

Høring: Veivalg for fremtidig kirkeordning

Nidaros bispedømmeråd behandlet i sak 38/15 den 13. mai 2015 høringen «Veivalg for fremtidig kirkeordning».

Innledning

Høringsdokumentet viser at kirkeordning er et saksfelt hvor mange hensyn skal ivaretas og hvor det vil være en kompleks og nær indre sammenheng mellom spørsmålene som stilles. Bispedømmerådets utfordring vil være å påpeke sammenhengene, avveie de ulike interessene og forholde seg nøkternt og realistisk til gitte forutsetninger som f.eks. økonomi og geografi. Bispedømmerådets høringssvar vil i vesentlig grad forholde seg til de problemstillinger og svaralternativer Kirkerådet presenterer.

Til spørsmålene:

1. Forholdet mellom lokalt, regionalt og nasjonalt

Høringsdokumentet oppgir som svaralternativ om man ønsker at henholdsvis det lokale eller det regionale nivået skal styrkes. Kirken er avhengig av en oppgaveløsning på flere nivå for å legge best mulig til rette for menighetslivet lokalt. Men det er viktig å fastholde at kirkeordningen primært skal legge til rette for det lokale menighetslivet. Derfor vil det også være viktig at oppgaver og myndighet legges nært det nivå der troens hverdagsliv skal plantes, næres og leves. Fokus må være å legge til rette for kirken som en lokalt forankret operativ organisasjon. Relasjonsorienterte oppgaver som krever fleksibilitet, raske avgjørelser og gode lokalkunnskaper må forankres og finne sin løsning lokalt. Oppgaver av administrativ og merkantil karakter, som ikke må løses lokalt, må samordnes og organiseres rasjonelt og kostnadseffektivt. Det vil bety sentralisering av oppgaver. For å oppnå en forenklet og ressursbesparende organisering må oppgaver og myndighet fordeles mellom ulike nivåer slik at oppgaver tildeles og myndighet plasseres på lavest mulig effektive nivå i forhold til oppgaveløsning og måloppnåelse.

Svar på spørsmål 1:

NBDR anbefaler at den videre utvikling av oppgavefordelingen i kirken tar sitt utgangspunkt i å legge til rette for menighetslivet lokalt. Sett i lys av dette må myndighet og oppgaver plasseres slik at både det lokale og det regionale nivå styrkes. Dette vil også innebære samordning og sentralisering av enkelte administrative og merkantile oppgaver som f. eks. regnskapsføring, lønnsutbetaling og arkivering..

2. Økonomiske rammebetingelser

Den gjensidige kontakten mellom kirken og myndigheter både på nasjonalt og kommunalt nivå har vært avgjørende for den rolle Den norske kirke har som landsdekkende folkekirke – romslig og åpen for alle – og til stede i alle lokalsamfunn med gudstjenestefeiring og kirkelige tjenester. Dette gjenspeiles også i dagens finansieringsform med tildelinger både fra stat og kommune. En endring av finansieringsformen fra lokalfinansiering til en form for fjernfinansiering, vil gjøre noe med kirkens lokale og almene forankring. Finansieringsform, lokal forankring og bredt lokalt engasjement, henger nøye sammen. Lokal finansiering som skal distribueres videre gjennom et sentralt organ, vil også være krevende, hvis det sentrale

organet oppleves fjernt og uten lokal forankring. Både Kirkemøtet og departementet har lagt til grunn en videreføring av dagens finansieringsordning.

Svar på spørsmål 2:

NBDR støtter Kirkerådets foreløpige vurdering og mener en fortsatt finansiering av Den norske kirke over kommunale og statlige budsjetter er den beste til å sikre en bred folkekirke med en kirkelig nærhet og tilstedeværelse i alle lokalsamfunn.

3. Dersom dagens finansieringsordning faller bort

I Norge er det lang og solid tradisjon for å bidra til finansiering av viktige fellesgoder over skatteseddelen. Statens forpliktelse til å understøtte både Folkekirken og andre tros- og livssynssamfunn er da også grunnlovsfestet. Dagens finansieringsordning sikrer således både religionsfrihet og alles rett og mulighet til religionsutøvelse med støtte fra det offentlige. For folkekirken er det et viktig premiss at dåpen er eneste kriterium for medlemskap. En ordning hvor medlemskap er koblet sammen med økonomiske eller andre krav, vil utfordre dette premisset. En medlemskapsbasert finansiering, vil signalisere et annet grunnlag for medlemskap enn dagens dåpsbaserte medlemskap og slik representere et tydelig brudd med det kontinuitetsprinsippet som skal ligge til grunn for en ny kirkeordning. Samtidig erkjenner vi at folkekirkens mulighet til å nå sine mål, i økende grad vil kreve privat finansiering.

