger for å få kandidatenes samtykke før de setter opp valglisten, og det er i praksis relativt lett å få innvilget fritak. Den konkluderte derfor med at den ikke så grunnlag til å endre ordningen med ombudsplikt.

Hovedutvalget deler vurderingen av at den nye ordningen med ombudsplikt, som fikk virkning 1. januar 2021, bør videreføres. Ombudsplikten sender et viktig signal om at kirkemedlemmene har et felles ansvar for å styre kirken, og enhver som er medlem av Den norske kirke som oppfyller aldersvilkåret til valgbarhet, også forventes å kunne bli kalt til å ta del i kirkens felles styringsansvar.

⁷² Arbeidsgruppe 3 redegjør i sin rapport for det rettslige grunnlaget for at Den norske kirke kan videreføre ombudsplikt etter den nye trossamfunnsloven, se side 91.

⁷³ Etter kirkeloven § 4 annet ledd het det at «Rett til å kreve seg fritatt for valg til menighetsråd har den som har fylt 65 år før valgperioden tar til, den som har gjort tjeneste som medlem av menighetsrådet de siste fire år og den som påberoper seg hindring som menighetsrådet godkjenner.»

⁷⁴ Plikten til å ta imot valg gjelder både for menighetsrådet og bispedømmerådet og dermed Kirkemøtet, jf. kirkeordningen § 9 tredje og fjerde ledd, jf. § 24 tredje ledd.

⁷⁵ Kirkerådets saksorientering i sak KM 06/19 side 73.

6 Kirkelig demokrati

6.9 RAMMEBETINGELSER FOR DE FOLKEVALGTE I DEN NORSKE KIRKE

Siden trossamfunnsloven ikke viderefører den lovbestemte retten kirkelige folkevalgte har hatt til å få fri fra arbeid, er det viktig å legge til rette for at et mangfold av kirkens medlemmer kan få reell mulighet til å delta på møter i kirkens demokratiske organer.

Hovedutvalget slutter seg til anbefalingen fra arbeidsgruppe 3 om at det må legges økonomisk til rette for at medlemmer av kirkelige organer får dekket eventuell tapt arbeidsfortjeneste. Det bør også i større grad enn tidligere legges til rette for at møter i kirkelige organer, særlig på regionalt og nasjonalt nivå, kan gjennomføres på en måte som i begrenset grad går kommer i konflikt med medlemmenes arbeidsforpliktelser ved at møter legges til kveldstid eller helger.

7 ORGANISERING AV ARBEIDSGIVERANSVAR

7.1 OM PROBLEMSTILLINGEN OG FORSTÅELSE AV MANDATET

Et arbeidsforhold forutsetter at det eksisterer en virksomhet som trenger arbeidsinnsats for å løse oppgaver. Uten en virksomhet bortfaller behovet for arbeidskraft. Som arbeidsgruppe 1 påpeker i avsnitt 3.2.1 i sin rapport, henger derfor arbeidsgiveransvar og oppgaver tett sammen. Utredningen har så langt omhandlet hvilke oppgaver og hvilket ansvar som bør ligge på de ulike nivåene i kirken. I dette kapitlet skal det ses på spørsmålet om organisering av arbeidsgiveransvar og det juridiske grunnlaget for at et prostifellesråd kan ivareta arbeidsgiverfunksjoner for de ansatte, både dagens fellesrådsansatte og menighetsprestene i prostiet.

Av hovedutvalgets mandat fremgår det at 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 kirken. Det alminnelige utgangspunkt er at arbeidsgiver er den som arbeidstakeren har sitt formelle ansettelsesforhold hos, og at det er arbeidsgiver selv som utøver alle arbeidsgiverfunksjonene. Arbeidsgiverfunksjoner er en fellesbetegnelse på de disposisjoner arbeidsgiver har rett eller plikt til å foreta i egenskap av å være arbeidsgiver. Dette kan for eksempel være ledelse, kontroll, retten til ansettelser og oppsigelser, oppfølging av arbeidstid og arbeidsmiljø. Videre kan det være plikter overfor offentlige myndigheter, slik som plikt til å foreta skattetrekk, betaling av arbeidsgiveravgift mv. En samling av arbeidsgiverfunksjonene plasserer på en entydig måte arbeidsgiverrollen for de ansatte. Mandatets formulering om at organet må kunne «utøve arbeidsgiverfunksjoner», kan imidlertid forstås slik at Kirkerådet forventer at utvalget ikke bare skal utrede løsninger der det nye fellesorganet skal ha alle arbeidsgiverfunksjoner selv, men også løsninger som deler arbeidsgiverfunksjoner mellom ulike arbeidsgivere. Det vises i denne sammenheng også til mandatets premiss om at utredningen skal konsentreres om arbeidsgiveransvar, med særlig fokus på arbeidsledelse og tilsetninger for alle som arbeider lokalt i kirken.

Før ulike løsninger for organisering av arbeidsgiverrollen presenteres, vil det kort redegjøres for dagens arbeidsgiverorganisering i kirken og noen rettslige forutsetninger for å kunne være arbeidsgiver.

7.2 DAGENS ORGANISERING AV ARBEIDSGIVERANSVAR I KIRKEN

Arbeidsgruppe 1 har i kapittel 3 redegjort nærmere for hva som i dag er soknets oppgaver og ansvar og hva som er nasjonalkirkens oppgaver på lokalt nivå i dagens kirkelige organisering. Videre har de i avsnitt 3.3 redegjort for dagens organisering av arbeidsgiveransvar i Den norske kirke. Her fremkommer det at dagens organisering innebærer at soknet har to organer med hver sine oppgaver, menighetsråd og kirkelig fellesråd. Menighetsrådets ansvarsområder er kirkelig undervisning, kirkemusikk og diakonale tjenester, samt menighetsbyggende virksomhet og gudstjenesteliv i soknet. Fellesrådene ivaretar på sin side de administrative og økonomiske oppgavene på vegne av soknene i kommunen, herunder utøvelsen av arbeidsgiveransvaret for soknets medarbeidere.

Arbeidsgiveransvaret for de fleste prester i trossamfunnet Den norske kirke er formelt forankret i RDNK der Kirkemøtet er øverste organ. Utøvelsen av arbeidsgiveransvaret for prestedtjenesten er i all hovedsak delegert til bispedømmerådene, biskopene og prostene.

Særegent for kirken er derved at den har to arbeidsgiverlinjer for arbeidstakere som arbeider side om side i å løse kirkens oppdrag lokalt, og at man for soknet delvis har skilt mellom ansvar for å løse oppgaver og arbeidsgiverrollen ved at det i utgangspunktet kun er kirkelig fellesråd som har arbeidsgiveransvar.

7 Organisering av arbeidsgiveransvar

7.3 RETTSLIGE RAMMER FOR ORGANISERING AV ARBEIDSGIVERANSVAR

7.3.1 Generelt om de rettslige rammene

Den nye trossamfunnsloven legger noen rammer for organisering av Den norske kirke, men lar det i stor utstrekning være opp til Kirkemøtet hvordan kirken nærmere skal organisere sin virksomhet, jf. lovens § 12 andre ledd.

«Kirkemøtet gir nærmere bestemmelser om kirkens organisering, kirkelig inndeling og kirkelige organer og om valg til disse organene.»

I tillegg må den organiseringen Kirkemøtet vedtar med hjemmel i trossamfunnsloven være i tråd med alminnelige arbeidsrettslige regler og prinsipper.

7.3.2 Krav i den alminnelige arbeidsretten

Arbeidsgruppe 1 har i kapittel 4 i sin rapport gitt en utførlig gjennomgang av arbeidsrettslige grunnprinsipper.

Kravet om at arbeidsgiver skal være et rettssubjekt

Utgangspunktet i norsk rett er at den formelle arbeidsgiveren må være et selvstendig rettssubjekt, se avsnitt 4.3.2 i rapporten fra arbeidsgruppe 1. Dette er således en alminnelig arbeidsrettslig forutsetning for utøvelsen av Kirkemøtets organiseringskompetanse. Kravet om at arbeidsgiver må være et rettssubjekt har sammenheng med at rettsreglene gjelder for subjekter som det kan rettes krav mot, og som selv kan ha krav. Rettssubjekter har rettsevne, dvs. de kan ha rettigheter og plikter, og de har rettslig handleevne, dvs. de kan etablere rettigheter og plikter, f.eks. inngå arbeidsavtale. Rettssubjekter kan også være part i saker for domstolene, f.eks. arbeidsrettssaker. I sum kan dette kalles rettssubjektivitet. Kravet om at arbeidsgiver må være et rettssubjekt gir derved også uttrykk for at arbeidsgivere må ha en autonomi for å kunne ivareta sin rolle som arbeidsgiver. En arbeidsgiver må for eksempel kunne inngå en bindende arbeidsavtale. Rettssubjekters autonomi kan i praksis variere ut fra juridiske og økonomiske rammebetingelser for virksomheten. Et soken kan for eksempel ikke løses fra Den norske kirke, jf. trossamfunnsloven § 11 første ledd. Kirkeordningen § 18 første ledd bestemmer at det bare kan tas opp lån på soknets vegne når det er godkjent av bispedømmerådet. En virksomhets autonomi vil også reelt sett begrenses av betingelser stilt i tilknytning til pengeoverføringer eller lån.

I trossamfunnsloven § 11 fremgår det at både soknet og RDNK er egne rettssubjekter. Rettssubjekter som er juridiske personer, må ha noen til å representere seg, normalt en type organ. Eksempler på slike organer er styrer i aksjeselskaper og kommunestyre i kommunene. Det følger av trossamfunnsloven at Kirkemøtet opptrer på vegne av RDNK, og menighetsrådet opptrer på vegne av soknet, når ikke annet er fastsatt i eller i medhold av lov.

Det er heller ikke uvanlig at rettssubjekter med en omfattende virksomhet har flere representative organer med definert ansvar og myndighet. Dette gjelder f.eks. staten som har bl.a. Kongen i statsråd, departementer, direktorater, tilsyn osv. Felles for disse organene er at de henter sin rettslige handleevne fra det samme rettssubjektet, staten. I kirken har RDNK flere representative organer der man i tillegg til Kirkemøtet har Kirkerådet og bispedømmerådene som representative organer. I trossamfunnslovens forarbeider er det tydeliggjort at et fellesorgan opprettet av Kirkemøtet kan ivareta arbeidsgiveransvaret for flere sokn. Særegent ved denne konstruksjonen er at fellesorganet er organ for flere rettssubjekter, mens den alminnelige løsningen er at ett rettssubjekt har flere organer.

Forutsetningen om tilstrekkelig økonomisk grunnlag for virksomheten

En forutsetning for at arbeidsgiver skal kunne oppfylle sine forpliktelser etter arbeidsavtalen, er at arbeidsgiver har et tilstrekkelig økonomisk grunnlag for sin virksomhet. Utvalget har i avsnitt 4.1.5 pekt på regelverket for den offentlige finansieringen av kirken. Trossamfunnsloven § 14 første ledd angir statens plikt til å gi tilskudd til prestatetjenesten og kirkens virksomhet nasjonalt og regionalt. Her fremgår det også at staten kan gi tilskudd til andre kirkelig formål. Kommunenes plikt til å finansiere kirkens virksomhet lokalt fremgår av § 14 andre ledd. Her fremgår det også hva tilskuddet skal benyttes til. En ny arbeidsgiverorganisering må sikre at bevilgede midler fra både stat og kommune fordeles og anvendes i tråd med lovens forutsetninger for tilskudd og at krav og forventninger stilt i forbindelse med tilskuddene følges opp. En forutsetning for enhver løsning for at et organ på prostnivå kan være arbeidsgiverorgan

7 Organisering av arbeidsgiveransvar

er at det sikres tilført både midler som staten bevilger til prestatjenesten og midler som kommunen bevilger til soknet.

Virksomhetsområdets betydning for partenes rettigheter og plikter

Et spørsmål som må vurderes når man ser på ulike former for arbeidsgiverorganisering er virksomhetsbegrepets betydning for arbeidsforholdet. En arbeidsgiver i arbeidsmiljølovens forstand utøver sine rettigheter og plikter innenfor rammen av en virksomhet, og arbeidstakerne har visse rettigheter og plikter knyttet til denne virksomheten. Hva som defineres som arbeidsgivers virksomhet vil f.eks. ha betydning ved spørsmål om nedbemanning og omplassering, fortrinnsrett ved oppsigelse, oppsigelsesfrister og varsling. Arbeidsgruppe 1 peker under avsnitt 4.5 på at det arbeidsrettslige virksomhetsbegrepet normalt følger rettssubjektet som er arbeidsgiver, men som det følgende vil vise, er det ikke alltid slik. Ved vurdering av en ny kirkelig organisering må man derfor vurdere hvordan organisering av virksomheten vil påvirke arbeidstakernes rettigheter og plikter etter arbeidsmiljøloven.

Nedenfor i dette kapitlet vil det presenteres ulike løsninger for å «utstyre» prostifellesrådet med tilstrekkelig rettssubjektivitet. Videre vil det presenteres hvordan forutsetningen om at arbeidsgiver skal ha et tilstrekkelig økonomisk grunnlag kan oppfylles i de ulike løsningene for arbeidsgiverorganisering. Spørsmål om virksomhetsområdet i ulike løsningsvalg for arbeidsgiverorganisering, vil omtales i avsnitt 7.4 nedenfor.

7.3.3 Arbeidsgiverorganiseringen må skje innenfor rammen av trossamfunnsloven

Lovgivningen om Den norske kirke er redusert i omfang, og en følge av det er at Kirkemøtet har fått utvidet myndighet. Kirkemøtets myndighet har flere grunnlag. Kirkemøtet er både Den norske kirkes øverste representative organ og utøver myndighet over det sentrale rettssubjektet «Den norske kirke» når ikke annet er bestemt i lov. Den organiseringskompetanse som er tillagt Kirkemøtet i trossamfunnsloven § 12 andre ledd må forstås som en kompetanse som Kirkemøtet har fått som øverste representative organ for trossamfunnet.

Organiseringskompetansen er etter sin ordlyd vid, og det fremgår av forarbeidene til loven at det har vært lovgivers intensjon å gi Kirkemøtet en slik vid myndighet.

Arbeidsgruppe 1 påpeker at lovgiver i stor grad har overlatt til Kirkemøtet å regulere de interne myndighetsforholdene i trossamfunnet. Det er presisert at Den norske kirke på et selvstendig grunnlag skal kunne etablere sin organisasjon. Når det gjelder adgangen til å etablere et prostifellesråd, fremgår det eksplisitt av trossamfunnsloven § 11 siste ledd at Kirkemøtet kan fastsette at ett eller flere organer skal ivareta oppgaver for flere sokn, og at Kirkemøtet gir nærmere regler om oppgavefordeling mellom soknets organer. I Prop. 130 L (2018–2019) s. 261 heter det bl.a.:

«Fjerde ledd tydeliggjør at Kirkemøtet kan fastsette at et organ skal ivareta oppgaver for flere sokn, og at Kirkemøtet gir nærmere regler om organisering av soknets organer og oppgavefordeling mellom dem. Denne myndigheten følger i og for seg allerede av § 12 andre ledd, men er likevel presisert her. Et slikt fellesorgan kan ivareta oppgaver for sokn innenfor samme kommune eller for sokn i flere kommuner, og organet kan blant annet ivareta økonomiske og administrative oppgaver og utøve arbeidsgivermyndighet på vegne av ett eller flere sokn. Hjemmelen åpner for eksempel for at Kirkemøtet viderefører den tidligere ordningen med et kirkelig fellesråd som opptre på vegne av flere sokn, og som har de samme oppgavene som etter tidligere lovgivning.»

I forarbeidene til trossamfunnsloven fremgår det at: «Kirkemøtet, som Den norske kirkes øverste representative organ, må få mer myndighet og «overta» myndighet som statens organer tidligere har utøvd».⁷⁶ Det fremgår videre at «Departementet ser det ikke som aktuelt å fremme forslag om at lovgivningen skal regulere interne maktforhold i

⁷⁶ Prop. 130 L (2018–2019) side 228

7 Organisering av arbeidsgiveransvar

trossamfunnet Den norske kirke. Slike utfordringer må nå og i fremtiden løses gjennom prosesser i kirkens egne valgte organer. Kirkemøtets myndighet er tatt inn i lovforslaget § 12.»⁷⁷

Hvor langt Kirkemøtets organiseringskompetanse strekker seg i relasjon til soknet, er et sentralt spørsmål. På side 261 i proposisjonen heter det videre:

«Enkelte bestemmelser i loven legger i tillegg eksplisitt myndighet til Kirkemøtet til å vedta regler som griper inn i soknets myndighet, dvs. soknets private autonomi. Bestemmelsen i § 11 fjerde ledd presiserer at Kirkemøtet også kan etablere fellesorganer for flere sokn som utøver myndighet på vegne av ett eller flere sokn. Loven legger også konkret myndighet til Kirkemøtet i §§ 12, 15 og 17. Disse bestemmelsene skal ikke tolkes uttømmende. Kirkemøtet vil i kirkeordningen kunne gi regler som også på andre områder griper inn i soknenes myndighet. For eksempel kan Kirkemøtet, som tidligere, fastsette tjenesteordninger for vigslende stillinger som skal ha soknet som arbeidsgiver.»

Trossamfunnsloven inneholder få oppgaver som eksplisitt er lagt til soknet. Departementet har ikke sett noe rettslig behov for å beskrive soknets oppgaver i lov, blant annet fordi slik regulering ville begrense sentralkirkelige organers mulighet til å påvirke menighetene i deres arbeid.⁷⁸ Også dette innebærer at Kirkemøtets organiseringskompetanse må forstås som en vid kompetanse, i relasjon til soknet. Dette fremgår dessuten ved å lese § 12 andre og tredje ledd i sammenheng. På den ene siden begrenser tredje ledd Kirkemøtets myndighet i enkeltsaker⁷⁹, men på den andres siden forutsetter bestemmelsen at Kirkemøtet kan gi generelle bestemmelser som griper inn i soknets private autonomi.

Det finnes imidlertid noen viktige unntak. Trossamfunnsloven slår fast at soknet eier kirkebyggene, og at soknet skal gi budsjettforslag til kommunen. Videre fremkommer det av gravplassloven at soknet er gravplassseier, og at lokal gravplassmyndighet er det organet som etter Kirkemøtets beslutning opptre på soknets vegne i saker som gjelder drift og forvaltning av gravplasser. Soknets organer skal også forvalte soknet eller soknenes økonomi forsvarlig, herunder vedta økonomiplan, årsbudsjett, årsregnskap og årsberetning.⁸⁰ Som et eget rettssubjekt vil soknet ha en privat autonomi, noe som bl.a. innebærer at rettssubjektet har en kompetanse til å disponere over egne ressurser gjennom eierrådighet og rett til å binde seg ved avtale.

Kirkemøtets organiseringskompetanse må dessuten forstås i sammenheng med Kirkemøtets øvrige myndighetsgrunnlag. Loven har noen konkrete bestemmelser om Kirkemøtets myndighet, for eksempel til å gi regler om kirkebygg eller kirkevalg. Proposisjonen gir også andre eksempler på saksområder der Kirkemøtet kan gi generelle bestemmelser som binder soknets organer, for eksempel saksbehandlingsregler.⁸¹ Samtidig forutsetter proposisjonen at disse eksemplene ikke skal tolkes uttømmende.⁸² Videre er det Kirkemøtet som ivaretar Den norske kirkes øverste i myndighet som trossamfunn for eksempel i liturgisaker og andre læresaker. Kirkemøtet har myndighet til å gi ulike typer bestemmelser om organisering, også arbeidsgiverorganisering, i trossamfunnet.

Som vist her handler ikke Kirkemøtets organiseringskompetanse i § 12 andre ledd utelukkende om å definere hvem som skal være arbeidsgiver for de ansatte, men også om kompetanse til på mer generelt grunnlag å regulere oppgave- og ansvarsfordeling mellom nivåene i kirken. Kirkemøtet kan imidlertid ikke treffe vedtak eller gi instruksjoner i enkeltsaker som det ligger til organer for soknet å avgjøre. Det må antas at Kirkemøtet heller ikke kan fatte vedtak eller gi instruksjoner som fratar soknet enhver oppgave og ansvar, uten å komme i konflikt med premisset om soknet som selvstendig rettssubjekt. Men innenfor disse begrensningene mener hovedutvalget at Kirkemøtet gjennom organiseringskompetanse det er gitt i loven kan beslutte at oppgaver som i lov ikke er lagt til soknets organer, kan

⁷⁷ Prop. 130 L (2018–2019) side 228

⁷⁸ Prop. 130 L (2018–2019) side 228

⁷⁹ Prop. 130 L (2018–2019) side 262.

⁸⁰ Forskrift 8. desember 2020 nr. 2646 om økonomiforvaltningen i sokn i Den norske kirke

⁸¹ Prop. 130 L (2018–2019) side. 231.

⁸² Prop. 130 L (2018–2019) side. 261.

7 Organisering av arbeidsgiveransvar

løses av et organ som ikke er soknets eget. Dette kan f.eks. gjelde styringsoppgaver og samling av oppgaveløsning under nasjonal ledelse som pekt på i avsnitt 5.9, men det kan også gjelde oppgaver som i dag løses nasjonalt, men som i en fremtidig kirkelig organisering bør løses av soknene. Ved beslutninger som innebærer mer vidtrekkende endringer i oppgavefordelingen, bør det normale være at den som pålegges å utføre oppgaven, kompenseres for kostnader forbundet med dette. Utvalget vil videre peke på at rettslig bindende beslutninger ikke alltid verken er nødvendig eller hensiktsmessig for å få til ønsket endring. Det bør derfor gjøres konkrete vurderinger i hver enkelt sak om beslutninger bør tas av soknets organer, om Kirkemøtet bør fatte retningsgivende beslutninger eller om Kirkemøtet bør fatte vedtak som binder soknene.

Det at Kirkemøtet ikke kan gi soknene instruks i enkeltsaker er heller ikke til hinder for at Kirkemøtet kan beslutte felles systemer og rutiner for utøvelsen av ansvar, for eksempel innenfor utøvelse av arbeidsgiveransvaret. Hjemmelen for dette vil være trossamfunnsloven § 12 andre ledd.

Som arbeidsgruppe 1 påpeker i avsnitt 4.6 må en slik regulering ta hensyn til arbeidsgivers styringsrett, gitt at de ansatte vil ha soknet som arbeidsgiver. Arbeidsgivers rett til å lede og organisere egen virksomhet er et grunnleggende element i arbeidsgivers styringsrett, og helt sentralt i det å være arbeidsgiver. Det ligger allerede i dag mange begrensninger på fellesrådene i utøvelsen av styringsretten gjennom regelverk, tjenesteordninger mv. Utvalget er enig i at en omfattende uthuling av arbeidsgivers styringsrett fra Kirkemøtets side både vil kunne innebære redusert styringskraft lokalt, men vil samtidig peke på at disse hensynene må avveies mot behovet for å sikre læring, god kvalitet i utøvelsen av arbeidsgiverrollen og god ressursutnyttelse i hele trossamfunnet. For nærmere omtale av et slikt behov se avsnitt 5.9. Før Kirkemøtet eventuelt beslutter slike systemer og rutiner for utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner må det derfor gjøres en konsekvensvurdering av forslag opp mot bl.a. rammene for arbeidsgivers styringsrett.

7.4 MULIGE ALTERNATIVER FOR ORGANISERING AV ARBEIDSGIVERANSVAR

Ved etablering av et nytt prostifellesråd på mellomnivå, som skal ha alle arbeidsgiverfunksjoner, må det vurderes hvilket rettssubjekt prostifellesrådet skal hente rettslig handleevne fra.

Både menighetsråd og Kirkemøtet har prinsipielt sin legitimitet fra kirkens medlemmer gjennom kirkevalg, mens den rettslige handleevnen til de to organene hentes fra to ulike type rettssubjekter - sokn og RDNK. Som tidligere beskrevet, er det ikke noe i veien for at rettssubjektene har flere organer til å opptre på vegne av seg, noe de allerede har i dag. Soknet har menighetsråd og kirkelig fellesråd, mens RDNK har bl.a. Kirkemøtet, Kirkerådet og bispedømmerådene.

Selv om utvalget har hatt begrenset tid til rådighet har utvalget vurdert flere ulike alternativer for arbeidsgiverorganisering på prostifellesrådsnivå. Som nevnt gjelder det både alternativer med samling av arbeidsgiverfunksjoner og alternativer som fordeler arbeidsgiverfunksjoner mellom rettssubjekter. Hensikten har vært å finne løsninger som kan møte fleste mulig av mandatets målsetninger, herunder mandatets ønske om å finne løsninger som kan virke samlende. Følgende alternativer har vært vurdert.

1. Prostifellesrådet som eget rettssubjekt
2. Prostifellesråd som organ for soknet
3. Prostifellesrådet som organ for RDNK
4. Prostifellesrådet som organ for både soknene og RDNK
5. Prostifellesrådet som organ for soknet og RDNK, men alle er ansatt i RDNK
6. Delt arbeidsgiveransvar for arbeidstakerne
7. Delegasjon av arbeidsgiverfunksjoner fra RDNK til organ for soknet

Av de 7 alternative løsningene som er nevnt over, har utvalget kommet til at det er løsningsforslagene som er nevnt i punkt 2, 5 og 7 som bør tas med videre i arbeidet med ny organisering og mer omfattende konsekvensvurderinger. De øvrige løsningsforslagene beskrives nærmere i vedlegg 6.

7 Organisering av arbeidsgiveransvar

Løsningsforslaget i punkt 1 der prostifellesrådet etableres som eget rettssubjekt, antas å ikke kunne være et organ for soknet. Det kan derved ikke ivareta oppgaver som er lagt spesifikt til soknet i trossamfunnsloven og gravplassloven. Den samme begrunnelsen gjelder for forslaget i punkt 3. Når det gjelder alternativet i punkt 4, vil prostifellesrådet være organ for to typer rettssubjekter (sokn og RDNK). Det at prostifellesrådet vil måtte foreta en tydelig avgrensning av de beslutninger prostifellesrådet treffer på vegne av soknet og på vegne av det nasjonale rettssubjektet uten at de ansatte samles under én arbeidsgiver nasjonalt har gjort at dette forslaget ikke har fått oppslutning blant utvalgets medlemmer. Når det gjelder alternativet i punkt 6 viser utvalget til at den rettslige adgangen til å plassere arbeidsgiveransvar for samme person hos flere arbeidsgivere er snever, fordi lovgiver ikke ønsker løsninger som skaper uklarhet for arbeidstaker når det gjelder hvem som er hans/hennes arbeidsgiver. Dette er også bakgrunnen for at utvalget ikke har tatt dette forslaget videre.

I det følgende vil løsningsforslagene som er nevnt i punkt 2, 5 og 7 bli omtalt som *alternativ 1*, 2 og 3.

7.4.1 Prostifellesrådet som organ for soknet (alternativ 1)

Prostifellesrådets ansvar og rettslige handleevne

Alternativ 1 viderefører løsningen fra kirkeloven og den gjeldende kirkeordningen med to sidestilte organ for soknet der begge henter sin rettslige handleevne fra soknet. Prostifellesrådet er et organ for soknene og får overført det oppgaveansvar som fellesrådene har i dag. Ansvar for menighetsprestetjenesten overføres til soknet. Som det fremgår av avsnitt 5.4.1 vil det i dette alternativet være slik at innholdsansvaret for menighetsprestetjenesten (gudstjenesteliv og kirkelige handlinger), som ikke allerede er positivt lagt til et annet organ, legges til menighetsrådet som allerede har ansvar for menighetens undervisning, diakoni, kirkemusikk og øvrig virksomhet som kan vekke og nære det kristelige liv i soknet.

Selv om prostifellesrådet ikke er et eget rettssubjekt, er lovforarbeidene tydelige på at arbeidsgiveransvar på vegne av flere sokn kan ivaretas av et fellesorgan for soknet tilsvarende som dagens kirkelige fellesråd. Prostifellesrådet får sin rettslige handleevne fra alle soknene i prostiet etter nærmere bestemmelser gjort av Kirkemøtet med hjemmel i trossamfunnsloven § 11, siste ledd og § 12 annet ledd. Prostifellesrådet vil opptre som selvstendig arbeidsgiver både for de som i dag er tilsatt i fellesrådene og menighetsprestene.

Vurdering av arbeidsrettslige konsekvenser ved slik overføring av ansatte til prostifellesråd følger av avsnitt 11.2.

Økonomisk grunnlag

Alternativet forutsetter at prostifellesrådet får tilført både kommunale midler og midler som RDNK mottar fra staten som gjelder finansiering av prestetjenesten og andre oppgaver i soknet. Som redegjort for i avsnitt 5.5 er kommunenes plikt til å finansiere virksomheten i soknene ikke betinget av at de kirkelige fellesrådene videreføres. Når det gjelder tilskudd som vil bli overført til prostifellesrådene fra RDNK, kan tilskuddet ikke benyttes til å avlaste kommunene for deres lovpålagte utgiftsoppgaver jf. redegjørelsen under avsnitt 5.2. Tilsvarende legges det til grunn at kommunale tilskudd ikke kan benyttes til å finansiere prestetjenesten eller andre oppgaver som det tilligger staten å finansiere.

Utvalget kan ikke se at det er noe i veien for at tilskudd som RDNK mottar fra staten for finansiering av prestetjenesten videreføres til prostifellesrådene som arbeidsgiverorgan for menighetsprestene. Prostifellesrådet får overført lønnsmidler og kan opprette stillinger innenfor sine ressursrammer. Slik videreføring skjer allerede i dag når det gjelder tilskudd til kirkens trosopplæring, diakoni mv. En forutsetning for videreføring er at det er etterprøvbart hva tilskuddet fra RDNK benyttes til. Også i dag rapporterer de kirkelige fellesrådene på bruken av midlene de mottar i tilskudd fra bispedømmerådene. Sett i lys av at en løsning som nevnt i dette punktet vil åpne for et betydelig større omfang på videreføring av statlige midler enn i dagens organisering, bør det utredes videre hvordan man kan sikre etterprøvbarhet på bruk av de statlige midlene, også i fremtiden. Det bør herunder vurderes om det bør gjøres en revisjon av retningslinjene for tilskuddsforvaltning i trossamfunnet.

7 Organisering av arbeidsgiveransvar

Virksomhetsområde for de ansattes rettigheter og plikter

I dette alternativet vil prostifellesrådets oppgaveansvar utvides sammenliknet med virksomheten i dagens kirkelige fellesråd. I Den norske kirke har det vært praktisert at de ansatte har sine arbeidsrettslige rettigheter og plikter innenfor rammen av det kirkelige fellesrådets samlede ansvarsområde, dvs. innenfor alle soknene i kommunen. Det betyr at arbeidstakerne kan påberope seg rettigheter innenfor fellesrådets samlede virksomhet. Selv om det kirkelige fellesrådet opptretr som arbeidsgiver for flere sokn, og det enkelte sokn som rettssubjekt vil kunne utgjøre en virksomhet i arbeidsrettslig forstand, begrenses altså ikke fellesrådets arbeidstakere sine rettigheter til det enkelte sokn. Som område for arbeidstakernes rettigheter, anses derfor fellesrådets nedslagsfelt (alle sokn) som én samlet virksomhet i arbeidsrettslig forstand. Det understrekes at dette er en beskrivelse av dagens praksis, men at praksisen så langt ikke har kommet på spissen, og derved prøvd av domstolene. Den underliggende arbeidsrettslige virksomheten for prostifellesrådet vil som i dag være den virksomheten som skjer innenfor den geografiske utstrekning for det aktuelle prostifellesrådet. For de som er ansatt i dagens fellesråd vil dette innebære et større virksomhetsområde, mens menighetsprestene som i dag har hele RDNK som virksomhetsområde, vil få et betydelig mindre virksomhetsområde. I praksis vil dette samsvare med det som i dag er prestenes tjenstedistrikt. Hovedutvalget foreslår at man ved valg av modell 1 bør vurdere å fastsette at prostifellesrådet har arbeidsgiveransvar for alle som lønnes over prostifellesrådets budsjett og at man også bør vurdere å fastsette at virksomhetsområdet følger prostifellesrådets nedslagsfelt. Hjemmelen for dette vil være trossamfunnsloven § 11 fjerde ledd og § 12 andre ledd i sammenheng.

7.4.2 Prostifellesrådet som organ for soknet og RDNK, men alle er ansatt i RDNK (alternativ 2)

Prostifellesrådets rettslige handleevne

I dette alternativet er prostifellesrådet et organ for både rettssubjektet Den norske kirke og for soknene. Arbeidsgiveransvaret som fellesrådene har i dag overføres til RDNK. Prostifellesrådet utøver de fleste arbeidsgiverfunksjoner for alle ansatte som organ for RDNK og er et organ for soknet innenfor kirkebygg- og eiendomsforvaltning, budsjett- og økonomiforvaltning, gravplassforvaltning og samarbeid med kommunen. Her henter prostifellesrådet primært sin rettslige handleevne fra RDNK og blir følgelig et representativt organ for dette rettssubjektet, samtidig som det opptretr på vegne av soknet i noen nærmere bestemte saker. Hensikten med en slik ordning vil være å samle alle kirkens ansatte hos én nasjonal arbeidsgiver. Som nevnt, vil noen oppgaver måtte ivaretas av soknets organer, bl.a. kirkebygg- og eiendomsforvaltning, budsjettforslag og økonomiforvaltning, avtalekompetanse og oppgaven som lokal gravplassmyndighet. Siden det er ønskelig at også disse oppgavene for soknene ivaretas av prostifellesrådet, innebærer denne løsningen at prostifellesrådet blir definert som et organ som henter sin rettslige handleevne både fra rettssubjektet Den norske kirke og fra soknet. Forskjellen blir at de fleste oppgavene defineres som nasjonale oppgaver, inkludert arbeidsgiveroppgavene for alle ansatte, mens oppgavene som det følger av loven at ligger til soknet, ivaretas som sokneoppgaver. Prostifellesrådet vil for eksempel være et organ for soknet når det treffer beslutninger om kirkebygg- og eiendomsforvaltning eller gravplassforvaltning. Det vil imidlertid være ansatte i RDNK som utfører oppgavene på oppdrag fra soknet, med prostifellesrådet som det organet som ivaretar de fleste arbeidsgiverfunksjoner som organ for RDNK. Tilsvarende vil de ansatte ivareta oppgaver som ligger til soknet ved menighetsrådet, på samme måte som ansatte i kirkelig fellesråd gjør i dag. Prostifellesrådet vil derfor både kombinere rollen som ansvarlig for de nærmere definerte oppgavene for soknet, med rollen som organ for RDNK med nasjonale oppgaver. Eksempler på nasjonale oppgaver vil være ivaretagelse av arbeidsgiverfunksjoner. Dette innebærer i praksis at det er prostifellesrådet som organ for RDNK som utfører de oppgaver prostifellesrådet som organ for soknet bestemmer at det skal gjøre.

Kirkemøtets organiseringskompetanse er vidtrekkende, men det er et spørsmål om Kirkemøtets organiseringskompetanse rekker så langt at det kan bestemme at alle arbeidstakerne i soknet skal overføres/virksomhetsoverdras til RDNK, eller om en slik beslutning vil være i strid med lovgivers forutsetning om soknets stilling som selvstendig rettssubjekt. Alternativet vil innebære at man fordeler ansvar for oppgaver og arbeidsgiveransvar mellom ulike rettssubjekter. Arbeidsgiveransvaret vil legges til RDNK mens ansvaret for

7 Organisering av arbeidsgiveransvar

undervisning, diakoni, kirkemusikk og øvrig virksomhet som kan vekke og nære det kristelige liv i soknet fortsatt skal ligge til soknet v/menighetsrådet. Ansvar er skilt også i dag, men da mellom ulike organer for soknet.

Et spørsmål som da reiser seg er om Kirkemøtet kan benytte sin organiseringskompetanse, ikke bare til å flytte arbeidsgiveroppgaven til RDNK men også til å legge innholdsansvaret for menighetsprestetjenesten til menighetsrådet slik at man kunne oppnå en samling av innholdsansvar i menighetsrådet på samme måte som i alternativ 1. Dette spørsmålet handler igjen om rekkevidden av Kirkemøtets organiseringskompetanse.

Dersom Kirkemøtet ikke kan beslutte å legge innholdsansvaret for menighetsprestetjenesten til menighetsrådet, kan de alternativt velge å legge oppgaven til prostifellesrådet som organ for RDNK.

Økonomisk grunnlag

Når det gjelder forutsetningen om at arbeidsgiver må ha økonomisk grunnlag for virksomheten vil også dette alternativet innebære en todelt finansiering, hvor staten primært finansierer prestatetjenesten og kirkelige formål i rettssubjektet, mens kommunen finansierer bemanning og oppgaver i soknet. I denne løsningen vil det være prostifellesrådet ved soknet som gir budsjettinnspill til kommunene og som mottar tilskudd fra kommunene. Prostifellesrådet vil disponere midlene både for å finansiere oppgaver som det skal løse på vegne av soknet og på vegne av RDNK, bl.a. arbeidsgiveroppgaver. De kommunale midlene kan kun benyttes til å finansiere virksomheten i soknet.

Som redegjort for i avsnitt 5.5 er kommunenes plikt til å finansiere virksomheten i soknene ikke betinget av at de kirkelige fellesrådene videreføres, så lenge tilskuddet benyttes til å finansiere virksomhet i soknet. For å sikre forsvarlig tilskuddsforvaltning må det også i dette alternativet være behov for å utarbeide et system for tilskuddsforvaltning som sikrer at tilskudd som soknene mottar fra kommunene forvaltes iht. de betingelser som følger med slike tilskudd og som gir mulighet for nødvendig rapportering på bruk av tilskuddene.

Virksomhetsområde for de ansattes rettigheter og plikter

Gitt at alle ansatte kan overføres til RDNK vil virksomhetsområdet for alle ansatte også bli hele RDNK. Det betyr at den ordningen menighetsprestene har i dag utvides til også å gjelde for de øvrige ansatte som arbeider lokalt. I denne løsningen vil det kunne være aktuelt at Kirkemøtet i kraft av sin organiseringskompetanse beslutter at virksomhetsområdet for de som arbeider lokalt skal være tilsvarende det aktuelle prostiet eller bispedømmet. Det er imidlertid usikkert hvorvidt trossamfunnsloven gir Kirkemøtet en så vidtrekkende organiserings- og inndelingskompetanse, da en rekke arbeidsrettslige problemstillinger er knyttet til arbeidsgivers virksomhet. Dette gjelder bl.a. fortrinnsrett til ny ansettelse ved oppsigelser på grunn av virksomhetens forhold, nedbemanning, omplassering, varsling, oppsigelsesfrister mv. For eksempel vil utvalgskretsen ved nedbemanning som den klare hovedregel være hele virksomheten. Dersom Kirkemøtet har definert prostifellesrådet som virksomhet, ikke hele RDNK, vil det innebære at ansatte med arbeidssted i et prosti bare skal vurderes opp mot andre ansatte i prostiet, ikke også øvrige ansatte RDNK, hvor arbeidsgiver utøver arbeidsgiverfunksjoner. Dette vil naturlig nok medføre en innskrenkning for arbeidstakerne, og det kan reises spørsmål ved om Kirkemøtet har adgang til å begrense arbeidstakernes rettigheter på en slik måte. Dette bør utredes nærmere.

7.4.3 Delegasjon av arbeidsgiverfunksjoner fra RDNK til organ for soknet (alternativ 3)

Prostifellesrådets rettslige handleevne

Dette alternativet innebærer at prostifellesrådet er et organ for soknene og samordner arbeidsgiveroppgaver for alle som arbeider i soknet. Prostifellesrådet blir arbeidsgiver for dem som i dag har kirkelig fellesråd som arbeidsgiver, og i praksis for menighetsprestene, basert på delegasjon fra RDNK. RDNK beholder det formelle arbeidsgiveransvaret for menighetsprestene.

7 Organisering av arbeidsgiveransvar

Arbeidsgiverfunksjonene kan delegeres til prostifellesrådet selv om organet ikke inngår i RDNK, og prostifellesrådet kan pålegges å utøve ansvaret. Arbeidsgruppe 1 har i sin rapport i avsnitt 6.3 pekt på at verken arbeidsmiljøloven eller rettspraksis har begrenset adgangen til å delegere utøvelsen av arbeidsgiverfunksjoner.

Delegasjon av arbeidsgivermyndighet til prostifellesrådet kan skje i regelverk som fastsettes av Kirkemøtet. Alternativet forutsetter at prostifellesrådet faktisk skal utøve arbeidsgiverfunksjonene også for menighetsprestene, slik at arbeidsgiveransvaret for alle de ansatte i praksis samordnes. Den faktiske utøvelsen av arbeidsgiveransvaret for prestene skal dermed skje i prostifellesrådet og gjennom den daglige ledelsen. Det formelle arbeidsgiveransvaret vil imidlertid fortsatt ligge i RDNK. Det betyr at RDNK vil ha et overordnet ansvar for at arbeidsmiljølovens krav ivaretas i virksomheten, men RDNK skal altså ikke selv utøve myndighet som er delegert, eller instruere prostifellesrådet om utøvelsen med mindre det er nødvendig for å ivareta det formelle ansvaret. Det kan f.eks. være i situasjoner prostifellesrådene åpenbart ikke ivaretar arbeidsmiljølovens krav til et forsvarlig arbeidsmiljø eller der det rettes søksmål for RDNK som har sitt opphav i prostifellesrådets håndtering av arbeidsgiveroppgaven. Adgangen til instruksjon er tenkt svært begrenset, da inngripen fra RDNK ville motvirke selve begrunnelsen for delegasjonen.

Når det gjelder innholdsansvaret for menighetsprestetjenesten vil dette ansvaret som et utgangspunkt bli igjen hos RDNK, slik at oppgaveansvar og arbeidsgiveransvar følges ad. På samme måte som RDNK kan delegere arbeidsgiverfunksjoner til prostifellesrådet som organ for soknet, kan det også delegere innholdsansvaret for menighetsprestetjenesten til menighetsrådet.

Økonomisk grunnlag

Når det gjelder forutsetningen om økonomisk grunnlag for virksomheten vurderes dette alternativet på lik linje med løsningen der menighetsprestene overføres til et prostifellesråd som organ for soknet, når det gjelder relasjonen mellom kommunene og prostifellesrådet. Når det gjelder relasjonen mellom prostifellesrådet og RDNK forutsetter også delegasjonsalternativet at statlig tilskudd til prestetjenesten følger delegasjonen og videreføres fra RDNK til prostifellesrådene. Når RDNK i alternativ 3 beholder det formelle arbeidsgiveransvaret for prestene, vil rettssubjektet imidlertid også selv være ansvarlig for prostifellesrådets økonomiske forpliktelser for prestetjenesten, for eksempel knyttet til et mulig erstatningsansvar.

Virksomhetsområde for de ansattes rettigheter og plikter

I denne løsningen vil de ulike ansatte-gruppene som et utgangspunkt få forskjellige virksomhetsområder å forholde seg til. Også i denne løsningen bør det vurderes om man bør regulere at dagens fellesrådsansatte skal forholde seg til et virksomhetsområde som følger prostifellesrådets nedslagsfelt, og ikke soknets. Hjemmelen for dette vil være trossamfunnsloven § 11 fjerde ledd og § 12 andre ledd i sammenheng.

Når det gjelder virksomhetsområdet for menighetsprestetjenesten, vil utgangspunktet være at virksomhetsområdet fortsatt vil være hele RDNK. Det reiser imidlertid noen problemstillinger ift. bl.a. fortrinnsrett til ny ansettelse i samme virksomheten, utvelgeseskrets ved nedbemanning, omplasseringsadgang, ved at f.eks. en fortrinnsrett kan påberopes i et annet prostifellesråd enn det som opprinnelig har tilsatt menighetspresten. Det bør derfor vurderes om en skal fastsette at virksomhetsområdet for deler av prestetjenesten skal samsvare prostiet i medhold av Kirkemøtets myndighet etter § 12 annet ledd. Det er imidlertid usikkert hvorvidt trossamfunnsloven gir Kirkemøtet en så vidtrekkende organiserings- og inndelingskompetanse at de kan fastsette at virksomhetsområdet til prestenes arbeidsforhold begrenses til prostiet, jf. redegjørelsen over i avsnitt 7.3.2. Dette bør utredes nærmere.

7.5 MEDBESTEMMELSE I NY ORGANISERING

Innledning

Medbestemmelse handler om at ansatte får innsikt og bidra i beslutningsprosesser på arbeidsplassen, gjennom tillitsvalgte i fagforeningene. Både arbeidsgruppe 1 og arbeidsgruppe 3 har omtalt ordninger for medbestemmelse i ny kirkelig organisering. Hovedutvalget viser til deres utredninger. Både kirkelige fellesråd, menighetsråd med

7 Organisering av arbeidsgiveransvar

fellesrådsfunksjoner og rettssubjektet Den norske kirke er medlemmer av KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter, og inngår derfor i KAs tariffområde.

Gjeldende avtaleverk har fortsatt et tydelig offentlig preg med elementer både fra det kommunale og statlige avtaleverk. Det er imidlertid fremforhandlet en del tilpasninger i de tariffoppgjør som har vært gjennomført mellom KA og arbeidstakerorganisasjonene siden 1997.

Hovedavtalen for KA-sektoren inneholder bestemmelser for ansatte i kirkelige fellesråd, og en tilleggsavtale for rettssubjektet Den norske kirke inneholder noen supplerende bestemmelser som gjelder for ansatte i RDNK. Hovedavtalen § 9-4 som gjelder kirkelige fellesråd inneholder for eksempel bestemmelser om arbeidsgivers plikter hva angår tillitsvalgte som bl.a. går ut på at arbeidsgiver så tidlig som mulig skal orientere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd når det gjelder endringer og omstillinger inkludert rasjonaliseringer/driftsinnskrenkninger i virksomheten som vil få betydning for de tilsatte, informasjonsprosedyrer, sammensetning av ad hoc-grupper, prosedyrer ved utlysning/kunngjøring av nye stillinger, orientere tillitsvalgte om ledige og nyopprettede stillinger og sende søkerlister til tillitsvalgte.

