



Medlemmene i Melhus kirkelige fellesråd
m/ vararepresentanter

Deres ref.:

Vår ref.:
012.2 Kirkelig fellesråd

Vår saksbehandler:
Kurt Rylandsholm

Melhus den:
15. oktober 2020

INNKALLING TIL MØTE I MELHUS KIRKELIGE FELLESRÅD

I samsvar med vedtatt møteplan blir det kalt inn til møte i Melhus kirkelige fellesråd **torsdag 22.10.2020 kl. 1700 på Melhus kirkekontor, 2. etasje** (møterom Kirkemøte 2). Forfall meldes snarest til daglig leder. Vararepresentanter behøver ikke stille uten nærmere innkalling.

Vel møtt.

Med hilsen

Helge Bjørn Bæverfjord
Leder

Kurt Rylandsholm
Daglig leder

Innkalte

medlemmer:

Jon Roar Bruholt, Helge Bjørn Bæverfjord, Stine Estenstad, Eva Johanne Fuglstad, Grete Gorsetbakk, Kari Almås Grønvik, Bjarte Ljøkjell, Jens Ljøkjell, Merete Sand, Inger Marie Skjærvold.

Kopi

vararepresentanter:

Bjørn Blokkum, Marianne Bollandsås, Hans Byfuglien, Øystein Flø, Torill Lund, Eli Marie Bårdsdatter Rolseth, Monica Stenset Sagdahl, Jan Petter Svegård, Gerd Merete Åmot.

Til orientering:

- Prosten
- Rådmannen
- Menighetsrådslederne i fellesrådsområde

Vedlegg:

Sakliste og sakspapir



SAKLISTE

Sak 035/20 Godkjenning av innkalling og dagsorden

Sak 036/20 Meldinger og referatsaker

Sak 037/20 Forslag til omorganisering av kirketjenerstillingene

Sak 038/20 Fremtidig kirkelig organisering

Sak 039/20 Eventuelt

Sak 040/20 Godkjenning og signering av møtereferatet etter fellesrådsmøte 22.10.2020



SAKSPRESENTASJON

Sak 036/20 Meldinger og referatsaker				
Møtedato: 22.10.2020	Kl.: 1700	Sted: Kirkekontoret	Saksbehandler: KR	J.nr.: 20/00211-002 012.2

Oversikt over meldinger og referatsaker

1. Nytt varamedlem
2. Søknad om økt rammeoverføring
3. Personalmeldinger

1. Nytt varamedlem

Sogneprest Kjell Arne Morland gikk av med pensjon 1. oktober 2020. I kraft av sin stilling var han varamedlem for sognepresten i fellestrådet. Vervet som vara er nå overtatt av prost Øystein Flø.

2. Søknad om økt rammeoverføring

Iht. fellestrådsvektak 032/20, er det sendt en søknad til Melhus kommune om økt rammeoverføring til å styrke den administrative personalressursen. For å underbygge søknaden er det fremlagt grunnlagsdata fra KOSTRA. Kort fortalt viser disse at den administrative bemanningen i Melhus ligger 0,73 årsverk lavere enn gjennomsnittet sett i forhold til sammenlignbare kommuner.

3. Personalmeldinger

- Menighetspedagog Åshild O. Hugdal har sagt opp stillingen sin fra 12.1.2021. Hun er ansatt innenfor trosopplæringen i 40 %.
- Kirketjener Erling Johansen går av med pensjon fra 1.3.2021.
- Kateket Sonja Bruholt er sykmeldt i 100 % t.o.m. 8. november.
- Kontorfullmektig Annbjørg Øyaas er sykmeldt i 100 % t.o.m. 16. oktober.
- Kirketjener John Buklev har fremdeles permisjon uten lønn.



Sak 036/20 Meldinger og referatsaker

Motedato: 22.10.20 Kl.: 1700 Sted: Kirkekontoret Saksbehandler: KR J.nr.: 20/00211-002 012.2

Daglig leders innstilling til vedtak:

På grunnlag av saksframlegg og vurdering kommer følgende innstilling til vedtak:

Melhus kirkelige fellesråd tar meldingene og referatsakene til orientering.

Kurt Rylandsholm
Daglig leder



Melhus kommune
Postboks 55
7221 MELHUS

Deres ref.:

Vår ref.:
20/00260-001 112

Vår saksbehandler:
Kurt Rylandsholm

Melhus den
12. oktober 2020

SØKNAD OM ØKT RAMMEOVERFØRING

Kirkelovens § 15 omhandler kommunens økonomiske ansvar overfor Den norske kirke lokalt i kommunen. I 1. ledd, litra d) heter det at kommunen, etter budsjettforslag fra kirkelig fellesråd, har ansvar for å utrede «*driftsutgifter for fellesråd og menighetsråd, herunder utgifter til administrasjon og kontorhold,*».

I den nye trossamfunnsloven, som erstatter kirkeloven med virkning fra 1.1.2021, heter det i § 14, 2. ledd: «*Kommunen gir tilskudd til kirkens virksomhet lokalt... Tilskuddet skal også sikre at soknet har tilstrekkelig administrativ hjelp...*».

Den administrative personalressursen for kirkelig fellesråd har de fem siste årene vært gjenstand for gjentatte behandlinger i rådet. Første gangs behandling var på fellesrådsmøte 24.9.2015. Det var rådet selv som tok initiativ til saken, og følgende vedtak ble fattet i sak 020/15 Personalsituasjonen ved kirkekontoret:

I samarbeid med daglig leder må det settes i gang arbeid for å få på plass nestlederfunksjon så fort som mulig og samtidig få styrket den administrative siden ved kirkekontoret.

På grunnlag av vedtaket i kirkelige fellesråd ble det i oktober 2015 sendt en søknad om økt rammeoverføring for å styrke den administrative personalressursen. Det har etter gjentagende behandling i kirkelig fellesråd blitt sendt en søknad hvert år. Disse er blitt behandlet av kommunestyret under budsjett/økonomi- og handlingsplanen for kommende fire år. Ingen av søknadene er innvilget.

Kirkelig fellesråd fattet enstemmig i møte 24.9.2020 følgende vedtak i sak 032/20:

- 1. Melhus kirkelige fellesråd ser med uro på den økende differansen mellom administrative oppgaver og fellesrådets administrative ressurser.*
- 2. Med hjemmel i kirkelovens § 15 ber kirkelig fellesråd daglig leder om å utforme og sende en søknad om økt rammeoverføring tilknyttet styrking av administrasjonen med 0,5 årsverk. Søknaden signeres av leder og daglig leder.*
- 3. For å underbygge søknaden i punkt 2, ber en fellesrådsleder om snarlig å be om et informasjonsmøte med kommunens administrative og politiske ledelse.*



DEN NORSKE KIRKE

Melhus kirkelige fellesråd

Siden år 2008 har det ikke vært noen økning i den kommunale bevilgningen til fellesrådets administrasjon. Før år 2008 er uvisst. Samtidig har kommunen i denne perioden hatt en folketallsvekst på nærmere 16 %.

I løpet av disse 12 årene har de administrative oppgavene økt betydelig. Dette er knyttet til:

- Flere innbyggere som utløser flere oppgaver (administrasjon i forbindelse med begravelser, oppfølging av festeavgift og andre oppgaver tilknyttet administrasjon av gravplassene)
- Mer krav til dokumentasjon og rapportering (eks. revisjonen, SSB, m.m.)
- Høyere krav til dokumentasjon tilknyttet investeringer og gjennomføring av prosjekt
- Flere kartleggings- og høringsuttalelser fra sentralt og regionalt hold
- Økende krav til internkontroll, HMS og oppfølging av medarbeidere, f.eks. ved sykdom
- Økende bruk av digitale verktøy/programvare og teknologi. Dette medfører mer tid til å sette seg inn i oppdateringer og utvidelser av maskin- og programvare

Melhus kommune er plassert i KOSTRA-gruppe 7. Kommuneinndelingen i KOSTRA-grupper er en administrativ inndeling, og gruppe 7 betegner mellomstore kommuner med lave bundne kostnader per innbygger, samt lave frie disponible inntekter.

Vedlagt ligger en tabell som viser antall årsverk som Melhus kirkelige fellesråd har knyttet til administrative stillinger. Tabellen viser også de samme tallene i forhold til et selektert antall kommuner i KOSTRA-gruppe 7. Navnene på de kirkelige fellesrådene er satt opp alfabetisk, og er selektert ut fra følgende kriterier:

- Antall innbyggere
- Antall menigheter
- Antall gravplasser

Tabellen viser at det i gjennomsnitt er ansatt 2,93 årsverk i de sammenlignbare kirkelige fellesrådene. Det vil si at den administrative bemanningen i Melhus er 0,73 årsverk lavere enn gjennomsnittet. Dette fremkommer også av vedlagt stolpediagram. Kirkelig fellesråd har i flere år belastet disposisjonsfondet for å få en bemanning som imøtekommer oppgavemengden. Over tid er dette uheldig. Tappingen av fondet til drift kan ikke vedvare.

Med hjemmel i kirkeovens § 15 søker kirkelig fellesråd på dette grunnlag om en permanent økning av det kommunale rammetilskuddet fra år 2021 med kr 279 000. Beløpet er inklusiv skatter og sosiale avgifter, og er HTA's minstesats for fagarbeider med full ansiennitet. Påslaget skal uavkortet gå til å styrke stillingsandelen i administrasjonen med 0,5 årsverk.