Svar på spørsmål 3:

NBDR mener at kirken ikke bør initiere eller åpne for annen grunnfinansiering enn dagens ved å uttale seg om alternativ finansiering. Kirken bør vente med å uttale seg om alternativ finansiering til politiske myndigheter evt. aktualiserer dette og fremmer forslag om endring av finansieringsordningen.

4. Mulighet for forenkling og rasjonell utnyttelse av ressurser

Kirken i Nidaros er i dag organisert med ca. 45 arbeidsgivere. Dette er ikke en struktur som fremmer rasjonell drift eller fleksibel og effektiv utnyttelse av kirkens økonomiske eller menneskelige ressurser. Mye ressurser går med til samordning og mye ressurser brukes på å løse de spenninger og konflikter som en slik organisering genererer. Oppgaver, ressurser og beslutningsmyndighet må fordeles slik at soknet i størst mulig grad får den kapasiteten som skal til for å ivareta det daglige livet i menigheten. Øvrige ledelses- og administrative oppgaver og funksjoner må fordeles i strukturen ut fra en vurdering av hvilke oppgaver som kan løses mest effektivt og rasjonelt på hvilket nivå.

Svar på spørsmål 4:

NBDR mener at forenkling og bedret ressursbruk kan oppnås ved:

- *Samordning av arbeidsgiveransvaret.*
- *At støttefunksjoner som ikke forutsetter fortløpende lokal styring effektiviseres og sentraliseres til de nivåene det måtte være mest hensiktsmessig.*

5. Størrelse og inndeling for soknet

Kirken viser seg primært gjennom den lokale menighetens gudstjenestefeiring og diakonale engasjement. Soknet er å forstå som den organisatoriske rammen rundt den lokale menighetens liv. Soknet kan også utgjøre rammen for flere gudstjenestefeirende menigheter. Bosettingsmønster, geografi og kirkens ressursituasjon vil være viktige faktorer for å avgjøre hvor mange gudstjenestesteder og menigheter som skal inngå i en og samme organisatoriske

ramme (jf. de gamle «prestegjeldene»). Med utgangspunkt i de store variasjonene i landet, bør det utvikles løsninger som både representerer fasthet og fleksibilitet, og som verken knytter soknet eksklusivt til det enkelte gudstjenestested eller til overgripende strukturer som kommunen.

Svar på spørsmål 5:

*NBDR støtter Kirkerådets foreløpige vurdering om at soknet skal være grunnleggende enhet i Den norske kirke, og at det på sikt bør fastsettes visse kriterier for sokneinndelingen. NBDR vil støtte en utvikling i retning av **færre og større sokn**. Større sokn vil styrke soknet ved å gi det et bedre ressursgrunnlag for sin virksomhet. Større sokn vil gjøre soknene bedre i stand til å styre, planlegge og ta ansvar for menighetenes liv og daglige drift. Soknets robusthet henger også sammen med geografisk forankring. Soknets størrelse må derfor balanseres opp mot lokal oppfatning av hvilke områder som kan fungere sammen som lokal enhet samt generere frivillighet og engasjement.*

6. Bør ordningen med to organ for soknet videreføres?

Rapporten «Samstyring i ubalanse» tilsier at oppgavefordelingen mellom menighetsråd og fellesråd må gjennomtenkes på nytt. Ansvar for menighetens planer, budsjett og daglige virksomhet må ligge til menighetsrådet. Samtidig vil det stadig være behov for et organ på kommunenivå for å ivareta relasjonen til kommunen med tanke på økonomi og kirkelige fellesoppgaver i kommunen. Soknenes fellesorgan kan ivareta relasjonen til flere kommuner der det oppleves hensiktsmessig.

