



Saksdokumenter:

- KM 10.0/22 Kirkelig organisering
- KM 10.1/22 Samhandling i en selvstendig folkekirke – ny kirkelig organisering
- KM 10.2/22 Høringsoppsummering Kirkelige høringsinstanser
- KM 10.3/22 Høringsoppsummering Offentlige høringsinstanser
- KM 10.4/22 Delutredning 1 – Gjennomgang av prostistruktur og prosess for eventuell ny struktur
- KM 10.5/22 Delutredning 2 – Biskopenes og bispedømmerådets rolle i ny kirkelig organisering
- KM 10.6/22 Delutredning 3 – Organisering og ledelse på arbeidsplassen lokalt i ny kirkelig organisering
- KM 10.7/22 Delutredning 4 – Ansvarsfordeling mellom menighetsråd og prostifellestråd
- KM 10.8/22 Advokatfirmaet Hjort 1 – Notat til Kirkerådet 08.12.21
- KM 10.9/22 Advokatfirmaet Hjort 2 – Notat til KA 17.03./22
- KM 10.10/22 Advokatfirmaet Wiersholm 1 – Notat til Kirkerådet 14.01.22
- KM 10.11/22 Advokatfirmaet Wiersholm 2 – Notat til Kirkerådet 20.05.22
- KM 10.12/22 Kirkemøtets organisasjonsmyndighet etter trossamfunnsloven § 12 andre ledd
- KM 10.13/22 Kirkelig organisering. Første innstilling.

## Kirkelig organisering

### Innstilling fra komité D

#### Sammendrag av saksorienteringen

Kirkemøtet har bedt Kirkerådet om å fremme et forslag til Kirkemøtet om fremtidig arbeidsgiverorganisering og den øvrige kirkeordning. Som ledd i å forberede et slikt forslag ga Kirkerådet det såkalte Müller-Nilsen-utvalget oppdraget med å utrede en del aktuelle problemstillinger. Høringene som ble gjennomført med grunnlag i utvalgets sluttrapport, viste at det ikke var oppslutning om utvalgets forslag om å opprette et obligatorisk prostifellestråd for alle som arbeider sammen lokalt. Det store flertallet i den kirkelige høringen mener det er behov for en organisering som gir samme arbeidsgiver for alle som arbeider lokalt i Den norske kirke. Det foreligger et omfattende høringsmateriale som gir viktige bidrag til det videre arbeidet med ny organisering av arbeidsgiveransvaret, også når det gjelder det videre arbeidet med å følge opp Kirkemøtets vedtak. Fire arbeidsgrupper har parallelt med høringen sett nærmere på enkelte problemstillinger som utvalget anbefalte videre utredning av. De fire delutredningene inneholder vurderinger og forslag som vil kunne gi viktige bidrag ved den nærmere utformingen av en valgt modell for arbeidsgiverorganisering.

Kirkerådet har tegnet ut og vurdert tre modeller for organisering av arbeidsgiveransvaret for alle som jobber lokalt – én modell med utgangspunkt i soknet som arbeidsgiver, én modell med utgangspunkt i rettssubjektet Den norske kirke som arbeidsgiver og én modell som viderefører både rettssubjektet Den norske kirke og soknene som arbeidsgivere, men samler utøvelsen av en del arbeidsgiverfunksjoner. Modellene har hver sine styrker og svakheter, og de er utformet med kompenserende tiltak som vil kunne bøte på det som vurderes som negative aspekter, og forsterke det som oppfattes som positive elementer. Saken redegjør også for enkelte elementer i den kirkelige organiseringen som vurderes å være uavhengige av et slikt modellvalg. Formålet må, enten en starter med det ene eller andre rettslige utgangspunktet for arbeidsgiverorganisering, være å styrke virksomheten i soknene.

