

Tverrfaglig kirke

Innledning

Som arbeidstakerorganisasjon anerkjenner Fagforbundet at det knytter seg vesentlige problemer til dagens organisering av Den norske kirke. Det er mange små enheter med begrensede ressurser og svært varierende forutsetninger for å ivareta arbeidsgiveransvaret og virksomheten ellers på en forsvarlig måte. Ulike styringsnivåer og arbeidsgiverlinjer med ansvar for virksomheten i soknet, kan tappe lokalkirken for styringskraft og overskudd til utadrettet virksomhet. Derfor er det viktig at Den norske kirke tar nye steg mot en arbeidsgiverlinje og en avklart organisering. Fagforbundet takker for muligheten til å komme med våre vurderinger etter Müller-Nilssen-utvalgets rapport, *Samhandling i en selvstendig folkekirke*.

Fagforbundet er den største arbeidstakerorganisasjonen i dagens fellesrådsstruktur, med ca. 1250 medlemmer. Vi er den eneste organisasjonen med medlemmer innen alle yrkesgrupper i denne linjen. I tillegg organiserer forbundet ansatte i kirkerådets administrasjon og ved bispedømmekontorene. Selv om vår nasjonale fagforening for prester, Fagforbundet teologene, avgir egen høringsuttalelse, utgjør de en del av bredden Fagforbundet representerer i Den norske kirke. Dette gir oss nærhet til dilemmaene arbeidet med ny organisering reiser. Dette forplikter oss til å ta ulike hensyn og posisjoner på alvor. I likhet med Den norske kirke må Fagforbundet romme motstridende ståsteder og interessekonflikter. Derfor vil vi innledningsvis oppfordre Kirkemøtet til at det innledes internkirkelig dialog om de vanskeligste dilemmaene, parallelt med nødvendig videre utredningsarbeid. Erfaringene fra de siste seksten årenes arbeid med kirkelig organisering, peker mot at tradisjonelt utredningsarbeid og modellutvikling alene vanskelig når frem. På viktige punkt er ståsteder og grunnleggende tenkning såpass sprikende at konklusjonene naturlig vil fortsette å følge gitte mønstre i møte med nye modeller.

Vi vil konsentrere denne delen av vårt hørings svar om de spørsmålene vi mener *Samhandling i en selvstendig kirke* ikke belyser i tilstrekkelig grad. Videre vil vi prioritere problemstillinger knyttet til yrkesutøvelsen til administrasjonsansatte, gravplassarbeidere og kirketjenere. Dette er yrkesgrupper utredningen vier lite oppmerksomhet, tross den avgjørende betydningen de har for godt fungerende lokale arbeidsfellesskap og kvaliteten på kirkens tjenester.

Fagforbundets arbeid med høringen

Som bakgrunn for denne høringsprosessen har Fagforbundet to viktige kilder.

Den ene er en intern høringsrunde i samarbeid med regionalt nivå i organisasjonen. Videre har vi bestilt en forskningsrapport fra KIFO om fellesrådsansattes opplevelse av egen arbeidshverdag, deres ledere og hva de er opptatt av i forbindelse med den pågående kirkelige omstillingsprosessen.

Rapporten skal baseres på både et kvalitativt og et kvantitativt materiale. Foreløpig foreligger kun hovedtrekkene fra den kvantitative undersøkelsen. Oppsummert peker disse på følgende:

-Overordnet sett trives de fleste, og opplever relativt høy grad av medvirkning. Her er det forskjeller mellom de ulike stillingsgruppene: Administrasjonsansatte, kantorer og særlig kirketjenere kan føle seg mindre sett. Disse gruppene er også mer tilbakeholdne når de blir spurt om hvorvidt arbeidet oppleves som meningsfylt.

-Det er relativt stort sprik i hvor opplyste respondentene føler seg med tanke på eventuell ny organisering av kirka. Her er det også forskjeller mellom stillingsgruppene. Det er også ganske stor

variasjon i hvorvidt de ansatte er bekymret for mulige forandringer. Tross en noe sprik mellom gruppene, er det svært få som mener det er viktig at deres leder skal være teolog. De fleste svarer her «i liten grad» eller «i ganske liten grad».

-De fleste respondentene synes å føle seg anerkjent både av ledelse og andre kollegaer. Det er noe mer variasjon i hvorvidt de opplever at ledelsen har ulike (konkurrerende) visjoner for virksomheten.