Med hilsen


Helge Bjørn Bæverfjord
Leder


Kurt Rylandsholm
Daglig leder



DEN NORSKE KIRKE

Melhus kirkelige fellesråd

Vedlegg: - Tabell 1 - Et representativt utvalg fra 2019 hentet fra KOSTRA-gruppe
 - Stolpediagram som viser % årsverk til administrasjon ift. antall innbyggere



DEN NORSKE KIRKE

Melhus kirkelige fellesråd

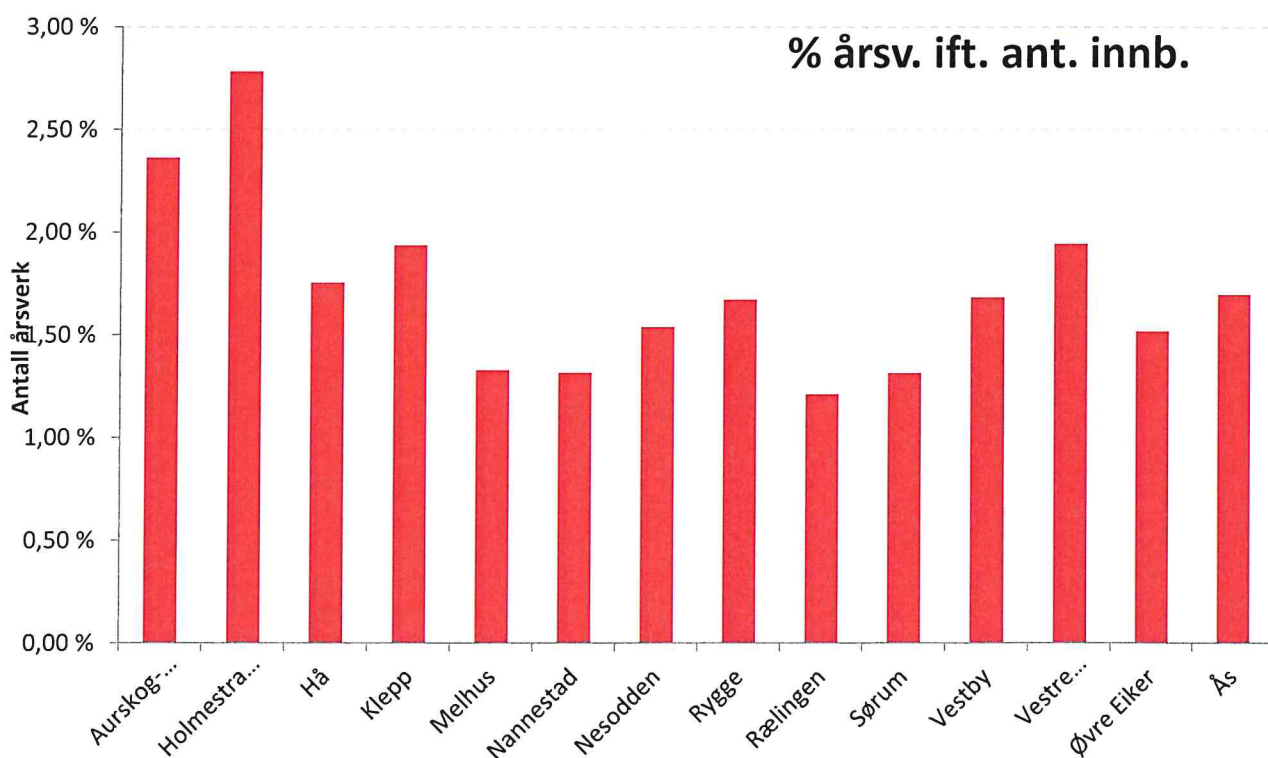
Tabell 1 - Et representativt utvalg fra 2019 hentet fra KOSTRA-gruppe 7

Kirkelig fellesråd	Antall innbyggere	Årsverk adm.	% årsv. ift. ant. innb.	Antall menigheter	Antall gravplasser	Antall begravelser	Lønn adm.
Aurskog-Høland	16500	3,9	2,36 %	6	6	135	2 682
Holmestrand	14371	4	2,78 %	3	8	92	3 110
Hå	18814	3,3	1,75 %	3	3	107	2 711
Klepp	19354	3,75	1,94 %	4	3	102	2 924
Melhus	16562	2,2	1,33 %	4	4	103	2 335
Nannestad	13682	1,8	1,32 %	4	4	79	1 556
Nesodden	19488	3	1,54 %	3	2	92	1 542
Rygge	16145	2,7	1,67 %	2	1	129	2 145
Rælingen	18161	2,2	1,21 %	2	1	89	1 597
Sørum	18263	2,4	1,31 %	3	3	101	2 432
Vestby	17824	3	1,68 %	4	5	73	2 361
Vestre Toten	13384	2,6	1,94 %	3	4	137	1 174
Øvre Eiker	19117	2,9	1,52 %	4	4	136	2 213
Ås	20335	3,45	1,70 %	3	3	112	3 043

Merknad:

Nesodden - Vakanse i administrative stillinger på 1,4 årsverk i 2019

Rælingen - Administrative lønnsutgifter tilsvarende 0,5 årsverk er postert under gravplasser (funksjon 043)





SAKSPRESENTASJON

Sak 037/20 Framlegg til omorganisering av kirketjenerstillingene

Møtedato: 22.10.2020	Kl.: 1700	Sted: Kirkekontoret	Saksbehandler: KR	J.nr.: 20/00211-003 012.2
----------------------	-----------	---------------------	-------------------	---------------------------

Vedlagte saksdokumenter:

- Forslag til stillingsannonse for kateket/menighetspedagog i 50 %
- Forslag til stillingsinstruks for kateket i 50 %
- Forslag til stillingsannonse for kirketjener på Hølonda i 50 %
- Forslag til stillingsannonse for kirketjener på Melhus i 60 %
- Forslag til stillingsannonse for menighetspedagog/menighetsarbeider i 40 %
- Stillingsinstruks for menighetspedagogen i 40 %

Andre saksdokumenter:

- Referat etter møte i administrasjonsutvalget 21.10.2020 (blir utdelt i forkant av fellesrådsmøte)

Saksframlegg:

Kirkelig fellesråd har i dag ansatt kirketjenere i 4,1 årsverk med følgende fordeling:

- Flå 1,5 årsverk
- Hørg 1 årsverk
- Hølonda 0,6 årsverk
- Melhus 1 årsverk

Grunnet naturlig avgang (pensjon) blir det frigitt 0,5 årsverk fra 1.3.2021. Stillingen er i utgangspunktet knyttet til Flå. På Hølonda har stillingen stått ubemannet i lengre tid grunnet langtidssykdom. P.t. kan den ikke lyses ut som fast stilling da arbeidsforholdet til stillingsinnehaver ikke er avklart.

Biskopens bestemmelse om antall forordnede gudstjenester i sokna tilsier at det i Melhus er gudstjenester 3 søndager i måneden, mens det i de øvrige soknene er annenhver søndag. Ettersom gudstjenestedeltagelsen i nedre Melhus er størst, er man nå inne i en prøveordning der det gjennomføres gudstjenester i Melhus hver søndag. I de øvrige soknene er antallet redusert til gjennomsnittlig tredje hver søndag. Det er kommet signaler som tyder på at dette kan bli en fast ordning.

Melhus kirke er kirken med størst aktivitet, samt at Melhus kirkegård er den største gravplassen i kommunen. Daglig leder fremmer derfor en sak om omdisponering av kirketjenerressursene slik at man reduserer stillingen på Hølonda med 10 %, samt at man flytter 60 % til Melhus med hovedansvar for Melhus kirke. I forslaget ligger det en forståelse av at eksisterende stilling på Melhus får hovedansvar for kirkegården.



Sak 037/20 Framlegg til omorganisering av kirketjenerstillingene

Motedato: 22.10.20 Kl.: 1700 Sted: Kirkekontoret Saksbehandler: KR J.nr.: 20/00211-003 012.2

Med begrepet "hovedansvar" menes det at ansvaret for utføringen av oppgavene ligger til denne stillingen. Samtidig gir begrepet et signal om at man også skal kunne bistå med utførelsen av andre arbeidsoppgaver i tidsrommet der man er disponibel for arbeidsgiver.

Vurdering:

Melhus sokn har klart det størst behov for kirketjenerressurser. Her ligger kirken med det høyeste aktivitetsnivået, samt den største gravplassen i kommunen. Å omorganisere kirketjenerressursene i samsvar med innstillingen til vedtak vil være mer reelt sett i forhold til det faktiske aktivitetsnivået i de 4 i soknene.

Daglig leders innstilling til vedtak:

På grunnlag av saksframlegg og vurdering kommer følgende innstilling til vedtak:

- 1. På grunn av reduksjon i antall gudstjenester på Hølonda endrer Melhus kirkelige fellesråd stillingsstørrelsen på kirketjenerstillingen med hovedansvar for Hølonda kirke og kirkegård fra 60 % til 50 %.*
- 2. For å imøtekomme økningen i arbeidsmengden vil fellesrådet samtidig omfordele ressursene til en 60 % kirketjenerstilling med hovedansvar for Melhus kirke. Endringen skjer i forbindelse med naturlig avgang.*
- 3. Kirkelig fellesråd ber daglig leder om å lyse ut stillingene snarest mulig.*

Kurt Rylandsholm
Daglig leder

Fellesrådet sin behandling:

Vedtak:

Utskrift til:

-



DEN NORSKE KIRKE

Melhus kirkelige fellesråd

Fra 1. januar 2021 er det ledig 50 % vikariat med mulighet for fast stilling som

KATEKET/MENIGHETSPEDAGOG

Pr. 1.1.2020 var det registrert 16 744 innbyggere i Melhus kommune. Disse er fordelt på menighetene Flå, Horg, Hølonda og Melhus. E6 går gjennom kommunen, og med bil tar det ca. 15 min fra Melhus sentrum nordover til sentrum av Trondheim by. Det er gode kollektivtilbud både med buss og tog. Fellestrådet har til sammen 12,45 årsverk fordelt på 24 stillinger. I tillegg er det 3 sogneprester og en prost i hele stillinger. Kateketen/Menighetspedagogen deler kontor med Menighetspedagog/Menighetsarbeideren som er tilsatt i 40 % stilling. Vi er 15 ansatte som har kontor på Kirkekontoret. Kontorlokalene ble pusset opp i 2015, og fremstår som lyse og trivelige. I 2019 var det NN ungdommer som valgte kirkelig konfirmasjon i Melhus sokn.

Vi søker etter personer med følgende kvalifikasjoner og egenskaper

- Utdanning i samsvar med Kirkerådets Tjenesteordning og kvalifikasjonskrav for kateketer, eller
- minimum 3-årig høyere utdanning, med pedagogikk og/eller kristendom i fagkretsen. Manglende utdanning kan kompenseres med relevant erfaring.
- Beherske norsk skriftlig og muntlig.
- Kontaktskapende, og evne til å bygge nettverk.
- Gode pedagogiske og administrative evner.
- Grunnleggende ferdigheter innen IT, samt gode ferdigheter innen Microsoft Office.
- Evne til å formidle og inspirere. Erfaring fra arbeid med barn og unge vil bli vektlagt.
- Evne til å arbeide selvstendig. Dokumentert egnethet og vilje til samarbeid vil bli sterkt vektlagt.

Hovedoppgaver

- Kateketen/Menighetspedagogen er leder for undervisningstjenesten, hovedsakelig rettet mot konfirmantene i Melhus menighet.
- Planlegge, administrere og gjennomføre tiltak i tråd med vedtatte planer. Dette gjøres i samarbeid med øvrig stab og frivillige medarbeidere.
- Hovedansvar for planlegging og gjennomføring av konfirmantleirer.
- Jobbe for å fremme lokalt samarbeid mellom skole/barnehage og Den norske kirken.
- Delta i planlegging og gjennomføring av relevante fellestiltak innen trosopplæringen.
- Sekretær for konfirmantutvalget i Melhus menighet.
- Viser ellers til [instruks for stillingen](#).
- Andre arbeidsoppgaver kan tilkomme.