Det er viktig å understreke at Kirkerådet har lagt opp til at Kirkemøtet i 2022 skal fatte en prinsippbeslutning, altså en beslutning på et overordnet nivå. En prinsippbeslutning bør som et minimum ta stilling til overordnet modell for arbeidsgiverorganisering. Ulike alternativer må detaljeres så langt det er nødvendig, men ikke lengre, for at Kirkemøtet skal kunne ta stilling. Kirkemøtet vil naturligvis stå fritt til å knytte vilkår eller forutsetninger til modellvalg eller på andre måter legge føringer for det videre arbeidet. På grunnlag av Kirkemøtets prinsippbeslutning vil valgte modell for arbeidsgiverorganisering bli nærmere utredet og sendt på høring, før Kirkemøtet i 2023 etter planen fastsetter nødvendige bestemmelser om ordningen og innføringen.

Kirkerådet legger til grunn at Kirkemøtet kan beslutte at arbeidsgiveransvaret skal samles på tvers av rettssubjekter og finansieringsordning. Etter Kirkerådets vurdering har Kirkemøtet rettslig grunnlag til å velge mellom de nevnte tre hovedmodellene: arbeidsgiveransvaret kan samles og forankres i soknet, det kan samles og forankres i det nasjonale rettssubjektet eller en kan videreføre både rettssubjektet Den norske kirke og soknene som arbeidsgivere, men samle utøvelsen av arbeidsgiverfunksjoner. Kirkemøtet har også frihet til å konkretisere den modellen som velges. Kirkerådet har merket seg at rekkevidden av Kirkemøtets organiseringsmyndighet er omtvistet.

Kirkemøtet har et helhetsansvar i trossamfunnet. Det innebærer at Kirkemøtet har en særlig forpliktelse til å arbeide for løsninger som i størst mulig grad kan virke samlende. Når Kirkemøtet utøver organiseringsmyndigheten, opptrer møtet på vegne av trossamfunnet, ikke som øverste arbeidsgivermyndighet i rettssubjektet Den norske kirke. Det innebærer blant annet at Kirkemøtet skal ivareta helhet og tydelig må ha både arbeidstakernes og ulike arbeidsgiveres behov og interesser innenfor sitt synsfelt.

Det må planlegges en mest mulig forutsigbar prosess for gradvis innføring av en ny modell, og det må legges godt til rette for trygghet i en omstillingsprosess.

Alle modellene vil på ulike vis og i ulik grad ha større økonomiske og administrative konsekvenser. Kirkemøtet skal i 2022 treffe vedtak på prinsippnivå, mens de nærmere ordningene og regelendringene etter planen vil bli konkretisert til behandling på Kirkemøtet i 2023. At beslutningen skal være på prinsippnivå, vil ikke bare begrense hvor langt en kan beskrive modellene, men også ulike typer konsekvenser. Kirkerådet må komme tilbake til mer detaljerte vurderinger og anslag i forbindelse med oppfølgingen av Kirkemøtets prinsippbeslutning. En ny kirkelig organisering har heller ikke som primærformål å spare midler, men å legge til rette for bedre kvalitet i utøvelsen av arbeidsgiveransvaret, bedre arbeidsmiljø og mer effektiv bruk av de samlede ressursene. Gevinster vil trolig kunne realiseres på sikt, og det vil kreve god dialog og godt samarbeid med blant andre kommunene.

## **Komiteens merknader**

### *Innledende merknader*

Komiteen legger saksorienteringen til grunn. For ordens skyld vil komiteen peke på at saksorienteringen på side 58, nest siste avsnitt, siste setning synes å inneholde en inkurie ved at den forutsetter et delt lederansvar. Denne føringen finnes ikke i dokumentet ellers. Komiteen har ut over dette følgende merknader:

1. Komiteen viser til at kirkelig organisering har vært på Kirkemøtets dagsorden over lang tid, og at mange organer og instanser har lagt ned et betydelig arbeid i saken.

