



Ref: 21/02012-6
Dato: 30.11.2021

Hørings svar fra Nord-Hålogaland bispedømmeråd og Nord-Hålogaland biskop

Høring om kirkelig organisering: Müller-Nilsen-utvalgets utredning
"Samhandling i en selvstendig folkekirke - ny kirkelig organisering"

Vedtatt i bispedømmerådsmøte 23.11.2021, sak 87/21

Hørings spørsmål

Svar på spørsmålene fylles ut digitalt, av en person på vegne av høringsinstansen via elektronisk svarskjema.

Innledende spørsmål

01. Navn på høringsinstans

Svar: Nord-Hålogaland bispedømmeråd og Nord-Hålogaland biskop

02. Type høringsinstans

Svar: I. Andre, spesifiser

Spesifikasjon: Bispedømmeråd og biskop

03. Kontaktperson hos høringsinstansen [Navn / Stilling/verv / E-post-adresse]

Svar: Kristian Due / rådgiver / od539@kirken.no

Del 1. Etablering av prostifellesråd og daglig ledelse

1.Om etablering av prostifellesråd som arbeidsgiverorgan

Kirkerådet ønsker høringsinstansenes synspunkt på «grepet» med å etablere kommuneoverskridende prostifellesråd til erstatning for dagens kirkelige fellesråd, der prostifellesrådene vil være arbeidsgivere for både dagens fellesrådsansatte og menighetsprestene:

04. Hva er fordeler og muligheter med å etablere felles kirkelig organ på et justert prostinivå der dette prostifellesrådet skal være arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt? [Fritekst]

Hørings svar:

Bispedømmerådet mener den forelagte modellen (heretter prostirådsmodellen) ikke er godt egnet som organisering av Den norske kirke, og ønsker ikke at den blir implementert. For Nord-Hålogaland blir dette særlig tydelig ved store avstander inne det enkelte av dagens prostier. De små lokale stabene vil vanskelig kunne etablere en prostifellesrådsorganisasjon med effektiv samhandling ut over de merkantile oppgavene.

Hovedutvalgets sluttrapport (heretter utvalgsrapporten) stiller opp flere mål for en ny organisering. Med utgangspunkt i utvalgets beskrevne mål (s.16) er implementeringen av en felles arbeidsgiverlinje i det enkelte prosti, og i noen tilfeller muligheten til å slå sammen deltidsstillinger til større enheter, punkter som bispedømmerådet mener innebærer noen fordeler ved prostiordningen. Dette er likevel muligheter som kan realiseres tilsvarende eller bedre i andre organiseringsmodeller, og bispedømmerådet mener at prostifellesrådsmodellen slik den er foreslått innebærer såpass mange ulemper og risikoer (se neste pkt.) at det ikke veier opp for dette.

05. Hva er ulemper og risikoer med å etablere felles kirkelig organ på prostinivå der dette prostifellesrådet skal være arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt? [Fritekst]

Hørings svar: Bispedømmerådet mener at prostifellesrådet slik det er skissert av utvalget, vil gi et ekstra administrativt ledd. Ved å realisere arbeidsgivereiet gjennom delegasjon innenfor dagens struktur unngår en å etablere et nytt administrativt ledd og de kostnader dette vil medføre.

Bispedømmerådet ser at Kirkerådet har lagt til grunn at prostinivået både er «nært nok og samtidig stort nok til å være en velegnet arbeidsgiverenhet» (Høringsdokumentet s. 5). Bispedømmerådet stiller seg undrende til om dette er godt nok gjennomtenkt, og mener at dette kan ha begrenset hovedutvalget slik at de ikke har kunnet arbeid med mer fleksible løsninger.

Geografi: Bispedømmerådet kan ikke se at det er tatt tilstrekkelig hensyn til de geografiske forskjellene i Den norske kirke. Utredningen viser tydelig at prostimodellen slik den er tenkt i stedet vil bli både for «fjern» og samtidig fortsatt for «liten» til å være en velegnet arbeidsgiverenhet og ivareta alle funksjoner utvalget skisserer for et såpass stort område. Med dette mener vi at det både vil være for få tilsatte i de fleste av våre geografiske områder som tilsvarer dagens prostier til å kunne få bedre ressursutnyttelse, skape fagmiljø og ha den kompetansen prostirådsmodellen forutsetter, i kombinasjon med at prostiene samtidig er geografisk for store til å kunne betjenes effektivt fra et sted.

Dette gjelder store deler av Nord-Hålogaland bispedømme, og vi antar at det også vil gjelde størstedelen av landet utenfor storbyene. Utvalget selv har pekt på at utfordringene knyttet til geografi vil måtte arbeides videre med, og dette understreker bispedømmerådet burde vært gjort allerede før en vurderte utredning av prostimodellen.