I spørsmål 16 går vi inn for å samordne arbeidsgiveransvaret i kirken. Forslaget går ut på at arbeidsgiveransvaret legges til bispedømmerrådet, og en mulighet er da at bispedømmerrådet i arbeidsgiver spørsmålet opptrer på vegne av soknet. Det innebærer *ikke* at bdr skal overta øvrige oppgaver fra soknet. Sett i lys av spørsmål 6 vil dette bety en **ordning med tre organ** som opptrer på vegne av soknet.

Svar på spørsmål 6:

NBDR anbefaler at ordningen med to organ for soknet bør videreføres med en revidert oppgavefordeling og tydeliggjøring av ansvarsfordelingen mellom soknets to organer. Ved samordning av arbeidsgiveransvaret for kirkelig tilsatte i soknet og prestene, anbefaler NBDR at Bispedømmerrådet gis ansvaret som arbeidsgiver på vegne av soknet.

7. Fellesorgan for flere sokn

I flersoknskommuner vil det være behov for et fellesorgan som ivaretar relasjonen til kommunen, uavhengig av kommunereform og endringer i kirkeorganisasjonen. Om overordnet arbeidsgiveransvar legges til det sentrale rettssubjektet og bispedømmerrådet (jf. pkt.16), vil det fortsatt være mulig å delegere arbeidsgiverfunksjoner til fellesrådsnivået, og det ville uansett være behov for et organisert samarbeid med kommunen om forvaltning av kommunale midler og ivaretagelse av oppgaver med kirkebygg, gravferdsforvaltning etc. Det ville også være mulig å tenke seg **bispedømmerrådet som fellesorgan for soknet**. Dette ville gjøre det lettere å etablere en arbeidsgiverlinje, men ville samtidig representere flere utfordringer og reise flere spørsmål. En utfordring ville være nærheten til soknene og kommunene. En annen ville være valgordningen og spørsmålet om representativitet. En slik struktur ville nok også forutsette betydelig større sokn.

Ved plasseringen av soknenes fellesorgan er det to hensyn som må balanseres: På den ene siden nærhet til kommunen som bevilgende myndighet og soknet som organet skal representere. På den andre siden behovet for en enhet som er robust nok til å bære et

arbeidsgiveransvar, ivareta kompetanse og gi et økonomisk handlingsrom. Med dagens finansieringsmodell vil tilstrekkelig nærhet til kommunen være viktig. Kommunene er etter hvert blitt fortrolig med å løse mange av sine oppgaver innenfor interkommunale ordninger. Samtidig vil det være viktig å etablere en ordning som begrenser det området som kommunens finansiering skal forvaltes innenfor, til et lokalregionalt nivå (justert prostinivå). Dette for å sikre et bredt lokalt engasjement og mulighet til lokal prioritering og påvirkning.

Svar på spørsmål 7:

NBDR anbefaler at ordningen med fellesorgan for flere sokn videreføres, men revideres for å styrke fellesorganet både m.h.t. økonomi og kompetanse. Dette tilsier at soknenes fellesorgan ikke bør legges lavere enn på (justert) prostinivå.

8. Fordeling av oppgaver mellom menighetsråd og fellesråd

Som påpekt i punkt 6, bør en fremtidig kirkeordning styrke soknets rolle ved at ansvaret for det menighetsbyggende arbeidet entydig legges til menighetsrådet. Det heter i kirkeloven § 14 at fellesrådet skal «utarbeide mål og planer for den kirkelige virksomhet i kommunen». Det fremgår av lovforarbeidene at dette gjelder mål og planer knyttet til økonomi og forvaltning. Praksis har likevel utviklet seg slik at fellesrådene i større grad har lagt planer med et innhold som går inn på det ansvaret som er lagt til menighetsrådene, jf bla rapporten «Samstyring i ubalanse». Uklarheten i kirkelovens § 14 bør presiseres slik at myndighet og oppgavefordeling avklares tydelig. Det må være menighetsrådet og ikke fellesrådet som legger planer for soknets menighetsbyggende virksomhet.

Svar på spørsmål 8:

NBDR anbefaler at virksomhetsansvaret for arbeidet i soknet fortsatt må ligge til menighetsrådet. Fellesrådets ansvar for å utarbeide mål og planer må beskrives slik at ansvarsfordelingen tydeliggjøres.