2. Komiteen legger vekt på at ny kirkelig organisering skal legge til rette for at kirken utfører oppgavene effektivt og med enda bedre kvalitet for å ivareta kirkens grunnleggende oppdrag. Også kirkelig organisering skal bidra til at Den norske kirkes strategi om *Mer himmel på jord* kan virkeliggjøres. Komiteens medlemmer anerkjenner at alle, uavhengig av modellpreferanse, har som ønske å styrke arbeidet med å vekke og nære det kristelige livet i soknene.
3. Komiteen har i tråd med Kirkemøtets forretningsorden § 5-4 fjerde ledd avholdt møte én dag før Kirkemøtets åpning. I den forbindelse har komiteen gjennomført en høring med bidrag fra KA, Norges Kirkevergelag, Delta, Presteforeningen, KUFO – Kirkelig Undervisningsforbund, Creo – forbundet for kunst og kultur, Fagforbundet, Nettverk for fellesrådsledere og Hemsedal kirkelige fellesråd. Disse instansene hadde på forhånd søkt om å få møte komiteen.
4. Komiteen vil innledningsvis peke på at begrepet ledelse er flertydig, og det er viktig at det defineres nærmere i de sammenhengene det benyttes. Ledelse kan omfatte mer enn det som ligger i begrepet arbeidsgivers styringsrett. Komiteen finner det også hensiktsmessig å vise til sentrale arbeidsrettslige definisjoner. Arbeidsgivers styringsrett omfatter retten til å lede, fordele og kontrollere arbeidet i virksomheten, samt ansette og avslutte arbeidsforhold. Arbeidsmiljøloven definerer i § 1-8 begrepet «arbeidsgiver» til å være «enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste». En arbeidsgiver kan delegerer arbeidsgiverfunksjoner til andre rettssubjekter, for eksempel tilsetting. Den som delegerer, beholder imidlertid ansvaret.

### *Modell for arbeidsgiverorganisering*

5. Komiteen hadde en første drøfting av valget av modell for arbeidsgiverorganisering før første plenum. I en prøveavstemning før komiteens første innstilling gikk et flertall på ni medlemmer inn for modell 3 slik den forelå i saksorienteringen fra Kirkerådet, mens sju medlemmer gikk inn for modell 2, og fem medlemmer gikk inn for modell 1. Etter plenumsbehandlingen har komiteen konsentrert seg om å videreutvikle modell 3. Formålet med dette har vært å utvikle og forbedre modell 3, og innarbeide viktige elementer fra modell 1 og 2. Arbeidet i komiteen har ført til at et stort flertall (18 medlemmer) i komiteen nå kan anbefale modell 3. Et mindretall i komiteen (2 medlemmer) anbefaler fortsatt modell 2, og et annet mindretall (1 medlem) går fortsatt inn for modell 1.

### *Flertallets forslag*

6. Flertallet i komiteen (18 stemmer) anbefaler modell 3 med samlet og samordnet utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner, men der rettssubjektet Den norske kirke fortsatt er arbeidsgiver for prestene og soknene ved fellesrådet fortsatt er arbeidsgiver for de andre ansatte som arbeider i soknene.
7. Flertallet legger særlig vekt på behovet for å finne en løsning som kan virke mest mulig samlande. Verken modell 1 eller 2 ser ut til å kunne få tilstrekkelig bred oppslutning. Flertallet mener det knytter seg minst gjennomføringsrisiko til modell 3. Modellen forutsetter ikke overføring av ansatte mellom rettssubjekter.