For RDNK sin del er det fremforhandlet en bestemmelse som erstatter § 9-4 som inneholder mer detaljerte bestemmelser om arbeidsgivers informasjonsplikt og plikt til å drøfte saker med de tillitsvalgte. Informasjonsplikten går bl.a. ut på at arbeidsgiver skal gi tillitsvalgte informasjon om virksomhetens regnskap og økonomi, vedtak i styringsorgan og administrasjon med betydning for de tilsatte, de tillitsvalgte skal ha anledning til å uttale seg om utlysningsteksten før stillingen kunngjøres og orienteres om den lønn stillingen vil bli utlyst med. Drøftelsesplikten omfatter bl.a. budsjettforslag, omgjøring av en ikke besatt stilling, byggeprosjekter, virksomhetens planer og planer for hvordan vedtatt budsjett skal disponeres, valg ved anskaffelser, opplæring, oppsetting av arbeidsplaner, interne organisasjonsendringer, opprettelse av nye stillinger og i forkant av fastsettelse av personalreglement. Medbestemmelsen på vegne av alle tilsatte i hele RDNK utøves på sentralt nivå, samt på det nivå der beslutningene som gjelder den enkelte blir tatt.

Det er altså forskjellige medbestemmelsesordninger for de som er tilsatt i kirkelige fellesråd og for de som er tilsatt i RDNK, noe som er et resultat av forhandlinger mellom partene. Det har bakgrunn i at de ansatte i RDNK i stor grad fikk med seg ordlyden i statens hovedavtale ved virksomhetsoverdragelsen og at fellesrådsansatte fikk med seg ordlyd fra de kommunale tariffavtalene. Det arbeides med en harmonisering av avtalene. Hvilke medbestemmelsesordninger som skal fastsettes, er opp til partene.

Kirken er demokratisk styrt gjennom folkevalgte organer. Medlemmene av folkevalgte organer er valgt direkte eller indirekte gjennom representative valg. Derfor er det normalt ikke ansatterepresentasjon i folkevalgte organer. Medbestemmelsesordninger handler derfor ikke om ansatterepresentasjon i folkevalgte organer, slik det er organisert i aksjeselskaper, men om de forhold som er regulert i lovgivningen, kirkeordningen og ikke minst i tariffavtaler. Personalreglementet for Den norske kirke inneholder også bestemmelser om arbeidstakerrepresentasjon ved tilsetting av arbeidstakere i RDNK.

Det er fastsatt i tilleggsavtalen til hovedavtalen for RDNK at:

Tillitsvalgte skal ikke delta i politiske beslutninger, beslutninger knyttet til politiske prioriteringer, samt beslutninger om spørsmål som i hovedsak gjelder Den norske kirkes samfunnsmessige og kirkepolitiske rolle. Oppstår det uenighet mellom arbeidsgiverinstansen og tillitsvalgte om en beslutning går inn under dette punkt, avgjøres spørsmålet av det respektive demokratisk valgte organ. Spørsmålet om hvordan en beslutning skal gjennomføres, skal gjøres til gjenstand for medbestemmelse, med mindre også gjennomføringsmåten må betraktes som politisk, eller hvor den påvirker eller har betydning for den politiske delen av vedtaket. Dersom en politisk beslutning vil kunne berøre de tilsattes arbeidssituasjon i vesentlig grad – og

7 Organisering av arbeidsgiveransvar

virksomheten forbereder uttalelse i saken – skal arbeidsgiver sørge for at de tillitsvalgte får anledning til å uttale seg.⁸³

Hovedutvalget vil understreke viktigheten av at det etableres gode ordninger for medbestemmelse ved ny kirkelig organisering. Hvilke konkrete medbestemmelsesordninger som bør fastsettes, utover kirkeordningens krav til partssammensatte utvalg, er det opp til partene å finne ut av.

Hovedutvalget legger til grunn at prinsippet om avtalefrihet mellom partene om lønn og arbeidsvilkår vil bli videreført i Den norske kirke i tråd med alminnelige spilleregler i norsk arbeidsliv.

Partssammensatte utvalg

På lokalt nivå fastsetter kirkeordningen § 41 i dag bestemmelser om partssammensatte utvalg. Det vil si at det er fastsatt at det i hvert kirkelig fellesråd og menighetsråd med fellesrådsfunksjoner skal være partssammensatte utvalg for behandling av saker som gjelder forholdet mellom de tilsatte og soknene eller soknet som arbeidsgiver. Det er også fastsatt at representanter for de tilsatte har møte- og talerett i kirkelig fellesråd og menighetsråd samt i underutvalg oppnevnt av slikt organ når disse behandler saker som gjelder forholdet mellom de tilsatte og fellesråd/menighetsråd som arbeidsgiverorgan. Ordningen svarer langt på vei til den ordningen for medbestemmelse som finnes i kommuner, jf. kommuneloven §§ 5-11 og 13-4. Etter kirkeordningen § 17 tredje ledd kan kirkelig fellesråd tildele partssammensatte utvalg myndighet til å foreta tilsetning og treffe avgjørelser i saker som gjelder forholdet mellom soknene eller soknet som arbeidsgiver og de tilsatte.

Spørsmålet om videreføring av partssammensatte utvalg i kirkeordningen var på høring i 2018. Det fremkom da noe ulike vurderinger av hvorvidt det er hensiktsmessig med en videreføring av denne type bestemmelse. Kirkemøtet valgte i 2019 å la ordningen videreføres som del av kirkeordningen.

Arbeidsgruppe 3 berørte spørsmålet:

Medlemmene av et arbeidsutvalg vil kunne delta som arbeidsgivers representanter i et partssammensatt utvalg (kirkelig administrasjonsutvalg) sammen med representanter fra arbeidstakerorganisasjoner, men det trenger ikke være arbeidsutvalgets medlemmer som har denne rollen. Rollen til partssammensatte utvalg ligger utenfor arbeidsgruppens mandat, og vil derfor måtte vurderes nærmere av andre.

Arbeidsgruppe 1 uttalte følgende om spørsmålet:

I og med at det ikke foreligger en kjent evaluering av ordningen med partssammensatt utvalg, har arbeidsgruppen kommet til at det er vanskelig å gi klare råd i spørsmålet om partssammensatt utvalg bør videreføres som en permanent ordning i tilknytning til prostifellesrådene. Arbeidsgruppen vil imidlertid peke på at kirken, dersom en ny kirkelig organisering blir besluttet, vil stå foran en omstillingsfase der behovet for å ivareta dialog og samhandling mellom partene i arbeidslivet blir særlig viktig. Stabilitet rundt eksisterende samarbeidsordninger vil da kunne være ønskelig. Arbeidsgruppen vil derfor foreslå at ordningen med partssammensatt utvalg videreføres for inntil videre. På sikt bør ordningen evalueres for å se om den bør videreføres i nåværende form, eller erstattes av andre formaliserte møtepunkter mellom arbeidslivets parter.

Spørsmålet om en videreføring av ordningen med partssammensatte utvalg bør også vurderes i sammenheng med spørsmål om tilsetning av ulike ansattegrupper i prostifellesrådet. Dette er nærmere omtalt i avsnitt 5.7.

Hovedutvalget deler vurderingen av at partssammensatte utvalg bør videreføres inntil videre. Samtidig bør ordningen evalueres på sikt.

⁸³ Supplerende bestemmelse til § 9-3 for RDNK.

7 Organisering av arbeidsgiveransvar

Formaliserte møtepunkter mellom trossamfunnet Den norske kirke og arbeidslivspartene

Arbeidsgruppe 1 pekte på at det vil være et behov for formaliserte møtepunkter mellom trossamfunnet Den norske kirke, i kraft av sin rolle som regelmyndighet, og de kirkelige arbeidslivsparter (KA og arbeidstakerorganisasjonene på KA-sektoren).

Hovedutvalget slutter seg til vurderingen av at det bør etableres formaliserte møtepunkter mellom trossamfunnet Den norske kirke, i kraft av sin rolle som regelmyndighet, og de kirkelige arbeidslivsparter (KA og arbeidstakerorganisasjonene på KA-sektoren).

8 SAMMENSTILTE MODELLER

I utformingen av ny kirkelig organisering er det en rekke temaer som må vurderes, slik drøftingene over har vist. Hovedutvalget har valgt å utforme tre sammenstilte modeller for å gi et mest mulig helhetlig bilde av de ulike handlingsalternativene. De tre modellene tar utgangspunkt i de tre alternativene for rettslig tilknytning for det nye prostifellesrådet fra kapittel 7, slik at modell 1 korresponderer med alternativ 1 osv.

Et viktig formål er å få frem de avhengighetene som finnes mellom prostifellesrådets rettslige tilknytning og de ulike temaene i kapittel 5. Mange av temaene i kapittel 5 kan riktignok ses uavhengig av prostifellesrådets rettslige tilknytning (som også er bestemmende for forankring av arbeidsgiveransvaret), mens flere har slike avhengigheter. Det er også noen avhengigheter mellom de ulike temaene som ble diskutert i kapittel 5, og de er drøftet fortløpende der.

8.1 MODELL 1: PROSTIFELLESRÅDET ER ORGAN FOR SOKNET; ALLE ER ANSATT DER

Ansvar og myndighet for prostifellesrådet

Prinsippene for rettslig tilknytning, økonomisk grunnlag og virksomhetsområde for prostifellesrådet er beskrevet i avsnitt 7.4.1. Modell 1 forutsetter at prostifellesrådet er et organ for soknet og at prostifellesrådet blir arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt, inklusive menighetsprestene. De økonomiske forutsetningene er oppfylt ved at organet er et organ for soknet og at det får tilskudd til prestatjenesten i prostiet fra RDNK.

Prostifellesrådet vil ha det ansvar og de oppgaver som er beskrevet i avsnitt 5.2 med følgende formålsbestemmelse: «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 for øvrig.»

Prostifellesrådets oppgaver vil være knyttet til økonomiforvaltning, kirkebyggforvaltning, lokal gravplassmyndighet og arbeidsgiveroppgaver inklusive arbeidsgiver styringsrett. Prostifellesrådet vil ha alle arbeidsgiverfunksjonene, se tabellen nedenfor.

I modell 1 er prostifellesrådet rettslig forankret i soknene, og modellen legger godt til rette for lokal handlefrihet. Dagens sammenheng fra menighetsprest via prost til bispedømmet og nasjonalkirken blir i denne modellen svekket. De etablerte kontaktflatene i dag blir påvirket av at arbeidsgiveransvaret flyttes. For å sikre fortsatt god dialog og nær relasjon mellom bispedømmenivå, biskop og lokalkirken, foreslår utvalget at dette avbøtes gjennom en sum av tiltak som er omtalt flere steder i rapporten. Det bør også vurderes etablert kontaktmøter for dialog mellom prostifellesrådene og bispedømmet/RDNK.

Fra tid til annen vil det kunne være behov for å omdisponere midler til prestestillinger mellom prostiene, f.eks. ved etablering av nye lokalsamfunn eller omfattende fraflytting. Prinsipper for dette og tilhørende rutiner må reguleres i kirkeordningen eventuelt ifm. rammetilskuddet som ytes.

Sammensetning og valgordning til prostifellesrådet

Prostiet skal ha et folkevalgt organ kalt prostifellesråd. Dette settes sammen av representanter fra menighetsrådene i prostiet og en geistlig representant. Det skal være samisk representasjon i prostifellesråd som har sokn som ligger innenfor samisk forvaltningsområde. Et flertall i utvalget mener det er ønskelig med kommunal representasjon.

Spørsmålet om sammensetning og valgordning til prostifellesrådet kan løses uavhengig av spørsmålet om arbeidsgiverorganisering, men har sammenheng med løsning for daglig ledelse, se nedenfor.

Menighetsrådets oppgaver og ansvar

Menighetsrådet opptre på vegne av og representerer Den norske kirkes grunnleggende enhet, soknet. Hovedlinjene i oppgavefordelingen mellom dagens menighetsråd og fellesrådene videreføres i relasjonen mellom menighetsråd og

8 Sammenstilte modeller

prostifellesråd. Det gjelder også menighetsrådenes adgang til å opprette stillinger for midler som rådet disponere, se nærmere om dette i avsnitt 5.4.

I arbeidsgiveralternativ 1 overføres arbeidsgiveransvar for menighetsprestene til soknet v/ prostifellesrådene, mens ansvaret for menighetsprestetjenesten (innholdsansvar) legges til soknet v/menighetsrådet.

For å styrke hvert enkelt menighetsråd etableres et årlig fellesmøte for menighetsrådsmedlemmene i prostiet, kalt prostimøte.

Menighetsrådets rolle ved tilsetting i de stillinger som jobber direkte med de oppgaver menighetsrådet har ansvar for, bør styrkes. Ulikhetene i tilsetningsordningene for menighetsprester og fellesrådtilsatte tilsier at en ny tilsetningsordning bør gjennomgå nærmere før det fastsettes eventuelle nye felles ordninger.

Daglig ledelse

Utvalget har pekt på tre mulige alternative løsninger for en daglig ledelse i avsnitt 5.6. Alle disse tre løsningene for daglig ledelse kan anvendes i modell 1. Fordi den vertikale sammenhengen i kirken blir svekket i modell 1, siden sammenhengen fra menighetsprest via prost til bispedømmet og nasjonalkirken blir brutt, vil et viktig tiltak for å styrke båndet mellom lokalkirken og bispedømmenivået, kunne være å utforme en ordning for daglig ledelse som legger til rette for en tett og god relasjon mellom daglig leder, biskop, bispedømmeråd og bispedømmekontor.

I modell 1 er prostifellesrådet et organ for soknet og utgår fra dette. Det følger av dette at myndigheten til å tilsette de som inngår i den daglige ledelsen (daglig leder/prost/kirkeverge) må ligge til prostifellesrådet selv.

Når det gjelder spørsmålet om en prost i den daglige ledelsen, også kan være geistlig representant i prostifellesrådet mener et flertall i utvalget at dette ikke er ønskelig i alternativ 1 og 2 for daglig ledelse. I alternativ 3 ligger det innebygd at prosten også er geistlig representant.

Bispedømmenivået

I modell 1 har bispedømmenivået ikke lenger en arbeidsgiverrolle for menighetsprestene.

Dersom biskopen ikke lenger skal ha arbeidsgiveransvar, ser utvalget behov for å sikre nødvendige og tjenlige virkemidler for å utøve biskopens ledelses- og tilsynsansvar på en god måte. Utvalget har valgt å videreutvikle anbefalingene fra arbeidsgruppe 2 på dette punktet, og har i tillegg vurdert andre virkemidler. Selv om det ikke er enighet i utvalget om hvilke virkemidler som er hensiktsmessige, bør nedenstående liste gi et godt utgangspunkt for det videre arbeidet:

1. 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.
2. Biskopen må sikres en faglig kompetent stab.
3. Biskopen må sikres en rolle i tilsettingssaker, for eksempel ved uttalerett eller representasjon i tilsettingsorganet.
4. Biskopen må kunne innkalle alle kirkelige medarbeidere til fagsamlinger og kompetansehevende tiltak.
5. Det bør utredes hvordan arbeidsgiver skal følge opp biskopens bindende pålegg.
6. Tydeligere krav til saksbehandling i vigslings- og tilsynssaker bør utredes.
7. Prosten bør få i oppgave å legge til rette for at biskopen får nødvendig kjennskap til forholdene i prostiet og menighetene.
8. Det bør institusjonaliseres korte prostivisiter for å sikre biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsynsansvar på en god måte.

Konkretiseringen av tiltakene må utformes i lys av hvilke løsninger som velges for ny organisering.

Bispedømmerådet har flere ulike roller i dagens organisering. Med unntak av bispedømmerådenes arbeidsgiverrolle for menighetsprestene, foreslår hovedutvalget å videreføre disse rollene. Hovedutvalget ser at bispedømmets rolle i

8 Sammenstilte modeller

kompetanseutviklingen i Den norske kirke kan styrkes, men mener dette er en tematikk som hører hjemme i en helhetlig gjennomgang av oppgavefordelingen i arbeidet med kompetanseutvikling i kirken.

Hovedutvalget har vurdert tre ulike sammensetninger av bispedømmerådet, se avsnitt 5.8.5. Dette er valg kan gjøres uavhengig av hvilket alternativ for arbeidsgiverorganisering som velges.

Bispedømmekontorets oppgaver vil endres når biskopens og bispedømmerådets ansvarsområder endres.

Det nasjonale nivået

Stor lokal handlefrihet innebærer en svekkelse av Kirkemøtets rolle som øverste styrende organ i trossamfunnet ved at Kirkemøtet får færre virkemidler til å ivareta styring gjennom ikke lenger å være øverste arbeidsgivermyndighet for prestene. Det kan gi økt fare for fragmentering med ulikhet mellom menighetene også på måter som ikke er formålstjenlig. Det er heller ikke opplagt at stordriftsfordeler blir realisert dersom hvert enkelt prostifellesråd kan velge å beholde de oppgavene de har i dag. Visse styringsoppgaver bør vurderes lagt nasjonalt. Dette kan blant annet være aktuelt for oppgaver der offentlige myndigheter stiller særlige krav til kvalitet, transparens og etterprøvnbarhet. Et eventuelt ønske om for eksempel å innføre felles systemer og løsninger samt beslutninger om samling av oppgaveløsning i trossamfunnet, særlig innenfor administrative støttetjenester, må besluttes av Kirkemøtet innenfor rammene av trossamfunnsloven eller ved bruk av rammestyring. Kirkemøtet vil samtidig i større grad enn det hadde før 2021, ha ansvaret for å fastsette felleskirkelige rammer og regelverk samt myndighet til å fordele tilskudd til lokalt nivå.

8.2 MODELL 2: PROSTIFELLESRÅDET ER ORGAN FOR SOKNET OG RDNK; ALLE ER ANSATT I RDNK

Ansvar og myndighet for prostifellesrådet

Prinsippene for rettslig tilknytning, økonomisk grunnlag og virksomhetsområde for prostifellesrådet i modell 2 er beskrevet i avsnitt 7.4.2. I denne løsningen er prostifellesrådet et organ for både rettssubjektet Den norske kirke og for soknene. Arbeidsgiveransvaret som fellesrådene har i dag, overføres til RDNK. Når det gjelder forutsetningen om at arbeidsgiver må ha økonomisk grunnlag for virksomheten vil utvalget peke på at denne løsningen for arbeidsgiverorganisering vil bli vanskeliggjort fordi kommunen finansierer bemanning og oppgaver i soknet, mens soknet må videreføre tilskuddet til RDNK for å lønne de ansatte.

Som organ for soknet utfører også prostifellesrådet oppgaver innenfor kirkebygg- og eiendomsforvaltning, budsjett- og økonomiforvaltning, gravplassforvaltning og samarbeid med kommunen.

RDNK v/Kirkemøtet beslutter hvilket organ i RDNK som skal utøve de ulike arbeidsgiverfunksjonene for den enkelte ansatte. I denne modellen vil prostifellesrådet som organ for RDNK utøve de fleste arbeidsgiverfunksjoner for alle ansatte som arbeider lokalt i soknene. Modellen åpner for at RDNK kan beslutte at visse arbeidsgiverfunksjoner skal legges til f.eks. biskop eller bispedømmeråd. Biskopen vil f.eks. kunne være definert som øverste leder av prestatjenesten og andre kirkefaglige stillinger i bispedømmet, hvis det er ønskelig. Det kan f.eks. bety ansvar for å tilby ansatte arbeidsveiledning (ABV) og ansvar for oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelser ovenfor prostifellesrådene. Arbeidsgivermyndighet i det daglige vil være delegert til prostifellesrådet, slik at arbeidstakerne vil oppleve prostifellesrådet som sin arbeidsgiver.

Hovedutvalget vil særlig peke på at Modell 2 i mindre grad enn modell 1 og 3 understøtter soknets selvstendighet i trossamfunnet. Det viktigste tiltaket for å understøtte soknets selvstendighet i modell 2 er at Kirkemøtet beslutter at de fleste arbeidsgiverfunksjonene skal legges til prostifellesrådet og å begrense omfanget av instruksjon over prostifellesrådet i saker som RDNK kan instruere på. Det bør også i denne modellen vurderes etablert kontaktmøter for dialog mellom prostifellesrådene og bispedømmenivået, og i denne modellen bør det være et særlig siktemål å styrke soknets initiativ og påvirkning.

8 Sammenstilte modeller

Også i denne modellen vil det fra tid til annen kunne være behov for å omdisponere midler til prestestillinger mellom prostiene. Prinsipper for omdisponering og tilhørende rutiner kan reguleres i kirkeordningen, eventuelt ifm. budsjettildeling fra nasjonalt nivå i RDNK, og vil kunne være tema i kontaktmøter mellom nivåene, sannsynligvis ifm. budsjettprosessen.

Sammensetning og valgordning til prostifellesrådet

Vurderes likt som i modell 1.

Selv om organet er en del av RDNK, vil prostifellesrådet får legitimitet fra det lokale ved at det i hovedsak settes sammen av medlemmer fra menighetsrådene.

Menighetsrådets oppgaver og ansvar

Vurderes likt som i modell 1, men med følgende forskjell:

Det må tas stilling til om Kirkemøtets organiseringskompetanse hjemler adgang til å legge innholdsansvaret for menighetsprestetjenesten til menighetsrådet. Dersom dette ikke er mulig kan Kirkemøtet legge oppgaven til prostifellesrådet som organ for RDNK.

Daglig ledelse

Vurderes likt som i modell 1, bortsett fra at modell 2 åpner for at et annet organ i RDNK enn prostifellesrådet kan ha siste ord i tilsettingen av prosten, for eksempel bispedømmerådet. Dette vil i så fall være en likeartet løsning som den som gjelder på bispedømmenivå, der stiftsdirektør tilsettes av bispedømmerådet mens biskop tilsettes av Kirkerådet.

Hovedutvalget mener at det bør være prostifellesrådet som også i denne modellen tilsetter den daglige ledelsen inklusive prosten.

Bispedømmenivået

Bispedømmenivåets ansvar og oppgaver avhenger av hva Kirkemøtet ser som mest hensiktsmessig. Kirkemøtet kan velge å legge noen arbeidsgiverfunksjoner for prestene til bispedømmenivået, som for eksempel at biskopen vil kunne være definert som øverste leder av prestetjenesten og andre kirkefaglige stillinger i bispedømmet, ansvar for å tilby ansatte arbeidsveiledning (ABV) og ansvar for oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelser ovenfor prostifellesrådene. Kirkemøtet kan imidlertid også velge å legge alle arbeidsgiverfunksjonene til prostifellesrådet, og da blir bispedømmenivåets ansvar og oppgaver tilnærmet like som i modell 1.

Det nasjonale nivået

Kirkemøtets rolle som øverste styrende organ i trossamfunnet vurderes som styrket sammenlignet med i dag, ved at RDNK v/Kirkemøtet i tillegg til å være arbeidsgiver for prestene, også blir arbeidsgiver for andre kirkelig tilsatte. Det gir andre virkemidler og muligheter for styring. Modellen vil bl.a. sannsynligvis også kunne gi Kirkemøtet hjemmel til å beslutte felles nasjonale HMS-systemer, nasjonale lønns- og personalsystemer og nasjonale systemer for medbestemmelse for alle ansatte i Den norske kirke, i kraft av rollen som øverste arbeidsgiverorgan. Modellen åpner for en plassering av arbeidsgiverfunksjoner og systemer ut fra hensiktsmessighet.

8.3 MODELL 3: DELEGASJON AV ARBEIDSGIVERFUNKSJONER FRA RDNK TIL PROSTIFELLESRÅD

Ansvar og myndighet for prostifellesrådet

Prinsippene for rettslig tilknytning, økonomisk grunnlag og virksomhetsområde for prostifellesrådet i modell 3 er beskrevet i avsnitt 7.4.3. Prostifellesrådet vil i denne modellen være et fellesorgan for soknene på samme måte som i modell 1, men vil i tillegg utøve arbeidsgiverfunksjoner for menighetsprestene med grunnlag i delegasjon. Hovedutvalget har valgt å fokusere på en variant der prostifellesrådet i praksis utøver de fleste arbeidsgiverfunksjoner for alle som arbeider lokalt. Delegasjon av arbeidsgiverfunksjoner for menighetsprestene fra RDNK til prostifellesrådene fastsettes av Kirkemøtet. RDNK beholder det formelle arbeidsgiveransvaret for menighetsprestene. Delegasjonen fratar ikke RDNK for det ansvaret det er å være arbeidsgiver, noe som innebærer at RDNK bl.a. ikke vil

8 Sammenstilte modeller

kunne delegere fra seg et mulig erstatningsansvar. Den nærmere fordelingen av oppgaver og myndighet er redegjort for i tabellen nedenfor.

Modell 3 innebærer at atskillig myndighet delegeres fra RDNK til kirken lokalt, noe som bidrar til en vertikal sammenheng i kirken. Behovet for sammenheng kan et stykke på vei håndteres gjennom rammebetingelser for delegasjonen, men for øvrig vil den være lik modell 1 når det gjelder konsekvenser og behov for tiltak. Til tross for omfattende delegasjon vil modellen kunne score noe svakere enn modell 1 og 2 når det kommer til prinsippet om at roller, ansvar og myndighet i organisasjonen skal være tydeliggjort og følge hverandre. Grunnen til dette er at modellen, til tross for forslag om omfattende delegasjon, i stor grad viderefører dagens løsning med to formelle arbeidsgivere for de som arbeider lokalt i kirken. Det mest relevante tiltaket her vil være å utvikle et delegasjonsreglement som kan klargjøre roller og ansvar.

Også i denne modellen vil det fra tid til annen kunne være behov for å omdisponere midler til pretestillinger mellom prostiene, f.eks. ved etablering av nye lokalsamfunn eller omfattende fraflytting. Dette kan også ha sammenheng med at prestene som et utgangspunkt vil ha rettigheter og plikter i et større virksomhetsområde enn prostifellesrådet. Prinsipper for omdisponering og tilhørende rutiner kan reguleres i kirkeordningen, eventuelt i et delegeringsreglement eller og vil være tema i kontaktmøter mellom nivåene, sannsynligvis ifm. budsjettprosessen.

Sammensetning og valgordning til prostifellesrådet

Vurderes likt som i modell 1.

Menighetsrådets oppgaver og ansvar

Vurderes likt som i modell 1 med følgende unntak:

Når det gjelder innholdsansvaret for menighetsprestetjenesten vil dette ansvaret som et utgangspunkt bli igjen hos RDNK, slik at oppgaveansvar og arbeidsgiveransvar følges ad. På samme måte som RDNK kan delegere arbeidsgiverfunksjoner til prostifellesrådet som organ for soknet, kan RDNK også delegere utøvelsen av de oppgaver som innholdsansvaret for menighetsprestetjenesten innebærer til menighetsrådet, slik at menighetsrådet i praksis får et helhetlig innholdsansvar.

Daglig ledelse

Vurderes likt som i modell 1, men det er behov for å klargjøre følgende:

I modellen kunne man se for seg at også prosten beholdt sitt formelle ansettelsesforhold i RDNK på samme måte som menighetsprestene. I den grad prosten har en del av den daglige ledelse, må prostifellesrådet tilsette prosten. Det skyldes at det normalt er det respektive kirkelige styringsorgan (rådet) som i dag er arbeidsgiver for egen daglige leder og øvrige medarbeidere underlagt denne. Daglig leder representerer virksomheten i det daglige, og prostifellesrådet må derfor selv inneha styrings- og instruksjonsretten over daglig leder, inkludert både tilsettings- og oppsigelsesmyndighet. Utvalget har derfor ikke sett det som en aktuell løsning at et organ for RDNK skulle ha et formelt ansettelsesforhold for prosten når prostifellesrådet er et organ for soknet. Samtidig må biskopen eller den denne utpeker ha en rolle i tilsettingsprosessen.

Bispedømmenivået

Vurderes likt som i modell 1, bortsett fra at det i modell 3 er RDNK v/Kirkemøtet som beslutter hvilket organ i RDNK som skal forvalte den formelle arbeidsgiverrollen overfor prestene. Dersom denne rollen legges til bispedømmenivået, bør det vurderes om bispedømmet skal gis noen form for myndighet knyttet til omdisponering av pretestillinger mellom prostifellesrådene. Dette blir særlig viktig dersom virksomhetsområdet for prestatjenesten er RDNK.

Det nasjonale nivået

En mer funksjonell oppgavefordeling med mer tid til kjerneoppgaver lokalt og mindre dobbeltarbeid administrativt, kan oppnås ved å legge en del styringsoppgaver nasjonalt, eller ved å samle oppgaveløsning på et nasjonalt nivå. Mulighetene for dette vurderes i hovedsak likt som i modell 1.

8 Sammenstilte modeller

8.4 OPPSUMMERING AV DE TRE MODELLENE

Nedenfor følger en sammenstilling av hvordan oppgaver og myndighet fordeles i de tre modellene. Oversikten er ment som en overordnet fremstilling. Innholdet vil måtte gjennomgå og kvalitetssikres i detalj før en ny kirkeordning utformes.

Tabell 8.1 Oppsummering av de tre modellene

Tema	Modell 1	Modell 2	Modell 3
PFR er organ for soknet	Ja	Ja	Ja
PFR er organ for RDNK	Nei	Ja	Nei (delegert)
Økonomiforvaltning tilligger PFR	Ja	Ja	Ja
Kirkebyggforvaltning tilligger PFR	Ja	Ja	Ja
Lokal gravplassmyndighet	Ja	Ja	Ja
Samarbeid med kommunen	Ja	Ja	Ja
Kommunalt tilskudd håndteres av	PFR	PFR	PFR
Statlig tilskudd håndteres av	PFR	PFR	PFR
PFR kan forplikte RDNK ut over ressursrammene	Nei	Ja	Nei
Formelt arbeidsgiveransvar for prester	PFR	RDNK	RDNK
Formelt arbeidsgiveransvar for andre	PFR	RDNK	PFR
PFR utøver arbeidsgiverfunksjoner for alle	Ja	Ja	Ja
Innholdsansvar for menighetsprestetjenesten	MR	MR alternativt PFR ⁸⁴	RDNK delegert til MR
PFR utøver arbeidsgivers styringsrett	Ja	Ja	Ja ⁸⁵
Styringsretten må avstemmes mot biskopens tilsyn	Ja	Ja	Ja
PFR tilsetter alle, inkl. prester	Ja	Ja	Ja
Suspensjon/oppsigelse/avskjed	PFR	PFR	PFR
Rettslig adgang til omdisponering av stillinger mellom prostier	Krever tiltak	Ja	Ja for prester + Krever tiltak for øvrige
Virksomhetsområde prester	Prostiet	Hele RDNK	Hele RDNK
Virksomhetsområde øvrige	Prostiet	Hele RDNK	Prostiet
PFR har lønnsplikt	Ja	Ja	Ja
PFR har plikt til forsvarlig arbeidsmiljø	Ja	Ja ⁸⁶	Ja
PFR har plikt til likebehandling m.m.	Ja	Ja	Ja
PFR har plikt til individuell tilrettelegging	Ja	Ja	Ja
PFR påser at det tas ut ferie og fritid	Ja	Ja	Ja
PFR har ansvar for opplæring og utvikling	Ja	Ja	Ja
PFR har omsorgsplikt for de tilsatte	Ja	Ja	Ja
PFR har ansvar for medbestemmelse	Ja	Ja	Ja
PFR har ansvar for varslings-/yringsfrihet	Ja	Ja	Ja
PFR rapporterer overfor det offentlige mv.	Ja	Ja	Ja
Prostimøte	Ja	Ja	Ja
Biskopens tilsyn og arbeidsgivers oppfølging ⁸⁷	Mulig	Mulig	Mulig
Felles nasjonale systemer (internkontroll, HMS, personvern, tjenesteleveranser etc.)	Mulig	Mulig	Mulig

⁸⁴ Avhenger av rekkevidden av Kirkemøtets organiseringskompetanse, se avsnitt 7.4.2

⁸⁵ I samsvar med delegasjonen av arbeidsgiverfunksjonene

⁸⁶ Vil avhenge av hvilken myndighet og ansvar som plasseres på prostifellesrådsnivå innenfor RDNK. Øverste leder i RDNK kan ikke fraskrive seg ansvaret.

⁸⁷ Det vil være mulig å få til begge deler i alle modeller, men behovet for formaliserte ordninger vurderes størst i modell 1. I modell 2 kan dette i større grad løses ved fordeling av ansvar og myndighet mellom nivåene mens det i modell 3 vil kunne uttrykkes i et delegeringsreglement.

DEL 3: VURDERINGER OG ANBEFALINGER



Kantorvigsling i Heggen kirke i Tunsberg bispedømme. Foto: Bo Mathisen/Den norske kirke

9 MÅLOPPNÅELSE

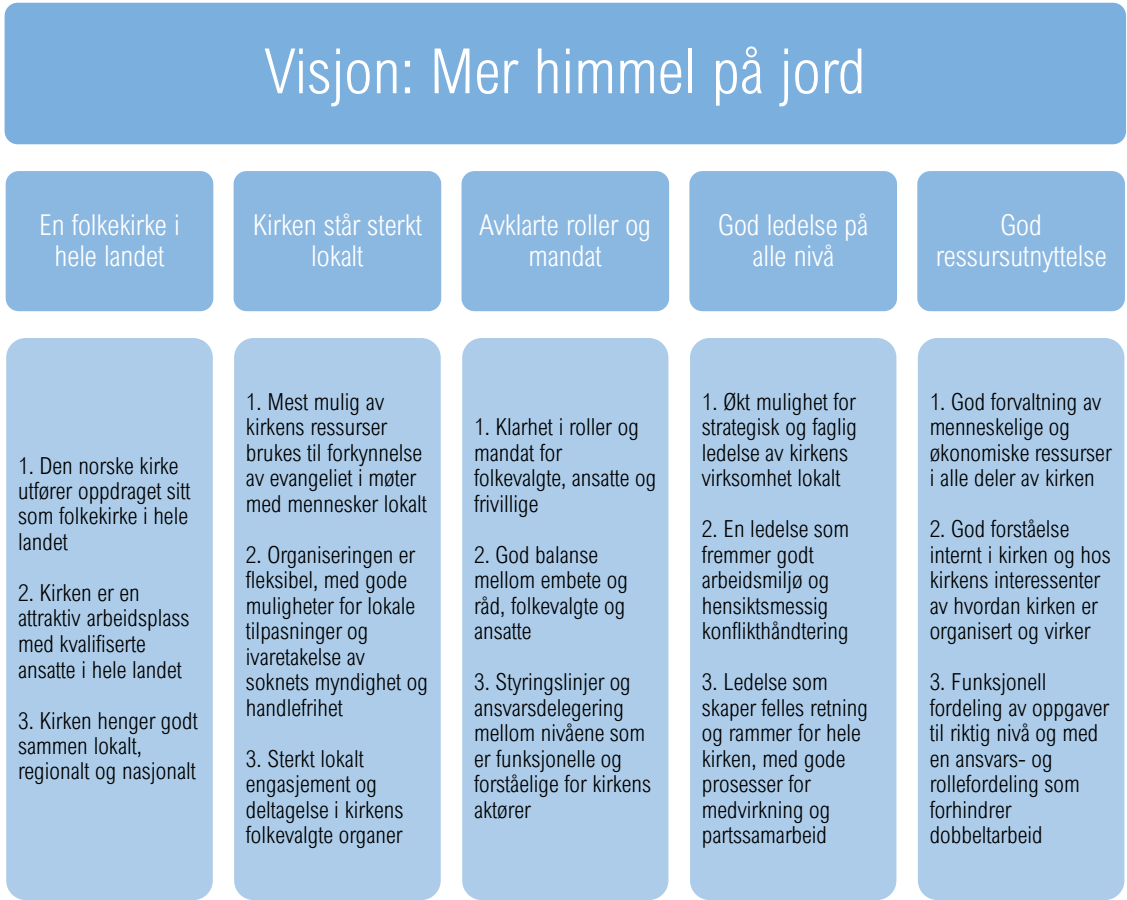
9.1 INNLEDNING

Kirkerådet har fastsatt ti mål for arbeidet med ny kirkelig organisering. Hovedutvalget har videreutviklet disse målene, som beskrevet i avsnitt 2.3. Hovedutvalgets mål er at ny kirkelig organisering skal bidra til at Den norske kirke i årene som kommer vil være «en folkekirke i hele landet» som «står sterkt lokalt», har «avklarte roller og mandat», «god ledelse på alle nivå», og «god ressursutnyttelse». Innholdet i målene er deretter konkretisert til tre *delmål* for hvert av de fem målene, se Figur 9.1. De totalt 15 delmålene beskriver til sammen alle de viktigste målene med ny organisering.

Hovedutvalget har vurdert hvordan utvalgets forslag kan ventes å bidra til å realisere de ulike målene. Forventet måloppnåelse har betydning for om det bør gjøres endringer fra dagens organisering, og hvilke endringer som eventuelt bør gjøres. Den faktiske måloppnåelsen vil blant annet avhenge av hvordan modellene implementeres. Analysene er gjort i tråd med anbefalingene i det statlige økonomistyringsregelverket med utredningsinstruksen, og er for en stor del basert på arbeidet til konsulentfirmaet PwC, se deres rapport i vedlegg 7. Forslagenes økonomiske konsekvenser, arbeidsrettslige konsekvenser mv. er beskrevet i kapittel 11.

I analysene av måloppnåelse er forslagene hele tiden vurdert opp mot å skulle videreføre dagens organisering. Når det står at «Modell 1 har følgende konsekvenser ...», menes dermed at dette er konsekvensene av å innføre Modell 1 sammenliknet med å videreføres dagens organisering. Modell 1-3 viser til de tre modellene i kapittel 8.

Figur 9.1 Mål og delmål for ny kirkelig organisering



9 Måloppnåelse

9.2 VURDERINGER AV MODELLENES MÅLOPPNÅELSE

Alle modellene ventes å gi betydelig høyere måloppnåelse enn dagens organisering. Dette er fordi alle modellene innebærer å samle arbeidsgiveransvaret lokalt i nye, større prostifellesråd, og begge disse endringene kan ventes å gi bedre måloppnåelse.

For enkelte mål og delmål er det likevel store forskjeller. Modell 1 vil blant annet gi høyere måloppnåelse på å legge til rette for at kirken står sterkt lokalt, mens 2 modell vil bedre legge til rette for en ledelse som skaper en felles retning. Modell 3 tar opp i seg aspekter fra begge de andre modellene.

Hvilken modell som vurderes som best, vil dermed avhenge av hvilke mål som anses som viktigst, og hvordan ulike hensyn veies mot hverandre.

9.2.1 En folkekirke i hele landet

Målet er formulert som følger: «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.» Målet har tre delmål: Organiseringen legger til rette for at «Den norske kirke utfører oppdraget sitt som folkekirke i hele landet», at «kirken er en attraktiv arbeidsplass med kvalifiserte ansatte i hele landet» og at «kirken henger godt sammen lokalt, regionalt og nasjonalt».

Den norske kirke utfører oppdraget sitt som folkekirke i hele landet

Den norske kirkes oppdrag som folkekirke favner bredt, og handler blant annet om å forkynne evangeliet, tjene og møte mennesker i alle slags livssituasjoner og skape felleskap gjennom gudstjenester, undervisning, misjon og diakonalt arbeid. Kirkens oppdrag handler også om å være der folk bor og lever i hele landet, se nærmere beskrivelse av kirkens oppdrag i avsnitt 3.2. Dette delmålet er dermed det mest grunnleggende av de alle.

Alle modellene er vurdert til å gi en høyere måloppnåelse enn dagens situasjon. Utvalgets forslag til ny kirkelig organisering forventes å legge bedre til rette for at Den norske kirke skal kunne utføre oppdraget sitt som folkekirke, enn dagens organisering. Det å opprette prostifellesråd og la utøvelsen av arbeidsgiveransvar skje her, antas å ha en positiv effekt på flere av utfordringene ved dagens situasjon beskrevet i avsnitt 4.2. Prostifellesrådet vil ha bedre mulighet til å tilby ansatte heltidsstillinger, større fagmiljø og mindre sårbare arbeidsplasser, og har potensial til å forvalte ressurser på en bedre måte. Felles utøvelse av arbeidsgiveransvaret vil gjøre det lettere å unngå dobbeltarbeid og ulik styring og prioritering. Det er stor grunn til å tro at disse faktorene påvirker kirkens mulighet til å utføre oppdraget som folkekirke i hele landet.

Kirken er en attraktiv arbeidsplass med kvalifiserte ansatte i hele landet

De to store endringene fra dagens situasjon, med opprettelsen av prostifellesråd og felles utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner, ventes å gjøre kirken til en mer attraktiv arbeidsplass. Virkningene er i stor grad uavhengig av modell for arbeidsgiverorganisering, fordi de følger av at det blir flere heltidsstillinger, større fagmiljø, mindre sårbare arbeidsplasser og felles styring og prioritering.

Alle modellene er vurdert til å gi en høyere måloppnåelse enn dagens situasjon, men modell 2 gir en noe høyere måloppnåelse enn de andre to. Modell 2 vurderes å gi særlig god måloppnåelse på dette delmålet, fordi denne modellen legger bedre til rette for å la strategiske HR-tjenester være likt på tvers av trossamfunnet og gir større frihet til å definere hvilket nivå i organisasjonen det er mest hensiktsmessig å bygge opp spesialistkompetanse.

Kirken henger godt sammen lokalt, regionalt og nasjonalt

Likt for alle modellene er at prostifellesrådet representerer en bedring fra dagens situasjon med tanke på å en sammenhengende kirke. Prostifellesrådet vil kunne bidra til økt sammenheng mellom ulike sokn innad i prostiet, og derfor bidra til en styrket måloppnåelse for alle modeller. Også tydeliggjøring av biskopens tilsyn vil bidra til en mer sammenhengende kirke.

9 Måloppnåelse

Ulik organisering av arbeidsgiveransvaret gjør at de ulike modellene oppnår ulik måloppnåelse på dette delmålet. I modell 1 brytes den geistlige arbeidsgiverlinjen som bidrar til sammenbinding fra nasjonalt til regionalt og lokalt nivå, noe som svekker den vertikale sammenbindingen fra dagens situasjon. Sammen med de modelluavhengige positive endringene beskrevet over, betyr det at dette at måloppnåelsen i modell 1 ikke er betydelig høyere enn dagens situasjon. For modell 2 vil det at det formelle arbeidsgiveransvaret for alle er samlet nasjonalt og at det går en arbeidsgiverlinje fra nasjonale til det regionale og lokale nivået, representere en styrking av den vertikale sammenbindingen. Derfor gir modell 2 en vesentlig høyere måloppnåelse enn dagens situasjon for dette delmålet. I modell 3 er det kun det formelle arbeidsgiveransvaret for prestene som går på tvers av nivåer, ikke veldig forskjellig fra i dag. Sammen med de modelluavhengige positive konsekvensene oppnår derfor modell 3 en noe høyere måloppnåelse enn dagens organisering, men ikke like høy som modell 2.

9.2.2 Kirken står sterkt lokalt

Målet er formulert som følger: «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.» Målet er operasjonalisert med tre delmål: Organiseringen legger til rette for at «mest mulig av kirkens ressurser brukes til forkynnelse av evangeliet i møter med mennesker lokalt», at «organisasjonen er fleksibel, med gode muligheter for lokale tilpasninger og ivaretagelse av soknets myndighet og handlefrihet» og «sterkt lokalt engasjement og deltagelse i kirkens folkevalgte organer».

Mest mulig av kirkens ressurser brukes til forkynnelse av evangeliet i møter med mennesker lokalt

Ny organisering vil gjøre det mulig å bruke mer av kirkens ressurser til forkynnelse av evangeliet lokalt. Færre organer gir mindre ressursbruk på administrasjon og ledelse, og felles arbeidsgiveransvar gir mindre ressursbruk på samordning mellom arbeidsgiverlinjene. Ny organisering vil frigjøre ressurser, og det antas ikke å være store forskjeller mellom modellene. Hvor mye ressurser som faktisk vil bli frigjort, og hvor mye av disse ressursene kirken får beholde, er usikkert og vil blant annet være avhengig av hvordan ny organisering blir implementert.

Organiseringen er fleksibel, med gode muligheter for lokale tilpasninger og ivaretagelse av soknets myndighet og handlefrihet

Hovedutvalgets forslag viderefører flere elementer som sikrer fleksibilitet og mulighet for lokale tilpasninger. På prostinivå legges det opp til stor lokal frihet i utformingen av ordning for daglig ledelse, og en viss fleksibilitet i sammensetningen av prostifellesrådet. Det enkelte sokn vil dessuten ha frihet til å bestemme størrelse på menighetsråd og hvilke prioriteringer som gjøres i menighetsarbeidet.

Modell 1 er den modellen som gir størst lokal handlefrihet. Det er fordi prostifellesrådet da vil være et organ for soknet og mest myndighet vil ligge til soknet, enten ved prostifellesrådet eller menighetsrådet. Modell 2 legger større myndighet til RDNK, slik at mulighetene for lokale tilpasninger svekkes. Modell 3 vil ligge mellom modell 1 og 2 med tanke på muligheter for lokale tilpasninger. Selv om valg av arbeidsgivermodell vil kunne påvirke mulighetene for lokale tilpasninger, foreslår hovedutvalget flere trekk som gir en grunnleggende fleksibilitet i organisasjonen. Dette påvirker alle modellene i positiv retning.

Sterkt lokalt engasjement og deltagelse i kirkens folkevalgte organer

For å ivareta og styrke et lokalt engasjement og deltagelse i kirkens folkevalgte organer er det viktige at de folkevalgte har reell innflytelse over viktige og relevante beslutninger for kirken. Et fellesråd på prostinivå gjør at beslutninger tas lenger unna hvert enkelt menighetsråd. Det kan oppleves fjernere fra menighetene og livet lokalt enn et fellesråd på kommunenivå, som i dag. Dette kan svekke det lokale folkevalgte engasjementet, i alle de tre modellene. Som et kompenserende tiltak er det foreslått et årlig prostimøte for menighetsrådsmedlemmer. Dette kan styrke innflytelsen til hvert enkelt menighetsrådsmedlem og bidra til å øke engasjement og deltagelse.

9 Måloppnåelse

I modell 1 og 3 får menighetsrådet overført eller delegert innholdsansvaret for menighetsprestetjenesten. Dette er med på å styrke menighetsrådets betydning og legger derfor bedre til rette for et sterkere lokalt engasjement enn dagens organisering. I modell 2 er det noe usikkerhet knyttet til om innholdsansvaret for menighetsprestetjenesten kan legges til menighetsrådet. Det gjør at modell 2 har noe mer usikkerhet heftet ved seg på dette punktet.

9.2.3 Avklarte roller og mandat

Målet er formulert som følger: «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 organ er gjennomtenkt og begrunnet.» Målet er operasjonalisert med tre delmål: Organiseringen legger til rette for «klarhet i roller og mandat for folkevalgte, ansatte og frivillige», «god balanse mellom embete og råd, folkevalgte og ansatte» og «styringslinjer og ansvarsdelegering mellom nivåene som er funksjonelle og forståelige for kirkens aktører».