Tilsetningsvilkår

Til den rette personen kan vi love en variert og spennende jobb blant gode kolleger. Lønn etter KA's regulativ og pensjonsordning i KLP. Skyss og telefongodtgjøring etter gjeldende bestemmelser. Det er 6 mnd. prøvetid. Dersom mulig, kan den også kombineres med andre fellesrådsstillinger som står vakante.

Aktuelle søkere som blir innkalt til intervju må kunne fremlegge vitnemål. Den som blir ansatt må være medlem av Den norske kirke og legge frem politiattest. Vedkommende må ha førerkort kl. B og disponere egen bil i tjenesten. Kontakt kirkeverge Kurt Rylandsholm, tlf. 72 85 86 20 / 977 17 870, for mer informasjon. Søknad med CV og referanser sendes til kirkekontoret@melhus.kommune.no eller Melhus kirkelige fellesråd, Postboks 55, 7221 Melhus.

Søknadsfrist: 15. november 2020



STILLINGSINSTRUKS Kateket 50 %

1. Formål med stillingen

- 1.1. Kateketen skal være en pådriver for å fremme dåps- og konfirmasjonsopplæringen i samsvar med menighetenes vedtatte planer.
- 1.2. Kateketen skal være en administrativ og utøvende ressurs for menighetene, og tilstrebe bredde, kvalitet og utvikling i det pedagogiske arbeidet.

2. Organisasjonsmessig plassering

- 2.1. Melhus kirkelige fellesråd er kateketens arbeidsgiver med daglig leder som nærmeste overordnet.
- 2.2. Kateketen ansettes av Melhus kirkelige administrasjonsutvalg etter delegert myndighet fra Melhus kirkelige fellesråd.
- 2.3. Kateketen er leder for menighetenes undervisningstjeneste, og har et selvstendig ansvar for den faglige utføringen av oppgavene som er lagt til stillingen.

3. Hovedoppgaver

- 3.1. Administrering og undervisning knyttet til dåps- og konfirmasjonsopplæringen, hovedsakelig i Melhus menighet.
- 3.2. Administrere og gjennomføre øvrige tiltak i tråd med vedtatte planer. Dette gjøres i samarbeid med øvrig stab og frivillige medarbeidere.
- 3.3. Hovedansvar for planlegging og gjennomføring av konfirmantleirer.
- 3.4. Sekretær for Melhus menighetsråd sitt konfirmantutvalg.
- 3.5. Jobbe for å fremme lokalt samarbeid mellom skole/barnehage og Den norske kirken.
- 3.6. Ha fokus på rekruttering av medlemmer til menighetenes ledertreningsprogram for ungdom.
- 3.7. Bidra til samordning og samarbeid med øvrige ansatte som arbeider med trosopplæring i kommunen.

4. Diverse

- 4.1. Kateketen er underlagt Tjenesteordning og kvalifikasjonskrav for kateketer fastsatt av Kirkemøtet i 2004.
 - 4.2. Stillingsinstruksen er vedtatt f.o.m. 00.00.0000. Instruksen kan endres når en finner det formålstjenlig. Stillingsinnehaver skal kunne uttale seg før endringen blir vedtatt.
-



DEN NORSKE KIRKE

Melhus kirkelige fellesråd

Det er ledig 50 % vikariat med mulighet for fast stilling som

KIRKETJENER

med hovedansvar for Hølonda kirke og kirkegård. Hølonda kirke ligger på Gåsbakken, ca. 35 minutters kjøring sør-vestover fra Melhus sentrum på Fv708. Trekirken har korsplan, og er godkjent for 250 sitteplasser. Bygget ble reist i 1848, og er således listeført. Gravplassen er tilknyttet kirken, og er på ca. 10 mål. Menigheten består av nærmere 1500 medlemmer. Fellesrådet har til sammen 12,45 årsverk fordelt på 24 stillinger, derav 4,1 årsverk fordelt på 5 kirketjenerstillinger. I tillegg er det 3 sogneprester og en prost i hele stillinger.

Arbeidsoppgaver:

- Fysisk tilrettelegging, klargjøring, deltagelse/tilstedeværelse og rydding av kirken i forbindelse med kirkelige handlinger og andre arrangement.
- Foreta nødvendig tilsyn og mindre vedlikehold av kirker, tekniske anlegg, inventar og bygninger slik at de fremstår med den standard fellesrådet ønsker overfor brukere og besøkende.
- Ansvar for drift og vedlikehold av gravplassene, herunder praktisk tilrettelegging og oppfølging ved tidfestede begravelser og urnenedsettelse, trimming av grøntareal, klipping/beskjæring av beplantning, fjerning av gravminner, såing og planering av graver, m.m.
- Å medvirke til at lover, forskrifter og øvrige reglement blir fulgt.
- Brannvernleder i Hølonda kirke.
- Andre funksjoner/oppgaver etter nærmere beskjed fra daglig leder.

Vi søker en person som:

- Er løsningsorientert og har erfaring fra praktisk arbeid.
- Har ordenssans og evne til å arbeide selvstendig.
- Har, eller er villig til å ta maskinførerbevis påkostet av arbeidsgiver.
- Dokumentert egnethet og vilje til samarbeid vil bli sterkt vektlagt.

Vi tilbyr:

- Lønn iht. gjeldende tariff.
- Pensjonsordning i KLP.
- Varierte arbeidsoppgaver og stor grad av selvstendig planlegging av arbeidsdagen.
- Maskinførerbevis.

Det vil bli lagt stor vekt på personlige egenskaper. Aktuelle søkere blir innkalt til intervju. Det er 6 mnd. prøvetid. Søkere må ha førerkort kl. B og disponere egen bil. Stillingen er underlagt vanlige taushetspliktbestemmelser i offentlig forvaltning.

For nærmere opplysning om stillingen kan en kontakte kirkeverge Kurt Rylandsholm, tlf. 72 85 86 21 / 977 17 870.

Søknad med CV og minimum 2 referanser sendes til kirkekontoret@melhus.kommune.no, eller Melhus kirkelige fellesråd, Postboks 55, 7221 Melhus.

Ingen søknadsfrist.



DEN NORSKE KIRKE

Melhus kirkelige fellesråd

Fra 1. mars 2021 har vi ledig 60 % fast stilling som

KIRKETJENER

med hovedansvar for Melhus kirke. Kirken ligger rett sør for tettstedet Melhus i Melhus kommune. E6 går gjennom kommunen, og med bil tar det ca. 15 min fra Melhus sentrum nordover til sentrum av Trondheim by. Steinkirken har korsplan, og er godkjent for 500 sitteplasser. Bygget ble reist i 1892, og er således listeført. Det er i overkant av 8 000 medlemmer som sokner til kirken. I tillegg til gudstjenester og kirkelige handlinger, er det et økende antall kulturarrangement. Fellesrådet har tilsammen 4,1 årsverk fordelt på 5 kirketjenerstillinger, derav 1,6 årsverk knyttet til Melhus kirke og kirkegård.

Arbeidsoppgaver:

- Fysisk tilrettelegging, klargjøring, deltagelse/tilstedeværelse og rydding av kirken i forbindelse med kirkelige handlinger og andre arrangement slik at bygget fremstår med den standard fellesrådet ønsker overfor brukere og besøkende.
- Foreta ringing med kirkens klokke etter nærmere retningslinjer.
- Renhold av kirken dersom det er flere kirkelige handlinger eller arrangement samme dag.
- Foreta nødvendig tilsyn og mindre vedlikehold.
- Å medvirke til at lover, forskrifter og øvrige reglement blir fulgt.
- Andre funksjoner/oppgaver etter nærmere beskjed fra daglig leder.

Vi søker en person som:

- Er løsningsorientert og har erfaring fra praktisk arbeid.
- Har ordenssans og evne til å arbeide selvstendig.
- Dokumentert egnethet og vilje til samarbeid vil bli sterkt vektlagt.

Vi tilbyr:

- Lønn iht. gjeldende tariff.
- Pensjonsordning i KLP.
- Varierte arbeidsoppgaver og stor grad av selvstendig planlegging av arbeidsdagen.

Det vil bli lagt stor vekt på personlige egenskaper. Aktuelle søkere blir innkalt til intervju. Det er 6 mnd. prøvetid. Søkere må ha førerkort kl. B og disponere egen bil. Stillingen er underlagt vanlige taushetspliktbestemmelser i offentlig forvaltning.

For nærmere opplysning om stillingen kan en kontakte kirkeverge Kurt Rylandsholm, tlf. 72 85 86 21 / 977 17 870.

Søknad med CV og minimum 2 referanser sendes til kirkekontoret@melhus.kommune.no, eller Melhus kirkelige fellesråd, Postboks 55, 7221 Melhus.

Søknadsfrist: 15. november 2020



DEN NORSKE KIRKE

Melhus kirkelige fellesråd

Fra 1. februar 2021 er det ledig 40 % fast stilling som

MENIGHETSPEDAGOG/MENIGHETSARBEIDER

Pr. 1.1.2020 var det registrert 16 744 innbyggere i Melhus kommune. Disse er fordelt på menighetene Flå, Horg, Hølonda og Melhus. E6 går gjennom kommunen, og med bil tar det ca. 15 min fra Melhus sentrum nordover til sentrum av Trondheim by. Det er gode kollektivtilbud både med buss og tog. Fellesrådet har til sammen 12,45 årsverk fordelt på 24 stillinger. I tillegg er det 3 sogneprester og en prost i hele stillinger. Menighetspedagogen/Menighetsarbeideren deler kontor med kateketen som er tilsatt i halv stilling. Det er fra før ansatt en person i hel stilling som menighetspedagog. 15 ansatte har kontor på Kirkekontoret. Lokalene ble pusset opp i 2015, og fremstår som lyse og trivelige. I hele kommunen er det i dag om lag 1 600 døpte fra 10-18 år.

Vi søker etter personer med følgende kvalifikasjoner og egenskaper

- Menighetspedagogen bør ha minimum 3-årig høyere utdanning, med pedagogikk og/eller kristendom i fagkretsen. Manglende utdanning kan kompenseres med relevant erfaring.
- Menighetsarbeideren trenger ikke oppfylle formelle kompetansekrav.
- Kontaktskapende, og evne til å bygge nettverk.
- Evne til å formidle og inspirere. Erfaring fra arbeid med barn og unge vil bli vektlagt.
- Evne til å arbeide selvstendig. Dokumentert egnethet og vilje til samarbeid vil bli sterkt vektlagt.

Hovedoppgaver

- Gjennomføre og videreutvikle trosopplæringen i samsvar med menighetenes planer sammen med den øvrige stab og styringsgruppa. For tiden er stillingen hovedsakelig rettet inn mot barn og unge i alderen 10-18 år.
- Viser ellers til [instruks for stillingen](#).
- Andre arbeidsoppgaver kan tilkomme.