8. Flertallet mener at modell 3 tar opp i seg vesentlige elementer fra de to andre modellene, og at den framstår som et godt kompromiss og en realistisk vei videre. Denne modellen er den som i størst grad bygger videre på fordelene ved dagens ordning. Modellen gir en plattform å gå videre på, og den er fleksibel.
9. Samtidig mener flertallet at modell 3 utgjør en selvstendig modell som svarer på utfordringer som er identifisert i arbeidet med å utvikle ny kirkelig organisering. Situasjonen i dag er en annen enn i 2005, da Kirkemøtet for første gang vedtok en intensjon om «felles arbeidsgiveransvar i en framtidig kirkeordning». I 2005 var det ikke klart hvilke økonomiske og rettslige rammer et framtidig «felles arbeidsgiveransvar» skulle etableres innenfor. Den nye trossamfunnsloven innebærer at samling av arbeidsgiveransvaret i trossamfunnet Den norske kirke må skje på tvers av to typer rettssubjekter – soknene og rettssubjektet Den norske kirke – og på tvers av to offentlige finansieringskilder – stat og kommune. Det betyr i en viss forstand at alle tre modellene blir hybrider som skal binde sammen på tvers av grunnleggende rettslige og finansielle skiller. En ny modell må organisere arbeidsgiveransvaret slik at den får det beste ut av de økonomiske og menneskelige ressursene. Modell 3 bygger på og forholder seg til rammebetingelsene, og den kan bidra til å utnytte dem på en god måte. Den er utformet for å utnytte mulighetene til samling og samordning av de totale ressursene.
10. Etter flertallets oppfatning er det ikke avgjørende at arbeidsgiveransvaret formelt samles hos én arbeidsgiver, men at de grunnleggende målene for organiseringsarbeidet kan realiseres. Det kan en oppnå ved å samle utøvelsen av arbeidsgiveransvaret.
11. Flertallet understreker at modell 3 er videreutviklet sammenlignet med Kirkerådets saksorientering og må ytterligere tydeliggjøres. Modellen tar opp i seg og balanserer viktige elementer og hensyn fra modellene 1 og 2. Mange av de modelluavhengige tiltakene vil være viktige for å tydeliggjøre og styrke modell 3.
12. I likhet med modell 1 vil modell 3 videreføre soknene ved fellesrådet som formell arbeidsgiver for dem som i dag er tilsatt i soknene. Flertallet viser til at det gir soknets organer myndighet, og det legger til rette for god dialog med kommunen. Relasjonen til kommunen er viktig for samskaping, for finansiering og for kirkelig gravplassforvaltning. Fellesrådets selvstendige arbeidsgiveransvar på vegne av soknene skal i modell 3 utøves sammen med ledelsen av prestene. Det vil kunne være en fordel på flere måter, blant annet i dialogen med kommunen om felles oppgaveløsning og finansiering. Det er viktig at menighetsrådets rolle skal styrkes, slik det er skissert nedenfor i omtalen av modelluavhengige elementer. Menighetsrådet må ha innflytelse både i tilsetting av prester i rettssubjektet og når kirkelig fellesråd tilsetter, i begge tilfeller gjennom partssammensatte utvalg.
13. Videre må modell 3 etter flertallets syn utvikles for å ivareta sentrale anliggender i modell 2, i første rekke behovet for sammenheng og helhet. De følgende merknadene bidrar til dette.
14. Flertallet mener at innenfor modell 3 vil biskopens tilsyn og ledelse være viktig for å binde sammen lokalnivået med resten av kirkeorganisasjonen. Biskopens tilsyn og ledelse kan gripe inn i utøvelsen av arbeidsgiveransvaret på flere områder, for eksempel når det gjelder etter- og videreutdanning. Flertallet understreker at den foreslåtte modellen legger til grunn at biskopens tilsyn og ledelse skal ha tilstrekkelige virkemidler, for eksempel muligheten til å innkalle alle kirkelig ansatte

til fagsamlinger. Dette må ytterligere konkretiseres og ses i sammenheng med de modelluavhengige punktene om biskopens tilsyn og ledelse.