Klarhet i roller og mandat for folkevalgte, ansatte og frivillige

Felles utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner for de ansatte i lokalkirken vil gjøre de ansattes roller og mandat tydeligere enn med dagens organisering. Det vil ikke lenger være ulike arbeidsgivere som kan ha ulike prioriteringer, og det vil bli tydeligere hvem det skal rapporteres til. Dette vil øke måloppnåelsen i alle modeller. Også folkevalgte kan få tydeliggjort sine roller og mandater i forbindelse med etableringen av prostifellesrådene og den foreslåtte gjennomgangen av bispedømmerådets ansvarsområder. I modell 2 introduseres riktignok en uklarhet ved at prostifellesrådet vil være et organ for soknene i saker som gravplass og kirkebygg, mens det vil være et organ for RDNK i arbeidsgiverspørsmål. De praktiske konsekvensene av dette er imidlertid ikke opplagte.

God balanse mellom embete og råd, folkevalgte og ansatte

Alle de tre modellene viderefører balansen mellom embete og råd, og styrker balansen mellom folkevalgte og ansatte noe. Embete og råd-prinsippet videreføres på alle de samme kirkelige nivåene som vil videreføres i en ny organisering. Kirkelig fellesråd, hvor embete og råd-prinsippet ligger til grunn, blir ikke videreført, men vil erstattes av prostifellesrådet. Her vil også embete og råd-prinsippet videreføres. Det er derfor ikke noen vesentlige endringer i balansen mellom embete og råd, men videreføring av den balansen som ligger til grunn i dagens organisering.

Balansen mellom folkevalgte og ansatte blir mer tydeliggjort i en ny organisering, uavhengig av modell. Det er fordi dagens prostinivå ikke har et folkevalgt organ. Dagens prostinivå vil erstattes med prostifellesrådet som både vil ha et folkevalgt organ og være et nivå med ansatte. Denne endringen gjør at alle kirkens nivåer både har folkevalgte og ansatte, og vil representere en noe forbedret balanse mellom folkevalgte og ansatte, sammenlignet med dagens situasjon.

Styringslinjer og ansvarsdelegering mellom nivåene som er funksjonelle og forståelige for kirkens aktører

Dette er et punkt hvor varierende faktorer har ulike konsekvenser i modellene, men alle representerer en bedring fra dagens situasjon. I modell 1 vil prostifellesrådets ansvar være tydeliggjort, og styringslinjene fra soknene vil ligne på hvordan relasjonen mellom sokn og fellesråd i dag. Dette vil gi en struktur som både er mer forståelig og funksjonell. I modell 1 vil likevel en usikkerhet om kirkemøtets myndighet og rolle bli forsterket. Hvis arbeidsgiveransvaret for alle legges til prostifellesrådet, som er forankret i soknene, forsterker dette uklarheten om hvilken myndighet da Kirkemøtet har over soknene og prostifellesrådet, for eksempel i arbeidet med felles strategier for kirken. I modell 2 snus dette på hodet. Prostifellesrådet vil da være et organ for soknene på noen områder, mens det vil være et organ for RDNK på andre. Det kan bidra til klarhet i styringslinjer og ansvar. Kirkemøtets myndighet vil på den annen side bli tydeliggjort når arbeidsgiveransvaret for alle kirkens ansatte ligger til RDNK. I modell 3 vil prostifellesrådet få sin myndighet fra soknene, mens arbeidsgiveransvaret for menighetsprestetjenesten delegeres fra RDNK til prostifellesrådet. Prostifellesrådet vil utøve arbeidsgiverfunksjoner for menighetsprestene, men de vil fortsatt være formelt ansatt i RDNK. Kirkemøtets myndighet vil verken være betydelig styrket eller svekket sammenlignet med dagens situasjon.

9 Måloppnåelse

9.2.4 God ledelse på alle nivå

Målet er formulert som følger: «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.» Målet er operasjonalisert med følgende tre delmål: Organiseringen skal legge til rette for «økt mulighet for strategisk og faglig ledelse av kirkens virksomhet lokalt», «en ledelse som fremmer godt arbeidsmiljø og hensiktsmessig konflikthåndtering» og «ledelse som skaper felles retning og rammer for hele kirken, med gode prosesser for medvirkning og partssamarbeid».

Økt mulighet for strategisk og faglig ledelse av kirkens virksomhet lokalt

Opprettelsen av prostifellesråd vil gi økt mulighet for strategisk og faglig ledelse av kirkens virksomhet lokalt, sammenliknet med dagens fellesråd. Når soknenes ressurser samles på færre enheter blir det lettere å se hele prostiet i sammenheng, og å sette av ressurser til prostiets egne strategiske prioriteringer utover lovpålagte oppgaver. Flere ansatte gir større fagmiljøer og rom for mer faglig ledelse innad i prostiet. Endringene vil være særlig merkbare for de gruppene som i dag er ansatt i små fellesråd. Også felles utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner gir økt mulighet for strategisk og faglig ledelse, fordi det ikke lenger vil være nødvendig å koordinere med en annen arbeidsgiver.

Modell 1 gir høyere måloppnåelse enn de andre fordi prostifellesrådet her vil være et organ for soknene, og arbeidsgiver for alle ansatte som jobber lokalt. Med det formelle og reelle arbeidsgiveransvaret for alle vil det være størst mulighet for å lede prostiet strategisk og faglig. I modell 2 vil RDNK være arbeidsgiver, og vil dermed også ha mulighet for å legge føringer for den strategiske og faglige ledelsen i prostiene. I modell 3 legges det opp til en bred delegasjon, slik at prostifellesrådet vil ha det reelle arbeidsgiveransvaret for alle. Dermed vil mulighetene for strategisk og faglig ledelse lokalt være større enn i dag.

En ledelse som fremmer godt arbeidsmiljø og hensiktsmessig konflikthåndtering

Ved å samle utøvelsen av arbeidsgiveransvaret lokalt blir det betydelig lettere å håndtere konflikter enn i dagens organisering, fordi de som er i konflikt vil ha én felles leder med beslutningsmyndighet over begge. Én felles ledelse gjør også at de ansatte slipper å forholde seg til ulike prioriteringer og mål. Begge deler antas å legge bedre til rette for et godt arbeidsmiljø enn dagens organisering. De positive konsekvensene på dette punktet gjelder likt for alle de tre modellene for arbeidsgiverorganisering, men vil naturlig nok avhenge av den daglige ledelsen både på prostinivå og på den enkelte arbeidsplass.

Ledelse som skaper felles retning og rammer for hele kirken, med gode prosesser for medvirkning og partssamarbeid

Modellene gir noe ulik måloppnåelse for dette delmålet. I modell 1 legges mye myndighet lokalt, og det kan gjøre det vanskeligere å få til en ledelse som skaper felles retning og rammer for hele kirken. Modell 2 legger bedre til rette for dette, fordi mer myndighet legges nasjonalt. Modell 3 gir ikke nødvendigvis noen endringer fra dagens situasjon på dette punktet. Alle modellene legger til rette for at medvirkning og partsamarbeid skal skje på mer tilfredsstillende måte enn med dagens fellesråd, fordi større fellesråd kan gjøre det enklere å styrke de kanalene dette skjer igjennom.

9.2.5 God ressursutnyttelse

Målet er formulert som følger: «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.» Målet er operasjonalisert med tre delmål: «god forvaltning av menneskelige og økonomiske ressurser i alle deler av kirken», «god forståelse internt i kirken og hos kirkens interessenter av hvordan kirken er organisert og virker» og «funksjonell fordeling av oppgaver til riktig nivå og med en ansvars- og rollefordeling som forhindrer dobbeltarbeid».

9 Måloppnåelse

God forvaltning av menneskelige og økonomiske ressurser i alle deler av kirken

Alle modellene vil legge vesentlig bedre til rette for god forvaltning av menneskelige og økonomiske ressurser i kirken enn dagens organisering. Opprettelsen av prostifellesråd og felles utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner, er utslagsgivende for dette. Færre og større fellesrådsadministrasjoner gjør det mulig å frigjøre ressurser ved at oppgaver og funksjoner samles, samtidig som felles utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner reduserer behovet for koordinering. Ressursbehovet antas å bli betydelig redusert, se vedlegget fra PwC (vedlegg 7). Grepene gjør det også mulig å tilby flere heltidsstillinger, legge bedre til rette for tverrfaglig samarbeid, drive strategisk og faglig ledelse mv., som gjør det mulig å forvalte de menneskelige ressursene i form av ansatte og frivillige på en bedre måte.

God forståelse internt i kirken og hos kirkens interessenter av hvordan kirken er organisert og virker

Selv om historiske og kontekstuelle forhold legger føringer for hvor enkel kirkens organisering kan være, er det mulig å forenkle organiseringen noe, slik at den blir enklere å forstå for ansatte, folkevalgte, medlemmer, stat, kommune og andre. Forslagene om å gå fra fem til fire nivåer og å samle arbeidsgiveransvaret for ansatte lokalt, gir en enklere og mer forståelig organisasjon uavhengig av hvilken modell som velges for arbeidsgiverorganisering. Modell 3 skiller seg likevel noe negativt ut fordi reell og formell arbeidsgiver her ikke er den samme for menighetsprestene, noe som kan oppleves forvirrende.

Funksjonell fordeling av oppgaver til riktig nivå og med en ansvars- og rollefordeling som forhindrer dobbeltarbeid

Felles arbeidsgiverfunksjoner gjør det lettere å forhindre dobbeltarbeid enn i dagens organisering, og vil være positivt uavhengig av hvilken modell som velges. Også antallet arbeidsgivere har imidlertid stor betydning for dette delmålet. Modell 2 kan antas å gi bedre måloppnåelse enn de andre, fordi én arbeidsgiver gjør det enklere å fordele administrative og andre oppgaver til riktig nivå i den kirkelige organisasjonen, og opprette fellesløsninger for eksempel for lønn og IKT.

10 ANBEFALINGER

Hovedutvalgets arbeid har vist at det er en rekke spørsmål som må vurderes og besvares når ny kirkelig organisering med utgangspunkt i et fellesorgan på prostnivå skal foreslås. Hovedutvalget har i kapitlene foran gjort rede for ulike spørsmål og problemstillinger som til sammen gir tre ulike modeller for arbeidsgiverorganisering og det er gitt en vurdering av hvordan disse modellene møter målene for arbeidet mv. I dette punktet vil utvalget oppsummere sine viktigste anbefalinger basert på mandatet resultatmål til utredningen. For helhetlige modeller vises til kapittehl 8.

1. Prostifellesrådet – formålsbestemmelse, ansvar og oppgaver

Utvalget anbefaler at Kirkemøtet med hjemmel i trossamfunnsloven § 12 andre ledd beslutter at det skal etableres prostifellesråd som skal være arbeidsgiverorgan for alle som arbeider lokalt i kirken. Organet overtar ansvar for oppgaver som fellesrådene i prostiene har i dag og oppgaver som RDNK har i dag knyttet til menighetsprestetjenesten. Prostifellesrådet blir arbeidsgiverorgan for dagens fellesrådsansatte og menighetsprestene. Prostifellesrådet får en tydelig kirkelig profil og hovedutvalget anbefaler at rådet får følgende formålsbestemmelse: «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 for øvrig».

2. Prostifellesrådet – alternativer for arbeidsgiverorganisering

Utvalget presenterer tre ulike alternativer for arbeidsgiverorganisering, og er delt i spørsmålet om hvilken løsning som er best egnet for å nå målene. Valg av løsning for arbeidsgiverorganisering har også betydning for enkelte andre spørsmål som nevnes eksplisitt nedenfor. Medlemmene i utvalget vurderer alternativ 2 for arbeidsgiverorganisering ulikt når det kommer til spørsmålet om Kirkemøtets organiseringskompetanse gir hjemmel til å vedtak en slik arbeidsgiverorganisering. Det vises her til drøftelsen under avsnitt 7.4.2.

Utvalgsmedlemmer Eide, Halvorsen Hougsnæs, Hovind, Langeland, Solberg og Sønsterud, mener at prostifellesrådet bør være et organ for soknene i prostiet (arbeidsgiveralternativ 1) og hente sin rettslige handleevne derfra og at de ansatte får sitt ansettelsesforhold hos dette organet. Medlemmene legger vekt på at Modell 1 er den modellen som samlet sett best realiserer Kirkemøtets vedtatte mål om å styrke den lokale kirke, noe et stort flertall av soknets organer har bedt om gjennom flere høringer. Den representerer derfor den løsningen for soknene og RDNK som vil kunne samle bredest oppslutning, jfr. utvalgets mandat.

Modellen er den som i størst grad vil sikre fortsatt lokal forankring av Den norske kirke som folkekirke, og det vurderes som vesentlig for å kunne opprettholde og videreutvikle fortsatt god kontakt mellom kirken og den enkelte kommune. Denne kontakten er viktig både i arbeidet med felles utfordringer i lokalsamfunnet, og særlig med tanke på kommunens finansieringsansvar for lokalkirken.

Disse medlemmene legger vekt på at løsningen sikrer at målsettingen om felles arbeidsgiveransvar for alle som arbeider i lokalkirken, blir gjennomført, slik Kirkemøtet har gjort vedtak om, jf. vedtak i sak KM 08/05: «Kirkemøtet mener at det skal være et felles arbeidsgiveransvar i en fremtidig kirkeordning».

Løsningen gir kirken en klar og tydelig organisering av arbeidsgiveransvaret, samtidig som den åpner for lokal fleksibilitet i den videre organisering av kirkens virksomhet i prostiet.

Alternativ 1 vil legge bedre til rette for at biskopene kan ivareta sitt pastorale tilsynsansvar overfor kirkens medlemmer i bispedømmet, overfor menighetene og deres styringsorganer og overfor tilsatte og frivillige medarbeidere.

Disse medlemmene mener at modellen vil på en helt ny måte bidra til å få kirken lokalt til å henge sammen; både ved å samle det strategiske styringsansvaret for den lokale kirke økonomi og personalressurser i samme demokratisk valgte organ, og ved at alle ansatte hører til i den samme virksomheten.

10 Anbefalinger

Sammenhengen i hele Den norske kirke ivaretas særlig gjennom biskopens tjeneste for å fremme kirkens enhet, felles læregrunnlag, liturgier og ordninger fastsatt av Kirkemøtet og en felles nasjonal kirkeledelse. Det er også slik at trossamfunnsloven slår fast at Den norske kirke er ett trossamfunn og at soknene ikke kan skilles fra denne.

Den organisatoriske sammenhengen i kirken skapes også gjennom sammensetningen av de demokratiske organene. Dette blir ytterligere styrket dersom utvalgets forslag om sammensetningen av bispedømmerådet blir vedtatt.

Kirkemøtet beholder myndigheten som er nedfelt i ny trossamfunnslov og vil i langt større grad enn tidligere ha ansvaret for å fastsette felleskirkelige rammer og regelverk, samt myndighet til å fordele tilskudd til lokalt nivå. Rollen som øverste representative organ i Den norske kirke vil med modell 1 bli tydeligere når den frikobles fra å være arbeidsgivere for prestene, som én av flere kirkelige yrkesgrupper. Når det gjelder vedtak om nasjonale planer og satsningsområder, vil Kirkemøtet fortsatt gjøre vedtak på overordnet nivå, som soknene må innrette sin virksomhet etter, innenfor rammene av kirkeordningen.

Konsekvensene for de ansatte i begge linjer er avklart, alle blir virksomhetsoverdratt til ny arbeidsgiver.

Modellen vil gi kirken arbeidsgivere som vil være nære nok til å kunne opptre på vegne av soknene, fordi de vil ha kjennskap til situasjonen i den enkelte menighet. Samtidig blir enhetene store nok til å kunne håndtere administrative og personalmessige oppgaver på en profesjonell måte. Disse medlemmene er trygge på at prostifellesrådene vil ha god kompetanse både når det gjelder det formelle rundt ansettelser, og i oppfølgingen av de ansatte.

Biskop, bispedømmeråd og kirken nasjonalt vil fortsatt bidra til å tilrettelegge for kompetanseutvikling, i samarbeid med arbeidsgivere og de ansattes organisasjoner.

Løsningen vil styrke menighetsrådene ved å legge det samlede virksomhetsansvaret for menighetslivet til menighetsrådet og samtidig nær relasjon til de ansatte i soknene.

Modellen vil som følge av klarhet om ansvarsforhold, forenkle arbeidet med å finne løsninger når det oppstår konflikter i arbeidsmiljøet, og hindre at disse eskaleres til nye organisatoriske nivå.

Disse medlemmene mener at sammenliknet med dagens situasjon vil denne modellen frigjøre tid og krefter fra administrativt dobbeltarbeid. En vil slippe forhandlinger som følger av at det er to linjer. De frigitte ressursene kan da settes inn i utadrettet arbeid i lokalkirken.

Utvalgets medlemmer Fykse Tveit, Hjorthaug, Müller-Nilssen og Skjelbred mener i likhet med flertallet at prostifellesrådet bør være et organ for soknet, og at det skal samordne arbeidsgiveroppgavene for alle som arbeider i soknet. Prostifellesrådet blir arbeidsgiver for dem som i dag har kirkelig fellesråd som arbeidsgiver, og i praksis for prestene, basert på delegasjon fra RDNK. RDNK beholder det formelle arbeidsgiveransvaret for prestene. Vid delegasjon av arbeidsgiverfunksjoner for prestene til prostifellesrådene (arbeidsgiveralternativ 3) sørger for felles utøvelse av arbeidsgiveransvaret i praksis for dem som arbeider lokalt. Medlemmene legger vekt på at en slik vid delegasjon er en forutsetning for å gi mulighet for strategisk og faglig ledelse lokalt.

Videre fremheves at modellen legger godt til rette for biskopens faglige ledelse og tilsyn med alle som arbeider i kirken, og for samspill mellom prostiet og bispedømmet i både faglige og økonomiske spørsmål. Særlig vil modellen kunne bidra til hensiktsmessig koordinering på tvers av prostier i temaer knyttet til prioritering av statlige midler til prestatjeneste og kompetanseutvikling.

Disse medlemmene legger vekt på at dette alternativet gir god sammenheng mellom rettssubjektene og legger til rette for at prostifellesrådet kan bli et nav som binder sammen kirkeorganisasjonen. En omlegging av organisasjonen som hele dette prosjektet innebærer, kan bli et stort løft for mange lokale enheter. Dette alternativet kan bidra til å styrke de nye prostifellesrådenes muligheter til å løse sine oppgaver, både ved at prostiene kan dra nytte av bispedømmenivåets ressurser og derved unngå å bygge opp kostbar dobbeltadministrasjon, og ved at det sentrale rettssubjektet holdes ansvarlig for å bidra til løsninger.

10 Anbefalinger

Disse medlemmene mener at dette alternativet er det beste nå. Men modellen er også fleksibel og åpner for at endringene kan stadfestes eller revideres etter evalueringer eller endrede rammebetingelser for kirkelig organisering. En omlegging av organisasjonen som hele dette prosjektet innebærer, kan være krevende og gi flere utfordringer enn man ser nå. Medlemmene legger også vekt på at modellen er en naturlig forlengelse av den skrittvis utviklingen av kirkens organisering de siste årene, og at det er naturlig med en kompromissmodell som forholder seg til den to-delte finansieringen og de ulike juridiske enhetene som også i fortsettelsen vil være de formelle rammebetingelsene for kirken.

Utlagsmedlemmet Enstad mener at prostifellesrådet bør hente sin rettslige handleevne fra både soknene og RDNK og derved bli et organ for begge typer rettssubjekter, men at det er RDNK som blir arbeidsgiver for de som arbeider lokalt (arbeidsgiveralternativ 2). Medlemmet legger vekt på at denne modellen gir lokalkirken (soknet) og den nasjonale kirke (RDNK) et felles styringsorgan, samtidig som den sikrer avklarte ansvarslinjer gjennom hele kirken. Denne modellen skaper de beste forutsetningene for samhandling mellom kirkens lokale, regionale og nasjonale nivå.

Det avgjørende for prostifellesrådets legitimitet lokalt er ikke hvilket rettssubjekt det er knyttet til, men dets sammensetning. Ved å ha et styringsorgan som opptre på vegne av RDNK som arbeidsgiver i prostiet, men som består av representanter fra soknene, får soknene økt innflytelse over RDNK i forhold til dagens situasjon. Dette beskrives godt i rapporten når det står «Dette innebærer i praksis at det er prostifellesrådet som organ for RDNK som utfører de oppgavene prostifellesrådet som organ for soknet bestemmer at det skal gjøre» (7.4.2, 4. avsnitt.)

Samtidig som modellen sikrer soknenes innflytelse er dette også den modellen der man enklest kan hente ut effektiviseringsgevinster og kvalitetsgevinster ved felles systemer for lønn-, personal og regnskap, felles personalreglement, felles HMS-systemer, HR, rekruttering, og etter- og videreutdanning (EVU) for ansatte, samt etablere relevant felles lederstøtte for ledere på ulike nivå. Dette vil frigjøre tid og ressurser i menighetsrådet og prostifellesrådet til det avgjørende oppdraget om å «vekke og nære det kristelige liv i soknet».

Dette medlem legger også avgjørende vekt på at Den norske kirke fortsatt har behov for å jobbe aktivt for likestilling og mot diskriminering av ansatte med LHBT+-identitet. Hvis arbeidsgiveransvaret er samlet i RDNK så kan man gjøre nasjonale grep som sikrer arbeidet for likestilling og mot diskriminering med en arbeidsgivers myndighet og verktøy.

Modellen etablerer også én arbeidsgiverlinje, og vil dermed løse de utfordringene knyttet til prioriteringer, konflikter og ulikt avtaleverk som er knyttet til de to linjene.

Kirken står ovenfor store rekrutteringsutfordringer særlig knyttet til de vigslede stillingene. Utfordringen er så stor at den må løses gjennom felles nasjonale strategier. Dette medlem viser her til flere gode anbefalinger fra PwC rapporten «Hvordan kan Den norske kirke bli mer attraktiv som arbeidsgiver», og oppfølgingen av rekrutteringsprosjektet i den varslede kirkemøtesaken om «Rekrutteringsstrategi for Den norske kirke» (KR 05/21). Uten en felles nasjonal arbeidsgiver vil kraften i mange av disse tiltakene reduseres til vennlige anbefalinger til selvstendige kirkelige arbeidsgivere.

I denne modellen vil det også være mulig å videreføre at biskopen har en arbeidsgiverrolle, ikke bare for prestene, men for alle, eller deler av de ansatte i bispedømmet. Dette kan gjøres på ulike måter, men dette medlem mener at biskopens rolle bør utvides fra å lede prestatjenesten i bispedømmet til å lede det kirkefaglige arbeidet i bispedømmet. Siden modellen uansett flytter tunge arbeidsgiverfunksjoner til prostifellesrådet vil biskopen ha kapasitet til å kunne ivareta de gjenværende oppgavene for en større gruppe ansatte, og dette vil bidra positivt til likebehandling av de ansatte.

Dette er også den modellen som gir alle ansatte mulighet for medbestemmelse på alle nivåer i kirken. Medbestemmelse sikrer at de ansattes kunnskap og erfaring kommer virksomheten til gode før beslutninger fattes. For de ansatte i fellesrådet vil denne modellen styrke medbestemmelsen ved at man får medbestemmelsesordninger som også omfatter bispedømmet og nasjonalt nivå.

10 Anbefalinger

Dette medlem legger til slutt vekt på at dette er den modellen som har størst omstillingsevne i møte med en eventuell endret finansieringsmodell. Dette medlem mener det er underkommunisert innad i Den norske kirke hvor politisk usikker dagens finansieringsløsning er. Det vises her til at departementet i Prop 130 L (2018–2019) *Lov om tros- og livssynssamfunn* skriver: «Departementet vil derfor mene at det delte finansieringsansvaret mellom stat og kommune ikke nødvendigvis bør videreføres på lengre sikt» (15.5 departementets vurderinger, side 159).

Også komiteens flertall merket seg dette, og samlet seg om følgende merknad: «Komiteens flertall, alle unntatt medlemmet fra Senterpartiet, støtter en videreføring av dagens finansieringsordning, men merker seg at samfunnsendringer kan kreve tilpasning på sikt» (Innst. 208 L (2019–2020), side 22).

Med et synkende medlemstall og den pågående religionspolitiske utviklingen mot likebehandling ser dette medlem det som sannsynlig at den særegne todelte finansieringen for Den norske kirke vil komme under press over tid. Dette medlem ser det som sannsynlig at det neste skrittet vil være at Den norske kirke får en statlig finansiering på linje med andre tros- og livssynssamfunn. I en slik situasjon vil det være meget uheldig om kirken er splittet opp i 90 selvstendige arbeidsgiverenheter.

Delegasjonsmodellen ivaretar delvis noen av dette medlem sine anliggende, og har dette medlem sin sekundære støtte.

3. Sammensetning og valgordning til prostifellesrådet

Hovedutvalget foreslår denne sammensetningen og valgordningen til prostifellesrådet uavhengig av alternativ for arbeidsgiverorganisering:

Tabell 10.1 (Lik som tabell 5.1)

Representasjon fra	Hvor mange?	Hvordan velges representanten?
Soknene/menighetsrådene	En representant fra hvert sokn	Representanten velges indirekte av menighetsråd
Geistlig linje	En representant	Velges i kraft av embete og avhenger av løsning for daglig ledelse
Kommunen(e) (flertallsanbefaling)	En representant (to representanter hvis prostifellesrådet dekker seks eller flere kommuner)	Kommunen(e) velger
Samisk representasjon (i prostifellesråd som har sokn som ligger innenfor forvaltningsområdet for samisk språk)	En representant	Avhengig av hvordan samisk kirkeliv er organisert lokalt.

I tillegg til disse gruppene av representasjon er det aktuelt med en form for representasjon mellom prostifellesrådet og bispedømmerådet og er nærmere beskrevet i avsnitt 5.8.5.

Utvalget anbefaler at prostifellesrådet kan velge å ha et arbeidsutvalg hvis prostifellesrådet blir for stort.

Når det gjelder spørsmålet om kommunal representasjon vurderes dette likt i alle alternativene for arbeidsgiverorganisering, men utvalget er delt i sin anbefaling: Utvalgsmedlemmene Eide, Fykse Tveit, Halvorsen Hougsnæs, Hjorthaug, Hovind, Langeland, Müller-Nilssen, Solberg, Skjelbred og Sønsterud mener at det bør være kommunal representasjon. Medlemmene legger blant annet vekt på at dette vil være et bidrag til å opprettholde kirkens posisjon i lokalsamfunnet, og at den kommunale representanten vil bidra med sin kompetanse og med sin kontakt inn i det politiske miljøet.

10 Anbefalinger

Utvalgsmedlemmet Enstad mener at det ikke bør være kommunal representasjon. Dette medlemmet legger avgjørende vekt på de prinsipielle motforestillingerne, både det religionspolitiske hensynet til likebehandlingsprinsippet og hensynet til Den norske kirke som selvstendig trossamfunn. Begrunnelsen for dette beskrives nærmere i avsnitt 5.3.4.

Utvalget er delt i synet på stemmeretten til den/de kommunale representanten(e). Utvalgsmedlemmene Eide, Halvorsen Hougsnæs, Hovind, Langeland, Solberg og Sønsterud mener at den/de kommunale representanten(e) skal ha full stemmerett i prostifellesrådet. Utvalgsmedlemmene Fykse Tveit, Hjorthaug, Müller-Nilssen og Skjellbred, mener at den/de kommunale representanten(e) skal ha møte- og talerett og ikke stemmerett i prostifellesrådet. Begrunnelsen for dette beskrives nærmere i avsnitt 5.3.4. Når det gjelder spørsmål om hvem som kan være geistlig representant avhenger dette av løsning for daglig ledelse, se punkt 5 nedenfor.

4. Ansvarsdeling mellom menighetsråd og prostifellesråd

Utvalget mener at dagens arbeidsdeling mellom menighetsrådene og fellesrådene bør videreføres som en tilsvarende arbeidsdeling mellom menighetsrådene og prostifellesrådene. Det samme gjelder menighetsrådets adgang til å ansette egne medarbeidere for innsamlede midler. Utvalget anbefaler at det innføres et årlig prostimøte for alle medlemmer i prostiet. Utvalget anbefaler også at menighetsrådets rolle ved tilsetninger av de som arbeider i soknet klargjøres slik at en representant for menighetsrådet tiltrer partssammensatt utvalg med fulle rettigheter ved tilsetning både i prekestillinger og andre stillinger som jobber direkte med de oppgaver menighetsrådet har ansvar for.

Utvalget har i avsnitt 5.4 gitt uttrykk for et ønske om at innholdsansvaret for menighetsprestetjenesten skal legges til menighetsrådet. Dette gjelder da den «restkompetansen» for innhold som ikke er begrenset av biskopens forordning, Kirkemøtets liturgiske bestemmelser og menighetsprestens selvstendighet gitt av ordinasjonen. Dette ansvaret ligger i dag hos RDNK og innholdsansvar for menighetsprestetjenesten og arbeidsgiveransvar for de som utøver den følges at. Utvalget har kommet til at spørsmålet om dette er mulig, og hvordan det eventuelt kan gjennomføres, er avhengig av hvilket alternativ for arbeidsgiverorganisering som velges. I et arbeidsgiver-alternativ 1 foreslår utvalget å plassere ansvaret hos menighetsrådet. I et arbeidsgiveralternativ 2 kan ansvaret plasseres hos menighetsrådet dersom Kirkemøtets organiseringskompetanse gir hjemmel for å beslutte dette, alternativt kan ansvaret plasseres hos prostifellesrådet som organ for RDNK. I arbeidsgiveralternativ 3 må ansvaret formelt sett beholdes hos RDNK, men Kirkemøtet kan beslutte å delegerer utøvelsen av de oppgaver som innholdsansvaret innebærer til menighetsrådet, slik at menighetsrådet i praksis får et helhetlig innholdsansvar.

5. Ordning for daglig ledelse i prostifellesrådet

Ulike ledermodeller

Hovedutvalget presenterer tre alternative ledermodeller som alle kan anvendes i de tre alternativene for arbeidsgiverorganisering. For nærmere beskrivelse av alternativene vises til avsnitt 5.6.6.

Alternativ 1: Enhetlig ledelse med daglig leder og fleksibel rollefordeling

I dette alternativet videreføres både rollen som prost og kirkeverge, og åpner for lokal variasjon i hvem av disse som samtidig skal ha rollen som daglig leder.

Alternativ 2: Daglig leder med prost i stab

Med «enhetlig ledelse» menes her at det er én leder (ikke prost) som rapporterer til prostifellesrådet, og som er øverste ansvarlig for den samlede virksomhet i prostiet. I tillegg stilles det krav i kirkeordningen om at det skal være tilsatt prost i daglig leders stab som på vegne av daglig leder ivaretar det overordnede ansvar for den kirkefaglige virksomhet, alternativt kun prestetjenesten, i prostiet.

Alternativ 3: Daglig ledelse etter modell fra de andre nivåene i kirken

Også dette alternativet videreføres både rollen som prost og kirkeverge. Alternativet er modellert etter strukturen på bispedømmenivået, med to ledere som henter sin legitimitet på ulike måter og til sammen representerer kirkens særpreg. Samme struktur kan ses igjen i det enkelte sokn og på det nasjonale nivået.

10 Anbefalinger

Utvalget har delt seg når det kommer til hva som er anbefalt løsning:

Medlemmene Eide, Halvorsen Hougsnæs, Hovind, Langeland, Solberg og Sønsterud anbefaler alternativ 2. Dette begrunnes med at det sikrer en tydelig plassering av overordnet ansvar som daglig leder på en person. Den sikrer at den øverste daglige leder står ansvarlig overfor prostifellesrådet som valgt demokratisk organ. Derved sikres Den norske kirke fortsatt en tydelig demokratisk forankring av rollen som daglig leder. Den anerkjenner samtidig behovet for kirkefaglig kompetanse i prostifellesrådets administrasjon/ledelse for best mulig å kunne ivareta rådets samlede oppgaver for å bistå menighetsrådene i deres arbeid for å vekke og nære det kristelige liv i soknene

Utvalgsmedlemmene Hjorthaug og Müller-Nilssen foretrekker alternativ 1. Medlemmene mener at enhetlig ledelse bedre støtter opp under målene om avklarte roller og mandat og at dette er viktig både for de ansatte, prostifellesrådet og andre i og utenfor kirken som skal forholde seg til prostiadministrasjonen. Delt ledelse der ledelsen av de kirkefaglige ansatte kommer på siden av den øvrige ledelsen, bærer med seg noe av det som skaper utfordringer i dagens modell, selv om prosten i dette alternativet flyttes inn i fellesorganet og prostens ledelse skulle utvides til å gjelde også andre kirkefaglig ansatte enn prestene.

Utvalgsmedlemmene Enstad, Fykse Tveit og Skjelbred foretrekker alternativ 3. Disse medlemmer legger vekt på at denne modellen svarer på flere behov i prostiet. Denne modellen tvinger ikke rollene som kirkeverge og prost inn i et over- og underordningsforhold, med lar dem møtes med ulike roller i prostifellesrådet. Rådet legger gjennom budsjett, planverk og andre vedtak rammene for begge lederrollene. Tydeligere rolleavklaring mellom kirkeverge og prost kan skje gjennom kirkeordningen, tjenesteordning for prost og lokale vedtak om delegasjon og oppgavefordeling. Sett sammen med den folkevalgte lederen reflekterer denne ledermodellen Den norske kirkens særpreg som demokratisk styrt, der en geistlig linje samvirker med det folkevalgte i rådet. I tillegg anerkjenner modellen behovet for en daglig leder med et hovedansvar for administrative lederfunksjoner.

For ytterligere detaljering av alternativer og begrunnelse vises det til merknaden i avsnitt 5.6.6.

Tilsetting av prost

Ordning for tilsetting av prost i den daglige ledelsen vil kunne avhenge av hvilket alternativ for arbeidsgiverorganisering som velges. I alternativ 1 og 3 for arbeidsgiverorganisering vil prostifellesrådet måtte tilsette både prost og kirkeverge. Når det gjelder alternativ 2 for arbeidsgiverorganisering kan det også være mulig at tilsetting av prost skjer fra bispedømmenivået.

Geistlig representasjon

For å ivareta prinsippet om embete og råd, må den geistlige representanten i prostifellesrådet være en prest. Hovedutvalget mener at prosten ikke kan være geistlig representant i prostifellesrådet i lederalternativ 1 og 2, uavhengig av om prosten er øverste leder eller ikke. I stedet bør biskopen oppnevne en annen geistlig representant. I lederalternativ 3 mener hovedutvalget at det vil være mulig for prosten å være medlem av prostifellesrådet.

Medlemmene Enstad, Fykse Tveit og Skjelbred mener at biskopen kan oppnevne prosten som geistlig representant i prostifellesrådet i modell 1 og 2. Dette vil være mest aktuelt der prosten ikke fyller rollen som daglig leder for prostifellesrådet. Forskjellen til modell 3 vil være at det ikke vil være regelfestet at prosten har denne rollen i hele landet.

6. Biskopens rolle i ledelse av medarbeiderne i prostifellesrådet

Utvalget anbefaler at biskopens tilsyn og ledelse bør tydeliggjøres. Utvalgets flertall foreslår at biskopens tilsynsansvar i hovedsak skiller fra arbeidsgiveransvaret uavhengig av hvilken av de tre arbeidsgiverløsningene som velges. Dersom biskopen ikke lenger skal ha arbeidsgiveransvar, ser utvalget behov for å sikre de nødvendige og tjenlige virkemidler for å utøve biskopens ledelses- og tilsynsansvar på en god måte. Utvalget mener at dette spørsmålet må utredes videre, se avsnitt 5.8.2.

10 Anbefalinger

Utvalgsmedlemmet Enstad mener at biskopen i alle arbeidsgivermodeller bør ha en selvstendig arbeidsgiverrolle ovenfor de spesialprestene som forblir ansatt i bispedømmet (jf. avsnitt 5.10.1). Dette medlem mener videre at biskopen fortsatt skal ha en selvstendig arbeidsgiverrolle i modell 2 og 3. I modell 2 bør denne arbeidsgiverrollen utvides fra at biskopen leder prestatjenesten til at biskopen leder det kirkefaglige arbeidet i prostiet. I modell 3 vil biskopens arbeidsgiverrolle begrenses til prestene og prostene, og de oppgavene som «henger igjen» som en følge av at arbeidsgiveransvaret for prester og proster forblir i RDNK. Oppgavene knyttet til biskopens arbeidsgiverrolle vil uansett være annerledes enn i dag siden tunge arbeidsgiverfunksjoner vil være flyttet til prostifellesrådet. For nærmere begrunnelse for dette vises det til avsnitt 5.8.2. Dersom biskopens tilsynsansvar skal skilles fra arbeidsgiveransvaret, bør det etter utvalgets syn iverksettes tiltak som gir biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsyns- og ledelsesansvar. Tiltakene bør vurderes også dersom biskopen beholder en arbeidsgiverrolle. Tiltak for videre utredning er foreslått i avsnitt 5.8.2.

7. Bispedømmerådenes oppgaver, relasjon til det nye fellesorganet og valgordning

Hovedutvalget legger til grunn at bispedømmenivåets struktur skal videreføres, inkludert bispedømmeråd som valgt organ og bispedømmekontor som sekretariat for biskop og bispedømmeråd. Utvalget foreslår å videreføre bispedømmerådets ansvar for å vekke og nære det kirkelige liv, som på bispedømmenivå særlig vil omfatte strategier, samhandling i bispedømmet, fordeling av midler til stillinger og andre ressurser, og kompetanseutvikling. Bispedømmerådets øvrige roller som godkjenningssinstans, valgmyndighet mv. videreføres også. I alle løsninger for arbeidsgiverorganisering forutsettes det at prostifellesrådet vil få ansvar for de sentrale arbeidsgiverfunksjonene. Det betyr at vil bispedømmerådene vil miste en del av sine oppgaver.

Hovedutvalget ser at bispedømmets rolle i kompetanseutviklingen i Den norske kirke kan styrkes, men mener dette er en tematikk som hører hjemme i en helhetlig gjennomgang av oppgavefordelingen i arbeidet med kompetanseutvikling i kirken. Hva som er hensiktsmessig oppgavefordeling vil til en viss grad avhenge av hvilken modell som velges for organiseringen av arbeidsgiveransvaret. Etter- og videreutdanning bør etter hovedutvalgets syn som hovedregel fortsatt ligge på nasjonalt nivå. Bispedømmenivået vil være viktigere i den øvrige kompetanseutviklingen, i å utvikle og arrangere kurs, fagdager mv. for de ansatte lokalkirken. For å sikre god deltakelse kan det være behov for å gjøre deltakelsen pliktig, og se på prostienes økonomiske insentiver. Bispedømmekontorenes evne til å være sterke kompetansemiljøer for biskopen, jf. anbefaling over, kan avhenge av hvilken løsning som velges for arbeidsgiverorganisering og hvordan denne operasjonaliseres.

Relasjonen til det nye fellesorganet berøres også av forslag til sammensetning av bispedømmeråd. Utvalget legger her frem 3 alternative forslag til sammensetning:

1. Bispedømmerådet består av kirkemøtemedlemmene valgt fra bispedømmet (inkludert biskopen, samisk representant i de tre nordligste bispedømmene, døvemenighetenes representant i Oslo bispedømme).
2. Bispedømmerådet består av et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd i tillegg til biskopen (samt samisk representant og døvemenighetenes representant).
3. Bispedømmerådet består av et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd og kirkemøtemedlemmene valgt fra bispedømmet (inkludert biskopen, samisk representant og døvemenighetenes representant).

Utvalgets går inn for en sammensetning hvor bispedømmerådet utgjøres av både prostifellesrådsmedlemmer fra det enkelte prosti og kirkemøtemedlemmene (inkludert biskopen, samiske representanter i de tre nordligste bispedømmene og døvemenighetenes representant i Oslo bispedømme) (sammensetning 3). I alle modellene vil det være et behov for felles koordinering, strategi og planer særlig knyttet til fordeling av den økonomiske bevilgningen fra nasjonalt, og for å følge opp Kirkemøtets vedtak om planer og strategier. Et bispedømmeråd som både består av kirkemøtemedlemmene og en representant fra hvert prostifellesråd vil være en arena der man kan skape forståelse og omforente løsninger som tar hensyn til behov på tvers av bispedømmet og mellom kirkens ulike nivåer. Siden medlemmene vil være valgt på forskjellig grunnlag, og antall medlemmer vil variere mellom bispedømmene, og det vil variere hvilken av de to gruppene som er i flertall i rådet, vil noen sider ved dette alternativet måtte utredes videre.

10 Anbefalinger

8. Kirkelig demokrati – sammensetning og valgordninger i øvrige organer

Spørsmålet om sammensetning og valgordning for prostifellesråd og bispedømmeråd følger av punkt 4 og 7.

Utvalget er enige om at det kun bør gjennomføres to direkte valg og at disse bør være til menighetsrådet og Kirkemøtet.

Menighetsråd

Hovedutvalget går inn for å videreføre dagens sammensetning og valgordning til menighetsrådet.

Kirkemøtet

Hovedutvalget mener at Kirkemøtet bør velges med bispedømmet som valgkrets.

De fleste av hovedutvalgets medlemmer mener at antallet folkevalgte medlemmer fra det enkelte bispedømme bør differensieres ut fra en modell som i større grad tar hensyn til antall kirkemedlemmer i bispedømmene, uten å ta stilling til konkrete alternativer. Medlemmet Fykse Tveit vil avvente å ta stilling til dette prinsipielle spørsmålet til det er blitt drøftet nærmere i bispedømmerådene og i Kirkemøtet.

Medlemmene som velges omtales som *folkevalgte medlemmer*, og antallet medlemmer i Kirkemøtet bør være et oddetall, for å unngå stemmelikhet

Hovedutvalget anbefaler at valget av Kirkemøtets folkevalgte medlemmer fortsatt bør velges ved forholdsvalg, hvis det er flere lister, eller flertallsvalg hvis det bare er en liste.

Hovedutvalget mener Kirkemøtet bør bestå av folkevalgte medlemmer og biskopene, i tillegg til samisk representasjon fra de tre nordligste bispedømmene, lederen av Samisk kirkeråd, døvemenighetenes representant og lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg. Det betyr at hovedutvalget går inn for at de særskilte ordningene med valg av lek kirkelig tilsatt og prest i Kirkemøtet, avvikles, noe som betyr at prester og leke kirkelige tilsatte i alminnelighet vil bli valgbare som folkevalgte medlemmer, med unntak av enkelte stillinger i Kirkerådets sekretariat og ved bispedømmekontorene.

Hovedutvalget går inn for at lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg, valgt av Ungdommens kirkemøte, blir medlem av Kirkemøtet. Hovedutvalget mener at kravet om at minst 20 prosent av kandidatene på listeforslaget bør være under 30 år, bør videreføres.

Kirkerådet

Hovedutvalget går inn for at Kirkerådet består av leder, 15 andre folkevalgte medlemmer av Kirkemøtet og preses i Bispemøtet, totalt 17 medlemmer. Hvert bispedømme skal være representert i Kirkerådet. Preses bør bli medlem av Kirkerådet i kraft av sin stilling, med visepreses som varamedlem. Det bør åpnes for at Kirkerådet kan sammensettes tilnærmet forholdsmessig ut fra valgresultatet, dersom det er ulike nomineringsgrupper ved valget. Dette kan gjøres ved å fastsette at rådet kan velges ved flertalls- eller forholdsvalg eller avtalevalg. Hovedutvalget mener kravet om minst 20 prosent på valglisten må være unge under 30 år, bør videreføres, enten det blir en eller flere lister. Hovedutvalget mener også det må innføres et krav om at kvinner og menn skal være representert med minst 40 prosent i Kirkerådet. Til forskjell fra dagens ordning, må det være et krav om slik representasjon i Kirkerådet etter valgoppgjøret, og ikke bare et krav til kandidatene på valglisten. Hovedutvalget mener også at leder av Samisk kirkeråd, Mellomkirkelig råd og Den norske kirkes ungdomsutvalg fortsatt skal møte i Kirkerådet med tale- og forslagsrett.

Ombudsplikt

Hovedutvalget deler vurderingen til arbeidsgruppe 3 om at den nye ordningen med ombudsplikt, som fikk virkning 1. januar 2021, bør videreføres. Ombudsplikten sender et viktig signal om at kirkemedlemmene har et felles ansvar for å styre kirken, og enhver som er medlem av Den norske kirke som oppfyller aldersvilkåret til valgbarhet, også forventes å kunne bli kalt til å ta del i kirkens felles styringsansvar.

10 Anbefalinger

Rammebetingelser for de folkevalgte i Den norske kirke

Hovedutvalget slutter seg til anbefalingen fra arbeidsgruppe 3 om at det må legges økonomisk til rette for at medlemmer av kirkelige organer får dekket eventuell tapt arbeidsfortjeneste. Det bør også i større grad enn tidligere legges til rette for at møter i kirkelige organer, særlig på regionalt og nasjonalt nivå, kan gjennomføres på en måte som i begrenset grad går kommer i konflikt med medlemmenes arbeidsforpliktelser ved at møter legges til kveldstid eller helger.

11 KONSEKVENSER AV FORSLAGENE

Hovedutvalgets forslag til ny kirkelig organisering kan antas å få en rekke konsekvenser av ulik art. I dette kapittelet gis en overordnet gjennomgang av de økonomiske, administrative og arbeidsrettslige konsekvensene. I tillegg drøftes problemstillinger knyttet til tjenestepensjon og finansiering. Gjennomgangen supplerer beskrivelsen av måloppnåelse i kapittel 9 som beslutningsgrunnlag for den videre prosessen i arbeidet med ny organisering. Vurderingene er basert på den beste informasjonen tilgjengelig innenfor rammene av prosjektet, og må anses som foreløpige. I det videre arbeidet med ny kirkelig organisering må konsekvensene utredes nærmere i lys av en konkretisering av forslagene. Det gjelder også omstillingskostnadene og fordelingen av finansieringsansvaret for omstillingen. Implementeringen av ny organisering er drøftet i kapittel 12.

11.1 ØKONOMISKE OG ADMINISTRATIVE KONSEKVENSER

De økonomiske og administrative konsekvensene av hovedutvalgets forslag er vurdert av konsulentfirmaet PwC, og oppsummeringen her baserer seg i stor grad på deres rapport i vedlegg 7. Oppsummeringen i dette kapittelet er konsentrert om de økonomiske konsekvensene. Det vises til PwCs rapport for en omtale av administrative konsekvenser, og mer detaljerte redegjørelser også for de varige økonomiske konsekvensene.