Tilsetningsvilkår

Til den rette personen kan vi love en variert og spennende jobb blant gode kolleger. Lønn etter KA's regulativ og pensjonsordning i KLP. Skyss og telefongodtgjøring etter gjeldende bestemmelser. Det er 6 mnd. prøvetid. Dersom mulig, kan den også kombineres med andre fellesrådsstillinger som står vakante.

Aktuelle søkere som blir innkalt til intervju må kunne fremlegge vitnemål. Den som blir ansatt må være medlem av Den norske kirke og legge frem politiattest. Vedkommende må ha førerkort kl. B og disponere egen bil i tjenesten. Kontakt menighetspedagog Åshild Opedal Hugdal, tlf. 900 18 940, eller kirkeverge Kurt Rylandsholm, tlf. 72 85 86 20 / 977 17 870, for mer informasjon. Søknad med CV og referanser sendes til kirkekontoret@melhus.kommune.no, eller Melhus kirkelige fellesråd, Postboks 55, 7221 Melhus.

Søknadsfrist: 15. november 2020



STILLINGSINSTRUKS Menighetspedagog 40 %

1. Formål med stillingen

- 1.1. Menighetspedagogen skal være en pådriver for å fremme trosopplæringen i menighetene i samsvar med menighetsrådenes trosopplæringsplaner.
- 1.2. Menighetspedagogen skal være en administrativ og utøvende ressurs for menighetene, og tilstrebe bredde og kvalitet i arbeidet med trosopplæringen.

2. Organisasjonsmessig plassering

- 2.1. Melhus kirkelige fellesråd er menighetspedagogens arbeidsgiver med daglig leder som nærmeste overordnet.
- 2.2. Menighetspedagogen ansettes av Melhus kirkelige administrasjonsutvalg etter delegert myndighet fra Melhus kirkelige fellesråd.

3. Hovedoppgaver

- 3.1. Ansvarlig for gjennomføring av aktiviteter i samsvar med menighetenes trosopplæringsplaner, hovedsakelig for barn og unge i alderen 10-18 år. P.t. innbefatter dette bl.a. ledertrening, arrangement som LysVåken, Kode B, noe leirarbeid, deltagelse på gudstjenester, m.m.
- 3.2. Være med å utarbeide forslag til budsjett og opplæringsplaner i samarbeid med styringsgruppa innenfor gitte rammer.
- 3.3. Bidra til at alt arbeid som ansatte og frivillige utfører innenfor trosopplæring i dette området skjer i samsvar med vedtatte planer og budsjetter.
- 3.4. Ha ansvar for rekruttering og oppfølging av frivillige medarbeidere tilknyttet trosopplæringen.
- 3.5. Sørge for samordning og samarbeid med øvrige ansatte som arbeider med trosopplæringsvirksomhet i Melhus kommune.
- 3.6. Delta i prostiets samarbeidsgruppe for trosopplæringsansatte.
- 3.7. Bidra til samspill mellom områdets trosopplæring og det frivillige foreningsarbeidet for barn og unge.

4. Diverse

- 4.1. Menighetspedagogen er underlagt vanlige bestemmelser om taushetsplikt.
 - 4.2. Instruksen skal årlig evalueres av styringsgruppa sammen med den ansatte, og vil kunne endres for å imøtekomme endringer i plan- og lovverk og/eller andre rammer.
-



SAKSPRESENTASJON

Sak 038/20 Fremtidig kirkelig organisering

Møtedato: 22.10.2020	Kl.: 17	Sted: Kirkekontoret	Saksbehandler: HBB	J.nr.: 20/00211-004 012.2
----------------------	---------	---------------------	--------------------	---------------------------

Vedlagte saksdokumenter:

- Sammendrag - arbeidsgruppe 1: Arbeidsgiverorganisering
- Sammendrag - arbeidsgruppe 2: Biskopens rolle
- Sammendrag - arbeidsgruppe 3: Kirkelig demokrati og valgordninger
- Sammendrag - arbeidsgruppe 4: Kirke og kommune

Andre saksdokumenter:

- Kirkerådets egen nettside om ny organisering: <https://kirken.no/kirkeligorganisering>

Saksframlegg:

Det vises til vedtak i sak 033/20:

Fremtidig kirkelig organisering blir hovedsaken i fellesrådsmøtet i oktober 2020. Saken legges frem av leder.

Kirkerådet har etablert et prosjekt med et hovedutvalg og fire arbeidsgrupper som skal utrede og komme med forslag til en konkret plan for arbeidsgiverorganisering og den øvrige kirkeordning. Hovedutvalget har frist til 1. mars 2021 med å komme med sine forslag, basert på det mandatet utvalget har fått, utredningene fra de fire arbeidsgruppene samt innspill fra andre. Det er fortsatt mulig å komme med innspill til utvalget.

De fire arbeidsgruppene er:

Arbeidsgruppe 1: Arbeidsgiverorganisering

Arbeidsgruppe 2: Biskopens rolle

Arbeidsgruppe 3: Valgordninger

Arbeidsgruppe 4: Forholdet kirke – kommune

Arbeidsgruppens rapporter er ferdigstilt og kan leses på nettstedet [kirken.no/kirkelig organisering](https://kirken.no/kirkeligorganisering).

Der ligger også en kortversjon av de fire rapportene. Kortversjonene er vedlagt.

Kort historikk og videre tidsplan

- 1996: Kirkeloven (Lov 1996-06-07) erstatter 12 tidligere lover, fellesrådet etableres
- 2005: Kirkemøtet vedtar felles arbeidsgiveransvar i en fremtidig kirkeordning
- 2006: NOU 2006:2 (Gjønnesutvalget)
- 2008: Kirkeforlik
- 2012: Grunnlovsendring
- 2013: Ny kirkeordning (revidert flere ganger, senest i 2019 og 2020)
- 2017: DNK som eget rettssubjekt (juridisk person)
- 2020: Trossamfunnsloven (Lov 2020-04-24) trer i kraft 1. januar 2021, erstatter 3 tidligere lover
- 2021: Hovedutvalget legger frem sitt forslag til kirkelig organisering, kirkerådet utarbeider



Sak 038/20 Fremtidig kirkelig organisering

Motedato: 22.10.20 Kl.: 1700 Sted: Kirkekontoret Saksbehandler: HBB J.nr.: 20/00211-004 012.2

høringsdokument, høringsrunde (mars – september)

- 2022: Kirkemøtet gjør prinsippvedtak om ny kirkelig organisering
- 2023: Kirkemøtet vedtar konkrete bestemmelser om ny kirkelig organisering
Kirkevalg etter gammel valgordning (med ev. mindre justeringer)
- 2024-25: Ny kirkeorganisering implementeres
- 2027: Kirkevalg etter ny valgordning

Hovedutvalgets mandat (jf. sak KR 37/19 og KR 59/19)

Hovedutvalget har fått som mandat å utrede følgende:

1. «Prostiråd/storfellesråd» som fellesorgan for soknene og arbeidsgiverorgan for alle kirkelig tilsatte.
 2. Oppgavefordeling mellom menighetsrådene og det nye fellesorganet for soknene med utgangspunkt i Kirkemøtets tidligere føringer.
 3. Biskopens rolle i ny kirkeordning, herunder det nærmere innhold av biskopens ledelse og tilsyn dersom biskopen ikke lenger blir arbeidsgiverorgan for prestedtjenesten.
 4. Ordning for daglig ledelse i «prostiråd/storfellesråd».
 5. Bispedømmerådets rolle og funksjon.
 6. Sammensetning av og valgordning for kirkelige organer som del av det kirkelige demokratiet.
- Arbeidsgruppens mandat er gitt av hovedutvalget og avledet av relevante punkter i hovedutvalgets eget mandat. Det er tydelig at arbeidet med ny kirkeordning bygger på et sterkt ønske om å samle arbeidsgiveransvaret for alle kirkelig tilsatte som arbeider lokalt, i en ny enhet som tar utgangspunkt i dagens prostier. Hovedutvalgets mandat åpner egentlig ikke for andre alternativer, ikke en gang status quo. Den nye arbeidsgiverorganiseringen vil slik være helt avgjørende for hvordan den nye kirkeordningen blir. Lokalt er det dette spørsmålet som vil ha størst betydning – både for kirke og kommune, og som det er viktig å ha oppmerksomheten rettet mot på dette stadiet og videre i prosessen. Derfor er rapportene fra arbeidsgruppe 1 og 4 spesielt interessante for menighetsråd, fellesråd og kommune. Rapportene viser at de fire arbeidsgruppene ikke har kunnet unngå å komme inn på de samme problemstillinger, men da med forskjellig utgangspunkt og vinkling.

Arbeidsgruppe 1 skisserer tre mulige modeller for prostiråd:

1. En ordning der det etableres et fellesorgan for soknene på prostinivå, men som også blir arbeidsgiver for menighetsprestene.
2. En ordning der rettssubjektet Den norske kirke (RDNK) er arbeidsgiver også for de som jobber lokalt, og som i dag har hhv. RDNK og fellesrådene som arbeidsgiver.
3. En løsning der et evt. prostiråd er felles arbeidsgiverorgan på vegne av både soknene og RDNK.

Ingen av modellene åpner for løsninger som ikke er hjemlet i trossamfunnsloven § 11, 4. ledd:

Kirkemøtet kan fastsette at ett eller flere organer skal ivareta oppgaver for flere sokn. Kirkemøtet gir nærmere regler om oppgavefordeling mellom soknets organer.

Loven sier ingenting om hvilket nivå et slikt fellesorgan skal være på.

Modell 3 er en hybrid løsning. Alle modeller ligger klart innenfor trossamfunnsloven § 12, 2 ledd:

Kirkemøtet gir nærmere bestemmelser om kirkens organisering, kirkelig inndeling og kirkelige organer og om valg til disse organene.

Arbeidsgruppen gir ingen råd om hvilken modell som bør velges, men sier at det er uenighet innad i gruppen om hvilken modell som bør foretrekkes. Gruppen har konsentrert sitt arbeid om de arbeidsrettslige krav som må stilles til et nytt organisatorisk mellomnivå som arbeidsgiver, og hvordan ledelsesstrukturen må være i dette organet for å ivareta arbeidsgiveransvarets forpliktelser.



Spørsmål knyttet til arbeidsplassledelse har fått relativt liten plass i utredningen.

Til grunn for de tre skisserte modellene ligger at dagens prostier og dagens fellesråd skal være utgangspunkt for et nytt felles arbeidsgivernivå. Alternative løsninger er ikke utredet.