15. Videre legger flertallet til grunn at kontakten mellom bispedømmerådet og soknets organer må styrkes. Bispedømmerådet skal utvikles som strategisk organ, for eksempel innenfor fag- og kompetanseutvikling, tilskuddsforvaltning og gjennom strukturert kontakt, faste møter og samarbeid med lokalt folkevalgte og ansatte. Bispedømmerådet kan også ivareta noen arbeidsgiverfunksjoner for prestene og gi støtte til fellesrådene i utøvelsen av arbeidsgiveransvaret. Delegeringen av arbeidsgiverfunksjoner skaper en linje som binder sammen det nasjonale nivået, det regionale nivået og fellesrådsnivået. I forlengelse av dette bør det utvikles et systematisk samarbeid mellom arbeidsgiverinstanser på tvers av rettssubjektene. For eksempel kan bispedømmerådet bistå med HR-ressurser.
16. Flertallet understreker at det er en forutsetning i modell 3 at det etableres felles ordninger i trossamfunnet. Kirkemøtets organiseringsmyndighet kan gripe inn i soknets virksomhet og i utøvelsen av arbeidsgiveransvaret. Krav og føringer kan også knyttes til tilskudd som overføres til lokalnivået. Dessuten kan tariffavtaler gi vesentlige bidrag til felles ordninger på tvers av arbeidsgiverforhold. I modell 3 må slike ordninger på mange områder bidra til likebehandling mellom ansattgrupper og mellom ulike arbeidsgivere, blant annet for å oppfylle likestillings- og diskrimineringsregelverket. Flertallet er særlig opptatt av et felles personalreglement for alle arbeidsgivere i trossamfunnet, behovet for et system for konflikthåndtering og et system for HMS. I arbeidet med slike felles ordninger må berørte instanser involveres, blant annet soknenes organer og de ansattes organisasjoner.
17. Flertallet understreker at ledelse på soknenivå og fellesrådsnivå må utredes og klargjøres. Dette er særlig viktig i modell 3 når utøvelsen av arbeidsgiveransvar skal samles og samordnes.

#### *Forslag fra et mindretall*

18. Et mindretall i komiteen (2 stemmer) går inn for modell 2 med forankring i rettssubjektet Den norske kirke som arbeidsgiver og med delegering av arbeidsgiverfunksjoner.

Modellen vil innfri målet om at alle som arbeider i kirken, får den samme arbeidsgiveren. Dette mindretallet legger særlig vekt på at denne modellen best vil sikre en sammenhengende kirke, der arbeidsgiverfunksjoner kan fordeles mellom ulike nivåer. Det vil på samme tid gi fleksibilitet og tydelighet i organiseringen av arbeidsgiverfunksjonene, da disse kan utøves av organer som opptrer på vegne av rettssubjektet Den norske kirke. Det forutsettes at arbeidsgiverfunksjoner delegeres til kirkelig fellesråd, noe som vil sikre lokal forankring innenfor en nasjonal og sammenhengende kirke.

Ordningsen med én felles arbeidsgiver, som delegerer myndighet, vil etter dette mindretallets vurdering best legge til rette for likebehandling og godt arbeidsmiljø. Den vil gi forutsigbarhet i utøvelsen av arbeidsgiverfunksjonene og slik bidra til bedre konfliktløsning. Dette mindretallet mener modellen gjør Den norske kirke til en mer attraktiv arbeidsgiver. Det vil være positivt for rekruttering at rammene for kirken som arbeidsgiver er de samme i hele landet, noe som vil gi gjenkjennelse, stabilitet og trygghet.

Mindretallet mener at modellen vil bidra til mer effektiv ressursutnyttelse til beste for det lokale menighetsarbeidet og soknets oppdrag om å vekke og nære det kristne liv. Modellen vil være mindre avhengig av sammenslåing av fellesråd. Den vil bygge videre på eksisterende organer, der det er hensiktsmessig og aktuelt, noe som gir både kontinuitet og fornyelse. Den vil kunne innføres samtidig over hele landet.

#### *Forslag fra et annet mindretall*

19. Et annet mindretall (1 stemme) går inn for modell 1 med forankring i soknet som arbeidsgiver.

Dette mindretallet mener det er viktig at denne modellen best innfrir målsetningen om én arbeidsgiver, og slik sikrer grunnprinsippene i den norske arbeidslivsmodellen.