Noen av de økonomiske og administrative konsekvensene er tilsiktet, og særlig knyttet til målene om god ressursutnyttelse og avklarte roller og mandat, se kapittel 9. Andre konsekvenser kan være mer utilsiktet. Konsekvensene kan inntre umiddelbart etter implementering, eller først på lengre sikt. Som ved andre reformer, kan det ventes betydelige omstillingskostnader i forbindelse med implementeringen, mens innsparinger først kan skje etter at reformen har fått virke, og mulighetene for bedre ressursbruk er tatt i bruk. De budsjettmessige konsekvensene av reformen kan dermed være negative de første årene, men likevel sterkt positive samlet sett.

Flere av konsekvensene vil være usikre. Erfaringer fra andre reformer viser at ikke alle muligheter nødvendigvis tas i bruk, og at dette kan ha mange ulike årsaker. Det kan også skje at reformen gjør det mulig å frigjøre ressurser, men at innsparingene resulterer i reduserte bevilgninger i stedet for at kirken får beholde de frigjorte ressursene selv. Dette betyr ikke at det å frigjøre ressurser er meningsløst, fordi fortsatt finansiering fra stat og kommune kan forutsette effektiv ressursbruk. På kort sikt betyr det likevel at anslag på økonomiske konsekvenser nødvendigvis vil være usikre.

Vurderingene er ment som et utgangspunkt for videre analyser, og formålet er først og fremst å peke på de viktigste konsekvensene. Der konsekvensene antas å avhenge av hvilken modell som velges for organiseringen av arbeidsgiveransvaret, er dette påpekt. Enkelte av konsekvensene er tallfestet, mens de øvrige er beskrevet tekstlig.

11.1.1 Prostifellesråd

Det anslås å være stordriftsfordeler ved å etablere færre og større fellesrådsadministrasjoner. Antallet nye prostier vil ha stor betydning for hvor store besparelser en ny organisering kan gi. Også de foreslåtte endringene i det folkevalgte rådet kan ha økonomiske konsekvenser, men disse vil være betydelig mindre. Færre fellesråd tilsier lavere utgifter til møtegodtgjørelse mv., men de samlede konsekvensene vil også avhenge blant annet av rådernes sammensetning.

Samtidig vil etablering av prostifellesråd innebære mange kvalitative forbedringer som det er vist til i kapittel 9.

11.1.2 Felles utøvelse av arbeidsgiveransvar

Felles utøvelse av arbeidsgiveransvaret for de lokalt ansatte i kirken (med unntak av menighetsrådstilsatte) gir mindre dobbeltarbeid. Det vil også være oppgaver som lettere vil kunne standardiseres og effektiviseres. Besparelsene antas å kunne bli betydelige, selv om de er vanskelige å tallfeste.

Felles utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner kan også innebære at ressurser flyttes fra ett nivå til et annet. I modell 1 vil ikke bispedømmenivået lenger ha arbeidsgiveransvar for menighetsprestene, og flyttingen av oppgaver tilsier behov

11 Konsekvenser av forslagene

for færre ansatte ved bispedømmekontorene. I modell 2 vil i stedet arbeidsgiveransvaret for alle ansatte bli overdratt til RDNK, og bispedømmenivået vil få en stor del av arbeidsgiveransvaret for alle. I modell 3 vil det kun være det formelle arbeidsgiveransvaret for menighetsprestetjenesten som vil ligge til bispedømmenivået, og behovet for ressurser vil være begrenset, og lavere enn i dag.

11.1.3 Andre økonomiske konsekvenser av utvalgets forslag

I dag benytter mange fellesråd tjenesteytingsavtaler med kommunene for å løse oppgaver knyttet til blant annet IKT, lønn eller regnskap. Disse oppgavene blir i dag noen steder priset lavere enn hva kirken måtte betalt uten disse avtalene. Med opprettelse av prostifellesråd vil tjenesteytingsavtalene måtte gjennomgå, og en del kan bli sagt opp. Dette vil gi økte kostnader med mindre kommunene vil gjøre om subsidiene til rene tilskuddsmidler.

Dersom det skal opprettes et prostimøte, vil dette gi noe økte kostnader blant annet til planlegging, møtegodtgjørelser og lokaler.

11.2 ARBEIDSRETTSLIGE KONSEKVENSER

11.2.1 Arbeidsrettslige konsekvenser ved virksomhetsoverdragelse

Ved en ny kirkelig organisering vil ulike grupper av medarbeidere kunne få ny arbeidsgiver. Arbeidsgruppe 1 har redegjort for reglene om virksomhetsoverdragelse og hva som vil være konsekvensene av dette, se kapittel 5 i deres rapport. Det er tre vilkår som må være oppfylt for at en overføring skal vurderes som en virksomhetsoverdragelse, arbeidsmiljøloven § 16-1 (1). Bestemmelsen har følgende ordlyd:

«Dette kapittel kommer til anvendelse ved overdragelse av en virksomhet eller del av virksomhet til en annen arbeidsgiver. Med overdragelse menes overføring av en selvstendig enhet som beholder sin identitet etter overføringen.»

De tre vilkårene er dermed:

1. For det første må virksomheten eller en del av virksomheten overføres til en annen arbeidsgiver som følge av «overdragelse»
2. For det andre må virksomheten eller den delen av virksomheten som overføres utgjøre «en selvstendig enhet som beholder sin identitet etter overføringen»
3. For det tredje må overføringen skje «til en annen arbeidsgiver»

Ved en virksomhetsoverdragelse vil arbeidsavtaler med alle rettigheter og plikter, automatisk blir overført til den nye arbeidsgiveren, som i dette tilfellet er prostifellesrådet. Ny arbeidsgiver blir i utgangspunktet bundet av de tariffavtaler tidligere arbeidsgiver var bundet av, såfremt ny arbeidsgiver ikke skriftlig erklærer overfor fagforeningen at de ikke ønsker å bli bundet av tidligere arbeidsgivers tariffavtaler, senest innen tre uker etter overdragelsestidspunktet, jf. arbeidsmiljøloven § 16-2 (2). De overførte arbeidstakerne har likevel rett til å beholde de individuelle arbeidsvilkårene som følger av tariffavtalen den tidligere arbeidsgiveren var bundet av. Dette gjelder inntil denne tariffavtalen løper ut eller til det inngås ny tariffavtale som er bindende for den nye arbeidsgiveren og de overførte arbeidstakerne.

Når det gjelder arbeidsgivers reservasjonsrett vises det til arbeidsgruppe 1 som i punkt 5.7 i sin rapport påpeker at den praktiske betydningen av denne er mindre i Den norske kirke da alle arbeidsgiverne inngår i samme tariffområde og er bundet av samme tariffavtale.

Når det gjelder pensjon har arbeidstakerne rett til at videre opptjening av alders-, etterlatte og uførepensjon i henhold til kollektiv tjenstepensjon ved overføring til ny arbeidsgiver. Ny arbeidsgiver kan imidlertid velge å gjøre allerede eksisterende pensjonsordninger i egen virksomhet gjeldende overfor de nye overførte arbeidstakerne. I og med at alle arbeidsgiverne i Den norske kirke inngår i samme tariffområde, og gjeldende tariffavtale stiller innholdsmessige krav til den pensjonsordningen arbeidsgiver skal tilby sine ansatte, vil en samling av ansatte på prostifellesrådsnivå ha mindre betydning for de ansatte. Spørsmål om pensjon behandles særskilt og felles for alle modeller i avsnitt 11.3.

11 Konsekvenser av forslagene

Etableringen av et prostifellesråd, vil medføre særlige endringer for arbeidsforholdet til dem som i dag er tilsatt i lokalkirkelige lederstillinger. Dette gjelder i alle modeller som er beskrevet over. Endringene vil særlig berøre de nåværende daglige ledere i kirkelige fellesråd og øvrige mellomledere samt prostene. Ny organisering vil også berøre ansvar og oppgaver på bispedømmenivå, men ikke på tilsvarende måte. Situasjonen for de lokalkirkelige lederne vil kunne være krevende ettersom de samtidig vil ha hovedansvar for den lokale gjennomføring av endringsprosessene. Det vil derfor være vesentlig at de respektive arbeidsgivere (folkevalgte organer og biskop) vier særlig oppmerksomhet på ivaretagelsen av egne tilsatte ledere i prosessen.

Det understrekes at en virksomhetsoverdragelse i seg selv ikke danner grunnlag for oppsigelse, jf. arbeidsmiljøloven § 16-4 (1). Arbeidsforholdet for de lokalkirkelige lederne vil dermed videreføres med nytt prostifellesråd som arbeidsgiver. Opprettelsen av prostifellesrådene vil imidlertid kunne medføre at ansatte, herunder særlig de lokalkirkelige lederne, blir overtallige, slik at det må foretas nedbemanning. Arbeidsgiver (nytt prostifellesråd) vil i slike tilfeller ha en plikt til å undersøke om det finnes annet passende arbeid i virksomheten å tilby den overtallige. For eksempel vil arbeidsgiver kunne ha en plikt til å tilby kirkeverger eller proster stillingen som daglig leder i prostifellesrådet før det ansettes en eksternt. Fastsettelsen av organisasjonsstruktur vil dermed måtte være gjenstand for en grundig vurdering i hvert prosti. I den forbindelse må det utarbeides bemanningsplaner som skal drøftes med de tillitsvalgte med sikte på å kunne tilby de overførte arbeidstakere mulighet for innplassering i en ny stilling.

11.2.2 Arbeidsrettslige konsekvenser som varierer mellom de tre modellene

Modell 1

Modellen innebærer at dagens ansatte i fellesrådene får sitt ansettelsesforhold overført til prostifellesrådet som et nytt organ for soknene. Menighetsprestene overføres fra RDNK til prostifellesrådene. Hovedutvalget har kommet til at arbeidsmiljølovens regler om virksomhetsoverdragelse kommer til anvendelse både på overføring av ansatte fra kirkelige fellesråd og på overføringen av menighetsprestene i prostiet, jf. § 16-1 (1). Det vises i denne sammenheng til vurderinger i punkt 7.2.5 i rapporten fra arbeidsgruppe 1

Modell 2

Arbeidsgruppe 1 har i sin modell 2, som også omhandler overføring av ansatte fra soknene til RDNK, gitt uttrykk for at det er noe usikkerhet knyttet til om kravet til at virksomheten må beholde sin identitet etter overføringen kan anes oppfylt, jf. arbeidsmiljøloven § 16-1 (1). Løsningen som arbeidsgruppe 1 utredet innebar imidlertid at kun deler av de ansatte skulle overføres til RDNK. Foreliggende modell 2 innebærer en overføring av samtlige ansatte, men ikke ansvar for alle oppgaver. Det er derfor noe usikkert om vilkårene i § 16-1 (1) er oppfylt ved en slik overføring som er nevnt i modell 2. Under enhver omstendighet vil hovedutvalget påpeke at Kirkemøtet kan beslutte at både arbeidsgiver og arbeidstakerne skal ha tilsvarende rettigheter og plikter som etter reglene for virksomhetsoverdragelse ved en eventuell overføring.

Modell 3

Modellen innebærer at dagens ansatte i fellesrådene får sitt ansettelsesforhold overført til prostifellesrådet som et nytt organ for soknene. Hovedutvalget har også kommet til at arbeidsmiljølovens regler om kommer til anvendelse på overføring av ansatte fra kirkelige fellesråd til prostifellesrådene, jf. § 16-1 (1), og viser til punkt 7.2.5 i rapporten fra arbeidsgruppe 1. Menighetsprester beholder sitt ansettelsesforhold hos RDNK.

11.2.3 Andre arbeidsrettslige konsekvenser

En ny arbeidsgiverorganisering får også betydning for arbeidstakernes rettigheter og plikter etter arbeidsmiljøloven, se avsnitt 7.3.2. Hva som blir virksomhetsområde i de ulike løsninger for arbeidsgiverorganisering er beskrevet i avsnitt 7.4 .

11.3 TJENESTEPENSJON

Hovedutvalget har fulgt opp anmodningen fra arbeidsgruppe 4 om å utrede pensjonsspørsmål som utløses av forslag til ny kirkelig organisering. Hovedutvalget har lagt vekt på å undersøke om det er forhold ved pensjon som kan utløse særlige problemer for noen av de alternativene for ny arbeidsgiverorganisering som presenteres i denne rapporten,

11 Konsekvenser av forslagene

og om disse forholdene i så fall bør påvirke utvalgets anbefalinger. Hovedutvalget vil peke på at alle de skisserte alternativene for arbeidsgiverorganisering reiser spørsmål ved pensjon som må adresseres i forbindelse med en eventuell implementering. Ingen av spørsmålene er imidlertid av en slik art at de med stor sannsynlighet vil vanskeliggjøre den nye organiseringen. I det videre gis en kort omtale av de viktigste av disse spørsmålene.

Utredningen er gjort i samråd med Kirkerådets sekretariat og KA, og er avgrenset opp mot Kirkerådets pågående arbeid i forbindelse med at RDNKs avtale med Statens pensjonskasse (SPK), som utløper i 2022. Det er innhentet bistand fra konsulentfirmaet Aon. Hovedutvalget er bevisst på at spørsmål om pensjonsordning er opp til tariffpartene, mens valg av pensjonsleverandør er opp til den enkelte virksomhet.

I dag har alle ansatte i Den norske kirke rett på offentlig tjenestepensjon i henhold Særavtale om pensjonsordninger for Den norske kirke. Det er ulike tilbydere av denne type tjenestepensjon (SPK, KLP, Storebrand mv.) og det er opp til den enkelte arbeidsgiver selv å velge pensjonsleverandør/pensjonskasse. En ny kirkelig organisering vil ikke innebære endringer i denne avtalen, men vil kunne innebære endring av leverandør av tjenestepensjonen for den enkelte ansatte fordi den ansatte vil få ny arbeidsgiver. En slik endring av leverandør vil være mindre viktig, siden pensjonsordningene i det vesentlige er like når det gjelder ytelsesspekteret, uavhengig av leverandør. SPK har enkelte andre vilkår, blant annet for arbeid på pensjonistvilkår, men forskjellene er små, og det er ikke slik at den ene ordningen vurderes som systematisk bedre enn den andre.

Felles arbeidsgiveransvar utløser spørsmål om håndteringen av historiske pensjonskostnader. Både i de tilfeller der arbeidsforholdene skal overføres fra RDNK til de nye prostifellesrådene (arbeidsgiveralternativ 1) og i de tilfeller der arbeidsforholdene overføres fra fellesrådene til RDNK (arbeidsgiveralternativ 2), vil det være behov for å vurdere hvilke forpliktelser og pensjonsmidler som skal overføres.⁸⁸ Dette vil gi et behov for å klargjøre størrelsen på disse forpliktelsene. I ny økonomiforskrift som gjelder fra 1.1.2021 er det forskriftsfestet at det i note i regnskapene skal opplyses om størrelsen på pensjonsforpliktelsene. Selv om den nye forskriften i seg selv vil innebære at fellesrådene vil måtte klargjøre størrelsen på disse forpliktelsene, legges det til grunn at en overføring av arbeidsforhold fra fellesrådene til RDNK vil innebære en betydelig arbeidsinnsats for å få klargjort forpliktelsene. Også dette er forhold som må hensyntas i implementeringen.

Dersom fellesråd skal slås sammen til nye prostifellesråd, vil de nye prostifellesrådene automatisk svare for de gamle fellesrådenes forpliktelser. Størrelsen på de ulike prostifellesrådenes forpliktelser ved sammenslåingen kan beregnes med etablert metodikk, slik det bl.a. gjøres i forbindelse med kommunesammenslåinger. Et forhold som bør vies oppmerksomhet i forbindelse med implementeringen, er eventuelle tilfeller der fellesrådene som skal slås sammen har ulike forpliktelser av betydning. I dag er praksis i KLP slik at utjevningsmekanismer maskerer underliggende forskjeller i betydelig grad: Fellesrådene inngår i KS' ordinære utjevningsfelleskap sammen med kommuner og andre virksomheter, og fellesrådenes egenart får beskjeden praktisk betydning. I den grad det er nødvendig å beregne forpliktelsene til de enkelte fellesrådene spesifikt, kan de reelle kostnadene dermed vise seg å avvike fra de forventede, og dette kan skape pedagogiske utfordringer. De økonomiske konsekvensene av en sammenslåing bør derfor gjennomgås nøye, fellesråd for fellesråd.

11.4 FINANSIERING AV DEN NORSKE KIRKE

Hovedutvalgets forslag om ny organisering reiser noen spørsmål knyttet til den kommunale finansieringen som det kan være viktig å ta hensyn til ved implementering av reformen.

⁸⁸ I denne sammenheng bør man særlig se hen til dom fra Høyesterett, HR-2021-61-A, hvor det slås fast at reglene om virksomhetsoverdragelse i arbeidsmiljøloven § 16-2, også innebærer en plikt for ny arbeidsgiver til å oppregulere opptjente rettigheter – altså fremtidige reguleringspremier.

11 Konsekvenser av forslagene

Kommunene finansierer i dag 60-70 pst. av aktiviteten i Den norske kirke. Kommunenes finansieringsansvar er definert i trossamfunnsloven § 14:

Kommunen gir tilskudd til kirkens virksomhet lokalt, herunder tilskudd til bygging, vedlikehold og drift av kirkebygg. Tilskuddet skal sikre at kirkebyggene holdes i forsvarlig stand, slik at de kan benyttes til gudstjenester og kirkelige handlinger. Tilskuddet skal også sikre at soknet har tilfredsstillende bemanning ved gudstjenester og kirkelige handlinger, herunder kirketjener, klokker og organist/kantor ved hver kirke, og tilstrekkelig administrativ hjelp. Kommunens tilskudd gis etter budsjettforslag fra soknet. I budsjettforslaget skal også tilskudd til kirkelig undervisning, diakoni og kirkemusikk inngå.

Mange kommuner må i dag gjøre krevende prioriteringer i budsjettprosessene, når knappe budsjettmidler skal fordeles mellom et stort antall lovpålagte oppgaver. Prioriteringene antas å bli enda mer krevende fremover, når en større andel av innbyggerne trenger helse- og omsorgstjenester. Omfanget av den kommunale finansieringen av Den norske kirke er derfor til en viss grad avhengig av viljen til den enkelte kommune, selv med dagens lovbestemte finansieringsansvar.

Dersom Den norske kirke ikke lenger skal ha et organisatorisk nivå som korresponderer med kommunenivået, kan det svekke den kommunale finansieringsviljen. I dag er det ett fellesråd per kommune i de aller fleste av landets kommuner, og fellesrådsadministrasjonen er mange steder tett knyttet sammen med kommunen gjennom samarbeid, tjenesteytingsavtaler og samskaping. Med hovedutvalgets forslag vil det kirkelige fellesorganet legges på prostinivå (ikke nødvendigvis etter dagens prostiinndeling), vil dette for de aller fleste kommuner innebære økt avstand mellom kommune og prostifellesråd både organisatorisk og geografisk. En kommune kan risikere at de midlene som ble bevilget til fellesrådet, blir brukt til å utvikle et tjenestetilbud i en annen kommune.

Økt geografisk avstand mellom prostifellesråd og kommuneadministrasjon kan svekke den formelle og uformelle kontakten som er med på å skape tillitt og forståelse for hverandres rammevilkår og behov. Samtidig kan en ny organisering bidra til at kommunenes folkevalgte er trygge på at de tildelte midlene blir brukt mest mulig effektivt, med minst mulig dobbeltarbeid og administrasjon. Hovedutvalget ser dermed at spørsmålet om kommunenes finansieringsvilje ikke har et entydig svar, men at det ligger en risiko som må tas på alvor i forbindelse med implementeringen og i kirkens tilnærming til videre samarbeid med kommunene.

12 IMPLEMENTERING

12.1 INNLEDNING

Det ligger utenfor hovedutvalgets mandat å foreslå prosesser for implementering av vedtak om ny kirkelig organisering. Implementeringen ligger frem i tid, i etterkant av Kirkemøtets vedtak, og det vil være Kirkerådet som har ansvar for å lage en implementeringsplan med nærmere tidslinjer. Arbeidsgruppe 3 har pekt på at spørsmål om gjennomføring av en eventuell ny organisering må ses i sammenheng med valgperiodene. Arbeidsgruppe 4 har vektlagt at en prosess som sikrer et sterkt lokalt løsningsvalg vil være en forutsetning for å lykkes i en eventuell omorganiseringsprosess. Hovedutvalget vil derfor peke på noen vurderinger som gis som innspill til Kirkerådets arbeid med en implementeringsplan.

Kirkemøtet 2022 vil etter planen behandle en sak om overordnede veivalg og prinsippvedtak for kirkelig organisering, basert på hovedutvalgets forslag og den etterfølgende høringen. Kirkerådet vil deretter følge opp vedtaket og forberede konkrete regelendringer i kirkeordningen mv. til Kirkemøtet 2023, som også vil bli sendt på høring. Som utvalget vil komme tilbake til nedenfor, er det et spørsmål om implementeringen først kan starte ved det formelle vedtaket i 2023, eller om det kan starte allerede etter det overordnede prinsippvedtaket i 2022.

Kirkevalget 2023 vil påvirke tidspunktet for implementeringen. Gjennomføringen av kirkevalget starter allerede våren 2023 i forbindelse med kandidatmobilisering, frister for innlevering av listeforslag, opplæring osv. Kirkemøtet vil med andre ord kun rekke å gjøre vedtak om ny kirkelig organisering i form av endringer i kirkeordningen etter at gjennomføringen av kirkevalget i 2023 allerede er i gang. Det innebærer at Kirkerådet har lagt til grunn at kirkevalget i 2023 må gjennomføres på basis av den gjeldende sammensetningen til menighetsråd, bispedømmeråd og Kirkemøtet.⁸⁹ Det betyr også at menighetsråd, bispedømmeråd og Kirkemøtet vil være direkte valgt for perioden 2023/2024–2027. Kirkelige fellesråd vil også i utgangspunktet velges for perioden 2023–2027. For å få personer til å stille til valg, kan det være viktig å ha avklart med tydelighet hva slags ansvar og myndighet organene kandidatene stiller til, vil ha. Etter nåværende regler vil nyvalgte menighetsråd tre i funksjon fra 1. november 2023, nyvalgte kirkelige fellesråd fra 1. desember 2023 og nyvalgte bispedømmeråd og Kirkemøtet fra 1. januar 2024.

Teoretisk ville det vært mulig å gjennomføre et nytt kirkevalg høsten 2025 for å få samsvar med valgperioden og etablering av den nye organiseringen. Det ville også innebære en endring fra samtidighet med kommunestyrevalg til samtidighet med stortingsvalg. Det vil imidlertid ha store personalmessige og økonomiske kostnader. Hovedutvalget anser det derfor ikke som aktuelt å anbefale et nytt valg i 2025.

Noen deler av forslagene fra hovedutvalget vil kunne tre i kraft før andre. Etablering av organisasjonsendringer bør skje fra et årsskifte, av hensyn til budsjetter, regnskap, statistikk mv.

Det at menighetsråd, bispedømmeråd og Kirkemøtet velges gjennom direkte valg i 2023, tilsier at medlemmene av disse organene sitter som medlemmer av organene ut fireårsperioden. Også medlemmene av kirkelig fellesråd velges for fire år, men disse velges av og blant menighetsrådsmedlemmene gjennom indirekte valg. Det vil være en mindre omfattende prosess å gjennomføre et nytt indirekte valg fra menighetsrådene til et prostifellesråd i valgperioden. Hovedutvalget legger derfor til grunn at det vil være mulig å etablere et prostifellesråd midt i valgperioden.

Hovedutvalget legger til grunn at Kirkerådet lager en nærmere implementeringsplan som klargjør nærmere tidslinje og hvilke organer som vil ha ansvar for hva.

Hovedutvalget anser det som viktig å få satt i verk den nye kirkelige organiseringen så tidlig som mulig, der det er mulig å sikre god lokal forankring og involvering.

⁸⁹ Se sak KR 12/21.

12 Implementering

12.1.1 Tidspunkt for etablering av prostifellesråd

Hovedutvalget legger som sagt til grunn at prostifellesrådet vil kunne bli etablert midt i valgperioden 2023–2027. Det betyr også at de berørte kirkelige fellesrådene vil bli lagt ned midt i valgperioden, og at det vil måtte bli gjennomført et nytt valg i menighetsrådene på hvilke menighetsrådsmedlemmer som skal bli medlemmer av prostifellesrådet.

Om prosessen før vedtak om endret prostistruktur

Det må gjennomføres gode lokale prosesser som kan føre til et vedtak om endring av prostistrukturen (se avsnitt 12.2). Det er i denne sammenheng viktig å få en god lokal forankring og involvering i prosessen frem mot vedtak. For å få en god fremdrift, kan det vurderes om disse prosessene kan settes i gang allerede etter at Kirkemøtet 2022 treffer sitt prinsippvedtak om ny kirkelig organisering, dvs. før Kirkemøtet treffer vedtak om de konkrete regelendringene i kirkeordningen. I så fall kan man for eksempel se for seg at vedtak om endret prostistruktur vil kunne skje tidligst høsten 2023, dvs. om lag ett og et halvt år etter prinsippvedtaket og et halvt år etter kirkeordningsvedtaket.

Om prosessen etter vedtak om endret prostistruktur

Når det er truffet en individuell beslutning om etablering av det enkelte prostifellesråd, kan det være nærliggende å trekke nytte av erfaringene fra etablering av nye kirkelige fellesråd i forbindelse med kommunesammenslåing. Det betyr at det kan etableres en prostifellesnemnd med representanter fra berørte kirkelige fellesråd og andre involverte organer som får i oppgave å forberede etableringen av det nye prostifellesrådet, forberede årsbudsjett, etablere ny organisasjonsstruktur, tilsette en prosjektledelse for etableringen av det nye organet mv. Hovedutvalget viser til mer informasjon om dette i rapporten fra arbeidsgruppe 4 kapittel 3.2. Erfaringer fra tidligere sammenslåing av kirkelige fellesråd og kommuner har vist at det kan være hensiktsmessig med ca. to år fra vedtak om sammenslåing til iverksetting for å lage gode prosesser for å forberede organisasjonsendringene.

Nærmere om tidspunkt for etablering

Prosessene frem mot etablering av nye prostifellesråd må ta den tid de trenger for å bli gode og sikre lokal forankring, samtidig som hovedutvalget vektlegger at endringene bør skje så snart som mulig. Hvis implementeringen tar for lang tid, vil det kunne skape unødvendig usikkerhet for ansatte og kunne medføre problemer for rekrutteringen til ulike kirkelige stillinger. Nøyaktig tidspunkt for etablering vil måtte vurderes nærmere. Hovedutvalget legger til grunn at det antakelig vil kunne etableres fra et sted mellom 1. januar 2025 til 1. januar 2028, avhengig av ulike forhold. Hvis prosessene med å finne en god prostistruktur starter allerede etter prinsippvedtaket på Kirkemøtet i 2022, vil prostifellesrådet for eksempel kunne etableres tidligere enn om prosessene først starter etter at Kirkemøtet har truffet sitt formelle vedtak om endringer i kirkeordningen i april 2023. Det vil også være et spørsmål om man bør avvente de lokale prosessene for å finne gode prostier til etter at valget i 2023. Det vil kunne gi de nyvalgte medlemmene av soknets organer og kommunestyret innflytelse på hvilke områder som bør velges til nye prostier, for å sikre at disse har eierskap til beslutningene. Alternativt vil de sittende rådene og kommunestyrene kunne ta seg av disse prosessene, noe som i så fall vil kunne korte ned på tidsbruk. Det vil med andre ord avhenge både av hvor lang tid de lokale prosessene vil ta i forkant av vedtak om etablering av nytt råd, og hvor lang tid prosessen med å forberede etableringen vil kunne skje.

Det vil også kunne vurderes om nye prostifellesråd kan etableres enkelte steder hvor prostistrukturen i dag samsvarer med kommunestrukturen, dvs. hvor det fremstår som klart hva som vil bli prostiet i fremtiden, på et tidligere tidspunkt enn andre steder. Det vil muligens kunne gjelde prostier som Karmøy, Asker og Bærum. Det vil kunne være lettere å gjennomføre etableringen av et nytt prostifellesråd slike steder. Dette fordi det i disse prostiene ikke vil være behov for å gjennomføre lokale prosesser med tanke på å finne naturlige prostier, og heller ikke være behov for å slå sammen ulike kirkelige fellesråd til et nytt prostifellesråd. I disse tilfellene kan det vurderes om etableringen kan skje allerede fra 1. januar 2024.

12.1.2 Tidspunkt for endring av sammensetning i bispedømmerådet

Tidspunktet for endring av sammensetning av bispedømmerådet vil kunne avhenge av hva slags sammensetning som blir valgt. Hvis bispedømmerådet skal bestå av både kirkemøtemedlemmene og representanter fra

12 Implementering

prostifellesrådene, vil det kunne la seg gjøre å utvide bispedømmerådets sammensetning midt i valgperioden ved å legge til prostifellesrådsmedlemmene. Det anses som mindre aktuelt å frata de direktevalgte medlemmene i bispedømmerådene vervene sine midt i valgperioden, hvis bispedømmerådet skal bestå av medlemmer fra prostifellesrådene, og ikke fra Kirkemøtet.

12.1.3 Tidspunkt for endring av sammensetning i Kirkemøtet

For at Kirkemøtets sammensetning skal kunne endres, vil det være nødvendig å gjennomføre et nytt valg basert på den nye sammensetningen. Fordi det ikke vil være mulig å endre sammensetningen til Kirkemøtet ved kirkevalget i 2023, betyr det i praksis at Kirkemøtets endrede sammensetning først vil kunne tre i kraft fra etter kirkevalget i 2027.

12.1.4 Tidspunkt for endring av sammensetning i Kirkerådet

Det neste ordinære valget av Kirkerådet vil være på Kirkemøtet 2024. Ved prinsippvedtak i 2022 og endringer i kirkeordningen og valgreglene til Kirkerådet i 2023, vil valget på Kirkemøtet 2024 kunne gjennomføres i tråd med ny sammensetning og nye valgregler. Selv om Kirkemøtet i 2024 vil være sammensatt etter de gamle reglene, vil det være mulig å gjennomføre valget i tråd med ny sammensetning.

12.1.5 Overgangsordninger

Kirkeordningen åpner opp for at Kirkerådet⁹⁰ kan treffe de bestemmelser som er nødvendige for gjennomføring av inndelingsendringer, og samtidig foreta de nødvendige lempinger i anvendelsen av kirkeordningen. I forbindelse med implementeringen bør det vurderes om det er hensiktsmessig å fastsette noen overgangsbestemmelser. Hvis det gjøres endringer midt i en valgperiode, må det for eksempel gjennomføres et nytt valg for en overgangsperiode frem til neste ordinære valg. Det kan også vurderes ulike tiltak i en overgangsperiode, f.eks. om det bør fastsettes et midlertidig antall medlemmer som avviker fra normalordningen i perioden frem til første ordinære valg. Det kan også vurderes individuelle overgangsordninger for ansatte, f.eks. med midlertidige åremål eller krav om, og støtte til, videreutdanning mens man står i stilling.

12.1.6 Vurderinger

Hovedutvalget anbefaler at etableringen av nye prostifellesråd iverksettes så fort det vil være forsvarlig, det vil si at det er nødvendig å foreta en avveining mellom fremdrift og lokal forankring. Det er avgjørende å sikre lokal forankring og involvering, både før vedtak om endring av prostistrukturen og i etterkant av vedtaket, før prostifellesrådet formelt etableres. Hovedutvalget anbefaler at det etableres en prostifellesnemnd for hvert nye prosti med representanter fra de berørte menighetsrådene/fellesrådene og eventuelt andre organer, med oppdrag å forberede etableringen av prostifellesrådet. Bispedømmerådet vil enten kunne endre sammensetning midt i valgperioden, eller i etterkant av kirkevalget 2027, avhengig av rådets sammensetning. Kirkemøtets sammensetning vil først kunne endres fra etter kirkevalget 2027, mens Kirkerådets sammensetning vil kunne endres fra valget av nytt Kirkeråd i 2024.

12.2 ENDRINGER I PROSTISTRUKTUREN

12.2.1 Hensyn som bør vektlegges

Mandatet ber hovedutvalget utrede et «nytt, felles kirkelig organ på prostinivå». Navnet «prosti» skal angi retningen på utredningsarbeidet, men hovedutvalget er ikke bundet til å legges dagens prostistruktur til grunn. Mandatet sier:

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

Derfor er det naturlig å vurdere hva som er en «egnet størrelse» for de nye prostiene. Det er av mange grunner ikke hensiktsmessig for hovedutvalget å foreslå en ny ferdig struktur. Hovedutvalget har ikke utredet dette, men det kan være nyttig å peke på viktige hensyn som bør ligge til grunn i det videre utredningsarbeidet med prostistruktur. Det

⁹⁰ Det følger av kirkeordningen § 3 fjerde ledd at denne myndigheten ligger til Kirkerådet, men Kirkerådet har i vedtak 4. desember 2020 delegert myndigheten til bispedømmerådene.

12 Implementering

bør legges til rette for en lokalt forankret prosess innenfor et gitt nasjonalt rammeverk. Etter kirkeordningen fastsetter bispedømmerådene prostiinndelingen, og det er naturlig at de får en rolle som koordinerende organ i utviklingen av en ny prostistruktur. Prosessen bør i stor grad vektlegge lokale initiativ og ønsker, samt balansere hensynene beskrevet nedenfor.

Som et førende prinsipp for utarbeidelsen av hensynene er at et nytt nivå bør være *stort nok* og *nært nok*. Det bør være stort nok til drive effektivt, skape mindre sårbare arbeidsplasser og flere hele stillinger. Det bør være nært nok for å forstå lokale forhold, opprettholde kommunenes finansieringsvilje og legge til rette for lokalt eierskap og engasjement. I dag er det 94 prostier og 348 fellesråd. Med en tilnærming om at prostiet bør være stort nok og nært nok tror hovedutvalget at det vil bli mellom 90 og 150 prostier. Hensynene som er listet opp nedenfor kan noen ganger stå i motstrid med hverandre, og alle trekker nødvendigvis ikke i samme retning. Dette vil slå forskjellig ut i ulike deler av landet, og hovedutvalget vil ikke gi en mal som skal passe for alle. Det er derfor viktig å vurdere alle hensynene i sammenheng og ikke som enkeltvis absolutte kriterier. Dette er hensyn som hovedutvalget bør vektlegges i det videre arbeidet:

- Medlemsstørrelse
- Geografisk størrelse
- Identitet/naturlig område
- Antall sokn
- Antall prostier i bispedømmet
- Antall kommuner
- Kjente strukturer i kirken og samfunnet
- Andre særlige hensyn

Hovedutvalget viser ellers til rapporten fra arbeidsgruppe 4.

Medlemsstørrelse

Et viktig hensyn i en ny inndeling er hvor mange medlemmer som bor i det nye prostiet. Hvor mange medlemmer som bor i prostiet er ikke så viktig i seg selv, men det sier mye om hvor godt rustet det nye organet vil være til å løse de oppgavene som det blir tillagt. Analyser av dagens fellesråd viser at små fellesråd har enkelte utfordringer som skiller seg fra større fellesråd på flere områder. Blant annet har fellesråd med under 10-15 000 medlemmer en betydelig høyere andel stillinger på administrasjon og ledelse, og derfor en mindre andel til utadrettede stillinger. De har også færre ansatte som i større grad har lavere stillingsprosenter. Større fellesråd har en lavere andel stillinger tilknyttet administrasjon, flere hele stillinger og flere ansatte. Det er derfor stor grunn til å tro at man får mer utadrettet virksomhet, flere hele stillinger og mer robuste fagmiljøer hvis de nye områdene er på en viss størrelse. Det er derfor tilrådelig at nye prostier har minst 10 000 medlemmer, og gjerne over 20 000. Det er videre ingen store indikasjoner på at fellesråd som er betydelige større enn 20 000 får noen ytterligere gevinster sammenlignet med de rundt 20 000. Det er likevel viktig å presisere at medlemsstørrelse i seg selv ikke er et altoverskyggende hensyn, men at det er en god indikator på om organet kan være i stand til å løse de oppgavene som det blir tillagt.

Geografisk størrelse

Den fysiske størrelsen på prostier er et viktig hensyn i ny inndeling. Hvis prostiet er for stort kan det være praktisk krevende å drive kirken lokalt. Det kan derfor ikke legges opp til enheter hvor de geografiske avstandene er for store.

Identitet/naturlig område

Et relatert hensyn til geografisk størrelse er at det er et naturlig område som innbyggerne kan kjenne en tilhørighet til. Hovedutvalget vil fremheve begrepet «hverdagsregion» for å antyde størrelsen og hvilken type område et prosti bør være. Prostier som oppleves kunstige og fjernt fra folks liv har ikke like gode forutsetninger som naturlige og enhetlige prostier. Det å lage prostier basert på naturlige «hverdagsregioner» er derfor viktig for å sikre en forankring og et eierskap lokalt hos medlemmer, folkevalgte, frivillige og ansatte. Hvis innbyggerne i prostiet opplever en fellesskapsfølelse med hverandre vil det lettere kunne skape lokalt eierskap og engasjement for et slikt nytt nivå.

12 Implementering

Antall sokn

Et annet viktig hensyn er hvor mange sokn det vil være i et prosti. For mange sokn i et prosti vil kunne øke avstanden og innflytelsen for det enkelte sokn i forhold til prostifellesrådet. En av målsetningene for arbeidet er at kirken fortsatt skal være lokal og da er det viktig å sikre det enkelte sokns nærhet til prostifellesrådet.

Antall prostier i bispedømme

Et hensyn som må veies opp mot antall sokn i prostiet er hvor mange prostier det bør være i hvert bispedømme. Jo færre prostier i et bispedømme – jo enklere er det å holde en god dialog mellom nivåene. Dette vil legge til rette for mer institusjonalisert kontakt, men det vil også bli lettere å skape personlige relasjoner mellom alle prostier og bispedømmet.

Antall kommuner

Hvor mange kommuner prostiet omfatter vil også være et viktig hensyn i en ny prostistruktur. Høyere antall kommuner i hvert prosti vil potensielt øke avstanden til prostifellesrådet. Fordi kommunen finansierer kirken lokalt er det viktig å sikre en god relasjon mellom kirke og kommune slik at man opprettholder kommunenes finansieringsvilje. En god relasjon til kommunen er også viktig for å videreutvikle kirkens rolle som en relevant samskappingsaktør. Derfor bør ikke en ny inndeling organisere seg for fjernt fra kommunene.

Kjente strukturer i kirken og samfunnet

Som ramme bør en ny inndeling ta hensyn til allerede eksisterende strukturer i kirken og samfunnet. Dette er fordi dette er kjente størrelser for ansatte og innbyggere som kan forenkle en overgangsprosess og legge bedre til rette for varig samarbeid. Dagens prostistruktur er et utgangspunkt for dette arbeidet og bør ligge til grunn for utarbeidelsen av ny prostistruktur. Arbeidsgruppe 4 løfter frem naturlige bo- og arbeidsmarkedsregioner som vil kunne være en inndeling å se hen til. De har vist at omtrent en tredjedel av slike områder sammenfaller med dagens prostier, en tredjedel av prostiene har forankring i to ulike bo- og arbeidsmarkedsregioner, mens en tredjedel av prostiene er i fragmenterte bo- og arbeidsmarkedområder. Dette er viktig å hensynta i arbeidet med en ny prostiinndeling. For å lettere kunne opprettholde en god relasjon til kommunen er et hensyn å organisere seg på en måte som kommunene er kjent med. Interkommunalt samarbeid eller regionråd er eksempler på dette.

Andre særlige hensyn

Det er også noen hensyn som gjelder særlige tilfeller. Et av disse er å ivareta samisk kirkeliv. Indre Finnmark prosti består i dag bare av kommuner som ligger i forvaltningsområdet for samisk språk. Derfor har dette prostiet hatt en særskilt rolle for å ivareta samisk kirkeliv og spesielt på nordsamisk språk. En ny prostistruktur bør rettes inn slik at samisk kirkeliv blir ivaretatt.

Et annet særlig hensyn gjelder storbyene. Fire storbyer (Oslo, Trondheim, Bergen og Stavanger) i dag har flere prostier innenfor fellesrådsområdet. Hovedutvalget mener det ikke er hensiktsmessig at disse prostiene videreføres og deler byene mellom seg, blant annet for å kunne drive god kirkefaglig ledelse. Det bør i samråd med dagens fellesråd og prostier i storbyene sees på om en kan opprette et prosti for hver by som i stor grad samsvarer med hva som er en «hverdagsregion».

Et siste særlig hensyn gjelder kommuner hvor det allerede er gjennomført kommunesammenslåing. Dette gjelder noe over 100 kommuner som er blitt til 47. Her har også fellesrådene vært gjennom en krevende sammenslåingsprosess. Dette bør hensyntas i utarbeidelsen av ny prostistruktur.

12.2.2 Avgjørelsesmyndighet ved endringer i prostistrukturen

Etter gjeldende kirkeordning har bispedømmerådet ansvar for å foreta endringer av den kirkelige inndelingen innenfor bispedømmet, inkludert prostijusterings, og utøve den myndighet som i inndelingslova er lagt til Statsforvalteren (tidligere Fylkesmannen) ved endringer i kommunegrenser eller sammenslåing av kommuner. Dette tilsier at det kan være nærliggende at bispedømmerådet får et ansvar for endringene av prostistrukturen.

12 Implementering

Etter gjeldende regler skal berørte instanser som menighetsråd, menighetsmøte, kirkelig fellesråd, tillitsvalgte mv. uttale seg i saker om endring av kirkelig inndeling, avhengig av hva slags sak det gjelder. Kommunen skal også gis anledning til å uttale seg i saker som vil kunne berøre kommunens økonomiske ansvar etter trossamfunnsloven § 14 annet ledd.

Arbeidsgruppe 4 har anbefalt at endringer i den kirkelige inndelingen bør skje etter konsultasjon med og enighet blant involverte sokn og kommuner, og de har anbefalt at prostifellesrådet etableres etter lokalt initiativ, innen 5 år etter rammevedtak i Kirkemøtet.

Hovedutvalget vil legge vekt på at det er viktig å gjennomføre gode lokale prosesser som sikrer at det oppnås bred enighet blant de involverte sokn og kommuner, hvor frivillighet vil være det beste. For at den nye kirkelige organiseringen skal kunne implementeres, vurderer hovedutvalget det likevel som nødvendig å ha muligheten til å gjennomføre sammenslåinger uten fullstendig enighet. Det bør derfor etableres lokale samarbeidsprosesser for å finne frem til egnede prostier ut fra hensynene nevnt i 12.2.1. Disse prosessene bør koordineres av bispedømmerådene og legge opp til størst mulig grad av lokal enighet, før bispedømmerådet treffer vedtak om endret kirkelig inndeling.

12.3 MEDBESTEMMELSE KNYTTET TIL VEDTAK OM NY ORGANISERING OG IMPLEMENTERING

Etter hovedavtalen i KA plikter arbeidsgiver å ivareta medbestemmelse i forbindelse med vedtaket om ny organisering og de ulike leddene av implementeringen av ny organisering, både nasjonalt, regionalt og lokalt. I de gjeldende regler for endring av kirkelig inndeling fremgår det også at det «viktig at også hensynet til medbestemmelse ivaretas». Både i forbindelse med vedtaket om ny organisering og implementeringen av organiseringen vil arbeidsgiver på vanlig vis følge de til enhver tid gjeldende bestemmelsene om medbestemmelse.

12.4 GJENNOMFØRINGSRISIKO

Gjennomføringen av endringene innebærer en risiko. Gjennomføringsrisikoen henger sammen med omstillingskostnadene, se kapittel 11. Her gjelder det primært forhold som koordinering og overholdelse av fremdriftsplaner etc. Ved opprettelsen av prostifellesråd må det gjennomføres lokale prosjekter ute i hvert enkelt kirkelig fellesråd/menighetsråd. Dette krever en god del støtte fra sentralt hold for at endringene skal skje som planlagt. Dersom de lokale prosjektene ikke får støtte, kan det bli utfordringer knyttet til å få gjennomført endringene. Det kan også bli mange lokale løsninger på problemer som bør løses likt på tvers av prostifellesråd. Dette er risiko som er aktuell i alle modellene. Det er for kort tid siden gjennomført tilsvarende sammenslåingsprosesser både som følge av kommunereformen, som berørte 120 kirkelige fellesråd I 2017 var det også en omfattende virksomhetsoverdragelse fra staten til RDNK, hvor det har blitt bygget opp vesentlig kompetanse i endringsarbeid.

13 TEMAER FOR VIDERE UTREDNING

På grunn av begrenset tid og kapasitet, og dels fordi det ligger utenfor hovedutvalgets mandat, er det noen temaer arbeidsgruppene og innspillsrunden har tatt opp som hovedutvalget ikke har fått anledning til å utrede nærmere. Flere av disse temaene kan etter hovedutvalgets syn være viktige for en vellykket reform, og bør derfor utredes nærmere.

Inndelingen av prostier og sokn. Ved en eventuell etablering av nye fellesorganer, er det etter utvalgets vurdering naturlig å ta utgangspunkt i prostinivået, men også gå kritisk igjennom dagens inndeling av prostier. Størrelsen på prostiene målt ut fra både antall medlemmer, ansatte og geografisk utstrekning, kan ha mye å si for hvordan ny kirkelig organisering vil virke. Det samme gjelder hvorvidt prostiene korresponderer med andre eksisterende regionale inndelinger for eksempel i form av kommunesamarbeid. Også soknenes størrelse vil ha betydning for hvordan ny kirkelig organisering kan virke, men eventuelle endringer i sokneinndelingen kan gjøres løst fra implementeringen av ny organisering. Hovedutvalget behandler disse spørsmålene på overordnet nivå i avsnitt 12.2, og peker på at dette er noe som må utredes videre.

Bispedømmenivåets roller og oppgaver hvis arbeidsgiveransvaret flyttes. Dersom bispedømmenivået ikke lenger skal ha arbeidsgiveransvar for prester og proster på samme måte som i dag, skaper dette behov for å gå gjennom rollene og oppgaveporteføljene til både bispedømmerådet og de ansatte på bispedømmekontoret på nytt. Et selvstendig tema i denne sammenhengen er bispedømmenivåets rolle i arbeidet med kompetanseheving i Den norske kirke, og som kirkefaglige kompetansemiljøer i lys av at slik kompetanse også bygges opp på det nasjonale nivået og lokale nivåer. Hvordan de ulike instansene på bispedømmenivået konkret vil bli påvirket av ny organisering, og hvilke roller og oppgaver de bør ha, vil avhenge av hvordan organiseringen av arbeidsgiveransvaret operasjonaliseres i ny organisering. Hovedutvalget har derfor bare drøftet spørsmålene overordnet, se avsnitt 5.8 og særskilt om behovet for en gjennomgang av de ulike nivåene som kompetanseorganer i avsnitt 2.4.