9. Styrings- og ledelsesansvar for soknets virksomhet

For å oppnå en nærværende og samlende ledelse av menighetens virksomhet må den daglige ledelsen legges til en person som er forpliktet på menighetsrådet og som har sitt daglige virke i eller er knyttet til soknet. En samlende ledelse i soknet innebærer at alle tjenestegrupper tilordnes samme ledelse. **Dette må være en ledelse med kirkefaglig kompetanse.** Dette fordi det er en kirkelig virksomheten som skal ledes og preges av kirkefaglige vurderinger innenfor gitte ressursrammer. På denne bakgrunn kunne det være naturlig å peke på soknepresten som en naturlig leder av menighetens virksomhet. I et større sokn vil det imidlertid være flere med kirkefaglig kompetanse. Kirkefaglig kompetanse er grunnleggende for den som skal lede kirkelig virksomhet, men generell lederkompetanse må også vektlegges slik at det blir summen av lederkompetanse som avgjør hvem som gis ledelsesansvaret.

Svar på spørsmål 9:

NBDR anbefaler at soknets virksomhet skal ha en kirkefaglig ledelse med alle tjenestegrupper tilordnet samme ledelse. Med utgangspunkt i prestetjenestens ansvar for ord og sakrament må prestetjenesten samtidig stå i en egen styrings- og ledelsesstruktur til biskopen – men under én arbeidsgiverlinje.

10. Organisering av daglig ledelse i soknet

For å oppnå en mest mulig integrert ledelse i soknet som både inkluderer menighetsrådets og biskopens ledelsesfunksjon, kan det være gode grunner til å la soknepresten få rollen som daglig leder. Presten kan da neppe sitte i rådet med stemmerett.

Samtidig tilsier variasjoner i lokale forhold og i personlige forutsetninger at det ikke er noen automatikk i valg av kirkefaglig leder. Ulike alternativer er tenkelige. Både kirkefaglig og generell lederkompetanse må vektlegges i valg av kirkefaglig leder. Den daglige ledelse må også inkludere prestedtjenesten.

Svar på spørsmål 10:

NBDR anbefaler at en organisering av soknets kirkefaglige ledelse skjer med vekt både på kirkefaglig kompetanse og generell lederkompetanse og inkludere all virksomhet i soknet.

11. Biskopens rolle

Biskopen utøver i dagens kirkeordning sin ledelse både som tilsynsperson og som arbeidsgiver for prestene gjennom sitt sete i bispedømmerådet. Foruten sin ledelse gjennom ord og sakrament, bør biskopene fortsatt kunne bidra aktivt til utviklingen av kirkens virksomhet gjennom deltakelse i valgte organ med formell beslutningsmyndighet. Et samordnet arbeidsgiveransvar bør forankres i det nasjonale rettssubjektet, utøves av biskopen og bispedømmerådet og delegeres videre til et lokalregionalt nivå. Biskopen bør fortsatt ha et særskilt ansvar for prestene. Samtidig bør tilsynsansvaret for andre vigslede stillinger forsterkes.

Svar på spørsmål 11:

NBDR anbefaler at biskopens tilsynsfunksjon utvikles og tydeliggjøres både overfor prester, andre vigslede medarbeidere og øvrige medarbeidere med formidlingsansvar. Biskopen har et særskilt ansvar for å lede prestedtjenesten og de vigslede medarbeidere. Biskopen ivaretar sammen med bispedømmerådet arbeidsgiverfunksjoner for den samlede kirkelige virksomhet.

12. Biskopens virkemidler

Biskopens virkemidler er ord og sakrament, myndigheten til å treffe beslutninger om ordinasjon og vigsling, kollas og tjenestebrev. Arbeidsgiveransvaret gir biskopen mulighet til å medvirke i tilsettingsprosessen til andre vigslede, enten dette skjer i et beslutningsorgan hvor biskopen har sete eller ved å sikre biskopen en rolle hvis tilsetting er delegert til annet organ. Biskopen bør fortsatt kunne gi bindende pålegg. Biskopen bør også ha et tydelig ansvar for å bidra til de vigsledes faglige utvikling og fordypning i Guds ord.