Sett fra et lokalt ståsted er det derfor naturlig å stille en del spørsmål, bl.a.:

- Hvor egnet er dagens prostistruktur som basis for et nytt organisatorisk mellomnivå (jf. modell skissert av arbeidsgruppe 4)?
- Hvor stor andel av de beslutninger som tas av prostifellesrådet, vil måtte skje ved delegert myndighet til arbeidsutvalg/styre, daglig leder/prostidirektør eller menighetsråd?
- Hvordan skal oppgave- og ansvarsfordelingen mellom menighetsråd og et nytt prostifellesråd være, og kan menighetsrådet bli «tvunget» til å delegere myndighet til prostifellesrådet?
- I hvilken grad vil Kirkemøtet presse igjennom løsninger som ikke ønskes lokalt?
- Innebærer ny kirkeordning en mulighet for at menighetsrådenes rolle svekkes til tross for at de er egne rettssubjekter?

Når det gjelder daglig ledelse av prostifellesrådet, anbefaler arbeidsgruppen at prostifellesrådet skal ha en enhetlig daglig ledelse, dvs. én daglig leder/prostidirektør med ansvar for den samlede virksomheten i prostifellesrådet. Arbeidsgruppen sier ikke eksplisitt hvilke kompetanse-/kvalifikasjonskrav som bør stilles til daglig leder, men at det bør utarbeides noen krav som er felles for alle prostifellesrådene.

Det synes innlysende at daglig må ha både ledelseskompetanse og kirkefaglig kompetanse. Arbeidsgruppen berører også arbeidsplassledelse på det enkelte menighetskontor, men er lite konkret på dette punktet ut over å si at prostifellesrådet må kunne organisere virksomheten tilpasset lokale forhold gjennom et delegasjonsreglement.

Arbeidsgruppen gir ikke noe klart svar på hvordan arbeidstakernes medbestemmelse skal ivaretas innenfor ny kirkeordning, men foreslår at ordningen med partssammensatt utvalg videreføres inntil videre. Det synes nødvendig med en klar grenseoppgang mellom hva som bør eller kan fastsettes av Kirkemøtet, og hva som hører hjemme i en tariffavtale mellom partene og slik være gjenstand for forhandlinger.

Arbeidsgruppe 2 drøfter biskopens rolle

i ny kirkeordning hvis arbeidsgiveransvaret for prestatjenesten overføres til et nytt fellesorgan på prostinivå. Biskopen vil da sitte igjen med tilsynsansvar, og arbeidsgruppen skisserer de verktøy biskopen må ha for å utøve slikt tilsyn. Forholdet mellom biskopen og prosten som biskopens medhjelper står sentralt her. Bispedømmerådets funksjon synes noe uklar.

Arbeidsgruppe 3 foreslår to direkte valg:

valg til menighetsråd med soknet som valgkrets, og valg til Kirkemøtet med bispedømmet som valgkrets. Medlemmer av andre kirkelige organer velges ved indirekte valg, men valg av medlemmer til bispedømmerådet kan kombineres med valg av medlemmer til kirkemøtet. Prostifellesrådet velges ved indirekte valg.

Arbeidsgruppe 4 drøfter relasjonen mellom kirke og kommune

innenfor en ny kirkeordning med prostifellesråd og skisserer en mulig modell for prostiråd/storfellesråd, valgt ved indirekte valg:

- Hver kommune i prostiet velger 1 representant til rådet
- Hvert sokn i prostiet velger 1 representant til rådet
- Rådet velger et styre/arbeidsutvalg bestående av 1 kommunal representant og 1 representant fra



Sak 038/20 Fremtidig kirkelig organisering

Motedato: 22.10.20 Kl.: 1700 Sted: Kirkekontoret Saksbehandler: HBB J.nr.: 20/00211-004 012.2

sognene i hver kommune

Prostifellesrådet vil da bli et slags representantskap. Forslaget tar utgangspunkt i kommunelovens regulering av interkommunalt samarbeid (jf. kommunelovens §§ 18 og 19). Forslaget sikrer både kommunal representasjon og soknene representasjon på kommunenivå. Spørsmålet er om en slik modell gir svar på de økonomiske og juridiske spørsmål som ny kirkeordning representerer, bl.a.:

- virksomhetsoverdragelse og pensjonsordning for prestene
- virksomhetsoverdragelse og tilsetningsordninger
- momskompensasjon (jf. momskompensasjonslovens bestemmelse om anskaffelser til bruk i egen virksomhet)
- kommunale tjenesteytelser istedenfor tilskudd
- prostifellesrådets drifts- og investeringsbudsjett
- lokalisering av kirkekontor (ett kirkekontor for hele prostiet?)
- organisering og forvaltning av gravplassmyndigheten (kommunal overtakelse?)

Kommunene finansierer 2/3 av det Den norske kirke koster. Arbeidsgruppen mener at driftsbudsjettet kan ordnes gjennom en multilateral avtale, dvs. at kommunenes bidrag til prostifellesrådets driftsbudsjett beregnes ut fra kommunens størrelse/innbyggertall e.l. Investeringsbudsjettet må ordnes gjennom bilaterale avtaler mellom prostifellesrådet og den enkelte kommune.

Kort oppsummering

De fire arbeidsgruppene har, innenfor det mandatet hver av dem har fått, kommet med grundige bidrag til hovedutvalgets videre arbeid med å utforme en ny kirkeorganisering. Grupperapportene bærer tydelig preg av at arbeidsgiverspørsmålet vil være avgjørende for hvordan den fremtidige organiseringen av folkekirken skal være.

Saksfremlegget er primært ment som et grunnlag for meningsutveksling i fellesrådet. I møtet vil det bli gitt utfyllende kommentarer til enkelte av de foranstående punkter.

Fellesrådet må selv avgjøre om det ønsker å komme med et innspill til hovedutvalget nå, eller vente til høringsdokumentet foreligger i mars 2021. Saken legges derfor frem uten innstilling.

Vurdering:

Leders innstilling til vedtak:

På grunnlag av saksframlegg og vurdering kommer følgende innstilling til vedtak:

Saken legges frem uten innstilling.

Helge Bjørn Bæverfjord
Leder

SAMMENDRAG

Kirkeloven (lov om Den norske kirke av 7. juni 1996 nr. 31) hjemler i dag kirkelig fellesråd som felles organ for soknene i kommunen. Kirkeloven vil fra 1.1.2021 bli erstattet av lov om tros- og livssynssamfunn av 24. april 2020 nr. 31 (trossamfunnsloven). I den nye loven § 12 andre ledd framgår det at «*Kirkemøtet gir nærmere bestemmelser om kirkens organisering, kirkelig inndeling og kirkelige organer og om valg til disse organene*». Dette innebærer at det fra 1.1.2021, vil være Kirkemøtet som har ansvaret for organiseringen av Den norske kirkes virksomhet. Loven viderefører både Den norske kirke og soknene som egne rettssubjekter, og det framgår av lovens § 12 tredje ledd at Kirkemøtet ikke kan treffe vedtak eller gi instruks i enkeltsaker som soknets organer skal avgjøre.

Den nye loven fastslår i § 11 siste ledd at Kirkemøtet kan fastsette at ett eller flere organer skal ivareta oppgaver for flere sokn, uten at det gis nærmere regler om hvilket «nivå» et slikt organ skal være på. Kirkerådet har, etter oppdrag fra Kirkemøtet, utarbeidet et utredningsmandat som skal gi grunnlag for å treffe beslutning om fremtidig arbeidsgiverorganisering i Den norske kirke og gjøre andre tilpasninger og endringer i kirkeordningen (Kirkeordning for Den norske kirke» vedtatt på Kirkemøtet i 2019)¹.

Det følger av mandatet at Kirkerådet særlig ønsker utredet mulige løsninger knyttet til et felles kirkelig organ på prostinivå, der fellesorganet kan utøve arbeidsgiverfunksjoner for alle som jobber i den lokale kirken. Arbeidsgruppe 1, under hovedutvalget for kirkelig organisering, har utredet spørsmålet om arbeidsgiverorganisering for et nytt organisatorisk mellomnivå i Den norske kirke. Arbeidsgruppen har arbeidet på mandat besluttet av hovedutvalget, og vært i virke fra 1. januar 2020 til 30. september s.å. Foreliggende rapport utgjør arbeidsgruppens leveranse til hovedutvalget.

For å kunne opptre som arbeidsgiver, må det felles kirkelige organet på prostinivå oppfylle visse arbeidsrettslige krav. Videre må det etableres en ledelsesstruktur for ivaretagelse av arbeidsgiveransvarets forpliktelser. Dette har vært utredningstema for arbeidsgruppe 1.

For å kunne foreslå ulike modeller for felles plassering av arbeidsgiveransvar, har arbeidsgruppen måttet ta utgangspunkt i de alminnelige arbeidsrettslige kravene som foreligger for å kunne opptre som arbeidsgiver, og rammebetingelsene i den nye trossamfunnsloven. Videre har det vært nødvendig å beskrive ulike modeller noe mer i detalj for å kunne vurdere dem. Arbeidsgruppen har forsøkt å ikke gå for langt i slike helhetlige beskrivelser, men for å kunne levere på mandatet, har arbeidsgruppen måttet gjøre noen vurderinger som ligger nært opp til hovedutvalgets eget mandat. Dette har gitt et omfang og en kompleksitet i delutredningen som har vært svært arbeidskrevende, og som har gjort at arbeidsgruppen ikke har kommet helt i mål på alle problemstillinger. Det gjelder bl.a løsninger og konsekvenser for menighetsrådets egne ansatte, arbeidsgiveransvar for spesialprester mv. Videre krever flere av utredningstemaene en langt mer omfattende

¹ Kirkeordning som ble fastsatt av Kirkemøtet i 2019, skal avløse kirkeloven fra det tidspunkt ny lov om tros- og livssynssamfunn trer i kraft, mht. de bestemmelsene i kirkeloven om beskriver kirkens organisasjon og ordninger.

vurdering av dagens situasjon før man før kan gå videre med analyse og anbefaling. Dette gjelder bl.a. spørsmålene om arbeidsplassledelse. Det har ikke vært tilstrekkelig tid til å gjøre slike analyser.

Arbeidsgruppen gir innledningsvis i rapporten en beskrivelse av dagens oppgavefordeling på lokalt nivå i kirken og dagens arbeidsgiverorganisering (pkt 3.2 flg). Arbeidsgruppen gir deretter en beskrivelse av hva et arbeidsforhold er og hva som ligger i arbeidsgiveransvaret (pkt 4.2), herunder en beskrivelse av visse grunnleggende rettslige forutsetninger som må være på plass for å kunne opptre som arbeidsgiver (pkt 4.3). I punkt 4.5 og 4.6 gis deretter en gjennomgang av forholdet mellom Kirkemøtets organiseringskompetanse og arbeidsrettens krav til arbeidsgiverorganisering og arbeidsgivers styringsrett.