Organisering og ledelse av arbeidsplassen lokalt. De som arbeider i lokalkirken vil normalt ha sin faste arbeidsplass på et menighetskontor i det enkelte sokn, i en del tilfeller også i selve kirken. Ansatte i lokalkirken omfatter vel å merke både personer som er ansatt av prostifellesrådet, og personer som er ansatt av menighetsrådene. Med nytt fellesorgan på prostinivå må det gjøres nye vurderinger bl.a. av hvordan de ansattes arbeidstid skal fordeles mellom prostikontoret og menigheten: Mens målene om større fagmiljøer og mer tverrfaglig samarbeid kan tilsi stor grad av fysisk samlokalisering, kan hensynet til nærhet til lokalmenigheten og akseptabel reisetid tale for at mer av arbeidstiden brukes lokalt. Hovedutvalget ser også at ledelsen lokalt kan ha stor betydning for arbeidsmiljøet, frivilligheten, tjenestetilbudet og ressursbruken i det enkelte sokn. Praksis i dag er svært ulik, både hva gjelder ledelsen og andre sider ved organiseringen. Hovedutvalget anbefaler at det gjøres en kartlegging av dagens praksis og erfaringer. Først når slik kunnskap er på plass, kan det gjøres en vurdering av hva som er god organisering og ledelse lokalt i ny kirkelig organisering

Styringsoppgaver: I avsnitt 5.9 er det pekt på noen styringsoppgaver som Kirkemøtet kan vurdere å legge til nasjonalt nivå med hjemmel i Kirkemøtets organiseringskompetanse jf. avsnitt 7.3.3 og utvalget mener at det er behov for å utrede dette nærmere. En slik utredning må også ta opp i seg vurderinger av hva som er en god balanse mellom lokal og nasjonal styring, jf. også mandatets mål om nasjonal regulering av det som er nødvendig og forenkling der det er mulig.

Samling av oppgaver under nasjonal ledelse. Det er behov for å gjennomføre en nærmere utredning med risikovurdering av en eventuell samling av oppgaver innenfor regnskapsførsel, lønnsoppgaver, arkivoppgaver mv. jf. avsnitt 5.9 og 7.3.3. Utredningen må inneholde både styringsmessige og økonomiske konsekvenser ved en slik eventuell samling.

13 Temaer for videre utredning

Fagmiljøer: Det bør etter hovedutvalgets vurdering gjennomføres en helhetlig gjennomgang av hva slags fagkompetanse man skal ha på ulike nivåer (sokn, prosti, bispedømme, nasjonalt), for å sikre at man har riktig kompetanse på riktig nivå, uten at det blir dupliseringer av kompetansemiljøer.

Økonomistyring og -rapportering: Alle modeller vi belyser, forutsetter at prostifellesrådets virksomhet skal finansieres både med statlig og kommunalt tilskudd, i tråd med forutsetningene i trossamfunnsloven. Et nytt mellomnivå vil, uavhengig av arbeidsgivermodell, måtte sikre gode prioriteringer og effektiv bruk av ressursene for å understøtte god økonomiforvaltning. God og transparent økonomistyring og -rapportering er viktig både for de som finansierer kirken og for kirkens eget arbeid med kontinuerlig forbedring til beste for alle. Hvordan fremtidig økonomistyring og -rapportering skal foregå i en prostimodell må utredes videre.

Behov for omdisponering av midler til pretestillinger: Fra tid til annen vil det kunne være behov for å omdisponere midler til pretestillinger mellom prostiene, f.eks. ved etablering av nye lokalsamfunn eller omfattende fraflytting. Prinsipper for dette og tilhørende rutiner må reguleres i kirkeordningen eventuelt ifm. rammetilskuddet som ytes. Dette må utredes videre.

Kontaktmøter mellom nivåene. Det bør vurderes etablert kontaktmøter for dialog mellom prostifellesrådene og bispedømmet/RDNK.

Grunnlagsbestemmelser i kirkeordningen: I innspillsrunden ble det pekt på at Kirkerådet i høringen om kirkeordningen høsten 2018 hadde fremmet forslag om å inkludere noen grunnlagsbestemmelser i et eget kapittel om Den norske kirkes grunnlag i kirkeordningen, men på bakgrunn av høringsrunden gikk Kirkerådet bort fra å vedta disse bestemmelsene i første omgang. Bakgrunnen var at forslagene til bestemmelser ikke hadde tilstrekkelig grad av samlende tilslutning som Kirkerådet anså som nødvendig for grunnlagsbestemmelser for Den norske kirke. Samtidig uttalte Kirkerådet i saksdokumentet til Kirkemøtet:

«Selv om disse bestemmelsene ikke foreslås som en del av Den norske kirkes grunnlag nå, vil det være viktig at de implementeres i det fremtidige arbeid med kirkeordning. Kirkerådet legger opp til at det vil foregå et videre arbeid med disse grunnlagsparagrafene fremover, med sikte på at saksinnholdet innarbeides i kirkeordningen» (saksorienteringen til sak KM 06/19 side 20).

Et videre arbeid med slike grunnlagsbestemmelser har ikke vært en del av hovedutvalgets utredningsmandat.

Gjennomgang av tjenesteordningene: Det vil være naturlig å gjennomgå tjenesteordningene for de vigslede stillingene på nytt i lys av forslaget til ny kirkelig organisering. Tjenesteordning for prost bør gjennomgås særskilt. Ansvar og oppgaver som tillegges prost, forutsettes fastsatt i delegasjonsreglement fastsatt av prostifellesrådet/daglig leder. Det gjøres en særlig gjennomgang av nasjonalt regelverk med sikte på å avklare grenseflaten mellom de demokratisk valgte styringsorganer, daglig leder, prost/kirkefaglig ledelse i prostiet og de enkelte profesjonsgruppers lederansvar.

Domprostens rolle som biskopens faste vikar: I dagens ordning er prost i et prosti med domkirke domprost og biskopens faste vikar. Biskopen kan i særskilte tilfeller bemyndige domprosten til å utføre bispetjeneste, men domprosten kan ikke i noe tilfelle forrette ordinasjon til prestatjeneste. Fordi prosterollen endres ved ny kirkelig organisering, vil det også påvirke domprostens rolle og oppgaver. Det kan bli behov for å gjennomgå domprostens tjenesteordning spesielt med tanke på hvordan eventuelle endringer i tjenesteordning for prost kan forenes med domprostens rolle som biskopens faste vikar. Dette gjelder også fordi det vil være tilfeller der andre proster enn domprosten er fungerende biskop. Det vil være behov for å vurdere nærmere domprostens rolle som biskopens faste vikar, eventuelt om det er nødvendig å etablere en ny ordning for hvem som skal være biskopens faste vikar.

Nye valgeregler: Hovedutvalgets forslag om endret sammensetning og endrede valgordninger vil medføre et behov for å vedta nye valgeregler. For at kirkevalget 2027 skal kunne gjennomføres i henhold til ny sammensetning, må de nye valgreglene vedtas senest på Kirkemøtet i 2026. Regler for valg av prostifellesråd vil kunne vedtas tidligere som en

13 Temaer for videre utredning

videreutvikling av dagens regler for valg av kirkelig fellesråd. Samtidig må det også utredes nærmere regler for valg av samiske representanter til prostifellesrådet.

Ny ordning for døvemenighetene og døvepresttjenesten: I tråd med hovedutvalgets anbefaling i avsnitt 5.10.2, bør det utredes en ny ordning for døvemenighetene og døvepresttjenesten.

Øvrige deler av kirkeordningen: I Kirkemøtets vedtak ble Kirkerådet bedt om «å fremme et forslag til Kirkemøtet om fremtidig arbeidsgiverorganisering og den øvrige kirkeordning». Hovedutvalget har utredet de bestillingene som ligger i hovedutvalgets mandat knyttet til arbeidsgiverorganisering, biskopens rolle, kirkelig demokrati og valgordninger og kirke og kommune. Øvrige deler av kirkeordningen, i den grad det er behov for endringer i denne, vil eventuelt måtte utredes videre.

Nærmere saksbehandlingsregler for tilsynet: Det bør utredes nærmere krav til begrunnelse mv. for avgjørelser biskopen foretar i sin utøvelse av tilsynet, for å styrke rettssikkerheten for de som står under tilsyn.

Regler om tap av vigslingsfullmakter: Kirkeordningen inneholder regler om tap av presterettigheter, men ikke eksplisitte regler om tap av vigslingsfullmakter. Kirkeordningen bør også få tydelige bestemmelser om tap av vigslingsfullmakter for andre enn prestene.

Det arbeidsrettslige virksomhetsområdet: Om det er ønskelig å innskrenke det arbeidsrettslige virksomhetsområdet i modell 2 og 3 og om Kirkemøtet i så fall har myndighet til å beslutte en slik innskrenkning til arbeidstakernes ugunst.

Tydeliggjøre ansvarsfordelingen mellom menighetsråd og prostifellesråd: Gitt at prostifellesrådet får en formålsbestemmelse om «å bistå menighetsrådene i deres arbeid for å vekke og nære det kristelige liv i prostiets sokn» bør den konkrete ansvarsfordelingen lokalt videre utredes. Ut over det som er beskrevet i denne rapporten bør det presiseres hvilke konkrete oppgaver som skal ligge til de ulike organene.

Tilsettingsordninger: Det må utredes nærmere tilsettingsordninger for ulike grupper ansatte, herunder hvilken innflytelse menighetsrådet og biskopen skal ha ved ulike typer tilsetninger.

Forsidebilder: Bo Mathisen/Den norske kirke

Baksidebilde: Von kommunikasjon/Den norske kirke





DEN NORSKE KIRKE

Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Omar Paal Aardal	421	19/04001-137	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
40/21	Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	14.06.2021

Referatsaker Sør-Hålogaland bispedømmeråd 14. juni 2021

Vedlegg:

Referat fra teamsmøte i SMM 23.04.21

201119 vedtekter SKBN_

Rapport Verktøy og ressurser

Representantskapsmøte Kirkens Bymisjon Nordland 19.05.21 Protokoll underskrevet

Informasjon om omorganiseringsprosess i Kirkens Bymisjon - til SHBDR møte 14.06.21

210603 kort orientering til SHBDR fra SKBN

2021 REFEREAT representantskapsmøte KiN

Saksorientering

- Aktuelt fra råd og utvalg der rådet er representert
- Kirkerådet
- Ungdomsrådet
- Kirkens Nødhjelps representantskap
- Nord-Norges diakonistiftelse
- Evt. andre råd og utvalg
- SMM – samarbeid menighet og misjon – se vedlagt referat
- Kirkens bymisjon Nordland – se vedlagte dokumenter
- Kirkemusikksenter Nord (KiN) – referat fra representantskapsmøte
- Biskopens kvarter

Forslag til vedtak

Framlagte referatsaker 14. juni 2021 tas til orientering

Notat til BDR om arbeid med nasjonal utredningsprosess om mulig endring i Kirkens Bymisjon Norge:

Kirkens Bymisjon i Norge: Forvaltning og organisering «Verktøy og ressurser – risiko og sårbarhet i et nasjonalt perspektiv»

Kirkens Bymisjon nasjonalt er nå inne i en prosess der de utreder mulighet for omorganisering og ser på muligheter for at Kirkens Bymisjon i Norge videreføres og utvikles til en organisasjon.

Pr. i dag foreligger det en tentativ iverksetting av omorganisering fra 01.01.2022.

Vi viser til vedlagt informasjon fra Kirkens Bymisjon Nordland om status i prosessen.

Denne saken ble drøftet i representantskapsmøtet til Kirkens Bymisjon Nordland 19.05.21 med følgende vedtak:

Enstemmig vedtak:

«Representantskapet i Kirkens Bymisjon i Nordland (SKBN) er av styret og daglig leder blitt orientert om det omfattende arbeidet som nå pågår, initiert fra Kirkens Bymisjon i Oslo, om å endre samarbeidsstruktur mellom de ulike stiftelsene som driver Bymisjonsarbeid mange steder i Norge.

Som representantskap er det vår oppgave å følge stiftelsen, med et særlig blikk på at virksomhetens formål ivaretas.

Representantskapet er åpne for at samarbeidsformer kan endres og utvikles, og gjennom hele SKBNs historie har det hatt stor verdi å samarbeide med SKBO og de andre stiftelsene.

For SKBN er lokalt nærvær aller viktigst, både overfor brukere og samarbeidspartnere. Slik oppstår gode samarbeid og kontaktlinjer på tvers i lokalsamfunnet. Slik kan menigheter, bedrifter, offentlige organer, andre organisasjoner og enkeltpersoner knyttes sammen og bidra til et bedre lokalsamfunn og sterkere menneskeverd.

Vi støtter at saken utredes, men vil understreke at den lokale forankringen er avgjørende for SKBN. Vi ønsker fortsatt samarbeid, og opplever det som avgjørende at en utredning er åpen, involverende og tillitsbasert. Den må på en grundig måte beskrive både mulige og sannsynlige gevinster og omkostninger, dilemmaer og utfordringer.

Tidsnød og vanskelige betingelser for gode prosesser og kommunikasjon under pandemien, må ikke få prege en så viktig organisasjonsutvikling»

Her kan det være viktig å legge merke til av representantskapet i Kirkens Bymisjon Nordland påpeker:

- Hvordan en slik sammenslåing vil bli i fht den lokale forankringen og det lokale engasjementet.
- De ønsker en åpen prosess og bredde i utredningen.
- De ønsker at arbeidet gis nødvendig til med muligheter for fysiske møter mellom stiftelsene i prosessen.

I representantskapsmøtet 19.05 var representantene fra bispedømmeråd og kirkelig fellesråd tydelige på at de ønsker å orientere deres respektive råd om prosessen før sommeren. Det ble også meldt inn en forventning fra bispedømmeråd og kirkelig fellesråd om å kunne behandle og uttale seg i prosessen før det foreligger et endelig vedtak.

Representantskapet er øverste organ i Stiftelsen Kirkens Bymisjon Nordland.

Utfra vedtekter for Stiftelsen Kirkens Bymisjon Nordland §5 skal representantskapet:

«Beslutte omdanning av stiftelsen herunder vedtektsendringer etter forslag fra styret».

Sør-Hålogaland Bispedømmeråd og tidligere Domkirkens Diakonistiftelse (nå Bodø kirkelige fellesråd) er stiftere av Kirkens Bymisjon Nordland (KBMN).

Disse organene er representert ved hvert sitt medlem i Representantskapet for Kirkens Bymisjon Nordland:

- Kirkens Bymisjon Oslo
- Sør-Hålogaland Bispedømmeråd
- Bodø kirkelige fellesråd
- Styret i Kirkens Bymisjon Nordland,
- Domprosten i Bodø.

Fra Sør-Hålogaland bispedømmeråd er Brita Bye fast medlem, med Anne-Grethe Sivertsen som varamedlem.

Videre fremdrift:

Sør-Hålogaland Bispedømmeråd får i denne omgang informasjon om at det er en prosess i gang med utredning av organisasjonsform.

Denne saken vil komme tilbake til bispedømmerådet på et senere tidspunkt. Bispedømmerådet kan vurdere om de vil ha saken til bispedømmerådet for uttalelse eller om det skal delegeres til stiftsdirektør. Daglig leder ved Kirkens Bymisjon kan gjerne komme i BDR møte til høsten for å informere om denne saken.

Det legges opp til ekstraordinært representantskapsmøte i Kirkens Bymisjon Nordland høsten 2021.

PROTOKOLL REPRESENTANTSKAPSMØTE 2021

STIFTELSEN KIRKENS BYMISJON NORDLAND



Tilstede:

Elin Vangen, Domprost i Bodø, leder av representantskapet,

Arnhild Taksdal, Stiftelsen Kirkens bymisjon Oslo

Brita Bye, Den norske kirke v/Sør-Hålogaland bispedømmeråd

Elin Sofie Valøy, Bodø kirkelige fellesråd

Marte Bugge, Stiftelsen Kirkens bymisjon Nordland

Andre:

Egil Arnsby, daglig leder av Stiftelsen Kirkens bymisjon Nordland.

Inger Johanne Lindahl, nestleder Stiftelsen Kirkens bymisjon Nordland

Hilde Fylling, avtroppende styreleder Stiftelsen Kirkens bymisjon Nordland. Hun var invitert til å delta på sak 5.

Sted: Møtet ble flyttet til Bodø Kirkelige fellesråd sine lokaler. Arnhild Taksdal deltok på teams.

Tid: Onsdag 19 mai kl 15:30- 18:30

SAKSLISTE:

RS 01/21 Godkjenning av innkalling og saksliste.

Vedtak: Innkalling og saksliste godkjennes

RS 02/21 Valg av referent og protokollunderskrivere

Vedtak:

Referent: Inger Johanne Lindahl

Protokollunderskrivere: Brita Bye og Elin Sofie Valøy.

RS 03/21 Orientering om drift

Daglig leder orienterte om stiftelsens drift.

RS 04/21 Årsmelding og regnskap 2020

Det ble en åpen samtale om stiftelsen arbeid og oppdrag i et annerledes år med pandemi, avvikling av Fri og nyetablering i Mo i Rana.

Årsmeldingen beskriver godt stiftelsens oppdrag; å avdekke, lindre og påvirke.
Kirkelig diakonal og teologisk forankring i stiftelsen etterspørres.
Hvordan ivaretas og synliggjøres dette i stillinger, ledelse og arbeidet i sin helhet? Hvordan synliggjøres verdiene og oppdraget? Hvordan ivaretas den kirkelige diakonale identitet i de større felles nasjonale prosessene (jamfør sak 05/21)

Vedtak: Årsmelding og regnskap ble tatt til orientering.

**RS 05/21 Kirkens Bymisjon i Norge: Forvaltning og organisering
«Verktøy og ressurser – risiko og sårbarhet i et nasjonalt perspektiv»**

Avtroppende styreleder, Hilde Fylling, og stiftelsens daglige leder, Egil Arnsby, orienterte om den nasjonale utredningsprosessen, om styrets ståsted og vedtak så langt i saken.
Representantene fra bispedømmeråd og kirkelig fellesråd var tydelig på at deres respektive råd ønsket å bli orientert om prosessen før sommeren. Det ble også meldt inn en forventning fra bispedømmeråd og kirkelig fellesråd om å kunne behandle og uttale seg i prosessen før det foreligger et endelig vedtak.
Representantskapets leder, Elin Vangen, la fram et forslag til vedtak som ble behandlet i møtet. Dette ble noe endret i møtet.

Enstemmig vedtak:

Representantskapet i Kirkens Bymisjon i Nordland er av styret og daglig leder blitt orientert om det omfattende arbeidet som nå pågår, initiert fra Kirkens Bymisjon i Oslo, om å endre samarbeidsstruktur mellom de ulike stiftelsene som driver Bymisjonsarbeid mange steder i Norge.

Som representantskap er det vår oppgave å følge stiftelsen, med et særlig blikk på at virksomhetens formål ivaretas.

Representantskapet er åpne for at samarbeidsformer kan endres og utvikles, og gjennom hele SKBNs historie har det hatt stor verdi å samarbeide med SKBO og de andre stiftelsene.

For SKBN er lokalt nærvær aller viktigst, både overfor brukere og samarbeidspartnere. Slik oppstår gode samarbeid og kontaktlinjer på tvers i lokalsamfunnet. Slik kan menigheter, bedrifter, offentlige organer, andre organisasjoner og enkeltpersoner knyttes sammen og bidra til et bedre lokalsamfunn og sterkere menneskeverd.

Vi støtter at saken utredes, men vil understreke at den lokale forankringen er avgjørende for SKBN. Vi ønsker fortsatt samarbeid,

og opplever det som avgjørende at en utredning er åpen, involverende og tillitsbasert. Den må på en grundig måte beskrive både mulige og sannsynlige gevinster og omkostninger, dilemmaer og utfordringer. Tidsnød og vanskelige betingelser for gode prosesser og kommunikasjon under pandemien, må ikke få prege en så viktig organisasjonsutvikling.

RS 06/21 Valg av leder, nestleder og styremedlemmer

Vedtak:

Følgende styremedlemmer velges for perioden 2021-2023:

Åshild Opøyen velges som leder.
Kristian Fanghold velges som nestleder. Dette er hans siste periode
Merethe Lindqvist velges for to nye år.
Sindre Amandus Torbjørnsen velges som personlig vara for Merethe Lindqvist og velges for to år.
Eirik Simonsen velges som vara for to nye år. Dette er hans siste periode.

Styrets sammensetning for 2021 til 2022 blir:

Åshild Opøyen, leder
Kristian Fanghol, nestleder
Merethe Lindqvist
Catrine Torbjørnsen Halås,
Jann Arne Løvdahl
Johannes Heggland,
Frank Ivan Bjørkmo.
Varamedlemmer:
Eirik Andre Simonsen.
Amina Winningah
Personlig vara:
Sindre Amandus Torbjørnsen for Merethe Lindqvist
Ragnhild Kaski for Johanne Heggland

RS 07/21 Oppnevning av valgkomité og leder

Vedtak:

Vigdis Larsen velges som leder for valgkomiteen 2022.
Ståle Sårheim og Barbro Holand velges som medlemmer i valgkomiteen 2022.

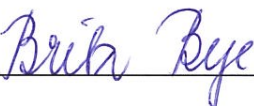
RS 08/21 Valg av revisor

Vedtak: PwC velges som stiftelsens revisor.

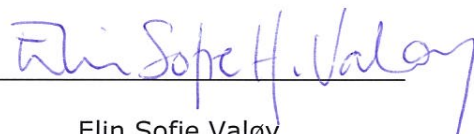
RS 09/20 Eventuelt

Ingen saker ble meldt.

Bodø 19 mai 2021.



Brita Bye



Elin Sofie Valøy

VEDTEKTER FOR

STIFTELSEN KIRKENS BYMISJON NORDLAND

§ 1

Stiftelsen Kirkens Bymisjon Nordland (tidligere Stiftelsen Kirkens Bymisjon Bodø) har som formål å fremme diakonale tiltak som bidrar til å virkeliggjøre kirkens oppdrag. Formålet fremmes i samarbeid med Den norske kirkes organer og i overensstemmelse med dens bekjennelse. Ethvert tiltak som er i overensstemmelse med formålet, kan besluttet iverksatt og opprettholdt så lenge det finnes hensiktsmessig.

§ 2

Formålet søkes fremmet i samarbeid med kirken, myndigheter, institusjoner og organisasjoner, og ved hjelp av ansatte og frivillige medarbeidere.

§ 3

Stiftelsens grunnkapital er kr.125. 000,- Grunnkapitalen er uangripelig.

§ 4

Stiftelsens representantskap består av fem medlemmer som skal oppnevnes slik:

- A. Ett medlem med varamedlem oppnevnes av Stiftelsen Kirkens Bymisjon Oslo
- B. Ett medlem med varamedlem oppnevnes av Sør-Hålogaland Bispedømmeråd.
- C. Ett medlem med varamedlem oppnevnes av Kirkelig fellesråd i Bodø
- D. Ett medlem med varamedlem oppnevnes av styret i Kirkens Bymisjon Nordland
- E. Domprosten i Bodø eller dennes representant er fast medlem

Medlemmene av representantskapet velges for to år. Medlemmene kan ikke sitte mer enn tre valgperioder med unntak av oppnevningen i punkt E.

Domprosten i Bodø eller dennes representant er leder i representantskapet.

§ 5

Representantskapet har følgende oppgaver:

- Føre tilsyn med stiftelsens virksomhet herunder gjennomsyn av styrets avgitte årsberetning og årsregnskap
- Beslutte omdanning av stiftelsen herunder vedtektsendringer etter forslag fra styret
- Velge styremedlemmer og varamedlemmer til styret
- Velge leder og nestleder til styret
- Oppnevne valgkomite med leder og to medlemmer
- Velge revisor, som skal være statsautorisert, fastsette dennes godtgjørelse og om nødvendig utferdige instruks for denne
- Drøfte stiftelsens virksomhet generelt

Representantskapet holder møter så ofte lederen finner det nødvendig, eller når minst tre medlemmer krever det. Som regel har representantskapet møte en gang i året.

Representantskapet er beslutningsdyktig når minst tre medlemmer er til stede. Ved stemmelikhet har

lederen dobbeltstemme.

Styret, daglig leder og avdelingsledere har i rett til å delta i representantskapets møter, men er uten stemmerett.

§ 6

Styret består av syv medlemmer og fire varamedlemmer.

Representantskapet oppnevner følgende:

- Leder, nestleder og to medlemmer
- Ett medlem med brukererfaring og en personlig varamedlem med brukererfaring
- En ansattrepresentant
- To varamedlemmer

Stiftelsen Kirkens Bymisjon Oslo oppnevner følgende:

- Ett medlem med personlig varamedlem

Leder, nestleder, styremedlemmer og varamedlemmer oppnevnes for to år og kan reoppnevnes for inntil tre perioder

I styret møter daglig leder og nestleder med tale- og forslagsrett, men uten stemmerett. Andre ledere og ansatte møter når det er hensiktsmessig.

§ 7

Styret er stiftelsens øverste organ og er ansvarlig for forvaltningen av stiftelsen og at stiftelsens formål ivaretas. I dette inngår følgende:

- Ansette daglig leder og nestleder
- Føre tilsyn med daglig leder og om nødvendig utferdige instruksjoner
- Vedta budsjett og strategiske mål for virksomheten
- Godkjenne årsmelding
- Fastsette årsregnskap med årsberetning
- Styret kan beslutte pantsettelse av faste eiendommer

Det skal føres protokoll over styrebehandlingen.

Styret er beslutningsdyktig når minst fire medlemmer er til stede. Styrets beslutninger treffes med alminnelig flertall blant de møtende. Ved stemmelikhet har lederen dobbeltstemme.

§ 8

Styrets leder eller nestleder, sammen med ett styremedlem, forplikter Stiftelsen Kirkens Bymisjon Nordland med sine underskrifter. Dette gjelder også ved opptakelse og ytelse av pantelån, samt hva som står i forbindelse med dette og ved kjøp og salg av fast eiendom.

Styret kan meddele prokura.

Styret kan oppnevne saksforberedende, rådgivende eller besluttende organer som er fullt ut underlagt styrets omgjørings- og instruksjonsmyndighet.

Styret kan gi styremedlemmer eller daglig leder rett til å representere stiftelsen utad, alene eller i fellesskap. Styret kan når som helst trekke tilbake denne fullmakten.

§ 9

Forandring av disse vedtektene må vedtas både av styret og representantskapet. Begge disse steder kreves 2/3 flertall.

Innkallelse til behandling av vedtektsendringer, må skje med minst en måneds varsel både til styret og representantskapet. Forslag til vedtektsendringer skal vedlegges innkallelsen.

§ 10 kan ikke endres uten etter samtykke fra Stiftelsen Kirkens Bymisjon Oslo.

§ 10

Det er inngått samarbeidsavtale mellom Stiftelsen Kirkens Bymisjon Nordland og Stiftelsen Kirkens Bymisjon i Oslo. Dersom avtalen opphører, er representantskapet forpliktet til å oppløse eller omdanne stiftelsen og videreføre arbeidet under annet navn (jfr. Samarbeids- avtalens pkt. 5.) dersom ikke annet er bestemt av Stiftelsen Kirkens Bymisjon i Oslo.

Oppløsning av Stiftelsen Kirkens Bymisjon Nordland av andre årsaker enn opphør av samarbeidsavtalen, må vedtas på samme måte som bestemt i § 9.

Det er en forutsetning for oppløsning av Stiftelsen Kirkens Bymisjon Nordland at vilkår for omdanning som nevnt i lov om stiftelser av 2001 § 46 er oppfylt.

Ved oppløsning av stiftelsen må bestemmelse om hvordan Stiftelsen Kirkens Bymisjon Nordland sine midler skal disponeres ikke stride mot vedtektenes § 1.

Hvis mulig skal kapitalen ved oppløsningen gå til annen virksomhet i Nord-Norge som bærer navnet Kirkens Bymisjon, etter styrets og representantskapets beslutning.

§ 11

Stiftelsen Kirkens Bymisjon Nordland er sammenslått med Stiftelsen Gatemagasinet i Salten fra og med 01.01.2019 og for alle tidspunkter.

Stiftelsen Kirkens Bymisjon Nordland vil videreføre Stiftelsen Gatemagasinet i Salten sitt formål så langt det er mulig gjennom å fortsette arbeidet med å tilby målgruppen gatemagasin for salg.

Fastsatt som Stiftelsen Kirkens Bymisjon Bodøs vedtekter på representantskapsmøtet 4.11.1993

Som stiftere møtte:

Stiftelsen Kirkens Bymisjon Oslo ved Roald Steinbakk

Domkirkens Menighets Diakonistiftelse ved Anna Marie Wessel-Berg

Revidert på årsmøte 27. april 2005 og representantskapsmøte 7. desember 2006.

Revidert i styremøte 28. mars 2017 og årsmøte 23. mai 2017

Revidert i styremøte 26. februar 2018 og representantskapsmøte 22.mai 2018

Revidert i styremøte 18 februar 2019 og representantskapsmøte 23 mai 2019. Endring av formål.

Revidert i styremøte 2.mars 2020 og representantskapsmøte 26. mai 2020. Stiftelsen endret navn.

Revidert i styremøte 21. september 2020 og representantskapsmøte 19.nov 2020. Endring av §6.

Delprosjekt 3: Kirkens Bymisjon i Norge

Prosjekt Verktøy og ressurser

– Risiko og sårbarhet i forvaltningen
og organiseringen i et nasjonalt perspektiv

Konfidensiell



Delprosjekt 3: Kirkens Bymisjon i Norge

Prosjekt Verktøy og ressurser

– Risiko og sårbarhet i forvaltningen og organiseringen i et nasjonalt perspektiv

Konfidensiell

Oslo, 15. januar 2021

Grafisk design og grafikk: Kirkens Bymisjon, 2021
Foto: Torstein Ihle

**«Kirkens Bymisjon er aldri et mål i seg selv,
men utelukkende en kraft, en plattform eller en katalysator
for den bevegelsen som kan føre til at
mennesker erfarer respekt, rettferdighet og omsorg.»**



Innhold

Kapittel 1	Innledning	6
1.1	Rapportens oppbygging	7
Kapittel 2	Organisasjonsutvikling i Kirkens Bymisjon Norge	8
2.1	Bakgrunn	9
2.2	Analysemodell for utvikling av organisasjoner	10
2.3	Målbilde for endringsbehovene – i «Delprosjekt 3: Kirkens Bymisjon i Norge»	10
2.4	Status for implementering av «Delprosjekt 3: Kirkens Bymisjon i Norge»	12
2.5	Forankring av «Delprosjekt 3: Kirkens Bymisjon i Norge»	13
Kapittel 3	Prosjekt «Verktøy og ressurser»	14
3.1	Rammer og leveranser	15
3.2	Prosess og organisering av arbeidet	16
3.3	Forankring og kommunikasjon med interessenter	16
Kapittel 4	Metodikk for organisasjonsutvikling	20
4.1	Virksomhetsarkitektur	21
4.2	Porteføljestyling	22
4.3	Prosjektstyring	22
4.4	Organisering av virksomhetsarkitektur og porteføljestyling	24
4.5	Anvendelse av metodikken i «Verktøy og ressurser»	24
Kapittel 5	Overordnet målbilde og gapanalyse	28
5.1	Målbilde	29
5.2	Gapanalyse	29
Kapittel 6	Funn og analyse for funksjonsområdene	32
6.1	Kvalitetsledelse	33
6.2	Informasjonssikkerhet og personvern (GDPR)	34
6.3	IT	34
6.4	Prosjektledelse	35
6.5	Journalssystem	36
6.6	HR/HMS	37
6.7	Kommunikasjon	37
6.8	Marked	38
6.9	Styrearbeid og representantskap	38
6.10	Søknad eksterne tilskudd/midler	39

6.11	Økonomistyring	40
6.12	Økonomitjenester	40
6.13	Innkjøp og anskaffelser	41
6.14	Eiendom	41
6.15	Ekstern finansiering, anbud og konkurranser	42
6.16	Dokumenthåndtering, samhandling og arkiv	43
Kapittel 7 Anbefalte tiltak		44
Kapittel 8 Organisering – juridisk analyse og vurdering		50
8.1	Innledning	51
8.2	Arbeidsprosess	51
8.3	Styrende verdi	52
8.4	Mandatet	52
8.5	Avgrensning	52
8.6	Bakgrunn	52
8.7	Oppsummert fra andre arbeidsgrupper i prosjektet «Verktøy og ressurser»	53
8.8	Kluges rapport	54
8.9	Kluges konklusjon og anbefaling	55
8.10	Prosjektets vurderinger	55
8.11	Noen vurderinger knyttet til de ulike modellene	57
8.12	Avbøtende tiltak	57
8.13	Noe om inntekter	58
8.14	Prosjektets anbefaling	59
8.15	Forankring	61
Kapittel 9 Anbefaling til videre arbeid		62
Vedleggsliste		64

Kapittel 1

Innledning

«Rapporten vurderer **risiko og sårbarhet** innenfor
forvaltningen og organiseringen i et nasjonalt perspektiv.»



Prosjekt «Verktøy og ressurser» inngår som en del av «Delprosjekt 3: Kirkens Bymisjon i Norge».

Verktøy og ressurser handler om å redusere risiko og forvalte felles ressurser innenfor en mest mulig hensiktsmessig organisering. Et større kartleggingsarbeid ble foreslått i rapporten til «Delprosjekt 3: Kirkens Bymisjon i Norge»:

«Delprosjekt 3: Kirkens Bymisjon i Norge» ser at det gjenstår et betydelig arbeid med videre utredninger og analyser for å treffe beslutninger innenfor pilaren som handler om verktøy og ressurser. Før implementeringsfasen og gjennomføring kan starte må neste fase i organisasjonsutviklingsprosjektet gjøre ytterligere juridiske og organisatoriske utredninger.

Prosjekt «Verktøy og ressurser» vurderer i denne rapporten risiko og sårbarhet i forvaltningen og organiseringen av Kirkens Bymisjon i et nasjonalt perspektiv, hvor kartlegginger inklusiv metodebruk, beskrivelser av målbilder for stab- og støttefunksjoner med tilhørende forslag til tiltak presenteres, og hvor vurdering og anbefaling av fremtidig hensiktsmessig organisering inngår.

1.1. Rapportens oppbygging

Rapporten er delt i *ni kapitler*. Etter innledningen i kapittel 1 presenteres bakgrunn og status for organisasjonsutvikling i Kirkens Bymisjon Norge. Kapittel 3 beskriver organiseringen av prosjekt «Verktøy og ressurser».

I kapittel 4 presenteres metodikken som er benyttet i prosjektet. Metodekapitlet gir en grundig gjennomgang av virksomhetsarkitektur og prosjektstyring som arbeidsverktøy.

I kapittel 5 presenteres det overordnede målbildet for prosjekt «Verktøy og ressurser» og samlet gapanalyse. I kapittel 6 beskrives funn og analyse pr. funksjonsområde.

Kapittel 7 beskriver anbefalte tiltak. Kapittel 8 presenterer juridisk analyse og vurdering av organisasjonsform. I kapittel 9 inneholder prosjektets anbefalinger til videre arbeid.



Kapittel 2

Organisasjons- utvikling i Kirkens Bymisjon Norge

«Kirkens Bymisjons visjon er at **alle mennesker** erfarer respekt, rettferdighet og omsorg.»



Kirkens Bymisjons formål og visjon driver oss hele tiden til å være i endring. For å oppfylle formålet på best mulig vis i årene som kommer, er dette betinget av at vi er våkne for endringer og utviklingstrekk i samfunnet. Kirkens Bymisjon er en kraft og en katalysator for den innsatsen som kan bidra til at alle mennesker erfarer respekt, rettferdighet og omsorg.

2.1 Bakgrunn

I 2015 fikk generalsekretæren i oppdrag fra styret i Stiftelsen Kirkens Bymisjon Oslo, i kraft av stiftelsens lederrolle i Fellesrådet av Kirkens Bymisjoner i Norge, å gjøre en organisasjonsgjennomgang. Dette oppdraget ble organisert som et prosjekt med tre delprosjekter:

- «Delprosjekt 1: Kirkens Bymisjon og omverdenen».
- «Delprosjekt 2: Kirkens Bymisjon i Oslo».
- «Delprosjekt 3: Kirkens Bymisjon i Norge».

Arbeidet med organisasjonsutviklingsprosjektet ble første gang presentert i Fellesrådet for Kirkens Bymisjon i Norge (FBN) høsten 2015, og senere organisert i de tre delprosjektene.

To av delprosjektene handlet om Kirkens Bymisjon i Norge; «Delprosjekt 1: Kirkens Bymisjon og omverdenen» som blant annet la et viktig grunnlag for strategiarbeidet og «Delprosjekt 3: Kirkens Bymisjon i Norge».

«Delprosjekt 3: Kirkens Bymisjon i Norge» analyserte og vurderte nasjonalt kompetansebehov og samarbeid langs tre områder, også kalt pilarer (se figur 1 på side 11):

1. Visjon og formål.
2. Programmer (tiltak og virksomheter).
3. Verktøy og ressurser (forvaltning, ressurser og organisering).

Fellesrådet for Kirkens Bymisjon i Norge (FBN) er et samarbeid mellom 12 stiftelser, som alle har en egen samarbeidsavtale med Stiftelsen Kirkens Bymisjon Oslo. FBN har felles vedtekter som blant annet krever alle stiftelsenenes deltakelse i FBN. Stiftelsen Kirkens Bymisjon Oslo har ansvaret for å lede og organisere arbeidet i FBN (se mer om FBN og dets vedtekter og formål i kapittel 1.1.1 på side 7 i rapporten «Delprosjekt 3: Kirkens Bymisjon i Norge» (vedlegg 3).

2.2 Analysemodell for utvikling av organisasjoner

Arbeidet med de tre delprosjektene ble organisert ut fra en analysemodell med tre pilarer for å forstå, drøfte og utvikle organisasjonen (se figur 1 på side 11).

Denne rapporten tar for seg *pilar 3* «Verktøy og ressurser» som handler om å redusere risiko og forvalte felles ressurser innenfor en mest mulig hensiktsmessig organisering. Arbeidet innenfor pilar 3 beskrives slik i rapporten til «Delprosjekt 3: Kirkens Bymisjon i Norge»:

Innenfor pilar 3 ser vi at kostnadseffektiv drift er helt nødvendig, både for å forvalte ressursene mest mulig i tråd med formålet, og for å være en relevant samarbeidspartner.

Videre blir kartleggingsarbeidet gjennomført i prosjektet «Verktøy og ressurser» foreslått i rapporten til «Delprosjekt 3: Kirkens Bymisjon i Norge»:

«Delprosjekt 3: Kirkens Bymisjon i Norge» ser at det gjenstår et betydelig arbeid med videre utredninger og analyser for å treffe beslutninger innenfor pilaren som handler om verktøy og ressurser. Før implementeringsfasen og gjennomføring kan starte må neste fase i organisasjonsutviklingsprosjektet gjøre ytterligere juridiske og organisatoriske utredninger.

2.3 Målbilde for endringsbehovene – i «Delprosjekt 3: Kirkens Bymisjon i Norge»

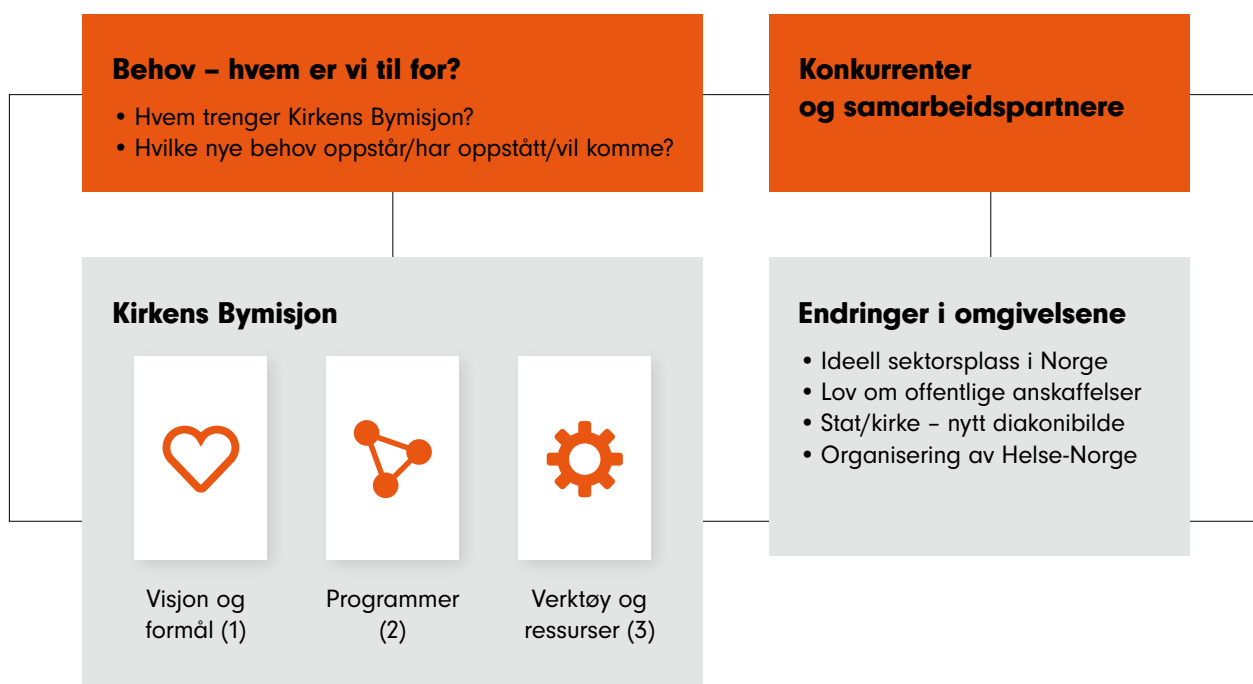
Målbildet presentert i rapporten til «Delprosjekt 3: Kirkens Bymisjon i Norge» er både en overordnet oppsummering av analysearbeidet, og en føring for videre organisasjonsutvikling. Arbeidet og kunnskapsinnhenting utkrystalliserte følgende punkter som målbilde for endringsbehovene:

- Styrke felles formål, visjon og verdier i Kirkens Bymisjon.
- Realisere formålet gjennom økt omfang, styrket faglighet og felles påvirkningskraft.
- Redusere risiko og forvalte felles ressurser innenfor en mest mulig hensiktsmessig organisering.

I rapporten «Delprosjekt 3: Kirkens Bymisjon i Norge» ble det i kapittel 1.5 utarbeidet styringsprinsipper for eventuelle endringer. Styringsprinsippene ble utarbeidet etter at intervjuene var gjennomført med alle daglige ledere, og ble senere presentert for det demokratiske nivået i alle 12 stiftelser. Alle forslag til endringer vurderes i lys av styringsprinsippene:

- Styrke Kirkens Bymisjon sin totale plass i det norske samfunnet, for å oppfylle formålet i enda større grad.
- Bevare lokal tilhørighet og praksisnær handlekraft.
- Utvikling vurderes i lys av organisasjonens formål og menneskers/samfunnets behov.
- Dele kunnskap og spre modeller innenfor våre fagfelt.
- Styrke ressursforvaltning.
- Sikre forvaltning av vårt omdømme.
- Ivareta og bygge kultur.

Figur 1: Analysemodell med tre pilarer for utvikling av organisasjoner



2.4 Status for implementering av «Delprosjekt 3: Kirkens Bymisjon i Norge»

Arbeidsprosessene, analysene og forslagene til tiltak er beskrevet og oppsummert i rapporten «Delprosjekt 3: Kirkens Bymisjon i Norge».

«Delprosjekt 1: Kirkens Bymisjon og omverdenen» dannet grunnlag for forslagene til tiltak som ble presentert i rapporten til Delprosjekt 3. Her er en oppsummering av status:

Pilar 1 – Formål og visjon

Våren 2019 ble det vedtatt likelydende formålsformulering og felles visjon for alle 12 stiftelser. Disse endringene ble styrebehandlet i 2019/2020 og vedtektene endret i samsvar med dette.

Pilar 2 – Programmer

Programmene representerer alle tiltak og aktiviteter for å oppfylle formålet; flere og bedre tjenester for mennesker som trenger det inkludert det å jobbe godt med avdekkings- og påvirkningsarbeid.

«Delprosjekt 3: Kirkens Bymisjon i Norge» konkluderte med at det burde utarbeides en felles strategi for Kirkens Bymisjon som tok utgangspunkt i de utfordringene som omverdensanalysen pekte på. Det ble også foreslått en plan som framskynder og koordinerer nye etableringer i områder Kirkens Bymisjon ikke er til stede i dag. Videre ble det foreslått å etablere nasjonale faglige nettverk og et mer samlet påvirkningsarbeid.

Det er gjennomført en eksplorativ prosess med bred involvering av ansatte for å legge grunnlaget for felles strategisk kurs. I desember 2019 ble Kirkens Bymisjons strategi 2020–2025 vedtatt for alle 12 stiftelser, og et felles implementeringsarbeid pågår nå med et koordinert arbeid med handlingsplaner for alle stiftelser fra januar 2021.

Et felles mandat for faglige nettverk er vedtatt, en utredning på kompetansebehov og kapasitet innen påvirkningsarbeid i organisasjonen er fullført, og en ny stilling som politisk seniorrådgiver i kommunikasjons- og påvirkningsseksjonen i Oslo, er etablert.

TV-aksjonen 2018

Det er også gjennom tre år (2015, 2016 og 2017) blitt samarbeidet om TV-aksjonssøknad som er sendt samlet fra alle 12 stiftelser. Søknadsarbeidet viste at det er mulig å samles om ett budskap, et formål og felles innsatsområder i tiden fremover.

Resultatet la grunnlag for et felles strategiarbeid. Videre har gjennomføringen av TV-aksjonen i 2018 «Mindre alene sammen» gitt gode resultater nasjonalt med bred publisitet.

Resultatene kan måles i mange nye tiltak i nye geografiske områder, antall mennesker vi når, innsamling, påvirkningsarbeid, kjennskap utad og organisasjonsbyggende og samlende innad. TV-aksjonen ga en veldig drahjelp til forslaget om å framskynde nye etableringer.

2.5 Forankring av «Delprosjekt 3: Kirkens Bymisjon i Norge»

Rapporten «Delprosjekt 3: Kirkens Bymisjon i Norge» ble presentert og drøftet i FBN-møte med styreledelsen 19. og 20. januar 2018. I dette møtet sluttet stiftelsene seg til at Kirkens Bymisjon må gjøre organisatoriske tilpasninger for å møte kravene fra omverdenen (les mer om forankring og involvering i tabell 3 på side 18 i rapporten «Delprosjekt 3: Kirkens Bymisjon i Norge»).