Dette mindretallet legger vekt på at en lokal forankring av arbeidsgiveransvaret er viktig for å ivareta lokalt engasjement og myndighet til de demokratisk valgte organene. Videre tilsier den delte finansieringsordningen et godt samvirke mellom kirke og kommune. Etter dette mindretallets syn vil denne modellen best ivareta kirkens relasjon til kommunen og sikre nivå på kommunens økonomiske bidrag.

Dette mindretallet vil peke på at denne modellen ikke setter i spill det kirkelige ansvaret for gravplassforvaltningen, som er viktig for å opprettholde stillinger med delte funksjoner.

Dette mindretallet mener at det noen oppfatter som ulemper ved de ulike modellene enklere vil kunne motvirkes gjennom kompensierende tiltak i denne modellen enn i andre modeller.

#### *Modelluavhengige elementer*

20. Komiteen understreker at en må bygge videre på eksisterende organer i kirken, uansett valg av modell for arbeidsgiverorganisering. Videre legger komiteen til grunn at kirkelig fellesråd blir hovedenheten for utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner for alle ansatte som arbeider i lokalkirken, uavhengig av modell. Andre kirkelige organer vil kunne støtte opp om kirkelig fellesråd, der de har behov for det.
21. Komiteen støtter at menighetsrådets rolle skal styrkes. Menighetsrådet må ha en sterkere innflytelse i tilsettinger. Alle som arbeider i soknet, må være forpliktet på menighetsrådets planer.
22. Komiteen legger vekt på at biskopen må ha tilstrekkelige virkemidler i tilsynet. Det bør utredes nærmere om tilsynet bør rammes inn av saksbehandlingsregler for å ivareta hensyn til rettssikkerhet. Biskopens tilsynsmyndighet er forankret i Kirkemøtet. Biskopen kan bruke prosten som sin medhjelper og tilrettelegger i utøvelsen av tilsynet. Komiteen mener at biskopen ikke skal utøve arbeidsgivers styringsrett på samme måte som i dag. Arbeidsgiveransvaret forankres i demokratiske organer.
23. Komiteen vil understreke betydningen av at arbeidet med å styrke og utvikle kirkedemokratiet blir godt ivaretatt gjennom hele prosessen med ny organisering av

kirken. Komiteen mener at punktet om ansvaret til folkevalgte styringsorganer, som for eksempel bispedømmeråd og menighetsråd, må ses i sammenheng med oppfølgingen av demokrati- og folkevalgtutredningen.

24. Komiteen støtter Kirkerådets forslag om at partssammensatte tilsettingsutvalg generelt bør tilsette kirkelig ansatte i stedet for et folkevalgt organ. Dette ligger til grunn, uavhengig av modellene. Den nærmere sammensetningen må utredes videre.
25. Komiteen mener det må utredes modeller for hvordan ledelse skal utøves for alle som arbeider lokalt, herunder delt ledelse, som ivaretar både faglig og administrativ ledelse. Det må blant annet utredes hvordan prestens kirkefaglige ledelse utøves i samarbeid med biskopen, fellesrådet og i forhold til kirkefaglig ledelse i soknet.
26. Komiteen viser til at Kirkemøtet, med hjemmel i organiseringsmyndigheten og på andre grunnlag, kan vedta ulike typer felles ordninger for hele trossamfunnet. Komiteen foreslår at Kirkemøtet skal vedta blant annet felles personalreglement og system for konflikthåndtering. Komiteen mener dette vil bidra til helhet og sammenheng i trossamfunnet.
27. Komiteen mener det må utredes nærmere hvordan en ny modell skal innføres.
28. Komiteen legger til grunn at det ikke trenger å være sammenfall mellom prestenes tjenestedistrikt og fellesrådsområdene.
29. Komiteen støtter at samisk kirkeliv skal styrkes, og mener at dette også må gjelde kvensk kirkeliv.
30. Komiteen har diskutert forslaget om at lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg, og eventuelt de tre andre representantene fra Ungdommens kirkemøte til Kirkemøtet, bør bli medlemmer av Kirkemøtet. Det er reist spørsmål om dette hører med i denne saken om kirkelig organisering, når saken ikke ellers handler om valgordninger. Samtidig ser komiteen at dette er en oppfølging av et av forslagene fra Müller-Nilsen-utvalget. Forslaget om at lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg skulle bli medlem av Kirkemøtet fikk støtte i høringen. Komiteen støtter Kirkerådets forslag til vedtak. Komiteen foreslår samtidig at Kirkemøtet ber Kirkerådet om å utrede tiltak for å øke ungdomsrepresentasjonen i Kirkemøtet.
31. Komiteen vil presisere at det ikke skal være noe krav om sammenslåing av kirkelige fellesråd. Eventuelt samarbeid må vokse frem nedenfra og ut fra lokale forutsetninger.
32. Komiteen mener at det bør stimuleres til etablering av samarbeid mellom fellesråd som ønsker det, i tett kontakt med de berørte kommuner.
33. Komiteen understreker at soknets organer må involveres i det videre arbeidet med å følge opp Kirkemøtets prinsippbeslutning.