Arbeidsgruppene har utarbeidet tre alternative modellskisser for arbeidsgiverorganisering (kap 7) og vist faktiske og rettslige spørsmål som reises i modellskissene. Modellskissene med tilpasninger er utarbeidet uten fullstendig innsikt i de delutredningene som utarbeides i de tre andre arbeidsgruppene og de utredningsoppgaver som hovedutvalget selv har ansvar for. Modellskissene som presenteres her, er derfor å se på som **utgangspunkt/skisser for videre utvikling** av en samlet modell i regi av hovedutvalget. Hensikten med modellskissene er å vise hvordan ulik organisering på et mellomnivå vil kunne utnytte det handlingsrommet som er gitt i trossamfunnsloven, men samtidig være i tråd med den alminnelige arbeidsretten. Under hver modellskisse beskriver vi bl.a. konsekvenser for de ansatte, herunder konsekvenser ifm. virksomhetsoverdragelser og tilsettingsordninger. Tiden har ikke vært tilstrekkelig til at alle de tre modellene har blitt utredet fullt ut.

De tre modellskissene vi har «utforsket» er:

1. En ordning der det etableres et fellesorgan for soknene på prostinivå, men som også blir arbeidsgiver for menighetsprestene.
2. En ordning der Rettssubjektet Den norske kirke (heretter kalt RDNK) er arbeidsgiver også for de som jobber lokalt, og som i dag har hhv. RDNK og fellesrådene som arbeidsgiver.
3. En løsning der et evt prostifellesråd er felles arbeidsgiverorgan på vegne av både soknene og RDNK.

I og med at modellskissene som beskrives i denne utredningen må vurderes i lys av de øvrige delutredningene og hovedutvalgets eget utredningsarbeid, vil ikke arbeidsgruppen anbefale modellskisse, men vil gjennom denne delutredningen peke på forhold som vi mener er særlig å viktig å ta hensyn til ved fastsettelse av en endelig modellskisse. Det er imidlertid ikke til å unnså at arbeidsgruppens medlemmer har ulikt syn på hvilken modellskisse som er best egnet til å nå målsettingene for arbeidet slik de er uttrykt i KR-sak 59/19.

Arbeidsgruppen har også sett på spørsmålet om daglig ledelse av prostifellesrådet (kap 8); både hva daglig ledelse er, og hvilke modellskisser som kan være aktuelle. Arbeidsgruppen anbefaler at prostifellesrådene i en ny kirkelig organisering skal ha enhetlig daglig ledelse, dvs. én daglig leder med ansvaret for den samlede virksomheten i prostifellesrådet. Dette vil måtte gjenspeiles i de krav som stilles til den daglige lederen av rådet. Selv om det ideelt sett hadde vært ønskelig å få finne én lederprofil som kunne tilpasses alle typer prostifellesråd, mener arbeidsgruppen at det ansettende prostifellesrådet bør ha en valgfrihet mht. å definere hvilke kompetansekrav de ønsker å stille til en daglig leder. Arbeidsgruppen mener imidlertid at det bør utformes noen krav til virksomhetens daglige ledelse som skal være felles for alle prostifellesrådene. Disse gjennomgås i punkt 8.8. - Spørsmålet om innretningen på den daglige ledelsen vil for øvrig ha nær sammenheng både med hva slags ansvar og

myndighet menighetsrådene vil inneha, men også med hvilket ledelses- og tilsynsansvar biskopen skal ha, og hvilke virkemidler som skal knyttes til dette ansvaret.

Når det gjelder arbeidsplassledelse på det enkelte menighetskontor, beskriver arbeidsgruppen (kapittel 9) ulike ordninger som er benyttet i dagens organisasjon. Arbeidsgruppen mener at det enkelte prostifellesråd må kunne organisere virksomheten tilpasset lokale forhold, og vedta et delegasjonsreglement tilpasset sin virksomhet. Arbeidsgruppen mener at et felles arbeidsgiverorgan på prostinivå vil legge et vesentlig bedre grunnlag enn dagens organisering når det kommer til å skape gode ordninger på den lokale arbeidsplass. Arbeidsgruppen vil samtidig understreke at det er ønskelig å gjøre en langt bredere gjennomgang av de erfaringer som er gjort med ulike typer organisering av arbeidsplassledelse enn det som foreligger i dag. En slik evaluering bør være gjennomført før man konkluderer på om det skal utformes noen felles krav for organisering av slik daglig ledelse, eller om det er hensyn som spesielt skal vektlegges ved valg av organisering.

Arbeidsgruppen har også vurdert ordningene for medbestemmelse (kap 10), med særlig vekt på grensedragning mellom hva som kan eller bør fastsettes av Kirkemøtet, og hva som tilhører forhandlinger mellom arbeidslivets parter i tariffavtale. 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. Stabilitet rundt eksisterende samarbeidsordninger vil være særlig viktig i en omstillingsfase. Arbeidsgruppen vil derfor foreslå at ordningen med partssammensatt utvalg videreføres 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.

Arbeidsgruppen har i forbindelse med utredningsarbeidet sett på den historiske utviklingen av hvordan arbeidsgiveransvaret i Den norske kirke har vært ivaretatt. En oppsummering av denne er inntatt som vedlegg I til denne rapporten. Gruppen har videre foretatt en gjennomgang av tidligere utredninger av felles arbeidsgiveransvar og deres løsningsforslag for ny kirkelig organisering. En oppsummering inngår som vedlegg II til denne rapporten.

SAMMENDRAG

Biskopen har i dag to hovedoppgaver som er hhv hjemlet i Tjenesteordning for biskoper (TOB) § 1 og § 2. § 1 fastsetter biskopens tilsynsansvar, mens § 2 hjemler biskopens rolle som arbeidsgivers representant overfor prester som er tilsatt av bispedømmerrådet. Når Prosjekt kirkelig organisering skal tegne ut en ny organisering av den kirkelige organisasjon er det et mål at arbeidstakere lokalt i menighetene skal ha felles arbeidsgiver. Dette kan innebære at arbeidsgiveransvaret blir lagt et annet sted enn hos biskop og at § 2 derfor må endres. Denne utredningen søker å tydeliggjøre hva som ligger til biskopens tilsynsansvar (§ 1) og hva som ligger til rollen som arbeidsgiver (§ 2) og hva slags verktøy biskopen vil behøve for å utøve et godt tilsyn dersom arbeidsgiveransvaret for menighetsprester legges et annet sted.

Kapittel 1 gir en historisk gjennomgang av biskopsrollen. Vi viser der at biskopsrollen har gjennomgått store endringer gjennom historien, men at ansvaret som ligger til tilsynet, om å ta vare på den apostoliske lære og fremme kirkens enhet, har stått fast. Biskopsrollen i Den norske kirke har de siste tiårene styrket seg, særlig gjennom fastsettelsen av tjenesteordningene for biskop, prost og menighetsprest og gjennom arbeidsgiveransvaret. Dette har skjedd samtidig som den demokratiske strukturen også har blitt styrket.

Etter den historiske gjennomgangen gis det en presentasjon av hvordan biskopens rolle som tilsynsperson og arbeidsgiver for prester fungerer i DNK i dag. Her presenteres vigsling og visitasjon som grunnleggende oppgaver for tilsynet. Til tilsynet ligger det også å oppmuntre bispedømmets menigheter, kirkelige tilsatte og øvrige medarbeidere. Biskopen har gjennom sitt tilsyn mulighet for å gi bindende pålegg på alle tilsattes tjenesteutøvelse og gi henstilling til rådene. Det tydeliggjøres at det meste av biskopens tilsyn skjer gjennom oppmuntring og inspirasjon, men at det også finnes virkemidler for å gripe inn i situasjoner hvor tilsynet har behov for å kunne gjøre det.

Til arbeidsgiveransvaret skriver vi at biskopen i dag har et overordnet arbeidsgiveransvar i sitt bispedømme for prester som er tilsatt i rettssubjektet Den norske kirke. Prosten har den daglige arbeidsledelsen av prestene i sitt prosti. Biskopen er, gjennom sete i bispedømmerrådet, delaktig i tilsetninger og andre vedtak i bispedømmerrådet som angår prestatjenesten. Videre fastsetter biskop støtte til etter- og videreutdanning for prestene basert på budsjett fastsatt av bispedømmerrådet, deltar i søknadsprosesser etter Personalreglementet § 11 med mer. Som prostens nærmeste overordnede kobles biskopen på saker der prosten anser det som nødvendig.

Vi viser at det i visse situasjoner er en uklar grenseoppgang mellom hva som ligger til tilsynet og hva som ligger til arbeidsgiveransvaret, og at det er primært for utredningen å gå opp denne grenseoppgangen og tydeliggjøre hva som er hva. Som et pedagogisk grep beskriver vi at en vigslet medarbeider inngår to kontrakter: Det ene er en kontrakt med arbeidsgiver som regulerer alle sider ved arbeidsforholdet. Den andre kontrakten er den som inngås med biskop gjennom vigslingen. I denne siste kontrakten gir biskop den vigslede de fullmakter som ligger til den vigslede tjenesten mens den vigslede gir sin tilslutning til å stå under et særlig personlig tilsyn.

Videre retter vi blikket mot relasjonen mellom den kirkelige tilsynsforståelse og en statlig tilsynsforståelse. Vi skriver at selv om det er enkelte likheter, som for eksempel mulighet til å

gi bindende pålegg, vil det statlige tilsynet være mer avgrenset og bundet enn biskopens tilsyn. Særlig gjelder dette relasjonen mellom biskop og tilsynsobjektet. Der hvor det er sentralt i statlig tilsyn at det skal være en distanse mellom tilsyn og objekt for tilsyn, vil biskopen i et kirkelig tilsyn ha en klar identitetstilknytning til tilsynsobjektet og definere seg selv som en del av den virksomhet som det skal føres tilsyn med.

Blikket på biskopsrollen utvides videre i kapittel 1 ved at det vies plass til en gjennomgang av hvordan biskopen fungerer i våre svenske og danske søsterkirker og ved å se på økumeniske avtaler og dokumenter som er spesielt relevante for Den norske kirke. Disse utblikkene viser at det er et stort handlingsrom for hvordan biskopen kan plasseres i den kirkelig organisasjon så lenge hensynet til biskopens rolle som tilsynsperson ivaretas.