Arbeidet med å implementere forslagene til tiltak er gjort løpende fra rapporten ble styrebehandlet i de 12 stiftelsene.



Kapittel 3

Prosjekt «Verktøy og ressurser»

«Rammer og leveranser prosjektet baserer seg på er **tiltakene** som ble foreslått i *Delprosjekt 3: Kirkens Bymisjon i Norge*».



Prosjektarbeidet i 2020 innebærer kartlegginger, beskrivelser av målbilder for stab- og støttefunksjoner og forslag til tiltak i forvaltning og organisering for styrking av formålsoppnåelse for Kirkens Bymisjon i et landsdekkende og langsiktig perspektiv.

Forretningsmål for prosjekt

«Verktøy og ressurser»:

Redusere risiko og forvalte felles ressurser innenfor en mest mulig hensiktsmessig organisering. Vurdere potensialet i nye samarbeidsformer og skissere alternativer som utnytter felleskapets ressurser bedre enn i dag.

Prosjektmål for prosjekt

«Verktøy og ressurser»:

Vurdering og gjennomføring av de forslag til tiltak innenfor verktøy og ressurser som er beskrevet i rapporten fra «Delprosjekt 3: Kirkens Bymisjon i Norge».

3.1 Rammer og leveranser

Rammer og leveranser baserer seg på forslag til tiltak fra «Delprosjekt 3: Kirkens Bymisjon i Norge»:

- Utarbeide en ny juridisk utredning og organisasjonsanalyse som vurderer organisasjonsform med grunnlag i tidligere i analyser.
- En total gjennomgang av oppgaver inkludert støttefunksjoner, og innenfor aktuelle strategiske funksjoner inkludert tydelige retningslinjer for hva stiftelsene må ha felles, hva en kan velge og hvilke oppgaver som best ivaretas lokalt.
- Risikostyring og kvalitetsstyring.
- Beslutte organisasjonsform og ledelse, og gjennom det oppnå en tydeligere rolle og ansvarsforståelse av lederposisjoner nasjonalt.
- En vurdering av representasjon i styrer og representantskap i eksisterende stiftelser og eventuelt nye styringsorganer, inklusive vedtektsendringer.
- Utarbeidelse av en økonomisk fordelingsnøkkel for en nasjonal enhet.
- Utarbeidelse av et godt avtaleverk som tydeliggjør ansvarsfordeling ved utveksling av rådgivning og tjenester.
- Vurdere kvaliteten på styrearbeid i alle Kirkens Bymisjons-stiftelser, og eventuelt igangsette kompetansehevende arbeid for styrearbeid.

3.2 Prosess og organisering av arbeidet

Prosjektet hadde oppstart 1. februar 2020. Kartleggingsområder for stab- og støttefunksjoner ble identifisert, og ansatte med spisskompetanse på de ulike fagområdene ble utnevnt som arbeidsgruppeledere. Arbeidsgruppene hadde representanter fra ulike stiftelser og samlet sett ble 12 stiftelser representert i gruppene. Den opprinnelige fristen for innlevering av kartleggingsarbeidet var 1. mai 2020.

På grunn av Covid19-pandemien ble opprinnelig tidsplan justert. I den justerte tidsplanen var fristen for rapportering 1. september. Det ble gjennomført en digital workshop med arbeidsgruppelederne 9. juni.

Alle arbeidsgruppene leverte rapporter i en gitt mal innen tidsfristen. Det ble besluttet at arbeidsgruppene 1) «Juridisk analyse og vurdering», 2) «Ekstern finansiering, anbud, konkurranse» og 3) «Dokument, samhandling og arkiv» skulle avvente rapportene fra de andre kartleggingsområdene før de igangsatte sitt eget arbeid.

Prosjektgruppa satte ned en arbeidsgruppe som jobbet videre med analyse av funnene ved hjelp av metodikk for prosjektstyring og virksomhetsarkitektur. Det ble gjennomført regelmessige prosjektmøter og styringsgruppemøter for å kvalitetssikre prosessen.

3.2.1 Prosjektorganisering av «Verktøy og ressurser»

- Prosjekteier: Adelheid Firing Hvambdal.
- Prosjektleder: Torild Bugge.
- Styringsgruppe:
Adelheid Firing Hvambdal,
Janne Friberg Sørensen,
Per Bjørner Myrbostad, Mette Kalve.
- Prosjektgruppe:
Torild Bugge, Kjell Erik Ullmann Øie,
Kristin Holter, Per Christian Skauen,
Anders Pladsen, Eli Ellila, Monika Dahl.
- Referansegruppe:
Daglige ledere i Kirkens Bymisjonsstiftelsene.

3.2.2 Funksjonsområder som ble kartlagt

Se tabell 1 på side 17.

3.3 Forankring og kommunikasjon med interessenter

«Delprosjekt 3: Kirkens Bymisjon i Norge» og prosjekt «Verktøy og ressurser» er forankret i Fellesrådet for Kirkens Bymisjon i Norge (FBN). Se tabell 2 på side 18–19.

Tabell 1: Funksjonsområder

Område	Deltakere i arbeidsgruppene
Ekstern finansiering/anbud/konkurranse	Mette Kalve, Oslo (leder). Hanne Helgesen, Oslo. Kåre Dag Mangersnes, Oslo. Ottar Leines, Oslo. Morten Lyngeng, Drammen. Birgitte Vik, Bergen.
Styrearbeid og representantskap	Anders Pladsen, Oslo (leder). Astrid Mikalsen, Tromsø. Jan Egil Hovland, Drammen.
Juridisk analyse og vurdering	Johannes Heggland, Oslo (leder). Arne Lynngård, Bergen. Hanne Skaar, Rogaland. Øydis Jahren, Drammen. Mette Kalve, Oslo. Anders Pladsen, Oslo.
Søknad eksterne tilskudd/midler	Solveig Holmedal Ottesen, Oslo (leder). Anine Berg, Drammen. Anne Mjaugeto, Vestfold.
Journal/klientarkiv	Ottar Leines, Oslo (leder). Pågående prosjekt i Oslo.
Dokument, samhandling og arkiv	Eli Ellila, Oslo (leder). Monika Dahl, Oslo. Celine M. Winter, Bergen. Synne Aksnes, Rogaland. Birgit Lockertsen, Tromsø. Lise Falmår, Østfold. Silje Ruud Birkelid, Oslo.
IT, system og informasjonssikkerhet	Janne Friberg Sørensen, Oslo (leder). Henning Aasheim, Bergen. Roger Karlsen, Trondheim. Monika Dahl, Oslo. Ronald Salazar, Oslo. Elisabeth Meyer-Eriksen, Oslo. Tom Vidar Nøkleby, Oslo.
Økonomi, regnskap og innkjøp	Per Bjørner Myrbostad, Oslo (leder). Hanne Skaar, Rogaland. Birgitte Vik, Bergen.
Kvalitet, prosjektledelse og risikostyring	Hanne Helgesen, Oslo (leder). Eli Ellila, Oslo. Bente Netland, Rogaland. Eva Bråland Sætre, Møre
Eiendom	Kjell Karlsen, Oslo (leder). Lars Ketil Froholt, Østfold. Hanne Skaar, Rogaland.
HR/HMS	Kristin Holter, Oslo (leder). Bente Netland, Rogaland. Lise Falmår, Østfold. Torild Bugge, Oslo.
Kommunikasjon	Ragnhild Kaski, Oslo (leder). Anne Mjaugeto, Vestfold. Ivar Kirkhus, Kristiansand. Karen Wolden, Rogaland. Anine Berg, Drammen.
Marked	Hans Jacob Torkildsen, Oslo (leder). Tine Wahlstrøm, Bergen. Kine Vestad, Trondheim. Christoffer Andersen, Oslo. Michael Hansen, Oslo.

Tabell 2: Forankring og kommunikasjon

Fora	Tema	Dato
FBN	17. juni orienterte prosjektleder om arbeidet i prosjektet og at fristen for kartleggingsarbeidet på de ulike temaene ble utsatt til 1.9 pga pandemien. Det er to representanter fra alle stiftelsene i alle gruppene. 23. september ble det orientert om status og metodikk for bearbeiding av arbeidsgruppenes rapporter og metodikken som blir benyttet.	17. juni 2020 23. september 2020
FBN	Prosjektleder Torild Bugge presenterte status i arbeidet, felles målilde som er godkjent av styringsgruppen, arbeidsmetodikken som brukes, forventet fremdrift og overordnet målilde samt hovedfunnene i beskrivelsene.	12. oktober 2020
FBN	Gjennomgang av følgende kartleggingsresultater: • Kvalitetsledelse og internkontroll. • Informasjonssikkerhet og GDPR. • Prosjektledelse.	21. oktober 2020
Stiftelsesstyrene	Sendt ut en orienteringssak til alle stiftelsesstyrene prosjekt «Verktøy og ressurser – Risiko og sårbarhet i forvaltningen og organiseringen i et nasjonalt perspektiv». Saken skal også kunne brukes av daglige ledere som informasjon om prosjektet til sine ledergrupper.	23. oktober 2020
FBN	Gjennomgang av følgende kartleggingsresultater: • IT. • Prosjektledelse. • Journalføring. • HR/HMS. • Kommunikasjon. • Marked. • Styrer og representantskap.	28. oktober
FBN	Gjennomgang av følgende kartleggingsresultater: • Søknad om eksterne tilskudd/midler. • Økonomistyring. • Økonomitjenester. • Innkjøp og anskaffelse.	4. november 2020

Fora	Tema	Dato
FBN	Prosjektleder orienterte om at det arbeides med å finne en god presentasjonsform på rapporten som skal inneholde status, målbilde og gapanalyse samt etablering av trappetrinnmodell ut ifra ulik grad av kompleksitet. Rapporten vil også beskrive metodikken for virksomhetsarkitektur, porteføljestyling og prosjekt. Funksjonsområdet «Juridisk analyse» gjenstår. Følgende kartleggingsresultater ble gjennomgått: • Eiendom. • Ekstern finansiering, anbud og konkurranser. • Dokument, samhandling og arkiv.	18. november 2020
FBN	Presentasjon av den foreløpige disposisjonen til rapporten og informasjon om at Kluges rapport vedr. juridisk organisering er mottatt.	25. november 2020
FBN	I forbindelse med styremøte i SKBO 08.12.20 sendes det en sak til orientering om status i prosjektet, ekskl. den juridiske vurderingen av organisasjonsform. Saken ble delt med FBN og kan brukes som orientering i øvrige styre. Arbeidsgruppa for juridisk vurdering av organisasjonsform vil ferdigstille rapport med anbefalinger før jul. Rapporten leveres til prosjektgruppa.	2. desember 2020
FBN, daglig ledere og styreledere	Hovedpunkter og resultater så langt ble forelagt daglig ledere og styreledere i Powerpoint-presentasjon og som ble vedlagt referatet og som kan brukes i orientering til styrene. Kartleggingene som er innarbeidet i rapporten avdekker områder som vurderes som kritisk på noen punkter. Dette er ikke bare oppgaver for administrasjonene/ledelsen, men berører også styrenes ansvar.	7. desember 2020
Referanse gruppe	Todelt presentasjon og drøfting: • Individuelle samtaler. • Samlet referansegruppe.	11.–12. januar 2021 13. januar 2021

Kapittel 4

Metodikk for organisasjonsutvikling

«Metodikken er i samsvar med **beste praksis** og anbefalinger fra Digitaliseringsdirektoratet.»



Metodikkene som er beskrevet i dette kapitlet bygger videre på den overordnede modellen for organisasjonsutvikling (se figur 1 på side 11), samtidig beskrives det her nærmere hvordan det organisatorisk kan arbeides med organisasjonsutvikling.

Prosjekt «Verktøy og ressurser» hadde som mål å vurdere risiko og sårbarhet innenfor forvaltning og organisering, kartlegge både nåsituasjon, målbilder og anbefalte tiltak. Prosjektet valgte å ta i bruk metodikk for organisasjonsutvikling, herunder virksomhetsarkitektur, porteføljestyling og prosjektstyring. Metodikken er i samsvar med beste praksis og anbefalinger fra Digitaliseringsdirektoratet. Dette for å sikre at prosjektet kunne jobbe systematisk og profesjonelt, samt bidra til å gjøre nye begreper og metodikker kjent i organisasjonen.

Dette kapitlet vil ta for seg de begrepene og metodikkene prosjektet har tatt i bruk. Videreføring og implementering av disse i Kirkens Bymisjon blir foreslått som del av prosjektets anbefalinger i slutten av rapporten.

4.1 Virksomhetsarkitektur

Organisasjonsutvikling krever god oversikt over de ulike sidene ved organisasjonen, samt god kontroll på avhengigheter og konsekvenser av valg man tar. Virksomhetsarkitektur er en metodikk som ivaretar denne kompleksiteten og gir analyser og beslutningsgrunnlag på grunnlag av nåsituasjon og ønsket målbilde for organisasjonen.

For å kunne gjøre gode beslutninger som innebærer endringer i organisering, arbeidsprosesser/rutiner, bruk av IT-verktøy eller teknologi i form av utstyr eller infrastruktur, trengs det en metodisk tilnærming. De siste ti årene har fagområdet virksomhetsarkitektur stadig blitt mer kjent og anvendt som rammeverk og metodikk til organisasjonsutvikling og digitalisering i organisasjoner. Særlig offentlig sektor og store bedrifter har tatt metodikken inn som beste praksis, noe som har gjort det naturlig også for Kirkens Bymisjon å ta i bruk metodikken i prosjektet «Verktøy og ressurser».

Virksomhetsarkitektur defineres av Digitaliseringsdirektoratet slik:

«Virksomhetsarkitektur dreier seg om hvordan en virksomhet er organisert, hvordan arbeidsprosesser er satt sammen og hvordan IT-løsninger utnyttes. En virksomhetsarkitektur består av prinsipper, metoder og modeller som til sammen beskriver dette i en helhet.

Hensikten med en godt beskrevet og omforent virksomhetsarkitektur er blant annet at enkeltløsninger realiseres i en helhetlig sammenheng og ikke hver for seg. Formålet er å sikre god sammenheng mellom arbeidsprosesser og IT-løsninger, og å unngå at det etableres informasjonssystemer som ikke snakker sammen, eller såkalte siloer. IT-arkitektur utgjør en delmengde av virksomhetens helhetlige arkitektur og handler om hvordan IT-systemer er bygget opp ved hjelp av komponenter og relasjonene mellom disse.»

Evner og funksjonsområder

En organisasjon har ulike tjenester som skal kunne leveres og det kreves ulike «evner» for å kunne levere disse. En evne beskriver en organisasjons samlede kunnskap og kapasitet til å utføre en viss oppgave. I «Verktøy og ressurser» har man valgt å definere ulike funksjonsområder som er blitt kartlagt, og i det videre vil vi derfor bruke begrepet funksjonsområde istedenfor evne.

For at et funksjonsområde skal fungere godt, med lav risiko og effektiv ressursbruk, er det flere dimensjoner av funksjonsområdet som må fungere godt. Dette dreier seg både om hvordan man jobber (prosesser/rutiner), hvordan man er organisert med roller og ansvar, hvilken informasjon man har tilgang til og hvordan denne er sikret og tilgjengeliggjort, hvilken kompetanse og kapasitet man har blant de ansatte, hvordan man er lokalisert, hvilke IT-verktøy man har tilgang til å bruke og hvordan de er satt opp, samt økonomisk handlerom og kostnadsfordeling innen funksjonsområdet.

Virksomhetsarkitekturen til en organisasjon beskrives med blant annet målbilder og gapanalyser, og er grunnlag for forbedringstiltak som prioriteres og gjennomføres.

Som grunnlag for virksomhetsarkitektur-arbeidet har man i prosjektet tatt utgangspunkt i et velkjent rammeverk innenfor fagfeltet, som digitaliseringsdirektoratet også legger til grunn. Rammeverket TOGAF (The Open Group Architecture Framework) regnes som beste praksis innen virksomhetsarkitektur i Europa og i Norge. Rammeverket er i prosjektet tilpasset Kirkens Bymisjons organisasjon og modenhet, for å kunne gi innspill til hvordan man går fram for å jobbe med digitalisering og organisasjonsutvikling på en smidig og metodisk måte.

4.2 Porteføljestyling

Der virksomhetsarkitektur definerer hvor vi skal, bidrar porteføljestyling til at de riktige tiltakene prioriteres innenfor de rammene og kapasiteten organisasjonen har.

Porteføljestyling handler om å prioritere gjennomføring av tiltak innenfor tilgjengelige rammer og kapasitet i organisasjonen slik at ønsket målbilde nås. Porteføljestyling dreier seg om å identifisere, prioritere og iverksette virksomhetens prosjekter (og programmer), samt følge opp leveransene.

Hvis virksomheten har en systematisert oversikt over sine prosjekter gir dette grunnlag for en porteføljeplan som er et godt beslutningsunderlag for å foreta tverrgående prioriteringer og samordning. Dermed kan ledelsen treffe gode beslutninger om hvilke prosjekter som i størst mulig grad bidrar til å realisere virksomhetens strategiske mål.

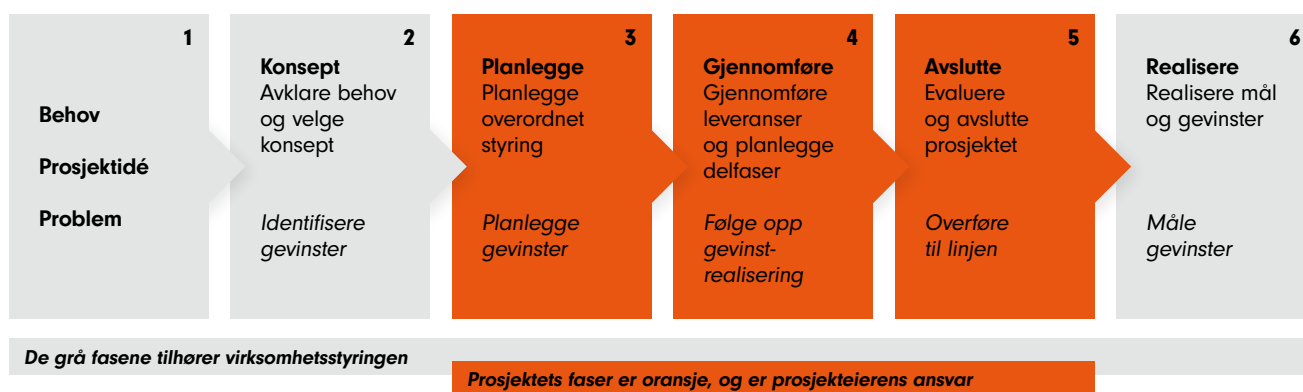
4.3 Prosjektstyring

Når målene er definert, og det er valgt hvor organisasjonen skal og hvilke tiltak som skal gjennomføres som prosjekter, må disse gjennomføres målrettet og effektivt. For å få det til må det benyttes en prosjektmodell.

I figur 2 på side 23 presenteres prosjektveiviseren som er utarbeidet av Digitaliseringsdirektoratet. Prosjektveiviseren er utarbeidet på bakgrunn av beste praksis for prosjektstyring. Den er i utgangspunktet laget med tanke på digitaliseringsprosjekter, men de overordnede styringsprinsippene er like relevante for alle typer prosjekter. Prosjektveiviseren inneholder beskrivelser, sjekklister og maler for prosjektstyring. I tillegg binder modellen sammen arbeidet med virksomhetsarkitektur, porteføljestyling og prosjektstyring, fra idé til realisering av mål og gevinster.

Det finnes ulike verktøy i markedet som støtter opp om portefølje- og prosjektstyring.

Figur 2: Prosjektmetodikk



Figur 3: Utviklingsmodell



4.4 Organisering av virksomhetsarkitektur og porteføljestyring

Porteføljestyring og virksomhetsarkitekturstyring er en vedvarende styringsaktivitet og anbefales forankret i linjeorganisasjonen som en del av styringssystemet. Prosesser, funksjoner, roller og ansvar i en virksomhetsarkitektur og porteføljestyringsfunksjon anbefales å ha samme karakter som andre tverrgående funksjoner som eksempelvis økonomistyring og HR.

4.5 Anvendelse av metodikken i «Verktøy og ressurser»

Metodikken skal sørge for at organisasjonen til enhver tid kan håndtere nye behov og krav. Det betyr at kartlegginger og vurderinger må gjøres kontinuerlig i takt med endringer.

Figur 3 på side 23 viser den tilpassede TOGAF-modellen som ligger til grunn for prosjektets metodikk. Modellen er tenkt som en iterativ/smidig modell, det vil si at den gjennomføres mange ganger. For hver gjennomføring har man et konkret mål for forbedringene man ønsker.

Prosjektet startet øverst i figuren med å forberede arbeidet og definere rammebetingelser. dette var gjort i form av «Delprosjekt 1: Kirkens Bymisjon og omverdenen», «Delprosjekt 3: Kirkens Bymisjon i Norge», etablering av felles formål og visjon, og utarbeidelse av strategi. Det ble vedtatt å starte prosjektet «Verktøy og ressurser», og mandat for prosjektet ble utarbeidet. Her ble rammene for hva som skulle kartlegges og gjennomføres besluttet.

Kartleggingsarbeidet ble gjort per funksjonsområde, men tok for seg forretningsarkitekturen (organisering og arbeidsprosesser), samt applikasjonsarkitekturen (IT-verktøy). På forretningsarkitekturen ble nåsituasjonen kartlagt

sammen med overordnet målbilde og gap per funksjonsområde. Det ble også foreslått ulike tiltak. På applikasjonsarkitekturen ble nåsituasjonen kartlagt sammen med noen utfordringer og forslag til tiltak.

På alle funksjonsområdene ble det foreslått flere tiltak som kan forbedre nåsituasjonen og føre oss nærmere målbildet. Tiltakene ble samlet og systematisert, for å se hvilke tiltak som kan startes opp raskt og hvilke som må avvente ytterligere kartlegginger og sentrale avklaringer. Det ble utarbeidet en gapanalyse som viser hvor gapene er store, slik at enkle tiltak på disse områdene kan iverksettes snarest.

Med grunnlag i kartleggingene på de ulike funksjonsområdene, ble det gjort en samlet vurdering og anbefaling for organisasjonsform for Kirkens Bymisjon.

Med målbilder som utgangspunkt identifiseres tiltak som så må vurderes, prioriteres og gjennomføres godt. Dette gjøres ved å følge en metodikk for porteføljestyring og prosjektmodell.

Tiltak kategoriseres ut ifra om de krever prosjektorganisering eller kan gjennomføres som en linjeoppgave. Alle tiltak/prosjekter samles i en oversikt/portefølje. Prosjekter gjennomføres i tråd med en vedtatt prosjektmodell for å sikre god gjennomføring og riktige gevinster i etterkant. Linjeoppgaver vedtas og gjennomføres av ledelsen.

Virksomhetsarkitekturen må oppdateres hver gang et tiltak er gjennomført, slik at gapanalysen til enhver tid viser oppdatert nåsituasjon. På denne måten kan organisasjonen se hvor den har de største utfordringene/gevinstpotensialer og prioritere nye tiltak der. Dette blir da en kontinuerlig forbedringsprosess.

Figur 4 på side 25 viser steg og leveranser i «Verktøy og ressurser», samt steg som bør gjennomføres i etterkant av rapporten for å komme videre i forbedringsarbeidet.

Figur 4: Anvendelse av utviklingsmetodikken



Oppdrag og mål

Alle arbeidsgruppene beskrev målbilde for sitt funksjonsområde. Resultatet ble mange målbilder med ulikt detaljeringsnivå og begrepsbruk. For å kunne jobbe enhetlig med en gapanalyse var det nødvendig å samle målbildene i et felles målbilde for prosjektets funksjonsområder. Det felles målbilde kunne så være utgangspunkt for å gjennomføre gapanalysen.

Figur 5 på side 27 illustrerer prosessen fra fragmenterte målbilder per funksjonsområde til et felles overordnet målbilde for alle funksjonsområdene.

Gapanalyse funksjonsområder

For å kunne vurdere nåsituasjonen og hvilke tiltak som er nødvendig å gjennomføre er det utarbeidet en gapanalyse for hvert funksjonsområde. Gapanalysen er gjort på fem områder, som er utarbeidet på grunnlag av de ulike målbildene som ble tatt fram for hvert funksjonsområde.

Gapanalysen er visualisert med fargekoder (trafikklys):



Rødt indikerer stort gap mellom målbilde og nåsituasjon.



Gult indikerer medium gap mellom målbilde og nåsituasjon.



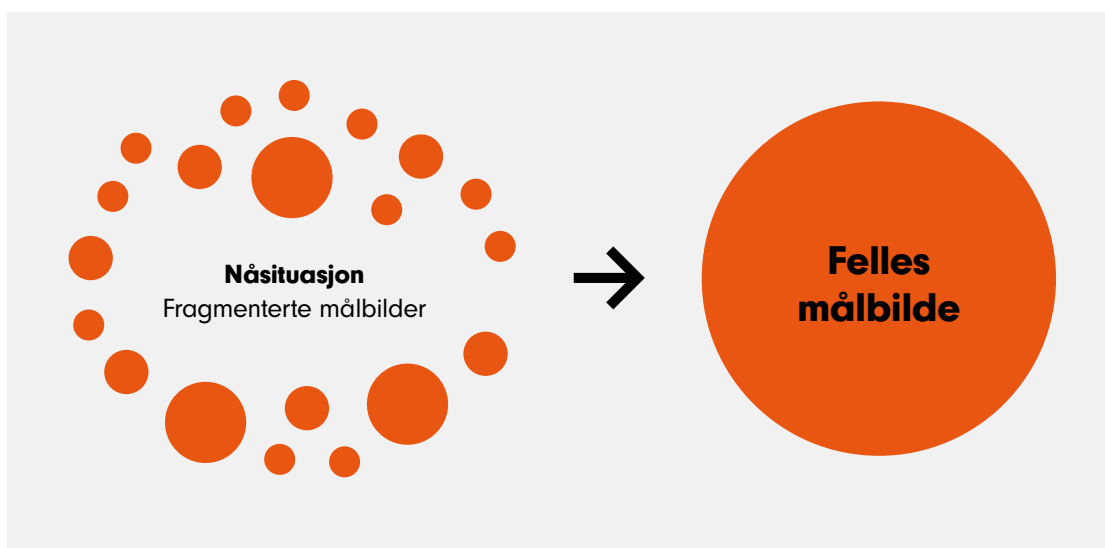
Grønt indikerer lite gap mellom målbilde og nåsituasjon.

Vurdering og kategorisering av tiltak

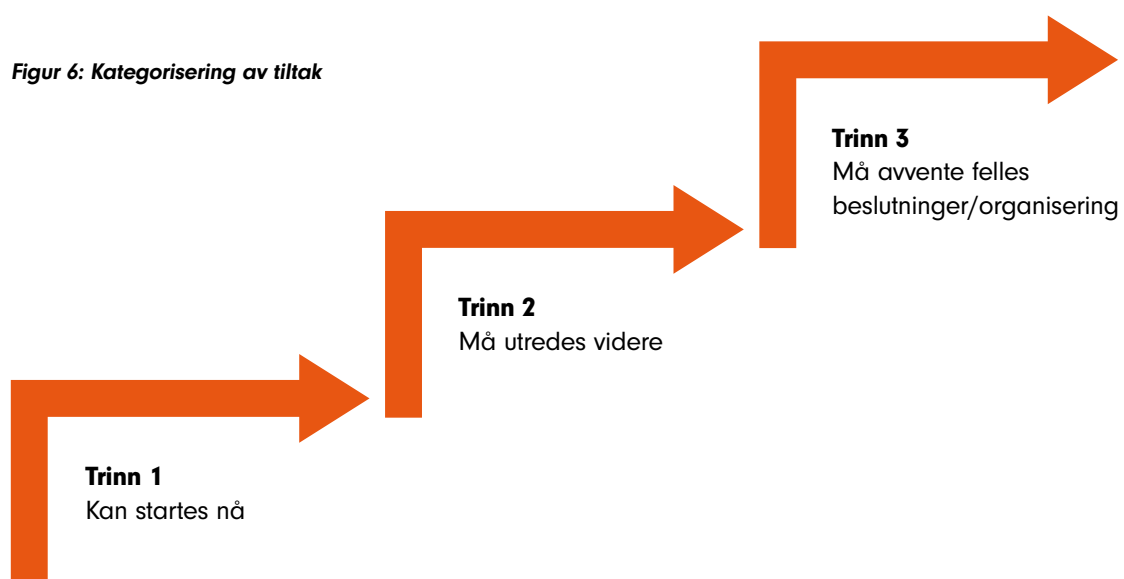
Identifiserte tiltak fra arbeidsgruppene ble vurdert og kategorisert med gapanalysen som grunnlag. Tiltakene er kategorisert i tre trappetrinn slik figur 6 på side 27 viser for å visualisere kompleksitet og avhengigheter. Trappetrinnsmodellen gir et godt grunnlag for videre arbeid med prioriteringer.

Tiltakene som er foreslått i trappetrinnsmodellen må koordineres med anbefalingene på organisasjonsform.

Figur 5: Prosess målbilde



Figur 6: Kategorisering av tiltak



Kapittel 5

Overordnet målbilde og gapanalyse

«Prosjektet skal sikre at vi kan levere på **formål og strategi**,
og bruke ressursene til beste for våre brukere.»



5.1 Målbilde

Som grunnlag for videre analyse ble følgende overordnede målbilde for funksjonsområdene etablert:

Prosjektet skal sikre at vi kan levere på formål og strategi, og bruke ressursene til beste for våre brukere. Det gjør vi ved at Kirkens Bymisjon jobber mot følgende mål i forvaltningen:

Kirkens Bymisjon

- Utøver kvalitetsledelse iht. krav i lov- og forskrifter, herunder god internkontroll, risikostyring og felles prosesser på omdømmekritiske områder.
- Organiserer og disponerer ressursene mest mulig effektivt, og etablerer en god samhandlingskultur.
- Er en konkurransedyktig og foretrukken leverandør og samarbeidspartner.
- Har innarbeidet metodikk for innovasjon og virksomhetsutvikling i tråd med samfunns- og teknologiutvikling.
- Er en attraktiv og profesjonell arbeidsgiver.

5.2 Gapanalyse

Gapet mellom den beskrevne nåsituasjonen på de ulike funksjonsområdene og det ønskede målbildet ble synliggjort i en gapanalyse vurdert på disse områdene:

Internkontroll og systematisk kvalitetsarbeid

Kirkens Bymisjon etterlever lover og forskrifter, har etablert systematikk for god virksomhetsstyring, risikostyring og felles prosessbeskrivelser på prioriterte områder.

Effektiv ressursbruk

Kirkens Bymisjon er organisert på en kostnadseffektiv måte, utnytter kompetansen på tvers og unngår overlappende bruk av ressurser.

Konkurransedyktig

Kirkens Bymisjon er en attraktiv leverandør og samarbeidspartner som leverer konkurranse-dyktige og bærekraftige tjenester på pris og kvalitet innenfor våre prioriterte oppdragsområder.

Innovasjon og utvikling

Kirkens Bymisjon har evne og kapasitet til å følge samfunns- og teknologiutviklingen og i henhold til dette gjennomføre de nødvendige innovasjoner og organisasjonsutvikling. Kirkens Bymisjon har etablert en god metodikk for virksomhetsarkitektur, prosjektstyring og porteføljestyling.

Attraktiv og profesjonell arbeidsgiver

Kirkens Bymisjon tiltrekker seg den etterspurte kompetansen og har etablert en god systematikk for medarbeideroppfølging og medarbeiderutvikling.

Gapanalysen for alle funksjonsområdene samlet vises i figur 7 på side 30–31.

Mer detaljert analyse per funksjonsområde beskrives i kapittel 6.

Gapanalysen og fargekodene beskriver avstanden fra nåværende status til ønsket status/målbilde for hele Kirkens Bymisjon.

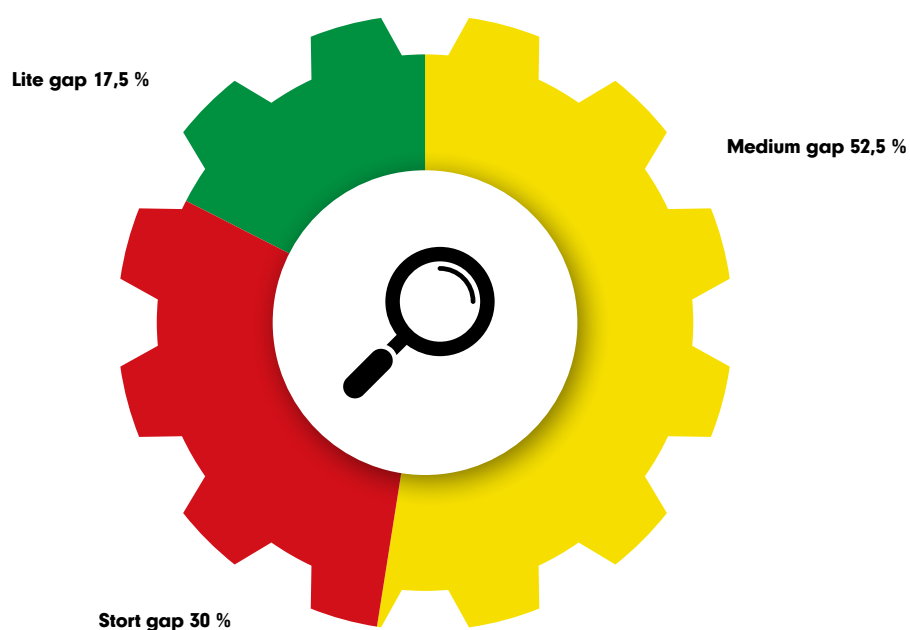
Figur 7: Gapanalysen

Funksjonsområder:	Internt kontroll og systematisk kvalitetsarbeid	Effektiv ressursbruk	Konkurransedyktighet	Innovasjon og utvikling	Attraktiv og profesjonell arbeidsgiver
Kvalitetsledelse og internkontroll					
Informasjonssikkerhet og personvern (GDPR)					
IT					
Prosjektledelse					
Journalsystem					
HR/HMS					
Kommunikasjon					
Marked					
Styrearbeid og representantskap					
Søknad offentlig støtte					
Økonomistyring					
Økonomitjenester					
Innkjøp/anskaffelser					
Eiendom					
Ekstern finansiering, anbud og konkurranser					
Dokumenthåndtering, samhandling og arkiv					

Fargekodene indikerer gapet mellom målbilde og nåsituasjon:

 Stort gap
  Medium gap
  Lite gap

Prosentvis fordeling av gap:



Kapittel 6

Funn og analyse for funksjons- områdene

«For hvert område beskrives **status** nåsituasjon, målbilde og gapanalysen.»



Hovedfunnene i beskrivelsene var:

- Det er for lite samhandling mellom stiftelsene på de ulike stab- og støtteområdene, og nasjonale koordineringer etterlyses.
- Det etterlyses felles mandat og strategier på økonomiske og omdømmekritiske områder.
- Det mangler etablert systemforvaltning og bevisst eierskap til applikasjoner.
- Det mangler kompetanse på områder som påvirker kvalitet, risiko, prosjektsøking, prosjektgjennomføring og økonomi.
- Det etterlyses felles kvalitetspolicy, prosessbeskrivelser og system for internkontroll.

I de følgende avsnittene i dette kapitlet er kartleggingen fra alle arbeidsgruppene per funksjonsområde oppsummert. For hvert område beskrives status nåsituasjon, målilde og gapanalyse.

6.1 Kvalitetsledelse og internkontroll

Status

Kirkens Bymisjon mangler felles definisjoner og forståelse av kvalitetsledelse og internkontroll. Etterlevelse av kravene som stilles til kvalitetsledelse og internkontroll er ulik. Stiftelsene har ulike systemer, både manuelle og IT-støtteverktøy. IT-verktøyene som benyttes gir ikke tilstrekkelig støtte til god utøvelse av kvalitetsarbeid og internkontroll. Det pågår et prosjekt med Rogaland, Trondheim og Bergen og Oslo som skal etablere et nytt kvalitetssystem.

Målilde

- Kirkens Bymisjon har etablert god kvalitetsledelse som sikrer etterlevelse av interne krav, lovverk, forskrifter og krav fra offentlige myndigheter, samarbeidspartnere og finansieringskilder.

Gapanalyse:**Kvalitetsledelse og internkontroll**

	Internkontroll og systematisk kvalitetsarbeid
	Effektiv ressursbruk
	Konkurransedyktighet
	Innovasjon og utvikling
	Attraktiv og profesjonell arbeidsgiver

Det er en kritisk risiko at Kirkens Bymisjon ikke etterlever sentrale eksterne og interne krav og at det mangler tilstrekkelig fokus på systematisk kvalitetsarbeid og internkontroll. Det er svært ressurskrevende slik Kirkens Bymisjon er organisert i dag. Det betyr ikke nødvendigvis at det skal brukes færre ressurser på kvalitetsarbeid i fremtiden, men det kan være at ressursene skal forvaltes annerledes.

Slik arbeidet med kvalitetsarbeid og internkontroll er organisert gir det negative ringvirkninger til vår konkurransekraft, og evne til innovasjon og utvikling. Dette hemmer også potensialet til å være en attraktiv og profesjonell arbeidsgiver på flere kompetanseområder.

Risikoen på kvalitetsledelse og internkontroll kommer til uttrykk innenfor de ulike funksjonsområdene i kartleggingsarbeidet der det er avdekket store gap på områdene internkontroll og systematisk kvalitetsarbeid, samt på konkurransedyktighet.

6.2 Informasjonssikkerhet og personvern (GDPR)

Status

Det er for lite fokus og kompetanse innen informasjonssikkerhet og personvern i Kirkens Bymisjon. Dersom lovkrav ikke overholdes, kan det bli omdømmetap og situasjoner med data på avveie. Det mangler oversikt over hvem som er ansvarlige for informasjonssikkerhet og personvern og hvordan man utøver ansvaret. Kirkens Bymisjon håndterer mye sensitiv informasjon om sårbare grupper/ personer, og det kreves god internkontroll og strenge rutiner for å ivareta dette på riktig måte.

Målbilde

- Kirkens Bymisjon har etablert internkontroll for informasjonssikkerhet og personvern og etterlever myndighetskrav for informasjonssikkerhet og personvern.

Gapanalyse:

Informasjonssikkerhet og GDPR

	Internkontroll og systematisk kvalitetsarbeid
	Effektiv ressursbruk
	Konkurransedyktighet
	Innovasjon og utvikling
	Attraktiv og profesjonell arbeidsgiver

Det er avdekket store gap på områdene internkontroll og systematisk kvalitetsarbeid, samt på konkurransedyktighet. Det er mangler også på effektiv ressursbruk, innovasjon og utvikling samt attraktiv og profesjonell arbeidsgiver. Med mer samarbeid og effektiv organisering vil man kunne utnytte kompetanse/ressurser bedre nasjonalt.

Kirkens Bymisjon har ikke hatt nok fokus på dette funksjonsområdet og mangler både nødvendig kompetanse og kapasitet. Det mangler oversikt over hvem som er ansvarlige i hver stiftelse og det utveksles ikke kompetanse/erfaringer på tvers. Det mangler felles internkontrollrutiner, som kan sikre at man håndterer data enhetlig og sikkert. Det er manglende etterlevelse av lovkrav på enkelte områder.

Informasjonssikkerhet og personvern etterspørres i alle konkurranser innen helse og omsorg. Med manglende rutiner, internkontroll, forvaltning og dokumentasjon vil man ha høy risiko for ikke å nå opp i konkurranser. Det mangler maler og eksempler på god dokumentasjon av rutiner og avtaler på dette området, noe som gjør det krevende å svare opp anbud og skrive søknader.

6.3 IT

Status

Det er svært ulik organisering og kompetanse på IT-området i de ulike stiftelsene. De aller fleste stiftelsene har ikke dedikerte IT-ressurser, men noen har en IT-ansvarlig. Kirkens Bymisjon i Drammen, Bergen og Oslo har dedikerte ressurser og Oslo peker seg ut med å ha en egen IT-avdeling.

Intern IT kompetanse hos de fleste stiftelsene er stort sett bestillerkompetanse (mot driftsleverandør), PC-oppsett og noen driftsoppgaver. Kun i Oslo har man egne dedikerte roller innen virksomhetsrådgivning, virksomhetsarkitektur og leveransestyring, som er viktig roller i forhold til sikker og hensiktsmessig digitalisering. Stiftelsene melder om lav eller medium IT kompetanse generelt i stiftelsen.

Kun en stiftelse har egen IT-strategi. Kun Oslo jobber aktivt med virksomhetsarkitektur og rådgivning. Noen andre stiftelser ønsker å jobbe mer med det, men har ikke kapasitet eller kompetansen til dette.

Daglig drift fungerer greit i de fleste stiftelser. 7 stiftelser har drift utenom Kirkens Bymisjon Oslo IT/Visolit. 5 Stiftelser mottar IT-tjenester fra Kirkens Bymisjon Oslo/Visolit. Samarbeidet med Kirkens Bymisjon, Oslo IT/Visolit er utfordrende for mange. Kritiske hendelser håndteres ikke godt nok. Det er potensielle for kostnadsreduksjoner ved å ha felles avtaler på noen områder innen IT.

Applikasjonsforvaltning og digitaliseringsarbeid har lite eller ikke noe fokus i en del av de små stiftelsene. I de store og mellomstore er det satt i gang en del arbeid rundt dette, både i form av roller/ansvar, oversikter og bevisstgjøring. Det er likevel kun Oslo som har definert egen virksomhetsarkitekt og har satt fokus på å få metodikk, verktøy og prosesser på plass på dette fagområdet. Med flere systemer vil også de mindre stiftelsene måtte tillegge seg noe mer kompetanse innen forvaltning, slik at man kan få applikasjonene til å være effektive i det daglige arbeidet, samt at de er oppdaterte og sikre til enhver tid. Gode avtaler med leverandørene er da viktig, og her er det i dag veldig variabelt om man har kompetanse og verktøy til dette.

Målbilde

- IT jobber metodisk og fremtidsrettet med IT og digitalisering i samarbeid med virksomheter og avdelinger i Kirkens Bymisjon.
- Etablerte driftsavtaler fungerer godt både med hensyn til kostnadseffektivitet og brukervennlighet.
- Applikasjoner forvaltes aktivt og alle applikasjoner har etablert systemeierskap.
- Det er etablert felles plattformer der dette er hensiktsmessig.
- Brukerhåndtering og tilgangsstyring er samkjørt.
- Kirkens Bymisjon har tilgang til kompetanse og kapasitet til proaktivt digitaliseringsarbeid.

Gapanalyse: IT

	Internkontroll og systematisk kvalitetsarbeid
	Effektiv ressursbruk
	Konkurransedyktighet
	Innovasjon og utvikling
	Attraktiv og profesjonell arbeidsgiver

Det er avdekket gap på effektiv ressursbruk, og innovasjon og utvikling. Det er også forbedringspotensial på de andre områdene.

Det mangler både kapasitet og kompetanse på IT nasjonalt. I Kirkens Bymisjon Oslo er det etablert roller innen virksomhetsarkitektur, rådgivning og forvaltning. I de øvrige stiftelsene er det ikke roller eller avsatt ressurser på disse områdene. Det mangler kompetanse/kapasitet til å håndtere nye behov og forespørsler fra driftsleverandørene. Bestillerkompetanse på IT må økes nasjonalt.

Det er lite kompetanse og kapasitet til å jobbe proaktivt med digitalisering og innovasjon. Det er behov for nye roller og ny kompetanse som må etableres og utvikles nasjonalt. Det mangler i dag vedtatte metodikker og prosesser for digitalisering og innovasjon.

6.4 Prosjektledelse

Status

Kirkens Bymisjon har ikke en enhetlig måte å utvelge og gjennomføre prosjekter. Det mangler definisjoner, prosjektmodeller og verktøy som muliggjør effektiv og kvalitetssikret prosjektgjennomføring. Vi har lite kompetanse og kapasitet på prosjektstyring. Kirkens Bymisjon Oslo jobber med å etablere en prosjektmodell basert på prosjektveiviseren til Digitaliseringsdirektoratet, med tilhørende prosjektverktøy.

Målbilde

- Kirkens Bymisjon har økt kompetanse i prosjektledelse.
- Kirkens Bymisjon har økt treffsikkerheten og effektiviteten i prosjektutvelgelse og -gjennomføring.

Gapanalyse: Prosjektledelse

	Internkontroll og systematisk kvalitetsarbeid
	Effektiv ressursbruk
	Konkurransedyktighet
	Innovasjon og utvikling
	Attraktiv og profesjonell arbeidsgiver

Svakheter i prosjektkompetanse og manglende modell for prosjektgjennomføring hindrer oss i å gjøre godt innovasjons- og utviklingsarbeid, både på tiltaksutvikling og på generell organisasjonsutvikling/digitalisering. Dette får ringvirkninger på ressursbruken i prosjektgjennomføring, og reduserer vår konkurransedyktighet. Svak kompetanse og metodikk utgjør også en risiko for kvaliteten i de prosjektene vi gjennomfører.

6.5 Journalsystem**Status**

Helsepersonelloven og kontrakter med offentlige etater krever elektronisk verktøy for journalføring. Kirkens Bymisjon etterlever ikke alle krav i lover og forskrifter som stilles til digital journalføring. Kirkens Bymisjon har flere overlappende systemer, og flere virksomheter/stiftelser mangler digitalt journalsystem. I konkurranser settes det stadig større krav til effektiv ressursbruk, digital utvikling samt god forvaltning av data og IT-systemer.

Det er behov for bedre håndtering av data knyttet til klientarbeid. Internkontrollrutiner kan forbedres og etterlevelse kan systematiseres i arbeidsprosesser. Helsepersonell som jobber i ikke-oppdagsbaserte tjenester mangler i dag IT-verktøy for håndtering av helsedata. Her overholdes i dag ikke lovkrav.

I Kirkens Bymisjon Oslo pågår et prosjekt for etablering av et framtidsrettet digitalt journalsystem, som skal sikre etterlevelse og konkurransedyktighet.

Målbilde

- Kirkens Bymisjon etterlever lovkrav til digital journalføring for helse- og omsorgstjenester og krav i kontrakter med det offentlige.
- Digitalt journalsystem sikrer effektive arbeidsprosesser og riktig tilgang til data, og gir dermed et godt grunnlag for våre tjenester til pasienter/brukere.
- Kirkens Bymisjon har et tydelig system-eierskap og god forvaltning av journalsystemet.