## Forslag til vedtak

- 1  
2 1. Kirkemøtet ber Kirkerådet fremme en eller flere saker til Kirkemøtet om konkrete  
3 endringer i kirkeordningen eller øvrig regelverk, som bygger på følgende  
4 modelluavhengige elementer eller føringer:
- 5 a) Menighetsrådets rolle skal styrkes, herunder ved tilsetninger og ved at ansatte  
6 som arbeider i soknet, er forpliktet på menighetsrådets planer.
  - 7 b) Biskopens tilsyn skal styrkes og ledelsen tydeliggjøres, uten at biskopen skal  
8 utøve arbeidsgivers styringsrett på samme måte som i dag.
  - 9 c) Ansvar til folkevalgte styringsorganer og deres valgte ledere i Den norske  
10 kirke tydeliggjøres og rammevilkårene styrkes.
  - 11 d) Bispedømmerådets rolle som strategisk lederorgan i bispedømmet skal  
12 styrkes.
  - 13 e) Det må utredes modeller for hvordan ledelse skal utøves for alle som  
14 arbeider lokalt, herunder delt ledelse, som ivaretar både faglig og  
15 administrativ ledelse. Det må blant annet utredes hvordan prestens  
16 kirkefaglige ledelse utøves i samarbeid med biskopen, fellesrådet og i  
17 forhold til kirkefaglig ledelse i soknet.
  - 18 f) I det videre arbeidet skal det utarbeides felles rammeverk, strategier, politikk  
19 og systemer for å legge til rette for enhetlig og effektiv forvaltning og  
20 sammenheng i hele trossamfunnet. Dette omfatter blant annet felles  
21 personalreglement for hele trossamfunnet, et system for konflikthåndtering  
22 og system for HMS.
  - 23 g) Prestetjenesten må fortsatt organiseres under prestens ledelse, og i mange  
24 tilfeller i geografiske områder som er større enn dagens fellesrådsområder.
  - 25 h) Det bør stimuleres til etablering av samarbeid mellom fellesråd som ønsker  
26 det, i tett kontakt med de berørte kommuner.
  - 27 i) Samisk og kvensk kirkeliv skal styrkes.
  - 28 j) Lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg skal være medlem av  
29 Kirkemøtet. Det må samtidig utredes tiltak for å øke  
30 ungdomsrepresentasjonen i Kirkemøtet.
- 31
- 32 2. Kirkemøtet går inn for en videreutviklet modell 3 med samlet og samordnet utøvelse  
33 av arbeidsgiverfunksjoner, men der rettssubjektet Den norske kirke fortsatt er  
34 arbeidsgiver for prestene og soknene ved fellesrådet fortsatt er arbeidsgiver for de  
35 andre ansatte som arbeider i soknene. Modellen skal ivareta lokal forankring og  
36 sammenheng i kirkeorganisasjonen.
- 37  
38  
39

40 -----  
41 komitéleder

-----  
saksordfører