Svar på spørsmål 12:

NBDR anbefaler at arbeidsgiveransvaret for prestene forankres i det sentrale rettssubjektet. For kirkelig tilsatte før øvrig forankres arbeidsgiveransvaret i soknet. Arbeidsgiveransvaret ivaretas av biskopen og bispedømmerådet – både på vegne av soknet og på vegne av det sentrale rettssubjektet. Biskopen gis da mulighet til å medvirke i tilsettingsprosessen for alle vigslede stillinger. Biskopens mulighet til å gi bindende pålegg opprettholdes. Biskopene får et særlig ansvar for kompetanseutvikling for alle kirkefaglige stillinger.

13. Utpeking av biskoper

For å ivareta biskopenes selvstendige rolle etter bortfallet av Kongens kirkestyre, bør biskopene tilsettes eller utpekes i et annet organ enn Kirkerådet. Fordelene ved at utpeking

skjer ut fra helhetlig vurdering av aktuelle kandidater sett opp mot kirkens behov, taler for at tilsetning skjer i et tilsettingsorgan og ikke ved en ren valgordning.

Svar på spørsmål 13:

NBDR anbefaler at det opprettes et egen tilsettingsorgan som tilsetter biskoper med basis i en forutgående valgprosess.

14. Bispedømmerådets rolle

Samvirket mellom «Embete og råd» i valgte organ med beslutningsmyndighet har vært et sentralt premiss i samvirkemodellen og utviklingen av kirkeordningene fram til nå. For å kunne videreføre en slik samvirkemodell, er det avgjørende at bispedømmerådet fortsatt er organ med formell beslutningsmyndighet med innflytelse på utviklingen av kirken i bispedømmet. 11 bispedømmer vil kunne fungere mer dynamisk som mellomledd mellom et nasjonalt nivå og lokalmenighetene enn et stort antall prostier eller fellesrådsområder. Det bør åpnes for at bispedømmerådet, ved utøvelse av arbeidsgiveransvaret for tilsatte i soknet, kan opptre på soknets vegne. I en slik ordning vil bispedømmerådet være et organ som binder sammen det lokale og det sentrale nivå i kirken ved vekselvis å opptre på vegne av soknet og på vegne av det sentrale nivået, alt etter hvilke saker det er snakk om.

Svar på spørsmål 14:

NBDR anbefaler at bispedømmerådet opprettholdes som demokratisk valgt organ. Det bør åpnes for at bispedømmerådet kan opptre som organ for soknet og ivareta arbeidsgiverfunksjon for tilsatte i soknet.

15. Bispedømmerådets oppgaver

Et bispedømmeråd med arbeidsgiveransvar gir mulighet for en helhetlig personalfaglig og kirkefaglig ledelsesfunksjon som kan ses i sammenheng med ansvaret for strategisk utvikling av kirken i bispedømmet. Det gir også mulighet for en effektiv ressursforvaltning. Ved at myndigheten legges til bispedømmerådet, gis biskopen, som medlem i rådet, mulighet til å bidra til den strategiske utviklingen.

Svar på spørsmål 15:

NBDR mener at arbeidsgiveransvaret for alle kirkelige stillinger må ivaretas av bispedømmerådet. Ansvar for fordeling av de vigslede/kirkefaglige stillingsressurser mellom soknene legges til bispedømmerådet. Ansvar for faglige og administrative støttefunksjoner legges til bispedømmerådet.

16. Alle ansatte samme arbeidsgiver – hvilket organ

Når vi beskriver arbeidsgiveransvaret, bruker vi 3 ulike begreper for å beskrive ulike sider ved arbeidsgiveransvaret.

- **Forankring** av arbeidsgiveransvaret brukes for å klargjøre hvem som er «rett saksøkt.»
- **Ivaretakelse** av arbeidsgiveransvaret brukes for å klargjøre hvem som ivaretar grunnleggende arbeidsgiverfunksjoner på vegne av rettssubjektet.
- **Utøvelse** av arbeidsgiveransvaret brukes for å beskrive daglig virksomhetsansvar og ledelse.

Arbeidsgiveransvaret for alle kirkelig ansatte bør ivaretas av samme organ. Myndigheten må legges til en forvaltningsenhet som samler ressurser og kompetanse i personalforvaltningen og som slik har mulighet til å drive et godt og helhetlig rekrutteringsarbeid. Et viktig argument mot å overføre arbeidsgiveransvaret for prestene til fellesrådsområdet, er at de vil være for små. Erfaringene tilsier at arbeidsgiveransvaret for prestene fortsatt bør ligge til bispedømmenivået for å få tilstrekkelig størrelse på enheten. Områder mindre enn dagens prostinivå vil være svært uheldig. Dette er imidlertid ikke til hinder for felles daglig ledelse for de ansatte i soknet eller menigheten.