Gapanalyse: Journalføring

	Internkontroll og systematisk kvalitetsarbeid
	Effektiv ressursbruk
	Konkurransedyktighet
	Innovasjon og utvikling
	Attraktiv og profesjonell arbeidsgiver

Det er avdekket gap på internkontroll og systematisk kvalitetsarbeid. Gjennom prosjekt for kvalitetsledelse i Oslo vil man se på en del av gapet. Det er potensiale for mye forbedring på de andre områdene.

Det er for lite fokus på etterlevelse av lovkrav innen helsedata/journalkrav flere steder, og det mangler digitalt journalsystem.

Dette medfører en risiko for data på avveie. Internkontrollrutiner finnes, men etterlevelsen er variabel. Prosesseierskap og systemeierskap er uavklart.

Oppdragsgivere setter strenge krav til etterlevelse av lovkrav og forskrifter. Dette skal dokumenteres i tilbud. Kirkens Bymisjon har i dag noen mangler på etterlevelse, eller har utfordringer med å beskrive praksis/etterlevelse pga. manglende dokumentasjon og oversikt. Risiko for å ikke nå opp i konkurranser øker med økte krav til dokumentasjon fra oppdragsgivere.

6.6 HR/HMS

Status

Størrelsen på stiftelsene og støttefunksjoner er forskjellig, og dette får også konsekvenser for tid og kompetanse til å legge grunnlaget for et godt HR-arbeid. HR-nettverk er etablert, med deltakelse av de stiftelsene som har egne HR-ressurser. Det er varierende kvalitet på gjennomføringen av de viktigste HR-prosessene. Stiftelsene arbeider parallelt med de samme problemstillingene og med utvikling av retningslinjer og rutiner. Det er ulik praksis for lederutvikling. Det er også svært ulik praksis i bruk av manuelle og digitale system.

Målbilde

- Kirkens Bymisjon har beste praksis på HR og gjennom dette økt HR-kompetanse.
- Kirkens Bymisjon har etablert felles HR-prosesser og felles retningslinjer på omdømmekritiske områder.
- Kirkens Bymisjon har utarbeidet en plan for digital utvikling av HR-området
- Det er etablert en felles faglig plattform for lederutvikling.

Gapanalyse: HR/HMS

	Internkontroll og systematisk kvalitetsarbeid
	Effektiv ressursbruk
	Konkurransedyktighet
	Innovasjon og utvikling
	Attraktiv og profesjonell arbeidsgiver

Området innovasjon og utvikling er vurdert som rødt på bakgrunn av forskjellige organisasjonsstrukturer og for lite utviklet infrastruktur for å kunne legge grunnlaget for digitalisering av HR-området.

De andre områdene er ikke kritiske risiko-områder på HR/HMS, men det ligger et omfattende arbeid for å lukke gap både på kvalitetssikring, effektiv ressursbruk, konkurransedyktighet og det å være en attraktiv og profesjonell arbeidsgiver. HR/HMS-arbeidet er sterkt knyttet til et juridisk arbeidsgiveransvar og avklaringer av beslutningsmyndighet.

6.7 Kommunikasjon

Status

Det er uklar ansvarfordeling mellom Oslo og de andre stiftelsene knyttet til kommunikasjonsfunksjoner. Ulike strukturer på kommunikasjonsarbeid i de ulike stiftelsene gjør nasjonal koordinering krevende. Det er få fellesdokumenter, og derfor lages mye hos hver stiftelse. Det er risiko knyttet til nok avsatte ressurser til påvirkning og proaktiv kommunikasjon ut i samfunnet.

Målbilde

- Kirkens Bymisjon har et tydelig og proaktivt kommunikasjons- og påvirkningsarbeid.

- Kirkens Bymisjon har tydelige mandater, roller og ansvar knyttet til kommunikasjonsarbeid som sikrer god ressursbruk.

Gapanalyse: Kommunikasjon

	Internkontroll og systematisk kvalitetsarbeid
	Effektiv ressursbruk
	Konkurransedyktighet
	Innovasjon og utvikling
	Attraktiv og profesjonell arbeidsgiver

Det kritiske gapet omfatter det å bruke ressursene nasjonalt på en effektiv måte. Det avdekkes også mangel av felles strategi og retningslinjer som kan påvirke konkurransedyktigheten.

6.8 Marked

Status

Det er et godt nasjonalt samarbeid på markedsområdet, og felles kommunikasjonskanal benyttes i stor grad. Kompetansen er spredt, og det utføres dobbeltarbeid med overlappende ressurser. Det er ulik praksis og kvalitet på enkelte funksjoner og løsninger. Overlappende verktøy benyttes på tvers av avdelinger og stiftelser.

Målbilde

- Kirkens Bymisjon har en effektiv fundraising uten bruk av unødvendige ressurser.
- Bygge og samle kompetanse innenfor ulike arbeidsfelt for å heve kvalitet og eliminere dobbeltarbeid.
- Anvende felles digitale plattformer og etablere de beste løsningene for nasjonale løp.

Gapanalyse: Marked

	Internkontroll og systematisk kvalitetsarbeid
	Effektiv ressursbruk
	Konkurransedyktighet
	Innovasjon og utvikling
	Attraktiv og profesjonell arbeidsgiver

Funksjonsområdet marked har god kultur for samarbeid og koordinering. Forbedringspunktene er i tillegg til bedre organisering av ressurser, knyttet til definering av beslutningslinjer og videre utredning av sterkere koordinering.

6.9 Styrearbeid og representantskap

Status

Det er ulike rutiner og praksis med hensyn til hvordan styrearbeidet drives og organiseres og hvordan kommunikasjonen og samarbeidet mellom styreleder/styret og daglig leder er lagt opp. Kompetansen i styrearbeid er varierende og det brukes ulike IT-verktøy i kommunikasjonen mellom stiftelsen og styret og for deling og lagring av dokumenter. Styrets egnevaluering gjennomføres ikke i alle stiftelsene og gjøres på ulike måter. Det er ulik praksis for involvering av ansatte.

Målbilde

- Kirkens Bymisjon har god kvalitet og profesjonalitet i styrearbeidet, elektronisk kommunikasjon, deling og lagring av dokumenter.
- Kirkens Bymisjon har like rutiner for involvering av ansatte.

Gapanalyse: Styrearbeid og representantskap

	Internkontroll og systematisk kvalitetsarbeid
	Effektiv ressursbruk
	Konkurransedyktighet
	Innovasjon og utvikling
	Attraktiv og profesjonell arbeidsgiver

Gapanalysen for dette området tilsier at det ikke er kritiske funksjoner og mangler, men at det er nødvendig å heve kompetansen og kvaliteten på styrearbeidet og etablere felles rutiner og kvalitetssystemer, blant annet for opplæring av styremedlemmer og daglig ledere.

6.10 Søknad eksterne tilskudd/midler

Status

Det eksisterer i dag få eller ingen felles systemer og koordinering av arbeidet med søknader og det er eksempler på intern konkurranse og lite koordinering av søknader til samme mottaker. Dette gjør at Kirkens Bymisjon fremstår lite enhetlig utad og er en risiko for dårligere uttelling ved manglende samkjøring. Noen stiftelser har gode interne rutiner og systemer. Kompetansen på å søke tilskudd er varierende.

Målbilde

- Kirkens Bymisjon søker større prosjekter som en organisasjon for å hente ut større tilskudd og søke flere større prosjekt på tvers av stiftelsene.
- Mer samkjørte og koordinerte prosjektsøknader slik at Kirkens Bymisjon fremstår enhetlig og koordinert.
- Økt kvalitet på søknader og prosjekt.
- Nasjonal oversikt for å hente ut erfaring på tvers av stiftelsene.

Gapanalyse: Søknad eksterne tilskudd/midler

	Internkontroll og systematisk kvalitetsarbeid
	Effektiv ressursbruk
	Konkurransedyktighet
	Innovasjon og utvikling
	Attraktiv og profesjonell arbeidsgiver

Gapanalysen på dette området vurderes som kritisk når det gjelder effektiv ressursbruk og konkurransedyktighet fordi det er få eller ingen systemer og prosedyrer som sikrer god koordinering og samarbeid innad i Kirkens Bymisjon ved søknad til samme mottaker. Kirkens Bymisjon konkurrerer internt med hverandre og til dels også innad i den enkelte stiftelse. Til tross for dette får stiftelsene relativt god uttelling på søknadene.

6.11 Økonomistyring

Status

Hver stiftelse har eget ansvar for økonomistyringen. Det mangler en felles strategi og metode for hvordan vi skal utøve økonomistyring. Soliditeten varierer mellom stiftelsene, og det er manglende likviditetsstyring. Kostnadsfordelingsmodellen på administrative kostnader er ikke hensiktsmessig.

Målbilde

- Kirkens Bymisjon har god kvalitet i økonomistyringen og solid økonomi som sikrer forutsigbar og trygg drift/utvikling.
- Det er etablert felles metoder og prinsipper for økonomistyring.
- Fordelingssystem av administrasjons/felleskostnader er bygd på like prinsipper og metoder.

Gapanalyse: Økonomistyring

	Internkontroll og systematisk kvalitetsarbeid
	Effektiv ressursbruk
	Konkurransedyktighet
	Innovasjon og utvikling
	Attraktiv og profesjonell arbeidsgiver

Effektiv ressursbruk blir vurdert som et kritisk område fordi de ulike stiftelsene har sine egne metoder og prinsipper for økonomistyring og organisering av denne.

Dette får igjen konsekvenser for kvalitetssikringen av arbeidet, reduserer konkurransedyktigheten og hindrer den nødvendige digitaliseringen av økonomistyringen.

6.12 Økonomitjenester

Status

Tre stiftelser utfører lønn- og regnskapsføring selv. To stiftelser har egne regnskapsressurser, men benytter felles økonomisystem med Kirkens Bymisjon Oslo. Sju stiftelser har alle sine økonomitjenester levert fra Kirkens Bymisjon Oslo. Noen stiftelser mangler bestillerkompetanse. Det er mange overlappende systemer og mange leverandører. Det er en krevende og rask utvikling i den digitale utviklingen innenfor økonomitjenester. System for utfakturerings KB Ordre for de stiftelsene som bruker dette er underkjent av revisor. Dagens praksis på kortbruk innehar en stor risiko for mislighold. Stiftelsene har ulike revisorer, noe som er kostnadsdrivende.

Målbilde

- Kirkens Bymisjon har etablert en hensiktsmessig organisering av økonomitjenestene som sikrer tidsmessig styringsinformasjon.
- Et felles økonomisystem.
- Bestillerkompetanse innen økonomitjenester er etablert lokalt, og den lokale økonomikompetansen er tilfredsstillende.

Gapanalyse: Økonomitjenester

	Internkontroll og systematisk kvalitetsarbeid
	Effektiv ressursbruk
	Konkurransedyktighet
	Innovasjon og utvikling
	Attraktiv og profesjonell arbeidsgiver

Kvalitetssikring av funksjonsområdet er betegnet som kritisk ved den nåværende organisering, varierende økonomikompetanse og den fragmenterte bruk av økonomisystem.

6.13 Innkjøp og anskaffelser

Status

Innkjøp er integrert på alle nivå gjennom lokale avtaler. Fellesavtaler er dårlig kjent. Kirkens Bymisjon har ikke en ensartet måte og krav til hvordan anskaffelser/større innkjøp skal gjøres.

Målbilde

- Kirkens Bymisjon har redusert sårbarhet og risiko knyttet til anskaffelser og innkjøp.
- Kirkens Bymisjon har inngått felles rammeavtaler på prioriterte områder, og gjør seg nytte av stordriftsfordeler.
- Det er etablert felles innkjøpspolicy og felles system for avtaleforvaltning.

Gapanalyse: Innkjøp og anskaffelser

	Internkontroll og systematisk kvalitetsarbeid
	Effektiv ressursbruk
	Konkurransedyktighet
	Innovasjon og utvikling
	Attraktiv og profesjonell arbeidsgiver

Gapet viser at det er behov for tiltak for å sikre kvalitet, redusere sårbarhet og gjøre Kirkens Bymisjon mer konkurransedyktig.

6.14 Eiendom

Status

Det er ikke tilstrekkelig kapasitet og kompetanse på eiendomsforvaltning. Kun Oslo har egen eiendomsavdeling og et digitalt system for forvaltning, drift og vedlikehold. Tegninger på bygg er ikke digitaliserte. Det mangler en felles eiendomsstrategi.

Målbilde

- Kirkens Bymisjon er en profesjonell eiendomsforvalter.
- Det er etablert en eiendomsstrategi og en hensiktsmessig organisering av eiendomsforvaltningen.
- Det er etablert et felles system for forvaltning, drift og vedlikehold (FDV).

Gapanalyse: Eiendom

	Internkontroll og systematisk kvalitetsarbeid
	Effektiv ressursbruk
	Konkurransedyktighet
	Innovasjon og utvikling
	Attraktiv og profesjonell arbeidsgiver

Den store variasjonen på kompetanse og ressurser, og manglende samspill på eiendomsforvaltning er kritisk. Manglende dokumentasjon og fokus avdekker en risiko for om verdiene forvaltes i tråd med lover og forskrifter. I tillegg gir eid bygningsmasse økonomisk soliditet som gir handlingsrom for investering og videre utvikling.

6.15 Ekstern finansiering, anbud og konkurranser

Status

Innenfor dette området er det store variasjoner når det gjelder kompetanse og erfaring med anbud. Noen mangler erfaring, kunnskap og har i dag ikke ressurser til å levere anbud. Mye av kompetansen i dag sitter i enkeltpersoner som har kunnskap om avtaler og anbud, men det er ingen systematikk som sikrer oppdatering og deling av kompetansen. Kirkens Bymisjon har et stort mangfold av avtaler og kontrakter, det er tilfeldig hvem som kjenner til avtaler som kan ha overføringsverdi til andre deler av organisasjonen og det er ingen systematikk i kvalitetssikring av avtalene.

Avtalene er kommet i stand på bakgrunn av anbudskonkurranser, tilskudd bevilget fra kommune, helsedirektorat eller et mangfold av ulike tilskuddsgivere, spleiselag med andre organisasjoner etc. Det er stor variasjon i avtaletyper og finansieringsordninger.

Det vises også til rapport fra arbeidsgruppe «Søknad eksterne tilskudd/midler» som egentlig ikke bør sees løsrevet fra arbeidet med ekstern finansiering, da begge handler om å skaffe driftsmidler til virksomheter innenfor vårt formål.

Kirkens Bymisjon søker svært mange legater og tilskuddsordninger, nasjonale og lokale. Norsk Tipping og Stiftelsen Dam er to vesentlige finansieringsordninger som krever en nasjonal organisering (beskrevet i kapittel 8). Alle andre tilskudd har ulike innretninger og krav som Kirkens Bymisjon søker å tilpasse søknader til. Det skjer ofte at flere stiftelser søker midler fra samme pott og er ofte i konkurranse med hverandre, sågar er også enkelttiltak i konkurranse med andre enkelttiltak. Dette gjør oss sårbare og mindre konkurransedyktige. Kirkens Bymisjon fremstår uprofesjonelle og fragmenterte overfor tilskuddsgivere som finner det vanskelig å prioritere mellom nokså like tiltak drevet

av det de oppfatter som en organisasjon. Konsekvensen av dette er sannsynlig at uttellingen ikke blir like god som om søknadene var godt samkjørt.

Målbilde

- Kirkens Bymisjon skal være en foretrukken og konkurransedyktig leverandør og samarbeidspartner.
- Kirkens Bymisjon kan delta i nødvendige anbudskonkurranser og at vi vinner strategisk viktige prosjekter og tiltak som vi søker på.
- Kirkens Bymisjon har tilgang på kompetanse og ressurser til å utvikle tiltak og inngå avtaler med samarbeidsparter basert erfaringer fra andre stiftelser/ virksomheter/avdelinger.
- Arbeidet med hvert enkelt anbud for å etablere nye virksomheter skal være effektivt og med adekvat ressursbruk.

Gapanalyse: Ekstern finansiering, anbud og konkurranser

	Internkontroll og systematisk kvalitetsarbeid
	Effektiv ressursbruk
	Konkurransedyktighet
	Innovasjon og utvikling
	Attraktiv og profesjonell arbeidsgiver

Innen dette området er vurderingen at gapet mellom status og målbilder er kritisk på tre av fem kriterier. Begrunnelsen for dette er at Kirkens Bymisjon på området mangler gode og gjennomgående kvalitetssystemer, det arbeides lite systematisk og effektivt og det er lite deling av kompetanse og erfaringer, noe som svekker Kirkens Bymisjons konkurranseevne.

For at Kirkens Bymisjon skal realisere målbildene må det gjøres en målrettet innsats innenfor dette området. Området har flere avhengigheter til kvalitetsarbeid og kvalitetsledelse.

6.16 Dokumenthåndtering, samhandling og arkiv

Status

Kirkens Bymisjon har ulike verktøy og rutiner både internt og på tvers av disse områdene. Det er utfordringer hos mange med søk, gjenfinning og tilgjengelighet på informasjon. Mange verktøy dekker samme behov, og skaper forvirring på hvilke verktøy som skal brukes til hva – og det er ulikt hva som skal brukes ut fra hvem du samhandler med. Informasjonssikkerhet og personvern er ikke tilstrekkelig ivaretatt i dokumenthåndtering, samhandling og arkiv. Håndteringen av arkivverdig materiale er for svak, og i for stor grad er det personavhengig tilgang på arkiv.

Målbilde

- Kirkens Bymisjon har god struktur for dokumenthåndtering. Det skal være enkelt å opprette, oppdatere og søke etter informasjon i dokumenter. Informasjonen i dokumentene skal håndteres iht. krav til informasjonssikkerhet (gjenoppretting) og personvern. Dokumentene skal være tilgjengelige, pålitelig og med tydelig versjonshåndtering.
- Kirkens Bymisjon arbeider godt sammen mot strategiske mål. Herunder kommunisere og dele kompetanse på tvers av organisatoriske og faglige linjer, både fysisk og digitalt.
- Kirkens Bymisjon har god og person-uavhengig kontroll og tilgang på arkivverdig materiale og utfører internkontroll iht. interne og eksterne krav til arkiv.

Gapanalyse: Dokumenthåndtering, samhandling og arkiv

	Internkontroll og systematisk kvalitetsarbeid
	Effektiv ressursbruk
	Konkurransedyktighet
	Innovasjon og utvikling
	Attraktiv og profesjonell arbeidsgiver

Her er tre sentrale områder kartlagt sammen, da det er viktige sammenhenger i hvordan det arbeides med disse. Gapene i de ulike stiftelsene varierer, men totalt sett vurderes dette funksjonsområdet som veldig kritisk på alle fem gapområdene, fordi måten dokumenthåndtering, samhandling og arkiv gjøres i Kirkens Bymisjon hindrer systematisk og godt arbeid med kvalitet og internkontroll, ressursene brukes feil, og det er mange overlappende systemer.

Kirkens Bymisjon fremstår ikke som en profesjonell og attraktiv arbeidsgiver. Det er stor variasjon i hvordan vi ivaretar personsensitive data og informasjonssikkerhet. Alle digitale og manuelle systemer som brukes og hvordan/til hva de brukes, er ikke risikovurdert godt nok.

Fremtidens arbeidstakere vil forvente gode digitale løsninger. Det er fundament for å lykkes med samhandling på alle områdene. Det er sentralt at vi iverksetter snarlig arbeid.

Kapittel 7

Anbefalte tiltak

«Det er ønskelig med **mer samarbeid,** koordinering, erfaringsutveksling, mer felles systemer, internkontroll og retningslinjer.»

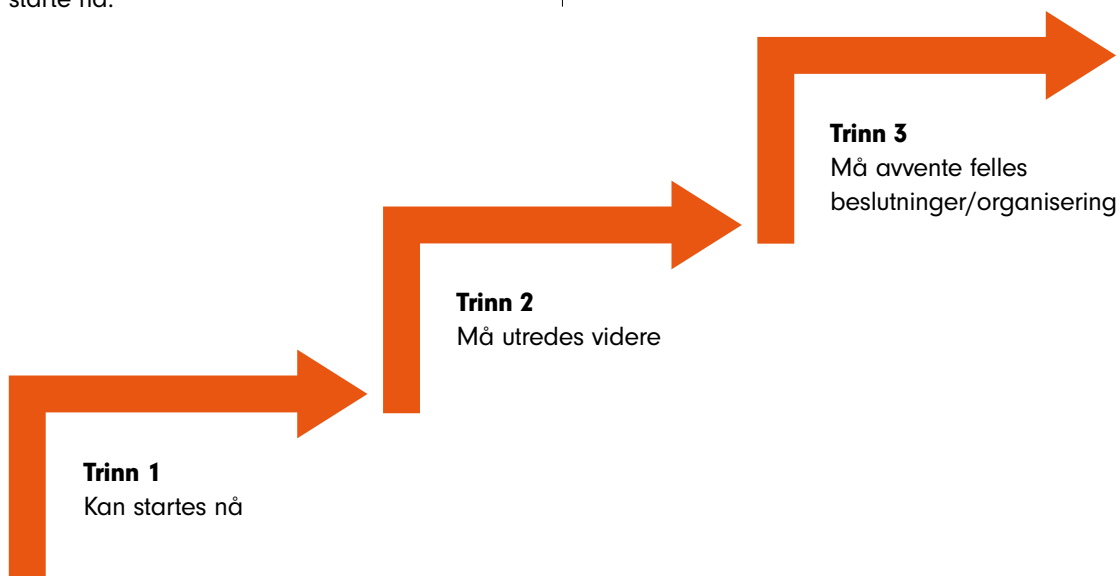


Flertallet av arbeidsgruppene har påpekt at det er ønskelig med mer samarbeid, koordinering, erfaringsutveksling, mer felles systemer, internkontroll og retningslinjer.

Dette er prosjektets hovedfunn. Uavhengig av organisering må mange av tiltakene gjennomføres, men flere av tiltakene vil ha ulikt utfall avhengig av hvilken organisasjonsform som vedtas. Derfor anbefaler prosjektet å avvente iverksetting av denne type tiltak. Ønsket om «å komme i gang» er stort, og vi har derfor vurdert hvilke tiltak som kan og bør starte nå.

Kostnadsbildet av de ulike tiltakene er ikke vurdert, og må i det videre arbeidet ses i sammenheng med den overordnede målsetting om risikoredusering, økt konkurransekraft, effektiv ressursforvaltning og hensiktsmessig organisering.

Presentasjon og kategorisering av tiltakene er gjort med bakgrunn i trappetrinnsmodellen under. Tabell 3 på side 46–49 viser de anbefalte tiltakene under hvert funksjonsområde.



Tabell 3: Anbefalte tiltak

Funksjons- område	Trinn 1: Kan startes nå	Trinn 2: Må utredes videre	Trinn 3: Må avvente felles beslutninger/organisering
Kvalitetsledelse		Vurdere å etablere et nasjonalt faglig nettverk på kvalitetsledelse og internkontroll i Kirkens Bymisjon.	- Etablere felles styrende dokumenter som skal gjelde Kirkens Bymisjon (ref. innspill fra øvrige arbeidsgrupper) innenfor dagens eksisterende kvalitetssystemer. - Kirkens Bymisjon må vurdere å ta i bruk ett felles og i størst mulig grad likt kvalitetssystem, Compilo, herunder felles/lik organisering, IT og prosesser.
Informasjons- sikkerhet og personvern (GDPR)	Identifisere personvern-ansvarlige i alle stiftelsene.	- Etablere felles nettverk for informasjonssikkerhet og personvern som skal jobbe for å øke kompetansen på området i Kirkens Bymisjon. Utarbeide handlingsplan for GDPR. Herunder blant annet: - Kartlegge alle persondata og behandlinger. - Sørge for at alle data sikres i hht. lovverk.	- Etablere adskilte roller for personvernansvarlig/-ombud og informasjonssikkerhetsansvarlig. - Innføre et felles internkontrollsystem innen informasjonssikkerhet og GDPR. - Etablere felles personvernombud med tilhørende ansvar nasjonalt. - Etablere felles informasjonssikkerhetsansvarlig med tilhørende ansvar nasjonalt.
IT	Identifisere IT-ansvarlig i hver stiftelse.	- Definere systemeierskap og applikasjonsforvaltning. - Etablere felles oversikt over alle applikasjoner som brukes. - Avklare/etablere systemeiere på alle fagapplikasjoner. - Etablere oversikt over alle avtaler på IT-området. - Vurdere å opprette felles tjenestekatalog for tjenester som flere stiftelser tilbyr – (Rutiner og IT-verktøy). - Vurdere etablering av felles mobilavtale.	- Etablere felles plattform for brukerhåndtering og autentisering. - Gjennomføre kompetanse-kartlegging av IT-kompetansen og kapasiteten i stiftelsene for mer effektiv utnyttelse av ressursene. - Etablere felles rammeverk og organisering av IT drift, digitalisering og applikasjonsforvaltning i Kirkens Bymisjon, herunder også vurdere og etablere en hensiktsmessig kostnadsfordelingsmodell. - Etablere felles virksomhetsarkitektur for Kirkens Bymisjon.

Funksjons- område	Trinn 1: Kan startes nå	Trinn 2: Må utredes videre	Trinn 3: Må avvende felles beslutninger/organisering
Prosjektledelse	Etablere prosjekt-definisjon og en felles prosjektoversikt iht denne.	Etablere felles prosjekt-modell og verktøy for prosjekter iht. vedtatt definisjon.	Etablere prosjektledelse som en felles støttefunksjon i Kirkens Bymisjon.
Journalsystem	- Avklare systemeier(e) for journalsystem i Kirkens Bymisjon. - Prosjekt for digitalt journalsystem i Oslo bør sikre involvering fra andre stiftelser med samme behov.	- Etablere felles rutiner for håndtering av sensitiv pasient-/brukerinformasjon (internkontroll). - Etablere aktiv forvaltning av dagens journalsystemer.	- Etablere felles nasjonal avtale på journalsystem. - Etablere felles journalsystem nasjonalt med felles prosesser/rutiner for bruken. - Etablere en felles nasjonal systemeier og prosessansvarlig for journalføring. - Etablere felles nasjonal forvaltningsgruppe på journalsystem.
HR/HMS	Videreutvikle eksisterende HR-nettverk.	Definere målgrupper på ulike ledernivå og etablere en felles faglig plattform for lederutvikling.	- Ut ifra en kost/nytte-vurdering lage en plan for videre digital utvikling av HR-området. - Definere de viktigste HR-områdene og etablere prosessforståelse og felles prosesser. - Etablere felles retningslinjer på omdømmekritiske områder
Kommunikasjon		Etablere nasjonalt kommunikasjonsnettverk.	- Utarbeide en beskrivelse av kommunikasjonsansvar og mandat nasjonalt og lokalt. - Vedta kommunikasjonsstrategi og på bakgrunn av denne etablere retningslinjer og kostnadsfordeling.
Marked	Gjennomføre kartlegging av kompetanse og ressursbruk.	- Bygge kompetanse innen innkjøp og forvaltning og reforhandling av avtaler. - Gjennomføre kartlegging for å gjennomføre de beste løsningene for nasjonale løp. - Etablere felles programvare-verktøy.	- Definere styrende organ for beslutninger nasjonalt. - Etablere en nasjonal markedsavdeling.

Funksjons- område	Trinn 1: Kan startes nå	Trinn 2: Må utredes videre	Trinn 3: Må avvente felles beslutninger/organisering
Styrearbeid og representantskap	Etablere felles metode for styreevaluering.	- Etablere felles kompetanseprogram for styrene. - Etablere felles rutiner og IT-systemer for styrearbeid.	Gjøre en vurdering av representantskapenes rolle, funksjon og plass i stiftelsene.
Søknad eksterne tilskudd/midler	- Bedre koordinering av søknadsarbeidet. - Øke prosjektsøkerkompetansen.	- Øke innsatsen på påvirkningsarbeid. - Etablere felles koordinering og rutiner for søknadsarbeidet.	- Gjennomgå og foreslå fremtidig organisering av søknadsarbeidet. - Definere ansvar og organisering. - Forbedre intern informasjonsdeling i Kirkens Bymisjon.
Økonomistyring	Etablere fullmaktsmatriser.	Etablere nødvendig likviditetsbudsjett og finansstrategi.	Etablere felles metoder og prinsipper for økonomistyring: - Økonomikalender, styredokumentasjon og økonomirapporter, periodisering og avskrivinger. - Etablere nytt fordelings-system av administrasjonskostnader. - Vurdere felles revisor.
Økonomitjenester	- Øke bestillerkompetansen. - Etablere felles rutiner for kortbruk. - Erstatte KB ordre som utfaktureringsystem.	- Etablere prising av økonomitjenester. - Etablere avtale på bruk av felles eksisterende økonomisystem og kutte overlappende system. - Etablere hensiktsmessig oppgavefordeling av økonomitjenestene på kort sikt.	- Etablere prosjekt hensiktsmessig organisering av økonomifunksjonen. - Anskaffelse nytt økonomisystem.
Innkjøp/anskaffelser	Gjøre kjent stordriftsavtaler.		Etablere innkjøpsstrategi og system for avtaleforvaltning.
Eiendom	Etablere nettverk for eiendomsforvaltning.	- Utpeke nasjonal FDV-ansvarlig og etablere arbeidsgruppe FDV-system. - Implementering av FDV-system. - Digitalisering av tegninger.	- Etablere eiendomsstrategi. - Etablere nasjonal eiendomsavdeling.

Funksjons- område	Trinn 1: Kan startes nå	Trinn 2: Må utredes videre	Trinn 3: Må avvente felles beslutninger/organisering
Ekstern finansiering, anbud og konkurranser	- Etablere kjerneteam og nettverk. - Øke kompetansen og etablere undervisningsopplegg. - Vurdere inngåelse av samarbeidsavtale med et juridisk miljø. - Vurdere og kvalitets sikre de ulike samarbeids- og driftsavtalene de enkelte stiftelser har inngått.	Konseptualisere fagområder, herunder: - Avklare hvilke fagområder som skal beskrive felles for alle stiftelsene. - Avklare hvordan skal arbeidet organiseres.	- Profesjonalisering innenfor digitalisering og anbuds-konkurranser. Forutsetninger for profesjonalisering: - Felles kvalitetssystem. - Felles prinsipper for prisberegning. - Felles system for dokument-håndtering, deling og ajourhold.
Dokument- håndtering, samhandling, og arkiv	Etablere arbeidsgruppe for etablering av mandat for prosjekt.	Etablere et prosjekt som skal ha følgende mandat: - Innhente informasjon, kartlegge behov og gi en anbefaling til hvordan Kirkens Bymisjon i fremtiden skal jobbe med dokument-håndtering, samhandling og arkiv. - Det bør prioriteres å igang-sette prosjekt da det er et fundament for videre utvikling og samhandling i Kirkens Bymisjon.	Gjennomføring av tiltak iht anbefalinger fra utredningsprosjekt.

Kapittel 8

Organisering – juridisk analyse og vurdering

«Vi er stolte av alt vi har fått til i Kirkens Bymisjon,
og så retter vi **blikket mot framtida**,
som veier tyngst med tanke på veien videre.»



«Det er Kirkens Bymisjonens formål, visjon og oppdrag som driver oss til stadig å være i endring. Dersom organisasjonen skal oppfylle oppdraget på best mulig vis i årene som kommer, er dette betinget av at vi er våkne for endringer, griper muligheter og unngår grøfter så langt som mulig, og at det aldri er tvil om at det er mennesker det handler om.

Kirkens Bymisjon er aldri et mål i seg selv, men utelukkende en kraft, en plattform eller en katalysator for den bevegelsen som kan føre til at mennesker erfarer respekt, rettferdighet og omsorg.»

(Fra «Kirkens Bymisjon og omverdenen», side 3.)

8.1 Innledning

Mandatet for arbeidet med dette kapitlet har tatt utgangspunkt i prosjektets målsetting om å «Redusere risiko og forvalte felles ressurser innenfor en mest mulig hensiktsmessig organisering».

8.2 Arbeidsprosess

Grunnlaget for arbeidet og anbefalingen er den skriftlige dokumentasjonen som tidligere har blitt utarbeidet i det organisasjonsutviklingsprosjektet som styret for Kirkens Bymisjon i Oslo besluttet igangsatt i 2015, herunder:

- «Delprosjekt 1: Kirkens Bymisjon og omverdenen» (2017).
- Rapport fra organisasjonsutviklingsprosjektet, «Delprosjekt 3: Kirkens Bymisjon i Norge» (2018).
- Rapport med anbefalinger fra firmaet BDO «Organisasjonsutvikling i Kirkens Bymisjon» (2018) med juridisk tilleggsnotat fra samme firma (2018).
- Tilbakemelding/oppsummering fra alle øvrige arbeidsgrupper i prosjektet «Verktøy og ressurser» (både fullversjon rapportering fra gruppene, og prosjektgruppas oppsummering – slik denne har blitt presentert i FBN).

I tillegg til prosjektets arbeid er det innhentet juridiske vurderinger og organisasjonsmessige anbefalinger fra Kluge Advokatfirma, i form av rapporten «Kirkens Bymisjon – mulig fremtidig organisering – En juridisk evaluering av mulige organisasjonsformer». Som en del av arbeidet har det vært to møter/drøftinger med Kluge, i forbindelse med deres arbeid med rapporten.

8.3 Styrende verdi

De 12 stiftelsene i Kirkens Bymisjon har samme formålsparagraf, felles visjon, og samme strategi. Det er muligheten for å oppfylle formål, visjon og strategi, på kort og lengre sikt, som må være styrende for organisatorisk/juridisk struktur.

8.4 Mandatet

Prosjektet har bl.a. vektlagt følgende i arbeidet med organisatoriske anbefalinger:

- Effektiv måloppnåelse.
- Best mulig utnyttelse av ressursene på landsbasis.
- Lokal forankring og lokal entusiasme.
- Inntekspotensial/finansiering.
- Økonomisk og organisatorisk robusthet, for eksempel i konkurranser.
- Profesjonalitet i alle deler av organisasjonen.
- Kvalitetssikring.
- Risikostyring.
- Soliditet/likviditet.
- Kostnadseffektivitet.

8.5 Avgrensning

I grunnlagsmaterialet er det dokumentert en rekke forbedringsbehov som hver for seg og til sammen begrenser Kirkens Bymisjons mulighet for effektiv ressursutnyttelse og optimal måloppnåelse.

I dette kapitlet med anbefalinger er det utelukkende mulige organisatoriske endringer som er vurdert, ikke andre grep eller tiltak for å avbøte de manglene/forbedringsbehovene som ellers er beskrevet.

Kapitlet repeterer ikke all den vesentlige informasjonen som det refereres til i andre dokumenter/rapporter, men henviser til konklusjoner og anbefalinger som står mer

utfyllende beskrevet i originaldokumentene. Rapportene «Kirkens Bymisjon og omverdenen», «Kirkens Bymisjon i Norge», samt rapportene fra BDO og Kluge, forutsettes dermed lest som utfyllende kunnskapsgrunnlag for denne rapportens anbefalinger.

«Landsdekkende og langsiktig» er to begreper som illustrerer prosjektets tilnærming til arbeidet.

8.6 Bakgrunn

Rapporten «Kirkens Bymisjon og omverdenen» tegner et utfordrende bilde når det gjelder rammebetingelser for ideell sektor i tiden som kommer.

Kravet om økt effektivitet vil gi smertefulle utfordringer, samtidig som det er avgjørende viktig at vi i Kirkens Bymisjon forholder oss til at dette er virkeligheten. I tiden som kommer må vi lete etter de måtene å arbeide på som gir høy effektivitet der det er mulig, kombinert med kvalitativt, faglig og rolig nærvær der det trengs.
(Fra «Kirkens Bymisjon og omverdenen», side 20.)

Omverdenrapporten peker på hvordan endringer i offentlig økonomi, kombinert med store krav til digitalisering, innovasjon, effektivisering og kontinuerlig kvalitetsarbeid, nye faglige forventninger, samt nye former for samhandling og samskaping, utfordrer oss i Kirkens Bymisjon. Det bildet rapporten tegner av fremtidens konkurransesituasjon, viser at det slett ikke er en selvfølge at Kirkens Bymisjon er «en foretrukket partner for det offentlige». (Formulering fra Kirkens Bymisjons strategi 2020–2025)

Rapportene «Kirkens Bymisjon i Norge», samt den fra BDO, peker på at det er behov for å opprette en nasjonal enhet, en variant

av et nytt nasjonalt nivå i Kirkens Bymisjon. Denne enheten er anbefalt å ha et nasjonalt strategisk formål og mandat, og er tenkt å bedre formålsrealiseringen, så vel som effektiv drift/ressursforvaltning/utvikling.

Når prosjektet har valgt å innhente en tilleggsrapport fra Kluge, henger dette sammen med flere forhold:

- Den juridiske delen av BDOs rapport var ufullstendig, noe som kommer til uttrykk i det tilleggsnotatet av juridisk karakter som ble til i aller siste fase av BDOs arbeid med tematikken, like før de presenterte rapporten for Kirkens Bymisjon.

For øvrig legger prosjektet til grunn at BDO gjorde et grundig arbeid med sin rapport, med bred informasjonsinnhenting og god faglig forankring på andre felt enn det rent juridiske.

Ett av de temaene som ledelsen i Kirkens Bymisjon i Oslo var urolige for etter BDO-rapporten, var om risiko og muligheter knyttet til inntekter og eventuelt tap av inntekter, både tildelinger/tilskudd og inntekter gjennom oppdragsavtaler, var grundig nok vurdert innenfor ulike mulige organisasjonsmodeller.

- To og et halvt år har gått etter at BDO presenterte sin rapport. I løpet av denne tida har Kirkens Bymisjon gjennomført en TV-aksjon, med nye og gode erfaringer knyttet til samspill og felles forpliktende plattform. I samme periode har 12 stiftelser vedtektsfestet felles formålsparagraf, og det er vedtatt samme visjon og en felles strategi for årene 2020–2025. Alt dette er med på å øke opplevelsen av Kirkens Bymisjon som enhetlig. I inneværende år er vi midt oppe i en krevende pandemi, som på sitt vis har forutsatt samarbeid,

fellesskap, kompetanse- og ansvarsdeling på tvers av de 12 stiftelsene i Kirkens Bymisjon.

8.7 Oppsummert fra andre arbeidsgrupper i prosjektet «Verktøy og ressurser»

Etter at det er gjennomført et omfattende arbeid med kartlegging i alle stiftelsene når det gjelder verktøy og ressurser, ser prosjektet et enda tydeligere bilde av at det er mye å hente når det gjelder samhandling og koordinering.

Prosjektets oppsummering (oktober 2020) er slik:

- Det er for lite samhandling mellom stiftelsene på de ulike stab- og støtteområdene, og nasjonale koordineringer etterlyses.
- Ressursbruk og organisering kan effektiviseres.
- Det etterlyses felles mandat og strategier på økonomiske og omdømmekritiske områder.
- Fragmentert system- og applikasjonsforvaltning.
- Kritisk mangel på etterlevelse av GDPR og informasjonssikkerhet.
- Manglende kompetanse på områder som påvirker kvalitet, risiko, prosjektsøking, prosjektgjennomføring og økonomi.
- Manglende kvalitetspolicy, internkontroll og prosessbeskrivelser.

Denne informasjonen har også Kluge fått del i, i sitt arbeid med en grundigere juridisk evaluering av ulike organisasjonsformer. Kluge er videre bedt om, på bakgrunn av all tilgjengelig informasjon, inkludert rapporten fra BDO, å komme med sin anbefaling til fremtidens organisering av Kirkens Bymisjon.

8.8 Kluges rapport

Fra advokatfirmaet Kluge mottok prosjektet 25.11.20 en rapport med anbefalinger. For et utfyllende bilde av bakgrunnen for anbefalingene, anbefales det at Kluge-rapporten leses i sin helhet.

Noen temaer der Kluge tilfører prosessen ny kunnskap, er blant annet:

- Om stiftelser som organisasjonsform, med vektlegging av selvstendighetsprinsippet og styrets overordnede og uinnskrenkede myndighet. Kluge beskriver juridisk, adgangen til å delegere myndighet internt i stiftelsen, versus å overføre myndighet til organer utenfor stiftelsen.

Etter vår vurdering kan det være uheldig dersom omfattende oppgaver og beslutningskompetanse overføres til utenforstående til stiftelsen gjennom samarbeidsavtaler, dersom ikke styret har en reell mulighet til å føre tilsyn med virksomheten og overprøve beslutninger. En slik organisering kan medføre at styrets medlemmer har ansvar for virksomhet som styret ikke reelt forvalter. (Kluges rapport, p. 2.4.3)

Dersom selvstendighetskravet ikke er oppfylt, vil det i utgangspunktet ikke være tale om en stiftelse, ettersom definisjonen av en stiftelse ikke er oppfylt. En annen virkning av brudd på selvstendighetsprinsippet, f. eks. dersom en avtalebestemmelse er i strid med selvstendighetsprinsippet, kan etter omstendighetene også være at avtalebestemmelsen anses ugyldig. (Kluges rapport, p. 2.2)

- Om tilskuddsordninger, med fokus på Stiftelsen Dam og ordningen med å motta overskudd fra Norsk Tipping.

Kluge hevder her, i motsetning til BDO, at det vil være betydelig risiko for bortfall av inntekter, dersom Kirkens Bymisjon oppretter en ny nasjonal enhet som eies av de 12 stiftelsene, og denne enheten er søker på vegne av fellesskapet.

Kluge peker videre på at det er drifts-kostnader i sentralledd/sentralorganisasjon som legges til grunn for tilskudd fra overskudd Norsk Tipping. Dette kostnadsgrunnlaget vil bli utvidet dersom stiftelser slås sammen, noe som vil kunne føre til betydelig økning av inntekter.

- Om ulike organisasjonsformer. Her sammenligner Kluge tre varianter: A: Styrket samordning innenfor dagens modell, B: Opprettelse av et nytt rettssubjekt som skal samordne stiftelsene, og C: Sammenslåing av stiftelsene.

Innenfor hver modell beskrives et antall fordeler og ulemper/utfordringer, samt mulige avbøtende tiltak i møte med utfordringene. Videre går Kluge inn på noen punkter som veihjelp og huskeliste ved en eventuell sammenslåing av stiftelser.

8.9 Kluges konklusjon og anbefaling

Denne gjengis her i sin helhet:

Basert på vurderingene ovenfor vil vi anbefale at den ønskede organisasjonsendringen i Kirkens Bymisjon gjennomføres ved en sammenslåing av de 12 stiftelsene (modell C).

Modellen er etter vår vurdering best egnet til å ivareta styringsprinsippene som er gjengitt ovenfor i punkt 1.2 om målbildet for omorganiseringen. Vi vil særlig trekke frem at en sammenslåing vil kunne styrke formålsrealiseringen til Kirkens Bymisjon ved at det bedrer det økonomiske grunnlaget for stiftelsen, og at en sammenslåing vil styrke ressursforvaltningen ved effektivisering, klarere ansvarsfordeling og profesjonalisering.

Av styringsprinsippene er det kun punktet om bevaring av lokal tilhørighet og praksisnær handlekraft hvor det kan være risiko for at det ikke blir full måloppnåelse. En sammenslåing til en nasjonal stiftelse vil imidlertid innebære en videreføring av samtlige av dagens stiftelser i en ny stiftelse, og ikke at én stiftelse overtar de øvrige. Som det fremgår av våre vurderingen ovenfor kan imidlertid denne risikoen reduseres betydelig ved at den sammenslåtte stiftelsen organiseres på en måte som ivaretar ønsket om lokal selvbestemmelse og handlekraft, samt ved tiltak som sikrer bred nasjonal representasjon i stiftelsens styrende organer.

8.10 Prosjektets vurderinger

- Dagens organisering med 12 stiftelser må vurderes i lys av sin historiske og kulturelle kontekst. Fra første gang det i Kirkens Bymisjons sammenheng ble aktuelt med etablering av arbeid utenfor Oslo-regionen, har det vært et genuint ønske at gode, lokale initiativ, trenger støtte og vekstmulighet ut fra lokale behov og i dialog med lokale nettverk.
- Prosjektets oppfatning er at det innenfor dagens modell med 12 stiftelser drives et arbeid som preges av stort omfang og mangfold, i hovedsak høy kvalitet og tett samhandling, samt god lokal forankring og entusiasme. Det er innenfor dagens modell organisasjonen har besluttet å ha samme formålsparagraf i vedtektene, felles visjon og felles strategi. Dagens modell har trolig vært en bra modell i tiden som ligger bak oss.
- Rapporten «Kirkens Bymisjon og omverdenen» beskriver et utfordrende bilde for organisasjonen, i møte med utviklingstrekk, rammebetingelser og konkurranse. Det er prosjektets oppfatning at dette utfordrende bildet bekreftes og understrekes av de forbedringsbehovene som er kartlagt i det videre arbeidet i dette prosjektet, inkludert det som den siste tiden har kommet fram i «Verktøy og ressurser».

- Det er dokumentert at Kirkens Bymisjon har et betydelig forbedringspotensial, på veien mot høyere måloppnåelse og lavere risiko. I 2018 ble det sterkt anbefalt at organisasjonen burde etablere et nytt, nasjonalt nivå, som i tillegg til administrative funksjoner, også skulle forvalte et strategisk mandat. I 2020 mener vi det er det godt dokumentert at vi innenfor bredden av «verktøy og ressurser» har mye å gå på når det gjelder effektiv ressursbruk, risikoreduserende tiltak, kvalitetsfremmende arbeid og samordning av arbeid overfor inntektskildene (marked, tilskuddsordninger og anbudskonkurranser), digitalisering m.m.

Dette betyr, slik prosjektet ser det, at samtidig som Kirkens Bymisjon kan dokumentere svært mye godt arbeid i tråd med formålet, altså måloppnåelse, og kan vise til godt samarbeid mellom dagens 12 stiftelser, så må det i våre vurderinger legges til grunn at det er fremtidens behov og muligheter, krav og forventninger, som må prege de veivalgene som skal gjøre nå. Prosjektet er stolte av alt vi har fått til i Kirkens Bymisjon, og så retter vi blikket mot framtida, som veier tyngst med tanke på veien videre.

I prosjektets anbefaling legges til grunn at det i tidligere dokumenter (interne rapporter og rapport fra BDO), supplert med det omfattende kartleggingsarbeidet som nå er gjort i prosjekt verktøy og ressurser, er godt dokumentert at organisasjonen må gjøre et større forbedrings- og effektiviseringsarbeid innenfor hele bredden av temaer som her er nevnt, for å øke måloppnåelsen og redusere risikoen. Dette inntrykket forsterkes av Kluges ferske rapport.