I kapittel 2 går utredningen inn i biskopens konkrete oppgaver og forsøker å skille mellom hvilke av disse oppgavene som tilhører tilsynsansvaret og hvilke som tilhører arbeidsgiveransvaret, og hvor dette kan være mer sammenfallende. Vi redegjør også for konsultasjon mellom arbeidsgruppa og Bispemøtet i februar 2020 hvor biskopene ga uttrykk for hva de definerer som sine viktigste redskaper for å kunne utøve tilsynet på en tilfredsstillende måte. Biskopene ga der signal om at arbeidsgiveransvaret ikke anses som nødvendig, men at det har blitt opplevet som et nyttig verktøy.

På bakgrunn av gjennomgangen av biskopens oppgaver ser vi at en endret organisering av arbeidsgiveransvaret vil ha direkte konsekvenser for biskopens utførelse av følgende oppgaver:

- ledelse av prestedtjenesten
- bindende pålegg for prester
- kompetanseutvikling for prester
- tilsetting og disiplinærtiltak/avskjedigelse av prester

Arbeidsgruppa var bedt om å utrede «...det nærmere innhold av biskopens ledelse og tilsyn dersom biskopen ikke lenger skal lede prestedtjenesten slik som i dag», jf Kirkerådet 59/19. Med utgangspunkt i ledelsesteori går vi igjennom ulike former for ledelse som biskopen i dag utøver for å tydeliggjøre hvordan biskopen fremstår som kirkelig leder i dag. Ledelse er et komplekst begrep og kan brukes både om formell arbeidsledelse og mer uformell relasjonell ledelse. Vi ser at biskopen er leder på flere vis og at den formelle ledelsen har blitt styrket gjennom arbeidsgiveransvaret. Biskopens ledelse er hjemlet både i TOB § 1 og § 2.

I kapittel 3 utredes relasjonen mellom biskop, prost og menighetsprest. Arbeidsgruppa forstår prosten og dennes relasjon både til biskop og til prester som sentralt i utformingen av en ny kirkelig organisering. Prosten har i dag to hovedoppgaver: Å lede prestedtjenesten og å være biskopens medhjelper i utførelsen av tilsynet. Begge disse områdene utføres i dag i rammen av biskopens overordnede ansvar. Vi drøfter hvordan, og om, prosten kan ivareta begge disse rollene dersom biskopen ikke lenger skal ha arbeidsgiveransvar for prestene. Det vil her være ulike forståelser av hva som er mulig og tjenlig. Særlig gjelder dette om prosten kan tilsettes i bispedømmet og fremdeles være arbeidsleder for prestene dersom de tilsettes i et prostifellesråd. Vi forstår prosten som sentral for at biskop skal kunne utøve tilsynet på en tilfredsstillende måte.

I kapittel 3.2 går utredningen inn i relasjonen mellom embete og råd. Med utgangspunkt i utredningen *Embete og råd – hvem skal bestemme hva – og hvorfor* fra 1987 skriver vi at det er mange sider ved den utredningen som ikke lenger er like relevant ettersom kirkeorganisasjonen har endret seg mye de siste 30 årene. Det vil allikevel være tre prinsipper som fremdeles må være gjeldende:

1. Embete (prestedtjenesten) og råd (de valgte organer) er et samvirke som ikke kan eller bør sees separat fra hverandre.
2. Rådene er det beste uttrykk for kirkens styringsansvar, også hva gjelder kirkens åndelige liv.
3. Embete har en frihet i lære og sakramentsforvaltning som ikke er styrt av rådene.

Konsekvensene av embete og råd-prinsippene for ny kirkelig organisering vil være å holde fast i disse tre punktene og fortsatt sikre embetet en plass i rådsstrukturen. Gruppen har ikke en bestemt mening om hvem dette skal være i et eventuelt prostifellesråd, men viser at prostens øvrige plassering i den kirkelige organisasjon kan ha konsekvenser for hva slags rolle han/hun kan ha i rådet.

I kapittel 3.3 gis det en gjennomgang av biskopens rolle i en ny kirkelig organisering. Utredningen tar her utgangspunkt i tre tenkte modeller for å forankre et nytt organ på prostnivå, kalt prostifellesråd. I modell A er prostifellesrådet et organ for soknene, i modell B for rettssubjektet Den norske kirke og modell C innebærer et fortsatt delt arbeidsgiveransvar. I utredningen tar arbeidsgruppa utgangspunkt i de momentene man ser det mest nødvendig å belyse:

1. Prostens rolle som biskopens medhjelper
2. Ledelse av prestedtjenesten vs. arbeidsgivers styringsrett
3. Vigsling vs. tilsetting
4. Oppfølging av bindende pålegg
5. Faglig utvikling, veiledning og etterutdanning for alle i vigslede stillinger

I kapittel 4 gir arbeidsgruppen sin konklusjon og tilrådning, og oppsummerer kort gjennomgangen av de tenkte modellene. Arbeidsgruppa mener at TOB §1 i prinsippet burde kunne stå uendret i en ny kirkelig organisering selv om det vil komme endringer i § 2. I stedet for å peke på en bestemt organisering som mest formålstjenlig velger heller gruppa å tydeliggjøre de punkter man mener vil være sentrale for å sikre biskop de verktøy som behøves for at tilsynet skal kunne fungere på en tilfredsstillende måte. Gruppen foreslår at:

1. Det må etableres en tydelig forbindelse mellom biskop og prost som sikrer prostens rolle som biskopens medhjelper
2. Biskopen må sikres en faglig kompetent stab
3. Biskopen må sikres en rolle i tilsettingssaker
4. Biskopen må kunne innkalle medarbeidere til fagsamlinger og kompetansehevede tiltak.
5. Forutsetning om at arbeidsgiver følger opp biskopens bindende pålegg må formaliseres.

SAMMENDRAG

Arbeidsgruppe 3 har utredet sammensetningen av og valgordningen til kirkelige organer som en del av det kirkelige demokratiet. Arbeidsgruppen har hatt som utgangspunkt at trossamfunnsloven sier at menighetsrådet skal bestå, at mandatet sier at direkte valg skal vektlegges, at bispedømmerrådet skal bestå, og vi særlig skal utrede sammensetning av et nytt fellesorgan, kalt prostifellesråd. Gruppen har også hatt som oppgave å utrede sammensetningen av og valg til Kirkemøtet og Kirkerådet, og å drøfte en «hensiktsmessig innretning for bispedømmerrådene i en ny organisering».

Arbeidsgruppen har innledningsvis drøftet noen utfordringer det kirkelige demokratiet står overfor, særlig valgdeltakelsen, utfordringene med å få tilstrekkelig antall kandidater til menighetsrådsvalgene, og at det er færre unge i de kirkelige organer enn det kirken selv setter som mål. Gruppen har også drøftet om ombudsplikten skal videreføres. Disse spørsmålene berører ikke valgordningene direkte, men det er likevel viktig å løfte dem frem når det kirkelige demokratiet skal utredes.

Gruppen har hatt som utgangspunkt at Den norske kirke skal være en demokratisk styrt kirke, der alle som sitter i rådene, er valgt av kirkemedlemmer, og at alle stemmer teller like mye. Så tar vi til etterretning at det er noen føringer som ligger til grunn for arbeidet:

- «embete og råd»
- samiske representanter
- representant for døvemenighetene
- andre tilsattes representasjon

Arbeidsgruppen har ikke problematisert døvemenighetenes representasjon, og de samiske representantene, men foreslår en mulighet for at disse representantene kan inngå i antallet folkevalgte medlemmer som det enkelte bispedømmet får i Kirkemøtet.¹ Arbeidsgruppen foreslår å endre representasjonen fra prester og andre tilsatte.

Trossamfunnsloven sier at menighetsrådet skal bestå, og arbeidsgruppen mener at dagens valgordning bør videreføres. At det ikke alltid er tilstrekkelig antall kandidater, er en utfordring, men valgordningen er ikke årsaken. Det er ønskelig med høyere valgdeltakelse, men det er ikke gitt at endringer i valgordningen kan gi en høyere valgdeltakelse. Det bør imidlertid bli enklere å forhåndsstemme.

Arbeidsgruppen har brukt mye tid på sammensetningen av og valg til de nye fellesorganet. Gruppen mener at det er viktig med en tydelig sammenheng mellom menighetsrådene og dette nye organet, og at alle menighetsråd bør være representert der. Dette prostifellesrådet kan velges ved indirekte valg, noe gruppen anbefaler; men det kan også velges gjennom direkte valg, og gruppen presenterer to måter det kan skje på. Prostifellesrådet vil kunne bli et stort organ; det foreslås derfor at det velges at arbeidsutvalg som leder det daglige arbeidet.

Mandatet sier at bispedømmerrådet skal bestå. Arbeidsgruppen har drøftet hva dette vil bety, særlig fordi ordningen med prostifellesråd vil flytte ansvar og oppgaver ut av

¹ Se 7.4.5.1 og 7.4.5.2.

bispedømmerådet. Et annet forhold er om bispedømmerådets medlemmer fortsatt skal utgjøre bispedømmets medlemmer i Kirkemøtet. Et tredje forhold, som vil kunne påvirke valgordningen til bispedømmerådet, er ønsket om å etablere bedre sammenheng mellom organene for lokalkirken og bispedømmerådet. Arbeidsgruppen presenterer derfor ulike valgordninger for bispedømmerådene i den nye organiseringen.

Arbeidsgruppen er klar på at Kirkemøtet bør velges gjennom direkte valg, og at bispedømmet fortsatt bør være valgkrets, særlig fordi vi antar at flere nomineringsgrupper vil stille lister, og da er bispedømmet stort nok til at det kan tas hensyn til alder, geografi og kjønn når listene settes opp. Vi mener at antall medlemmer i Kirkemøtet fra bispedømmene bør stå i et rimelig forhold til antall kirkemedlemmer i bispedømmet, mens det er ulike meninger i arbeidsgruppen om medlemmene av Kirkemøtet også skal utgjøre bispedømmerådet. Arbeidsgruppen anbefaler også at Ungdommens kirkemøte skal velge en representant som blir medlem av Kirkemøtet med alle rettigheter.

En nyordning skal inneholde en god balanse mellom embete og råd, står i mandatet. Arbeidsgruppen har drøftet om dette innebærer at dagens ordning med at prester og andre ansatte velger en representant til bispedømmeråd og Kirkemøtet bør videreføres. Vi mener at soknepresten fortsatt skal ivareta embetet i menighetsrådet, prostens, ev. en annen geistlig, ivaretar dette i prostifellesrådet, og biskopen i bispedømmeråd og Kirkemøtet. Arbeidsgruppen mener at de som i dag utgjør de leke kirkelige tilsatte, ikke bør ha en særskilt representasjon, men bør kunne stille til valg på lik linje med kirkens øvrige medlemmer. Arbeidsgruppen har skissert tre alternative løsninger for representasjon av prester/vigslede:

- 1) Kirkemøtet består av folkevalgte medlemmer og biskopene (ikke særskilt representasjon av prester)
- 2) Kirkemøtet består av folkevalgte medlemmer, elleve prester og biskopene
- 3) Kirkemøtet består av folkevalgte medlemmer, elleve vigslede og biskopene.