En konsekvens av dette vil være at også øvrige kirkelig ansatte må ha bispedømmerådet som arbeidsgiver. Dette for at kirken skal komme til rette med én arbeidsgiverlinje. Her kan en se for seg to alternativer: enten at alle kirkelig tilsatte som arbeider i soknet blir tilsatt i det nasjonale rettssubjektet eller at bispedømmerådet i arbeidsgiverspørsmålet for øvrige kirkelig tilsatte, defineres som et organ for soknet. Dersom dette beskrives i kirkeordningen og nedfelles i rammeverket, er det ikke noe i veien for at bispedømmerådet er et organ både for det nasjonale rettssubjektet og for soknet, alt etter hvilke oppgaver det til enhver tid utfører. Da vil samme instans ivareta arbeidsgiveransvaret på vegne av soknet og det nasjonale rettssubjektet.

En modell der bispedømmerådet ivaretar arbeidsgiveransvaret som soknets organ er trolig den modellen som best ivaretar hensynet til at dagens finansieringsordning forutsettes videreført. En slik struktur vil også legge til rette for lokal styring med lokale midler.

Modellen kan åpne for nødvendig fleksibilitet med mulighet for ulike løsninger i storbysoqn kontra sogn i grissgrendt strøk.

Her kan det åpnes for utstrakt bruk av delegasjon av arbeidsgiverfunksjoner der det ligger til rette for dette lokalt. Regionalt vil det alltid være en kompetent enhet til å ivareta arbeidsgiverfunksjoner hvis/når disse ikke kan ivaretas lokalt.

Lokalt vil daglig ledelse kunne ivaretas med arbeidsgivers styringsrett for alle ansatte. Uansett må det sikres en ledelse med både kirkefaglig og generell ledelseskompetanse.

Svar på spørsmål 16:

NBDR mener at arbeidsgiveransvaret for alle kirkelige tilsatte som arbeider i soknet skal ivaretas av bispedømmerådet. Arbeidsgiveransvaret for prestene forankres i det sentrale rettssubjektet. Arbeidsgiveransvaret for de øvrige kirkelig tilsatte forankres i soknet. Dette forutsetter at kirkeordningen legger til rette for arbeidsgivermyndighet til bispedømmerådet, både som sentralkirkelig organ og som soknets organ. Dette forutsetter også nødvendige bestemmelser om delegasjon av arbeidsgiverfunksjoner.

17. I hvilken grad bør arbeidsgiverfunksjoner deles?

I en kirkeordning som både skal ivareta den lokale (kongregasjonale) og de felleskirkelige (synodale og episkopale) dimensjonene, vil det være naturlig at myndigheten fordeles på ulike organer og nivå. I det daglige vil arbeidsgiverfunksjoner og ledelse, som i dag, i alle hovedsak utøves på prosti og soknenivå. Betoningen av at kirkelig virksomhet skal ha en kirkefaglig ledelse, er ny.

Svar på spørsmål 17:

NBDR henviser til refleksjonen til spørsmål 16 og anbefaler at arbeidsgiverfunksjoner fordeles mellom biskop og prost, bispedømmeråd, soknenes fellesorgan og evt soknets organ på lokalt nivå.

18. Lokale og regionale variasjoner i organiseringen av arbeidsgiveransvaret

Behovet for å ha organisatoriske løsninger tilpasset den store variasjonen i soknestørrelser, kommunestørrelser, befolkningsmønster, geografiske avstander og kirkelig inndeling, viser seg allerede gjennom dagens organisering. En fremtidig organisering bør bygge på noen faste hovedprinsipper, men samtidig ha en fleksibilitet som gir best mulig ressursutnyttelse og vilkår for dynamisk utvikling av kirkens struktur og liv i ulike deler av landet.

Svar på spørsmål 18:

NBDR anbefaler at det innenfor gitte rammer gis rom for lokale variasjoner og tilpasninger i organiseringen, særlig ut fra geografiske og demografiske hensyn.