Manglende utredning av gravplassmyndighetens rolle

I dag utgjør virksomheten knyttet til gravplassmyndigheten en betydelig del av fellesrådenes økonomi og stillingsressurser. Det er med undring og bekymring Fagforbundet konstaterer at dette viktige området i praksis er fraværende i *Samhandling i en selvstendig folkekirke*. Med utgangspunkt i det helhetlige samfunnsoppdraget Den norske kirke er gitt gjennom lovverk og finansieringsmodell, gir ikke rapporten et reelt grunnlag for å vurdere hvorvidt prostifellesrådmodellen vil kunne ivareta soknets ansvar for gravplassmyndigheten på en forsvarlig måte. Fagforbundet viser her til KS` uttale og følgende formulering:

Som utvalgets rapport påpeker vil et prostifellesråd på lavest mulig effektive nivå vurdert ut fra hensynet til å ivareta et samordnet arbeidsgiveransvar for alle kirkelige ansatte føre til at kirkelige fellesråd i mange kommuner vil erstattes med kommuneoverskridende fellesråd. Det er en ikke ubetydelig risiko for at det svekker relasjonen mellom kommunen som tilskuddsmyndighet og gravplassmyndighet og det kirkelige organet som vil ha drifts- og vedlikeholdsansvar for kirkebygg, kirkelig aktivitet i lokalsamfunnene og i svært mange kommuner også det operative ansvaret for gravplassene.

Det er verdt å merke seg at KS her peker på Kommunens medansvar som gravferdsmyndighet. Gravplassloven gir kommunene hjemmel til å overta gravplassmyndigheten etter søknad til statsforvalteren. Det er påregnelig at flere kommuner vil benytte seg av denne muligheten dersom samarbeidet med et eventuelt prostifellesråd ikke viser seg tjenlig. Dette vil representere en uforutsigbarhet i grunnlaget for en stor andel av prostifellesrådets økonomi, stillingsgrunnlag og organisatoriske styrke.

Fagforbundet organiserer mange ansatte i stillinger delt mellom kirketjeneroppgaver og gravplass. Den gjennomgående vurderingen blant yrkesgruppen er at denne delingen gir gode rammer rundt fag og yrkesutøvelse. Dette preger videre kvaliteten på tjenestene de skal yte. Gravplassarbeidet krever en tilstedeværelse og en forståelse for områdets egenart. I kombinasjonsstillingene opplever de ansatte at det er rom for dette. Mange er bekymret for at manglende oppmerksomhet på gravplassområdet vil kunne føre til kommunaliseringsprosesser der erfaringsoverføring uteblir og stillingsgrunnlaget for restoppgavene som blir igjen i lokalkirken, ikke gir grunnlag for stillinger til å leve av og med. Dette igjen vil mange plasser kunne true lokalkirkens mulighet til ivaretagelse av andre driftsoppgaver. Tilsvarende er også tilfelle for mange administrative stillinger, der gravplassrelaterte oppgaver utgjør en stor del av arbeidshverdagen.

Behov for utredning om gravplassmyndigheten og kirkelige praksisfag

Fagforbundet mener videre utredning om fremtidig kirkelig organisering må se særskilt på gravplassområdet. Hvilke forutsetninger må være på plass for å sikre gode, allmenne velferdstjenester? Hvordan kan det legges til rette slik at kommunen kan ivareta sitt medansvar på en god måte? Videre bør det ses nærmere på praksisfagenes betydning for lokal kirkelig virksomhet og hvordan disse på en tydeligere måte kan løftes inn som en integrert del av det kirkelige samarbeidsfellesskapet. I diskusjonen om sikring av kvalifisert fagledelse for de ulike yrkesgruppene,

reduseres i for stor grad drift og administrasjon til funksjoner der det er behov for å løfte frem selvstendige fag. I samfunnet ellers har det de siste årene blitt økt oppmerksomhet på praksisfagenes betydning. Fagforbundet etterspør en lignende utvikling i Den norske kirke.

Prostirådsmodellen

Det er Fagforbundets vurdering at prostifellesråd under gitte forutsetninger vil kunne gi muligheter for større fagmiljøer med mer tverrfaglig samarbeid, kvalifisert fagledelse for flere yrkesgrupper og økte muligheter for stordriftsfordeler. Det ser imidlertid ut til at potensialet for slike effekter blir mindre i områder der geografi og demografi skaper de største problemene i dag. Behovet for parallell oppgaveløsning og lokale funksjoner vil for eksempel redusere muligheten for flere større/hele stillinger. I geografisk store prostier vil mer tid til transport og reising erstatte stordriftsfordeler.

Prostifellesrådets største svakhet ligger etter Fagforbundets mening i risikoen som følger finansiering fra flere kommuner. Sammen med svekkede muligheter for direkte samarbeid mellom kirke og kommune, svekkes sammenhengen mellom organisering og finansieringsmodell.

I arbeidet med høringsvaret har Fagforbundet sett på hvordan dynamikken mellom kommune og kirke vil kunne slå ut når flere kommuner skal finansiere et kirkelig organ. Norge er sammensatt og ulike modeller vil kunne slå ulikt ut. Som et eksempel vil vi her bruke Sør-Helgeland prosti. Dette består av følgende kommuner:

Bindal - 1426 innbyggere. 1548 kr i overføringer pr innbygger. 1,2 innbygger pr. kvadratkilometer
Brønnøy - 7900 innbyggere. 606 kr i overføringer pr innbygger. 7,9 innbygger pr. kvadratkilometer
Sømna - 1975 innbyggere. 1245 kr i overføringer pr innbygger. 10 innbygger pr. kvadratkilometer
Vega - 1200 innbyggere. 959 kr i overføringer pr innbygger. 7,38 innbygger pr. kvadratkilometer
Vevelstad - 462 innbyggere. 2049 kr i overføringer pr innbygger. 0,8 innbygger pr. kvadratkilometer