Noen av arbeidsgruppens medlemmer mener at prest eller vigslede bør velges av kirkemedlemmene gjennom direkte valg.

Som følge av arbeidsgruppens forslag om endring av sammensetning av Kirkemøtet, foreslår vi også noen endringer i Kirkerådet. Vi foreslår at Kirkerådet bør velges på en måte som sikrer en forholdsmessig representasjon av grupperinger i Kirkemøtet.

Arbeidsgruppen har landet på at det ikke bør være mer enn to direkte valg. Begrunnelsen fremkommer videre i utredningen.

SAMMENDRAG

Kirke og kommune har lange og nære bånd. I et historisk perspektiv ser en at den sivile inndelingen i stor grad har fulgt den kirkelige inndelingen. Med ny tros- og livssynssamfunnslov åpner Stortinget for at den kirkelige inndelingen kan avvike fra kommunene. Med dette skapes en ny situasjon i relasjonen mellom kirke og kommune.

I Den norske kirke har en noe erfaring med kommuneoverskridende kirkelige fellesråd. Samtidig har kirken høstet viktige erfaringer gjennom opprettelsen av nye kirkelige fellesråd gjennom kommunereformen. Kunnskapsgrunnlaget og erfaringene med kommuneoverskridende kirkelige fellesråd gir flere interessante funn. Blant disse er at en lokal vilje fremstår som en god forutsetning for å lykkes. Samtidig ser en at samordning krever tid og godt forarbeid for å lykkes. Flere forsøk har vist at en får redusert dobbeltarbeid og at en kan få en bedre utnyttelse av de ansatte sine ressurser. I enkelte forsøk har en opplevd en uro rundt menighetsrådenes ansvar og myndighet, særlig gjelder dette menighetsråd i tidligere ettsognskommuner.

Erfaringene med kommuneoverskridende kirkelige fellesråd tilsier også at det vil være naturlig med en todeling av de kommunale tilskuddene. Med hensyn til den ordinære driften viser erfaringen at det er mulig å komme frem til en stabil fordeling av driftsbudsjettet, der de ulike kommunene finansierer en fast andel av dette. Samtidig viser erfaringene at en med hensyn til investeringskostnader til bygg og anlegg må forvalte dette bilateralt mellom fellesrådet og den kommune hvor investeringen hører hjemme.

Ny kirkelig organisering reiser både økonomiske og juridiske spørsmål. De fleste av disse må det arbeides videre med. Et hovedspørsmål er pensjon. Om pensjonsforpliktelsene for prestene skal samordnes med de som i dag er ansatt i de kirkelige fellesrådene, er slik arbeidsgruppen ser det et åpent spørsmål. Arbeidsgruppen viser blant annet til overføringen av lærerne, som beholdt sin tilknytning til SPK da de ble overført fra staten til kommunene.

Et annet sentralt spørsmål i den videre prosessen er momskompensasjon. En forutsetning i momskompensasjonsloven er at kompensasjon kun ytes til anskaffelser som er til bruk i egen virksomhet. Skattedirektoratet har ved vurdering av denne problemstilling konkludert at kommunens anskaffelse til bruk i kirkelig fellesråd kan likestilles med kommunens egen bruk, med henvisning til kommunens økonomiske forpliktelse etter kirkelovens § 15. Dette vil i utgangspunktet være basert på «en til en» relasjon mellom kommune og kirkelig fellesråd.

Et tredje spørsmål knytter seg til kommunale tjenesteytingsavtaler. Lovverket åpner for at kommunen kan levere tjenester i stedet for å yte tilskudd for å dekke sine forpliktelser i loven. Kommunen leverer da en tjeneste som er nærmere beskrevet i avtalen med de kirkelige fellesrådene. Det skjer ingen pengetransaksjon mellom kommune og fellesrådet. Kommunens ansvar er å levere den tjeneste man ved avtale har forpliktet seg til, og kostnaden ved å levere tjenesten er kommunens ansvar. Kirkelig fellesråd har like fullt det forvaltningsmessige ansvar som følger av lov og forskrift for alle tjenesteområder som fellesrådet har ansvar for, også det som omfattes av kommunal tjenesteyting. Dersom en kommune leverer tjenester til et prosti-/storfellessråd som strekker seg over flere kommuner, må kommunene kreve ordinær betaling for de tjenestene som ikke hører innunder kommunens område.

Siden kommunene finansierer brorparten av Den norske kirkes virksomhet ser arbeidsgruppen det som helt essensielt at en tar vare på den nære relasjonen til kommunene i arbeidet med ny kirkelig organisering. Arbeidsgruppen mener også det i dagens situasjonen foreligger et betydelig potensiale for å styrke dialog og samhandling med kommunene. Kirken er tjent med å arbeide strategisk for å forstå kommunenes behov og de kommunale plan- og budsjettprosesser. Med økt oppmerksomhet omkring samskaping fremstår kirken ofte som en attraktiv medspiller for kommunen i deres arbeid for gode lokalsamfunn.

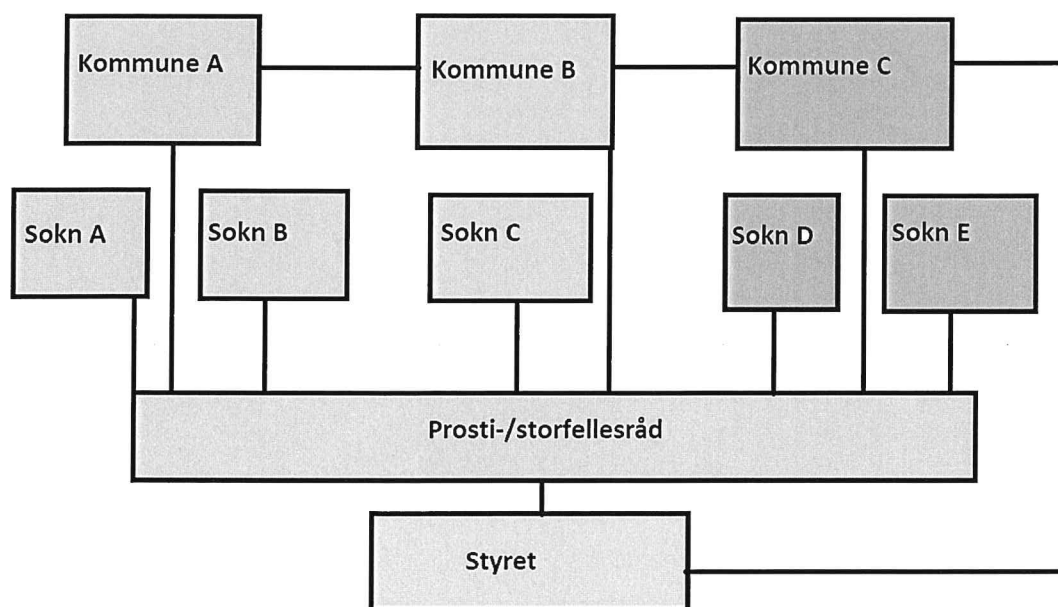
Arbeidsgruppen mener videre at et lokalt engasjement og lokale prosesser er av stor betydning når en ser på en fremtidig struktur for prosti-/storfellesråd. Ut over den finansieringsplikt som følger av trossamfunnsloven, berøres ikke kommunene av Kirkemøtets internkirkelige organiseringskompetanse. Dette innebærer etter arbeidsgruppens vurdering at det bør etableres en ny form for kirkelige enheter som speiler institusjonelle ordninger kommunene er kjent og fortrolige med.

Dels bør kirkelig inndeling derfor skje etter konsultasjon med og enighet blant involverte sokn og kommuner, og dels bør størrelsen av nye enheter ikke være større enn kommunene er komfortable med og soknene kan kjenne tilhørighet til de enheter som etableres. I møtet med arbeidsgruppen var KS tydelige på at prosti-/storfellesrådet må ha en relasjon til den enkelte kommune. Kommunene er suverene i sine beslutninger og vil ikke kunne bindes av andre aktører.

Gjennomgangen av eksisterende, og parallelle enheter i samfunnet, peker mot noen viktige trekk: I omtrent en tredjedel av materialet er det sammenfall mellom prostigrenser, regionråd og naturlige bo- og arbeidsområder. For en tilsvarende antall områder, synes den naturlige inndeling å dele prostiets forankring i to ulike regioner eller bo- og arbeidsområder. For noe over en tredjedel, representerer prostiet et fragmentert region eller bo- og arbeidsområde.

Dersom Kirkemøtet blir enig om et rammeverk og prinsipper for inndeling i prostier kan bispedømmerådene raskt gå i gang med å sondere mulige inndelinger i prosti-/storfellesråd. Dette arbeidet må skje i nært samarbeid med berørte kirkelige fellesråd og kommunene.

Arbeidsgruppen har i sitt arbeid utarbeidet en modell for prosti-/storfellesråd:



Forslaget fra arbeidsgruppen tar utgangspunkt i kommunelovens regulering av interkommunalt politisk råd og kommunale oppgavefelleskap i kommunelovens §§ 18 og 19. Forslaget tar også opp i seg dagens regulering med oppnevning av medlemmer til kirkelig fellesråd fra soknene. I realiteten vil forslaget være en videreføring av dagens ordning med kirkelige fellesråd, men innenfor rammene som gis med en mulig organisering som prosti-/storfellesråd.

I henhold til figur over ville prosti-/storfellesrådet i dette tilfellet bestått av 3 kommunale representanter (fra kommune A, B og C), og 5 representanter fra de ulike soknene (A-E). Prosti-storfellesrådet som i realiteten blir et representantskap velger så medlemmer til et styre. Styret skal i dette tilfellet bestå av 1 kommunal representant valgt blant de tre kommunene, i tillegg skal styret bestå av minst en representant fra et sokn i hver av de tre kommunene, i dette tilfelle blir det da 3 representanter som velges. Gjennom dette sikrer en både en kommunal representasjon og samtidig vil soknene være representert på kommunenivå i styret.

Dersom prostifellesrådet etableres etter denne modelltenkningen, representerer det muligheten for å trekke veksler på allerede etablert kommunalt samarbeid og ut fra prinsipper kommunene er fortrolige med. Dette gjelder også for prinsippet om finansiell ansvarsandel, som også åpner for en praksis der kommunene samlet bidrar til felles administrasjon og eventuelle fellestiltak. Samtidig kan det skje øremerking til bygg og anlegg samt tiltak og tjenester som spesifikt tjener lokalsamfunnet. Slik vil det opprettholdes et en-til-en forhold mellom kommune og lokalkirke ved de enkelte sokn.