19. Særpreget til prestetjenesten og andre vigslete tjenester

Et fellestrekk for de ordinerte og vigslete tjenester er at de gir den enkelte medarbeider en relativ selvstendighet i utformingen av sin tjeneste samtidig som dette skjer innenfor rammen av ordinasjons- og vigslingsløftet. Ordinasjonen/vigslingen innebærer et gjensidig ansvar i forholdet mellom biskopen og den enkelte medarbeider som må få organisatoriske uttrykk. Dette kan skje gjennom en samordning av arbeidsgiveransvaret. Biskopen kan da i større grad ivareta ansvaret for å tilrettelegge kompetanseutvikling for alle de vigslete gruppene.

Svar på spørsmål 19:

NBDR anbefaler at særpreget til alle de vigslete og ordinerte tjenester ivaretas ved at arbeidsgiveransvaret for alle legges på bispedømmenivå, og at biskopene får ansvar for å tilrettelegge etter- og videreutdanning for alle ordinerte og vigslete tjenester.

20. Kirkemøtets rolle

Kirkemøtet er kirkens øverste representative organ og fastsetter det øverste regelverket for Kirken. Kirkemøtet fordeler oppgaver og myndighet til andre sentralkirkelige organer. Et viktig premiss i en fremtidig kirkeordning vil være å sikre gode ordninger for maktbalanse og myndighetsfordeling i kirken. I Kirkemøtets forretningsorden § 2-4 stilles det krav om 2/3 flertall ved andre gangs behandling dersom Kirkemøtet ikke følger Bispemøtets anbefaling i saker av læremessig karakter.

Svar på spørsmål 20:

NBDR støtter Kirkerådets anbefaling om å videreføre den type sikringer som i dag ligger i Kirkemøtets forretningsorden § 2-4 og ta slike bestemmelser inn i selve kirkeordningen.

21. Sammensetning av Kirkemøtet

Et viktig premiss i dagens kirkedemokrati er at det er et samvirke mellom embete og råd. Dagens sammensetning av KM gjenspeiler denne situasjonen ved at KM er representert ved både den ordinerte tjeneste og det allmenne prestedømmet. På bakgrunn av dette kan det stilles spørsmål ved begrunnelsen for og berettigelsen av at lek kirkelig tilsatte er representert i kirkemøtet som en egen kategori.

Gjennom demokratiske valg sikres Kirkemøtets demokratiske grunnlag. Samtidig kan det stilles spørsmål ved om dagens valgordning sikrer tilstrekkelig representativitet og kontakt mellom soknene og kirkemøtet.

Svar på spørsmål 21:

NBDR anbefaler at menighetsrådets og fellesrådets samvirke mellom embete og råd også gjøres gjeldende for bispedømmeråd og kirkemøtet. NBDR anbefaler derfor at Kirkemøtets sammensetning endres slik at representantene for de lek kirkelig tilsatte erstattes av leke representanter. Teologisk kompetanse i Kirkemøtet sikres som i dag gjennom biskopenes og prestenes plass i bispedømmerådene.

22. Bispemøtets oppgaver og rolle

Det er bred enighet om at Bispemøtet også i en fremtidig kirkeordning bør være et sentralkirkelig organ med ansvar for å samordne biskopenes oppgaver, samt ivareta helhetskirkelige spørsmål knyttet til lære og liturgi. Siden biskopene har et særlig ansvar for lære og liturgisaker, bør Bispemøtets rolle i saker som angår kirkens lære styrkes.

Svar på spørsmål 22:

Et flertall på 6 gir følgende anbefaling:

NBDR støtter Kirkerådets foreløpige vurderinger og anbefaler at Kirkerådet fortsatt skal være ansvarlig for all forberedelse og oppfølging av saker som hører inn under Kirkemøtets myndighet, men at reglene for behandling av lære og liturgisaker gjennomgås. I lære- og liturgisaker skal Kirkerådet forelegge saken for Bispemøtet, som uttaler seg. Bispemøtet uttalelse skal tillegges særlig vekt i Kirkerådets behandling og følge saken til Kirkemøtet.