Her ser vi et stort spenn i kommunestørrelser og overføringer fra kommune til kirke. Hvor tett befolket kommunene er kan være et uttrykk for problemer knyttet til geografi og demografi. Internt i den enkelte kommune og for prostiet sett under ett. Dette skaper behov for lokale ressurser og mellomnivåer uansett valg av modell. Med dette begrenses mulige gevinster knyttet til effektivisering og muligheter for fulle/større stillinger. Ulik kommuneøkonomi gir ulike forutsetninger for bidrag til finansieringen. Ulike utfordringer knyttet til kirkebygg og gravplass kan gi begrensede muligheter for stordriftsfordeler. For rådsmedlemmer vil reiseveien til og fra møter kunne bli lang. Endring av prostiinnvidingen vil antagelig ikke kunne løse hovedutfordringene. Sør-Helgeland er et eksempel på mange områder i Norge hvor det er vanskelig å organisere seg bort fra de største problemene lokalkirken står ovenfor og hvor prostifellesrådsmodellen synes særlig uegnet, selv om behovet på slike plasser kanskje er størst.

Noen av de samme betraktningene som kan gjøres vedrørende økonomiske forhold og stillingsressurser, kan også gjøres gjeldende i forhold til ivaretagelsen av arbeidsgiveransvaret. Enten må det finnes løsninger som gir et best mulig resultat gjennom lokalt ansvar, eller så må ansvaret ivaretas med ulike mellomledd og delegering. Andre faktorer som spiller inn, er virksomhetens kompleksitet med faglig bredde og grad av organisatorisk og geografisk nærhet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Uansett må det gjøres kompromisser og tilpasninger som kompliserer og gjør det vanskelig å forutse hvordan ulike grep vil fungere. Fagforbundet ønsker at videre utredning

konsentreres mot å definere hvilke mål Den norske kirke skal ha for ivaretagelsen av arbeidsgiveransvaret, sikring av medbestemmelse, HMS og vernearbeid. Så må det arbeides derfra med hvordan disse målene i størst mulig grad kan virkeliggjøres under varierende forutsetninger.

Alternativ til prostifellesrådsmodellen

Antagelig er det slik at flere av konsekvensene av dagens forhold vanskelig kan løses med en organiseringsmodell for hele Norge. Mange steder vil den kirkelige virksomheten fortsatt være sårbar, uansett utforming eller organisering av enheter. De økonomiske utsiktene for kirken blir strammere og kravet til effektivitet skjerpes, men hvordan dette best kan møtes vil antagelig variere i stor grad fra sted til sted. Kanskje vil jakten på formålstjenlig praksis og kompetanseutvikling kunne spille en vel så viktig rolle som modellutvikling.

I dag spiller kommunal tjenesteyting en viktig rolle for mange fellesråd. Den daglige samhandlingen kan ha gjensidig nytte for begge parter. Disse samarbeidsrelasjonene ser ut til å ville bli vanskeligere i de ulike variantene av prostifellesrådsmodellen. Det er grunn til å anta at utvikling av relasjonen til kommunen, eventuelt kombinert med samarbeid med omkringliggende fellesråd, i noen områder vil være en bedre løsning enn prostifellesrådet. Fagforbundet registrer at KA har lansert et utkast til modell der et vertsfellesråd kan ivareta arbeidsgiveransvaret og andre oppgaver for omkringliggende fellesråd. Dette er en ide som bør utredes nærmere, ikke minst med tanke på organisering av arbeidsgiveransvaret.

Deltidsproblemet og tillitsvalgtsmangel

Et vesentlig problem i dagens fellesrådsstruktur er at medbestemmelse og det lokale partssammensatte arbeidet alt for mange plasser i praksis er ikke-eksisterende. En viktig del av dette bildet er at deltidsproblematikken i stor grad preger fellesrådsstrukturen på landsbasis. All erfaring tilsier at det krever langt mer å legge til rette for faglig utvikling i deltidsstillinger. Det er videre mer krevende å få deltidsansatte til å organisere seg og ta verv som tillitsvalgte. Videre kan deltid svekke opplevd tilhørighet i det faglige fellesskapet, særlig for ansatte i de minste stillingene. Her ligger et moment som kan skape selvforsterkende, negative strukturer.

Fagforbundet advarer mot å legge til grunn at organisering i seg selv vil løse deltidsproblematikken. Heltid må være et mål i seg selv. Det må legges et større ansvar på arbeidsgiver for å legge til rette for utforming av flere meningsfulle, store stillinger.

Ser vi på dagens situasjon i lokalkirken, er det flere eksempler på små fellesråd som lykkes med heltidskultur og mange store fellesråd som preges av deltidsstillinger. Det synes og å være en sammenheng mellom grad av heltid og sannsynligheten for at det finnes lokale tillitsvalgte.