De 12 stiftelsene i Kirkens Bymisjon er samstemte i formål, visjon og strategi, men er samtidig svært ulike når det gjelder volum, faglig bredde, økonomiske og personalmessige ressurser m.m. Stiftelsene har derfor svært ulikt utgangspunkt for å mestre de utfordringene vi står overfor, på egenhånd. Det er naturlig nok slik at stiftelser med færre ressurser vil være mer avhengige av fellesskapet for å mestre kravene til endring, og for å kunne møte og mestre konkurranser, enn det en stor og mer robust stiftelse er. Små stiftelser vil ha store utfordringer dersom de f.eks. skulle ønske å gå inn i konkurranser knyttet til drift eller bygging av større institusjoner.

Prosjektet legger et landsdekkende utviklingsperspektiv til grunn. Hver stiftelse i Kirkens Bymisjon har i dag et geografisk område som er stiftelsens nedslagsfelt. Samtidig er det store forskjeller når det gjelder muskler og muligheter for vekst og spredning innenfor dette området. Dette betyr i praksis at når det avdekkes behov for Kirkens Bymisjons innsats eller tilstedeværelse, vil geografi i betydelig grad påvirke muligheten for å møte disse behovene. Prosjektet vil videre anta at sjansene for at behov ikke avdekkes, men går under radaren, også varierer i ulike deler av landet. Slik medfører dagens organisering begrensninger for Kirkens Bymisjons mulighet til å oppfylle samfunnsoppdraget på en optimal måte.

Noen nye behov har på en særlig måte landsdekkende karakter. Et aktuelt eksempel er det arbeidet som pågår i regjering, departement og direktorat for at ideell sektor skal drive 40 % av institusjonsplassene innenfor barnevern. (Avtaler med kommersielle skal bygges ned, og avtaler med ideelle skal øke.)

Signalene prosjektet har mottatt i Kirkens Bymisjon er at ansvarlige myndigheter ønsker samarbeid med organisasjoner som kan tilby et stort nok volum til at tjenestene og fagmiljøene blir robuste og forutsigbare. Dersom Kirkens Bymisjon skal være med på denne store endringen på feltet, forutsetter det en helhetlig, nasjonal tilnærming og strategi.

Hvis f.eks. det største behovet for nye institusjonsplasser er i Finnmark, eller dersom kommersielle barnevernsaktører i dag er lokalisert i deler av Norge med lav institusjons- eller barnevernsprofil hos den lokale stiftelsen i Kirkens Bymisjon, medfører dette små muligheter for å møte behovene innenfor dagens organisering.

(Prosjektet tar ikke stilling til om det vil være strategisk riktig av Kirkens Bymisjon å bygge ut slik barnevernskapasitet. Her er dette kun brukt som eksempel på en type utfordringer som vi møter innenfor dagens organisering. Flere eksempler kunne vært nevnt, herunder muligheten for å ha mer helhetlig, landsdekkende tilnærming til det å være tiltaksarrangør for Nav, som noen av stiftelsene i dag har gode erfaringer med, og solid kompetanse.)

8.11 Noen vurderinger knyttet til de ulike modellene

Prosjektet vil legge vekt på den delen av Kluges rapport som beskriver stiftelsers selvbestemmelse og stiftelsesstyrenes ansvar og myndighet – som premiss for å være stiftelse. Kluges rapport legger vekt på muligheten for effektiv drift og helhetlig, strategisk ledelse, samt robusthet i møte med konkurranser, er alternativ C – altså sammenslåing av stiftelsene – det beste alternativet. Samtidig er det slik at prosjektets uro i møte med dette alternativet dreier seg om at store sammenslåinger kan medføre økt byråkrati, samtidig at et landsdekkende nedslagsfelt for stiftelsen medfører risiko for svekket lokal forankring og entusiasme.

8.12 Avbøtende tiltak

Prosjektet deler Kluges oppfatning av at de utfordrende sidene ved en eventuell sammenslåing kan møtes med tiltak som reduserer risikoen. Det finnes ulike måter å organisere en landsdekkende stiftelse på, noe som det eventuelt må arbeides videre med. Hvilke tiltak som er mest relevante for å redusere risiko for byråkrati og bortfall av lokal entusiasme, vil måtte vurderes i lys av dette.

Eksempler på noen slike tiltak kan være (ikke utfyllende liste):

- Vedtekter og struktur som tydelig gjenspeile det landsdekkende perspektivet. Dette har bl.a. betydning for styresammensetningen i stiftelsen.
- Det bør være tydelig fullmaktshierarki i stiftelsen, der «avdelingsledere/regionledere» (samme nivå som dagens daglige ledere for stiftelsene) må ha romslige og tydelig beskrevne rammer for hvilke beslutninger som kan fattes lokalt. (Tiltak for å unngå unødvendig byråkrati, og legge til rette for effektive beslutninger.)
- Det bør ikke etableres lokale styrer/styringsgrupper som ikke har reell myndighet og reelt ansvar.
- Et rådgivende utvalg med spesialister innenfor nøkkeltemaer, som ledelsen ønsker innspill fra, kan være nyttig både for å bygge kompetanse, sikre kvalifiserte beslutninger og styrke lokalt nettverk og entusiasme. (Kan være et konstruktivt og ubyråkratisk alternativ til lokale styrer.)
- I vår digitale tidsalder kan kolleger være tilknyttet samme team/avdeling, og samtidig være lokalisert på ulike steder i landet. En landsdekkende, moderne stiftelse er ikke avhengig av å samle kompetanse på ett sted, enten det gjelder helse- og sosialfaglig kompetanse, eller kompetanse knyttet til stab- og støttefunksjoner. En kunnskapsbasert organisasjon i framtida kan på samme tid organisere seg slik at ledelse kan skje effektivt i linja, og samtidig med innslag av matriseorganisering av kompetansemiljøer som styrker lokal forankring og beriker arbeidsmiljøet i ulike byer.

8.13 Noe om inntekter

Prosjektet erfarer en utvikling som medfører at Kirkens Bymisjon i økende grad er forpliktet til å opptre som én aktør overfor finansieringskilder. Stiftelsen Dam og Norsk Tipping er fremhevet i rapporten fra Kluge. Men også i møte med departementer/direktorater, samt ulike fond og legater, møter vi et økende ønske om samordning. De som er satt til å vurdere søknader og prioritere mellom disse, peker ofte på at det mest fornuftige ville vært om Kirkens Bymisjon selv foretar egne prioriteringer i en koordinert søkeprosess – heller enn å overlate dette til eksempelvis direktoratet.

Et tilleggsmoment på dette punktet er det faktum at store deler av landets befolkning, inkludert nøkkelpersoner i bevilgende instanser, har en oppfatning av at Kirkens Bymisjon er én. Dersom Kirkens Bymisjon samtidig opptre som tolv, er det kompliserende.

Prosjektet har stipulert hvilket inntektspotensial Kirkens Bymisjon har overfor Norsk Tipping, dersom kostnadsgrunnlaget for alle stiftelsene ble lagt til grunn. Det må understrekes at dette er stipulert gevinst, og ingen fasit:

Basert på 2019-tall var omsetningen for Kirkens Bymisjon 1,85 milliarder, hvorav Oslo utgjorde 1,2 milliarder. Fra overskudd Norsk Tipping mottok Kirkens Bymisjon Oslo 50 millioner, som er ca. 4,16 % av 1,2 milliarder. Dersom Kirkens Bymisjon hadde mottatt 4,16 % av den samlede omsetningen for hele landet, ville beløpet vært ca. kr. 77 millioner, altså en gevinst på ca. 27 millioner. Det er rimelig å anta at prosentandelen innvilget ville blitt litt lavere dersom Kirkens Bymisjon hadde lagt 1,85 milliarder til grunn, fordi summen av alle organisasjonenes søknader, som potten skulle fordeles på, da hadde vært større. Dersom vi korrigerer for denne mulige effekten, kan det likevel antas

at tilskudd fra overskudd Norsk Tipping basert på 2019-tall ville blitt mer enn 20 millioner høyere enn det ble. Dersom denne effekten forplanter seg over en femårsperiode (samme tidshorisont som for å bruke alle midlene fra en TV-aksjon), antar prosjektet at samlet gevinst i løpet av den tida vil utgjøre over 100 millioner, noe som nærmer seg effekten av «en halv TV-aksjon».

Denne rapporten og anbefalingen skrives i en periode der bortfall av inntekter fra TV-aksjonen 2018 er en betydelig utfordring de neste årene. Prosjektet har hatt dette perspektivet med i vurderinger og anbefalinger. Inntekter er ikke et mål i seg selv, men et avgjørende middel for å kunne utføre viktig arbeid, og gjennom det oppfylle formål og strategi – landsdekkende og langsiktig.

8.14 Prosjektets anbefaling

Prosjektets anbefaling er at Kirkens Bymisjon slås sammen til én landsdekkende stiftelse.

Begrunnelsen for prosjektets anbefaling er utelukkende at Kirkens Bymisjon har større mulighet for å oppfylle formålet i et landsdekkende og langsiktig perspektiv, dersom Kirkens Bymisjon er én.

Prosjektet slutter oss til Kluges begrunnelse for deres anbefaling til oss: «...en sammenslåing vil kunne styrke formålsrealiseringen til Kirkens Bymisjon ved at det bedrer det økonomiske grunnlaget for stiftelsen, og at en sammenslåing vil styrke ressursforvaltningen ved effektivisering, klarere ansvarsfordeling og profesjonalisering.»

Et punkt prosjektet vil gi større plass i begrunnelsen enn det Kluge gjør, gjelder omdømmerisiko. I en organisasjon som oppfattes som én, men som består av en

rekke stiftelser, vil stiftelsene kontinuerlig være avhengig av hverandre for å opprettholde tillit og omdømme. En tillitskrise ett sted i landet, vil ramme alle. I en organisasjon som Kirkens Bymisjon, som er helt avhengig av tillit, er omdømmerisiko en vesentlig faktor når det skal tas stilling til organisatoriske modeller videre. En fusjon av dagens tolv stiftelser vil ikke eliminere omdømmerisikoen, men det er lettere å styre og redusere risiko innenfor én juridisk enhet, enn på tvers av tolv.

Prosjektet vil videre understreke det inntekstpotensialet som ligger i en sammenslåing, som i sin tur gir mulighet for å oppfylle formålet i større grad. En landsdekkende, robust stiftelse, vil være det beste utgangspunktet for å delta i anbuds-konkurranser hvor som helst i landet. En landsdekkende stiftelse vil videre, etter vår oppfatning, være best egnet til å samarbeide tett og koordinert med større tilskuddsytere som departementer og direktorater, eller større fond og legater. Den mest konkrete inntektsøkningen, og den eneste vi våger å sette tall på, er den som er knyttet til overskudd fra Norsk Tipping. Her ligger det et ubenyttet potensiale som vil kunne ha stor verdi for Kirkens Bymisjons fremtidige arbeid i hele landet, inkludert knoppskyting i nye byer og tettsteder.

I mandatet for arbeidet med dette kapitlet, stilles spørsmålet:

Dersom Kirkens Bymisjon ble etablert for første gang i dag, hvordan ville organisasjonen da blitt organisert for optimal måloppnåelse?

Ut fra det prosjektet nå vet om fremtidens utfordringer og rammebetingelser, er det prosjektets overbevisning at svaret på det spørsmålet er: Én landsdekkende organisasjon.

Kirkens Bymisjon er en verdi- og formålsstyrt organisasjon. Dette kommer til uttrykk både i grunnlagsdokumentene og i det daglige arbeidet. Alt dreier seg om mennesker. Ord som fellesskap, myndiggjøring, muligheter, eller visjonens begreper respekt, rettferdighet og omsorg, er solide ankerfester i arbeidet, på tvers av dagens tolv stiftelser. I denne rapporten løftes et annet begrepsapparat opp, med ord som effektivisering, konkurransedyktig, digitalisering m.m. Prosjektet vil presisere at disse begrepene ikke er motsetninger, men at organisatorisk endring, effektiv ressursutnyttelse og modernisering er en forutsetning for å kunne fortsette å drive et omfangsrikt og verdibasert arbeid under overskriftene respekt, rettferdighet og omsorg, også i fremtiden. Langsiktig og landsdekkende.

Det er få stiftelser i Kirkens Bymisjon i dag som driver store, tunge institusjoner. Her er stiftelsene ulike. I tillegg er det ulikhet når det kommer til hvilken type tiltak/institusjoner en ser det som formålstjenlig å satse på. Det ligger ikke innenfor dette prosjektets mandat å hevde at det burde være mer institusjonsdrift, eller andre typer tiltak, her eller der i landet. Derimot anser prosjektet det som vårt mandat å peke på den organisasjonsformen som gir Kirkens Bymisjon det beste repertoaret og potensialet, i fremtidens valg av arbeidsfelt og satsingsområder. I dette bildet vurderer prosjektet det slik at en landsdekkende organisasjon gir den største friheten til målrettet satsing innenfor ulike typer tiltak, inkludert institusjoner, dersom en finner dette strategisk riktig.

Prosjektet kan ikke se at utfordringene knyttet til en sammenslåing, herunder faren for byråkratisering eller redusert lokal forankring, er av en slik art at det bør hindre en mer fremtidsrettet organisasjonsform. Derimot er dette mulige ulemper som aktivt og målrettet må motvirkes gjennom måten organisasjonsendringen skjer på, samt gjennom den styringsstrukturen og delegasjonen som etableres i en ny, sammenslått stiftelse.

Sammenslåing forutsetter beslutning i styrende organer i alle de involverte stiftelsene.

Før sammenslåing kan finne sted, er det flere områder som må utredes eller planlegges grundigere. Noen eksempler på slike områder er:

- Skattemessige, avgiftsmessige og regnskapsmessige forhold.
- Overdragelse av eiendeler, rettigheter og forpliktelser.
- Ansattes forhold, tariffavtaler, pensjonsordninger m.m.
- Planlegging av styringsstrukturen og organisasjonskartet i en ny, landsdekkende organisasjon. (Vedtekter, styresammensetning, representantskap, valgkomité, ledelsesstruktur, fullmakts-hierarki, avdelingsstruktur m.m.)

Denne planleggings- og utredningsfasen må rigges med prosjektleder og tilstrekkelig ressurser for en god og effektiv prosess.

Prosjektet anbefaler samtidig at det i alt videre utrednings- og planleggingsarbeid legges til grunn at det må sikres tilstrekkelig lokal forankring og lokal entusiasme, samt at organisasjonen ikke blir mer byråkratisk/topptung/tungrodd enn nødvendig.

Etter en fusjon vil Kirkens Bymisjon bestå av én, landsdekkende stiftelse. Av praktiske og pragmatiske grunner bør denne stiftelsen beholde det organisasjonsnummeret som i dag tilhører Stiftelsen Kirkens Bymisjon i Oslo.

Det er et mulig scenario at en del, men ikke alle stiftelsene i Kirkens Bymisjon, beslutter sammenslåing. Dette alternativet er ikke videre utredet her. Prosjektets oppfatning er at en fusjon der ikke alle stiftelsene er med, er en mindre gunstig utgang av denne prosessen som anbefales, og at muligheten for optimal måloppnåelse i et langsiktig og landsdekkende perspektiv, reduseres i en slik avgrenset sammenslåing.

BDOs konklusjoner og råd i rapporten fra 2018, som er videreført i rapporten Kirkens Bymisjon i Norge, er noe forskjellig fra den konklusjonen og de rådene Kluge har i 2020.

BDO hevdet i sin rapport at en sammenslått, landsdekkende stiftelse ville være best egnet til å ivareta områder som samhandling og effektiv drift, finansiering, skatter og avgifter, samt risikostyring og kontroll. BDO pekte samtidig på at risikoen knyttet til implementering av en landsdekkende stiftelse, var det tyngste argumentet den gang for å lande på en organisatorisk modell der strukturen med tolv stiftelser ble anbefalt opprettholdt.

Organisasjonen har endret seg siden 2018 og er på et annet nivå i dag når det gjelder både faktisk og opplevd enhet og samhandling, blant annet på grunn av de felles prosessene knyttet til planlegging og gjennomføring av TV-aksjonen og prosessene knyttet til strategi. Organisasjonen har også gjennom kartleggingsarbeid og risiko og tiltaksbehov i stab og støttefunksjoner et mer detaljert og samforent bilde av hva som skal til for å være en fremtidsrettet og relevant organisasjon.

De juridiske og økonomiske tilleggssutredningene som en gjort av Kluge, kombinert med den endringen som har skjedd i Kirkens Bymisjon og i samfunnet rundt oss siden 2018, leder til andre konklusjoner enn det det var grunnlag for i 2018.

8.15 Forankring

Prosjektet vil oppfordre til at det planlegges en inkluderende og grundig prosess, med rask oppstart, for å drøfte og eventuelt forankre vår anbefaling i samtlige stiftelser i Kirkens Bymisjon, både administrativt og som styreprosesser.

Det må planlegges involvering av representantskapene i stiftelsene, (i de stiftelsene som har representantskap,) i henhold til hver stiftelses vedtekter.

Prosjektet vil særlig peke på behovet for å både informere om, og drøfte, disse spørsmålene med hovedtillitsvalgte/representanter for de ansatte. Både for å sikre at alle sammen kommer fram til de beste løsningene, og for å ivareta kravet til informasjon og drøfting slik dette er beskrevet i Arbeidsmiljøloven, er slik involvering avgjørende for resultatet.

Dersom det besluttes å gå i retning av fusjon mellom stiftelsene, er det vårt råd at det lages en kommunikasjonsstrategi både med tanke på interne og eksterne kommunikasjonsbehov i løpet av prosessen.

Kapittel 9

Anbefaling til videre arbeid

«Dette vil i det videre arbeidet kreve **økning av kapasitet og kompetanse**, og forutsette bred deltakelse fra stiftelsene.»



Denne prosjektrapporten gir svar på første del av mandatet til prosjekt «Verktøy og ressurser»:

- Kartlegginger, beskrivelser av målbilder for stab- og støttefunksjoner og forslag til tiltak.
- Utarbeide en ny juridisk utredning og organisasjonsanalyse.

Prosjektet slutter seg til den juridiske arbeidsgruppas konklusjon og anbefalinger ut ifra gapanalysen og tiltaksplan som er framlagt. Prosjektet poengterer viktigheten av å gjennomføre de nødvendige og kritiske utredningene før en sammenslåing kan finne sted. Prosjektet presiserer også viktigheten av at lokal forankring, initiativ og handlekraft og en tillitsbasert kultur må opprettholdes i en fremtidig organisering.

Prosjektet anser at det foreligger tilstrekkelig kunnskapsgrunnlag for prinsipielle beslutninger/intensjonsvedtak om sammenslåing av stiftelsene i Kirkens Bymisjon. Dersom det gjøres slike beslutninger i de ulike stiftelsene, trengs det tid og ressurser for videre planlegging, utredninger og avklaringer for å legge til rette for selve sammenslåingen.

Alle foreslåtte tiltak kan ikke settes på hold i påvente av organiseringsbeslutning. Uavhengig av juridisk vurderinger og valg av organisasjonsform har prosjektet avdekket flere tiltak som prosjektet mener bør prioriteres og igangsettes. I valg av hvilke tiltak som skal starte, bør det ligge til grunn en vurdering av gevinster og kostnadsbilde, avhengigheter samt gjennomføringsevne.

Metodikk og organisering

Prosjektet påpeker viktigheten av at en i videre arbeid med prosjektet vektlegger metodikken, og viderefører implementering av det metodeverket som første del er bygd på: Virksomhetsarkitektur, porteføljestyling og prosjektmodell. Dette vil kreve økning av kapasitet og kompetanse på disse områdene, og det vil forutsette en bred deltakelse fra stiftelsene.

Rammene for det totale prosjektet er omfattende, og det er viktig at det blir etablert en god styring for det videre prosjektarbeidet som sikrer forankring og framdrift, en god prosjektorganisering og nødvendige ressurser for å ivareta den totale leveransen av prosjektet Verktøy og ressurser.

Etablering av metodikken er foreslått som tiltak i trappetrinn 1 og 2 bør vurderes som tiltak i 2021, uavhengig av beslutning om organisering.

Forankring

Prosjektet forutsetter at det planlegges for en forutsigbar, inkluderende, grundig og mest mulig transparent prosess. Prosjektet må opprettholde og bygge videre på den gode samarbeidskulturen som er i Kirkens Bymisjon. Det må utarbeides interessentanalyse, overordnet tidsplan, risiko og sårbarhetsanalyse og en intern og ekstern kommunikasjonsstrategi.

Prosjektet vil spesielt peke på behovet for informasjon til og drøfting med tillitsvalgte på et tidligst mulig tidspunkt. Dette for å ivareta kravet til informasjon og drøfting i henhold til Arbeidsmiljøloven og Hovedavtaler, men også som en kvalitetssikring av og medvirkning til å finne de rette løsninger og tiltak.

Prosjektet gjør oppmerksom på at det gjennom styrenes behandling av rapporten, kan komme endringsforslag med konsekvenser for den videre behandlingen og organiseringen av det videre arbeidet med rapporten.

Vedleggsliste

- Vedlegg 1:
Strategi 2020–2021
- Vedlegg 2:
Rapport «Delprosjekt 1: Kirkens Bymisjon og omverdenen»
- Vedlegg 3:
Rapport «Delprosjekt 3: Kirkens Bymisjon i Norge»
- Vedlegg 4:
Notat vedrørende organisering av Kirkens Bymisjon, BDO Advokater AS (2018)
- Vedlegg 5:
Kirkens Bymisjon – mulig fremtidig organisering, Kluge Advokatfirma AS (2020)
- Vedlegg 6:
**Rapport med anbefaling fra Kirkens Bymisjons arbeidsgruppe:
«Juridisk analyse og vurdering» (2020)**

Rom for alle

KIRKENS
BYMISJON

Til Sør-Hålogaland bispedømmeråd

Vår ref.:

[xxxxx]

Deres ref.:

[xxxxx]

Dato:

03.06.2021

Kort oppsummering fra Kirkens Bymisjon Nordland til Sør-Hålogaland bispedømmeråd.

Kirkens bymisjon i Norge har det siden 2015/2016 vært gjennomført et omfattende utredningsarbeid med sikte på å utvikle organisasjonen for framtida. Det har vært ledet av Kirkens Bymisjon Oslo som leder av Fellesrådet for Kirkens Bymisjoner i Norge (FBN).

Bakgrunn

Omverdenanalysen som ble utarbeidet ga viktige føringer for arbeidet med delprosjekt 3. Kirkens Bymisjon i Norge og prosjektet definerte følgende målbilde for arbeidet:

- Styrke felles formål, visjon og verdier i Kirkens Bymisjon
- Realisere formålet gjennom økt omfang, styrket faglighet og felles påvirkningskraft
- Redusere risiko og forvalte felles ressurser innenfor en mest mulig hensiktsmessig organisering

Som ledd i arbeidet er det utarbeidet og vedtatt:

- *likelydende formålsparagraf og felles visjonsformulering*
- *felles overordnet nasjonal strategi*

I rapporten Kirkens Bymisjon Norge står også følgende:

«Kirkens Bymisjons formål og visjon driver oss hele tiden til å være i endring. For å oppfylle formålet på best mulig vis i årene som kommer er dette betinget av at vi er våkne for endringer og utviklingstrekk i samfunnet. Det er behovene vi

Kirkens Bymisjon

[Gatenavn 00]

[0000 Stedsnavn]

Bank: 7011.05.18127

Org. nummer: NO 944 384 448

Gavekonto: 7011.05.18593

Givertelefon: 820 43 055 (100,-)



ser og menneskene vi jobber for og med som er kompassnåla for all endring og utvikling. Kirkens Bymisjon er en kraft og en katalysator for den innsatsen som kan bidra til at mennesker erfarer at visjonen oppnås.

Fra 2019 har det vært arbeidet med forvaltning og organisering i et landsdekkende perspektiv, herunder spørsmålet om en mest mulig hensiktsmessig organisering. Prosjektet Verktøy og ressurser er nå ferdig og ligger til grunn for behandlingen som skjer i alle stiftelsene.

Styret i Kirkens Bymisjon Oslo fattet på sitt møte i januar følgende vedtak:

«Styret har drøftet rapporten knyttet til forvaltning og organisering av Kirkens Bymisjon. Dette som en del av organisasjonsutvikling i delprosjekt 3, Kirkens Bymisjon i Norge: «Verktøy og ressurser – risiko og sårbarhet i et nasjonalt perspektiv».

Styret tar rapporten til etterretning, og ber generalsekretæren fortsette samarbeidet med de andre stiftelsene i Kirkens Bymisjon for å styrke verktøy og ressurser på de områdene der denne rapporten har dokumentert behov for forbedringer.

Styret vedtar med dette en intensjon om én, landsdekkende Kirkens Bymisjon, for å styrke muligheten for å oppfylle Kirkens Bymisjons formål, i et landsdekkende og langsiktig perspektiv.

Styret ber generalsekretæren om å legge til rette for videre dialog og drøftinger med de andre stiftelsene i Kirkens Bymisjon, med invitasjon til – og med formål om – at alle 12 stiftelser som i dag utgjør Kirkens Bymisjon, slås sammen til én.

Styret legger den tentative fremdriftsplanen i denne styresaken til grunn for det videre arbeidet.

Styret delegerer til styrets arbeidsutvalg å ta stilling til plan for videre organisering i prosjektperioden, som presenteres i møte med styreledere i FBN

1. februar.

Styret ber generalsekretæren sørge for at de endringsprosesser som skal utredes, planlegges og gjennomføres, skjer i godt samspill med de involverte».



Styret for Kirkens Bymisjon Nordland (SKBN) gjorde 1 mars 2021 følgende vedtak i sak 03/21:

Styret i Kirkens Bymisjon Nordland viser til nylig utarbeidet felles formålsparagraf, felles visjonsformulering og felles overordnet nasjonal strategi som setter retning for arbeidet fram mot 2025. Styret i Kirkens Bymisjon Nordland vil sterkt understreke betydningen av og vår vilje til at Kirkens Bymisjon Norge videreføres og utvikles som en organisasjon.

Styret i Stiftelsen Kirkens Bymisjon Nordland vil arbeide videre og i nært samarbeid med de øvrige stiftelsene om en fremtidig forvaltning og organisering av Kirkens Bymisjon som gir grunnlag for lokal og regional oppnåelse av Kirkens Bymisjons felles nasjonale formål. Styret ber daglig leder følge dette opp i samarbeid med de øvrige stiftelsene.

Styret i Kirkens Bymisjon Nordland vil understreke at organisering, i tillegg til å være et verktøy for mest mulig optimal oppnåelse av organisasjonens formål, også er et spørsmål av verdimeessig karakter. Fordelingen av ansvar og myndighet i en organisasjon er av stor betydning for identitet, kultur i organisasjonen og oppslutning. I et slikt perspektiv vil hvilket ståsted og hvilke verdier en har, (virksomhetens omfang mv) kunne påvirke synspunkt som blir avgjørende for framtidig organisering.

Styret i Kirkens Bymisjon Nordland vil be om at følgende utredes som alternativ til dagens modell:

- *Videreføring av dagens stiftelser med ny felles organisering av administrative støttefunksjoner, samordning av IT og regnskap og en organisering som på best mulig måte sikrer Kirkens Bymisjon Norge tilgang til nasjonale støtteordninger*

Styret i Kirkens Bymisjon Nordland vil understreke at gjennomføring av videre prosess er av største betydning både for hvordan vi sammen i Kirkens Bymisjon Norge greier å belyse sakene og ulike alternativer, komme fram til felles løsninger og forankre situasjonsforståelse og løsninger i og utenfor organisasjonen. Prosessen må derfor skje i former som fremmer dialog og deltakelse. Arbeidet må gis derfor nødvendig tid, og hovedsakelig skje ved fysiske møter mellom stiftelsene.

Styret i SKBO 13.april 2021 følgende vedtak :

Styret i Kirkens Bymisjon Oslo fikk i eget saksdokument sammenfattet behandlingen i de 11 andre stiftelsesstyrene, og fattet følgende vedtak:

1. Styret i Stiftelsen Kirkens Bymisjon Oslo har gjennomgått vedtakene fra de øvrige stiftelsesstyrene vedr. behandlingen av saken Kirkens Bymisjon i Norge: Forvaltning og



organisering. Prosjektrapport «Verktøy og ressurser – risiko og sårbarhet i et nasjonalt perspektiv».

2. Styret i Stiftelsen Kirkens Bymisjon Oslo merker seg at 10 av 11 stiftelsesstyrrer fattet vedtak om å delta aktivt i det videre utredningsarbeidet ut fra anbefalingene i Sak 02/21 Kirkens Bymisjon i Norge: Forvaltning og organisering Prosjektrapport «Verktøy og ressurser – risiko og sårbarhet i et nasjonalt perspektiv».

3. Styret i Stiftelsen Kirkens Bymisjon Oslo ber generalsekretær om å påbegynne arbeidet med å redusere gapene fra gapanalysen, i første omgang ved å gjøre prioriteringer av tiltak iht trappetrinn 1. Styret i Stiftelsen Kirkens Bymisjon Oslo ber om status på dette arbeidet ila høsten 2021.

4. Styret i Stiftelsen Kirkens Bymisjon Oslo ber generalsekretær etablere prosjekt og mandat for å videreføre utredning av organisasjonsmodeller for Kirkens Bymisjon Norge.

5. Styret i Stiftelsen Kirkens Bymisjon Oslo ber generalsekretær om å avklare med Stiftelsen Kirkens Bymisjon Nordland på hvilken måte denne stiftelsens vedtak skal avspeile stiftelsens deltagelse i det videre utredningsarbeidet av en mulig fusjon til én stiftelse, samt utredning av en organisasjonsmodell som ikke forutsetter fusjon.

6. Styret i Stiftelsen Kirkens Bymisjon Oslo ber generalsekretær, i henhold til tentativ fremdriftsplan, om endelig innstilling på anbefalt organisasjonsmodell for Kirkens Bymisjon Norge innen utgangen av 2021.

SKBN behandlet saken på nytt i sitt møte 24 april og gjorde følgende vedtak:

- Kirkens Bymisjon Nordland viser til vårt vedtak i sak 3/21. Kirkens Bymisjon Nordland vil arbeide videre og i nært samarbeid med de øvrige stiftelsene om en fremtidig forvaltning og organisering av Kirkens Bymisjon som gir grunnlag for lokal og regional oppnåelse av Kirkens Bymisjon felles nasjonale formål.
- Styret ber daglig leder delta i arbeidet med videre utredning av organisasjonsmodeller for Kirkens Bymisjon.
- Styret forutsetter at dette arbeidet er åpent og tillitsbasert på en slik måte at ulike behov, verdier, standpunkt og forutsetninger mellom stiftelsene får sin plass i dokumentene, og at reell uenighet kommer til syne.
- Styret deler oppfatningen som framkom på FBN-møtet 14. april at den videre utredningen må belyse muligheten for at ikke alle stiftelsene ønsker å delta i en eventuell fusjon.
- Kirkens Bymisjon Nordland forutsetter at utredningsarbeidet organiseres slik at dialog og deltakelse fra alle sikres gjennom at det gis nødvendig tid, og at det legges til



rette for fysiske møter mellom stiftelsene når dette er forsvarlig i lys av smittesituasjonen.

- Styret ber daglig leder i neste styremøte om å presentere en plan med prioriteringer for de temaene i den nasjonale gapanalysen som stiftelsen vår har særlig behov for å forbedre lokalt.

Status juni:

Generalsekretær i Oslo har satt i gang utredninger av de to vedtatte alternativene. Det er engasjert en ekstern prosjektleder som er ansvarlig for utredningene. Målet er å ha en utredning ferdig i løpet av høsten. Egil Arnsby, daglig leder i SKBN, er oppnevnt til å være med i styringsgruppa.

Styreleder av SKBN har vært og er regelmessig invitert til møter med de andre styrelederne. Styreleder i SKBN vil orientere Elin Vangen, leder av vårt representantskap, regelmessig om prosessen. Elin Vangen vil innkalle representantskapet til ekstraordinære møter ved behov.

Bodø 3. juni. 2021
Inger Johanne Lindahl
Nestleder Kirkens bymisjon Nordland

Referat møte i SMM i Sør- Hålogaland bispedømme 23.4.21, kl 09.00-11.00 (Teams)

Tilstede: Svein Malmbekk (NMS, leder), Unn-Kristin Smeplass (Areopgos), Liv Nome Sivertsen (Israelsmisjonen), Lill Tove Lunheim (Normisjon), Aina Paulsen (Misjonsalliansen), Brita Bye (diakoni-/misjonsrådgiver), Knut Hallen (SMM)

Forfall: Ditte Fostervold (Stefanusalliansen), Line Konstali (HimalPartner)

Svein innledet med Fil. 3, 12-14.

Saksliste:

Det var ingen merknader til innkalling og saksliste.

Sak 10/21 Referat fra møte i SMM 12.02.2021

Referatet fra møtet 12/2-21 godkjennes, uten merknader.

Sak 11/21 Situasjonen i SMM nasjonalt og organisasjonene pr i dag

Orientering v/Knut Hallen:

- Den norske kirkes globale oppdrag: Det er den første misjonssaken siden 2012, og skal behandles i kirkemøtet til høsten. Påbygging av helhetlig misjonsforståelse fra 2012. Samle og styrke det internasjonale arbeidet i kirken. Sammenheng mellom dåp og utsendelse, identitet og oppdrag.
- Migrantsaken: Kristne immigranter; misjon i retur. Ressurser til fornyelse i vestlige kirker. Har vært på høring i bispedømmene. Har vedtatt 8 kjennetegn, og Kirkerådet har utarbeidet lokal handlingsplan.
- Evaluering av 25 års jubileet for SMM : Det vedtas i SMM møtet i juni at Bispedømmene overtar misjonsrådgiverlønn og får større eierskap til misjon. Ny strategiplan skal utarbeides. Det enkelte bispedømme bestemmer rammene for stillingen, med noen anbefalinger fra SMM; helst fulle stillinger kombinert med andre relevante funksjoner på bispedømmekontorene.

Hver av organisasjonene sier noe om situasjonen lokalt og nasjonalt:

- Israelsmisjonen: Arrangerer seminarer uke 36 (Skjerstad, Saltstraumen, Nesna)
- Areopagos: Arrangerer retreater i Bodø. Det skal være møte med Areopagos og misjonsrådgiver senere i dag.
- Misjonsalliansen: Fått ny menighetsavtale i bispedømmet. Brita ønsker kopier av alle misjonsavtaler.
- Normisjon: Mye korona-hjelpetiltak i samarbeidsland, digital GF i juni.
- NMS: Ønsker å jobbe aktivt med misjonskontakter.

Sak 12/21 SMM arbeidet i Sør -Hålogaland – tiltaksplan for misjonsarbeidet 2021

- Møter med de enkelte Misjonsorganisasjoner nasjonalt/SMM repr/ misjonsrådgiver går fremover, har hatt 4 møter og har planlagt tidspunkt for de 3 siste.
- Prostsamling / samling på tvers av menighetene om misjon er et viktig ledd, for felles fokus.
- SMM vil gjenta misjonssamlingen årlig i Domkirken prosti, og utvide med ett prosti i 2021. SMM vil bruke alle anledninger til å oppfordre menighetene til å velge misjonskontakter i hver menighet.
- SMM nasjonalt utarbeider oversikt over menigheter som ikke har misjonsavtaler (20%)- som vi som bispedømme kan formidle i kontakt med prostene sammen med oversikt over misjonsavtaler pr i dag.

Sak 13/21 Misjonsaksjonen «Sammen som kirke» 2021

Dette er en SMM initiert aksjon som går fra Kr.Himmelfartsdag til St.Hans (13/5 – 24/6)

Fornyelse av eksisterende og lokalt misjonsengasjement. 20 % av menighetene nasjonalt har ikke misjonsavtale. Oppfordre til deltakelse og spre informasjon på Facebook/hjemmesider.

Har fått noen påmeldinger i vårt bispedømme, Brita følger opp disse.

www.kirken.no/sammen

Sak 14/21 Guds skaperverk – vårt hjem

Bispemøtet har gitt ut et hefte om klima «Guds skaperverk – vårt hjem».

Du finner heftet her: <https://kirken.no/nb-NO/om-kirken/slik-styres-kirken/bispemotet/siste-nytt/guds%20skaperverk%20%20vårt%20hjem/>

Det har også vært gjennomført et webinar 15.04 som kan sees her:

<https://kirken.no/nb-NO/om-kirken/nasjonale-hendelser/1504%20frokostm%C3%B8te%20guds%20skaperverk%20-%20v%C3%A5rt%20hjem/>

Samtale om hvordan heftet og miljøutfordringen angår misjonsengasjementet vårt:

- Med hvilket blikk ser vi på miljøutfordringene, verden og menneskene? Troen gir oss hjelp. Miljøkrise og pessimisme. Verden er skapt, og det var godt.
- Byggesteiner. Ansvar som vi som mennesker har for skaperverket. Skape refleksjon og engasjement, spesielt hos konfirmanter.
- Utvalgt og sendt i Guds bilde. Misjonssammenheng.
- Formidle at alle ting hjelper. Se mulighetene og beholde håpet, selv om det ser lite ut. Være mer konkret, også om vanskelige tema, spesielt i konfirmantopplæringen.
- Brede allianser og sterkere engasjement. Klimapilegrim. Bærekraft.
- La oss inspirere av heftet. Hvilke sammenhenger kan vi bruke heftet i?

Sak 15/21 Orienteringer

- Nye statutter for Mellomkirkelig råd MKR – Misjonen inn i MKR (§3e). Milepæl. Brita sender link til saksbehandlingen.

- Hauge jubileet: Markeringer i Sør-Hålogaland. Arrangementet i Domkirken 3/4 ble avlyst, men det ble et webinar med Linda Haukland og Kyrre Kolvik. Det planlegges markering i Steigen 13.juni med biskopen og Linda Haukland. Hauges misjonsarv blir også berørt der. Anbefalt bok om Hauge: «Trådene i samfunnsveven» (Verbum, 2017)

- Boka Misjon i Fokus er sendt til menighetene i Sør-Hålogaland i februar - informert om på diverse ansattensamlinger.

- Midler fra SMM nasjonalt – deles ut 50.000,- pr år til lokalt arbeid i menigheter med nybrottsarbeid. Misjon inn i trosopplæringen satsning med ressursdeling.

- Global uke 14.-21.november. Tema: «Moderne slaveri»

<https://globaluke.no/2020/01/08/global-uke-2019-blir-10-17-november/>

Sak 16/21 Dato for neste møte

Neste SMM-møte blir fredag 3. september 2021, kl. 09.00 – 11.00 på Teams.

Bodø, 23. april 2021

Lill Tove Lunheim
referent

REFERAT representantskapsmøte for Kirkemusikksenter Nord

Torsdag 22. april 2021 kl. 10.00 – 13.00

Sted: Teams

Til stede:

Representantskapet: Ragnhild Strauman (Sør-Hålogaland bispedømme), Ivar Jarle Eliassen (Nord-Hålogaland Bispedømme), Tom Solli (Bodø kirkelige fellesråd), Nils Harald Opsahl (Tromsø kirkelige fellesråd), Valborg Seljevoll Fagereng og Michael S. Møller (KA), Wilhelm Sollie (VID Tromsø - Kirkelig utdanningscenter nord)

Fra Nordland fylkeskommune: Christian Lorentsen.

Fra styret: Mette Dyrnes, Peter Vang, Øivind Mikalsen, Erlend Karlsen (vara), Ingjerd Grøm (vara)

Fra administrasjonen: Tove Bakkemo, Johanne Stafsnes

Forfall: Brian Hepworth, Mariam Rapp og Terje Brun fra KiN styre.

Sak 1/21 Godkjenning av innkalling og saksliste

Vedtak: representantskapet godkjenner innkalling og saksliste.

Sak 2/21 Konstituering

Representantskapets leder og nestleder ble valgt for 2021:
Leder Tom Solli og nestleder Nils-Harald Opsahl.

Vedtak: Tom Solli leder årets møte.

Sak 3/21 Orienteringer a) Årsmelding 2020

Innspill: Det bør kommuniseres mer tydelig den støtte og de samarbeidsprosjekter som Sør-Hålogaland bispedømmeråd bidrar med til KiN. Dette gjelder også i annen kommunikasjon være seg nettside/facebook, kursbeskrivelser og annet.

Årsmeldingen er innholdsrik og kan med fordel også lages i en kortversjon.

b) Regnskap 2020

Inngenting spesielt å bemerke, annet enn at man bør jobbe for å få mer fylkeskommunal støtte til senteret i framtiden. Nfk har vært en god støttespiller og bidratt med betydelige midler i form av DA-midler, prosjektmidler og restmidler til KiN opp gjennom årene, men er per tiden ikke inne med noen faste tilskudd.

Regnskapet er gjort opp med et overskudd på 86 471 kroner. KiN har et driftsfond på vel 800 000 kroner.

c) Budsjett 2021

KiN avventer svar på søknader fra bl.a Nord-Hålogaland bispedømme og Bodø 2024. Det skal søkes om midler til arkivprosjektet fra både Nordland fylkeskommune og Norsk kulturråd. Det er allerede søkt til arkivverket som ble avslått, da prosjektet ikke var godt nok forankret på søknadstidspunktet. Men KiN vil søke på nytt på et seinere tidspkt. Kirkerådet har bevilget 100 000 kroner til forprosjektet.

d) Status 2021

KiN står på relativt trygg grunn økonomisk. Driftsstøtten fra KUD, Norsk kulturfond, Bodø kommune samt Sør-Hålogaland bispedømme har skapt stabilitet og forutsigbarhet, og muligheter for flere ansatte.

Kontakten med KA og kirkerådet er forsterket gjennom møter og samarbeid om kurs. Dette ble nylig ytterligere befestet da kirkerådet uoppfordret bevilget 100 000 kroner til utvikling og forankring av prosjektet Norsk kirkemusikkarkiv. Kirkemusikksenter Nord er på god vei til å bli et ressurs- og kompetansesenter med flere nasjonale satsinger som blir lagt merke til.

I løpet av 2021 må KiN få på plass vikar for Opplæringskonsulent, da Johanne Stafsnes etter hvert får ansvar som prosjektleder i «Articulations of faith»

På planen for kurs og arrangementer i 2021 står:

- Bodø Internasjonale Orgelfestival 10. – 14. november
- Fagdager for kirkemusikere 10. – 11. november
- Kirkemusikkurs for ungdom 11. – 14. november
- Barnas Orgelfest 13. – 14. november
- Studenttilbud 10. – 14. november
- KiN/KA: Kurs for nye ansatte (november, dato ikke satt)
- KiN/KA: Kurs for utenlandske/ufaglærte kirkemusikere (dato ikke satt)

Store prosjekter:

- Norsk kirkemusikkarkiv – Kristin Mellem er engasjert som prosjektleder for et forprosjekt.
- «Arctulations of faith» - KiN ivaretar prosjektledelsen for Bodø 2024.

Annet:

KiN viderefører sekretærfunksjon for Nettverk for orgelpedagoger.

Vedtak: Representantskapet tar orienteringssakene til orientering.

Sak 4/21 Planer for Kirkemusikksenter Nord
a) Strategi

Vedtak: Representantskapet vedtar strategiplanen med de endringer som kom frem på møtet.

b) Innspill til styret:

Representantskapet hadde ingen innspill utover det som framkom under sak 3 samt sak 4 a) Strategi.

Sak 5/21 Valg
a) Valg av representantskapets leder og nestleder for 2022

Vedtak: Tom Solli (Bodø kirkelige fellesråd) gjenvelges som leder, og Heidi Bolstad (Tromsø kirkelige fellesråd) som ny nestleder.

b) Valg av nytt styre for 2021-2022

Informasjon om sittende styre:

Styremedlemmer – ikke på valg:

Øivind Mikalsen

Mette Dyrnes

Styremedlemmer – på valg:

Mariam Rapp

Peter Vang

Brian Hepworth (domkantor Bodø)

Hijoo Moon (domkantor Tromsø)

(Domkantor i Bodø og Tromsø har til nå sittet i kraft av sin stilling, men etter revidering av vedtektene 17. desember i 2020 ble denne klausulen tatt bort. Dette betyr at de kan velges, men ikke sitte i kraft av sin stilling.)

Varamedlemmer – på valg:

Terje Brun (møter fast på styremøter)

(Terje Brun ble i august 2020, etter styrevedtak kalt inn som fast styremedlem i stedet for Hijoo Moon. Etter dette ble derfor også Erlend Karlsen kalt inn fast som varamedlem på styremøter.)

Ingjerd Grøm (møter fast på styremøter)

Erlend Karlsen (møter fast f.o.m. august 2020 jmf. Styrevedtak)

Maria-Daniela Raasch

Valgkomiteens innstilling:

VALG AV STYREMEDLEMMER I KIRKEMUSIKKSENTER NORD 2021.

Fire styremedlemmer og fire varamedlemmer er på valg. Det er uttrykt ønske om at halvparten velges for 1 år og halvparten for 2 år, for å komme i rute med jevnere utskifting av styremedlemmer.

Valgkomiteen legger fram følgende forslag på styremedlemmer:

Styremedlemmer

Mariam Rapp, 1 år

Peter Vang, 2 år

Brian Hepworth, 2 år

Ingjerd Grøm, 1 år

Terje Brun er også villig til å være kandidat som fast styremedlem, men av hensyn til kjønnsbalansen i styret innstiller valgkomiteen på Ingjerd som styremedlem og Terje som 1. varamedlem.

Varamedlemmer

1. Terje Brun (møter fast på styremøter), 2 år

2. Anne Helene Jonassen (kantord, Mo i Rana), 1 år (ny)

3. Erlend Karlsen, 2 år

4. Maria-Daniela Raasch, 1 år

16.04.2021

Gunnar Tangvik

Helge Vikjord

Vedtak:

Representantskapet vedtar valgkomiteens innstilling med følgende endringer:

Styremedlemmer

Mariam Rapp, 1 år

Peter Vang, 2 år

Brian Hepworth, 1 år

Ingjerd Grøm, 2 år

Varamedlemmer

Terje Brun (møter fast på styremøter), 1 år

Anne Helene Jonassen (NY - møter fast på styremøter), 2 år

Erlend Karlsen, 2 år

Maria-Daniela Raasch, 1 år

Endringene gjelder antall år medlemmet velges for, og er gjort for å ivareta kjønnsbalanse bedre..

c) Valg av styrets leder for 2021-2022

Vedtak: Øivind Mikalsen velges som styrets leder.

d) Valgkomité for 2022, en kirkemusiker og en kirkeverge.

Vedtak: Representantskapet gir Ragnhild Strauman mandat til å forespørre en kirkemusiker, og Tom Solli mandat til å forespørre en kirkeverge, om å sitte i valgkomitéen.

Ref. Tove Helen Bakkemo