Et mindretall på 5 gir følgende anbefaling:

Også i en fremtidig kirkeordning bør Bispemøtet være et sentralt organ med ansvar for å samordne de oppgaver som er tillagt den enkelte biskop å ivareta, samt ivareta helhetskirkelige spørsmål. Mindretallet legger til grunn at Bispemøtet gis ansvar for forberedelse, oppfølging og innstilling av lære- og liturgisaker overfor Kirkemøtet. Dette synes best å ivareta biskopenes oppgave med å føre tilsyn med læren. En slik ordning vil samtidig kunne bidra til å sikre en myndighetsfordeling mellom de sentralkirkelige organer.

23. Ledelse av biskopene

Gitt den selvstendige rolle og det selvstendige grunnlag som bispetjenesten har i vår kirke, er det ikke ønskelig med en for detaljert og direkte styring av biskopen. Biskopene og Bispemøtet må ikke komme i et underordningsforhold til Kirkerådet. Kirkemøtet er kirkens øverste organ og det organ som fastsetter kirkeordningen. Gjennom kirkeordningen fordeler Kirkemøtet ansvar og myndighet til ulike organer, også til biskop og Bispemøte. Biskop og Bispemøte står slik ansvarlig overfor et mandat gitt av Kirkemøtet, og står ikke under instruksjonsmyndighet fra Kirkerådet. I økonomi- og personalforvaltning vil imidlertid Kirkerådet ha en mer direkte, utøvende rolle overfor kirkelig personell. For å unngå at biskopene på den måten kommer i et underordningsforhold til Kirkerådet, bør Bispemøtets preses få en mer direkte og utøvende rolle som overordnet arbeidsgiver overfor biskopene.

Svar på spørsmål 23:

NBDR støtter Kirkerådets foreløpige vurdering og anbefaler at Bispemøtets preses gis en rolle som de øvrige biskopenes nærmeste overordnede med rett til å gi instruksjoner og ha arbeidsgiverfunksjoner.

24. Kirkerådets funksjon og sammensetning

I ny kirkeordning vil Kirkerådet få større fullmakter og flere oppgaver ettersom en rekke saker overføres fra staten til kirken. Et viktig anliggende vil være å legge til rette for et kirkeråd med nødvendig kompetanse og demokratisk forankring.

Svar på spørsmål 24:

*NBDR anbefaler å følge Kirkerådets anbefalinger om å beholde dagens antall medlemmer (**anbefaling 1A**), samt lik representasjon av unge og kjønn (**anbefaling 2**). For å tydeliggjøre skillet mellom Kirkerådet som valgt organ og Kirkerådets sekretariat, bør man bruke «Kirkerådets sekretariat» som navn på sekretariatet.*

25. Ordningen med lærenemnd

Lærenemnda ble opprettet i 1988 for å etablere en prosedyre for behandling av læresaker. I departementets høringsnotat foreslås det at det overlates til KM å avgjøre om Lærenemnda skal videreføres. Dersom lærenemnda avvikles, vil det på bakgrunn av det ansvar biskopene allerede har for lære og liturgisaker i kirken være naturlig å legge nemndas oppgaver til Bispemøtet.

Svar på spørsmål 25:

NBDR anbefaler at oppgavene som i dag er lagt til lærenemnda for fremtiden ivaretas av Bispemøtet. Det bør innføres rutiner/regelverk for involvering av lærestedene for å sikre en bredere faglig kompetanse enn det biskopene alene besitter.

26. Samisk kirkeliv

Rollen til samisk kirkeråd er begrunnet i behovet for et fagorgan for samisk kirkeliv og urfolksspørsmål, men gis også ut fra en minoritetspolitisk vurdering.

Bispedømmerrådet ønsker ikke noe nytt system for valg av sørsamisk representant til bispedømmerrådet.

Svar på spørsmål 26:

NBDR støtter Kirkerådets foreløpige vurdering og anbefaler at Samisk kirkeråd forblir et råd under Kirkemøtet. Saemien Áálmege velger representant til NBDR. NBDR ivaretar også forvaltningsansvaret for Saemien Áálmege.

27. Ungdomsdemokrati

Det legges i høringsnotatet til grunn at ordningen med ungdomsdemokrati videreføres. En viktig vurdering fremover blir hvordan ordningen med organer for ungdomsdemokratiet kan hjemles innenfor det kirkelige regelverk.

Svar på spørsmål 27:

NBDR støtter Kirkerådets foreløpige vurdering og anbefaler at det kirkelige ungdomsdemokratiet regelfestes som del av kirkeordningen.