Ressursutnyttelse: I vårt bispedømme vil det være svært få stillinger som har potensiale til å bli mer effektive av å slås sammen til større enheter. Der dette kunne være aktuelt, har en gjerne allerede realisert denne gevinsten, enten intern i et fellesråd eller i samarbeid mellom fellesråd. Selv om prostifellesrådet i prinsippet erstatter fellesrådsnivået, er en likevel nødt til å opprettholde et lokalt nivå i de fleste sogn som har det i dag, i tillegg til å måtte etablere nye administrasjonsstillinger og et nytt administrasjonsapparat fra start på prostinivå. Det vanskelig å se hvordan man i det lengre løp vil spare ressurser gjennom prostimodellen når den i praksis legger til et nytt administrasjonsnivå til eksisterende struktur.

Rekruttering: Bispedømmerådet mener at en situasjon med minst 8 (basert på dagens prostistruktur) forskjellige arbeidsgivere i bispedømmet vil gjøre det vanskelig å bemanne særlig prestestillinger, siden man mangler en regional oversikt og administrasjon for prestevikarer, rekrutteringsarbeid, og på grunn av konkurranse mellom disse arbeidsgiverne om de personalressurser som er tilgjengelig. Potensielt mener bispedømmerådet at dette kan være ødeleggende for lokal rekruttering og bygging av fagmiljø. Dette vil også ha en kostnadsdrivende effekt på personalsiden.

Kommunal finansiering: Prostirådsmodellen vil kunne medføre en betydelig risiko for forholdet til kommunen og deres vilje til å bidra økonomisk inn i prostifellesrådet. Det er også usikkert hvordan en vil kunne realisere den fordel en mange steder har i tjenesteytingsavtalene med kommunene. Vi mener at dette blir ytterligere forsterket av de geografiske forholdene i vårt bispedømme, i et landskap som mange steder allerede kjemper mot sentralisering, har mindre offentlige ressurser og ser en utarming av lokalsamfunn. Det er ikke til dette forholdets fordel at kirken blir sett som en pådriver i å «effektivisere bort» lokalsamfunn i Nord-Hålogaland.

Demokrati: Bispedømmerådet mener også at prostimodellen medfører stor risiko for kirkens demokrati. Jo lenger unna beslutningstagerne flyttes, desto mindre blir det demokratiske engasjementet, og hvis i tillegg forholdet mellom menighetsråd, prostiråd og kommune er noe sammensatt, og vanskelig å forstå, blir opplevelsen av lokal mulighet til påvirkning enda mindre. Det er også vanskelig å se hvordan en skal rekruttere mennesker med kompetanse til å sitte i prostirådene, når det allerede er vanskelig å få til i mange menighetsråd.

Nasjonale grep: Ved prostimodellen svekkes kirkens mulighet til å samlet kunne adressere utfordringer som berører arbeidsmiljøet over hele landet, og til å kunne følge opp arbeidsgivers lovpålagte ansvar for å hindre diskriminering på en enhetlig måte.

Samlet sett mener bispedømmerådet at innføringen av et nytt administrasjonsnivå i kirken risikerer å øke byråkratiseringen og den strukturelle kompleksiteten i kirken, føre til økte kostnader totalt, og øke belastningen på kirkens tilsatte, samtidig som det medfører stor risiko for mindre inntekter fra kommunene og fallende lokalt kirkelig og demokratisk engasjement

06. Hvilke tiltak kan iverksettes for å redusere eventuelle uheldige konsekvenser ved å etablere kommuneoverskridende prostifellesråd? [Fritekst]

Hørings svar: Bispedømmerådet mener at om en legger til rette for at arbeidsgiveransvaret realiseres innenfor dagens struktur ved delegasjon av både ansvar og myndighet vil en ikke trenge å

etablere kommuneoverskridende fellestråd. Dermed vil en også sikre lokalmenighetens autonomi som er sentral for en aktiv og utadrettet folkekirke som først og fremst realiseres sitt oppdrag lokalt og i samhandling med de øvrige private og offentlige instanser lokalt. Flere kommuner melder at deres erfaringer med interkommunalt samarbeid og regionmodeller også har en del utfordringer. Dersom Kirkemøtet likevel vedtar prostifellestrådsmodellen, ser bispedømmerrådet at følgende er nødvendig for å redusere noen av disse konsekvensene:

- Det er nødvendig med en gjennomgang av prostistrukturen i bispedømmene basert på hva som er egnede enheter for prostimodellen, tilpasset både demografi og geografi i de ulike bispedømmene.
- En bør i størst mulig grad vektlegge å holde på lokale kirkekontor, og så langt det er mulig basere tilsatte i prostifellestrådet lokalt.
- Finne gode mekanismer som gjør at kommunen lokalt opplever en tydelig sammenheng mellom hva de finansierer og den tilstedeværelsen og tjenesteytingen de får del av.

07. Andre innspill eller synspunkter på det å etablere prostifellestråd som felles arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt i kirken, og til erstatning for dagens kirkelige fellestråd? [Fritekst]

Kirkerådet skriver i høringsnotatet (s. 2): «Kjernen i denne saken handler om hvordan kirken kan organisere den lokale virksomheten. Målet er at kirken blir en bedre arbeidsgiver, at ressursene kan brukes best mulig og at ressurser kan frigjøres til å møte mennesker lokalt, dele evangeliet og være en relevant samfunnsaktør i bygd og by. Denne saken har derfor ikke en ny organisering som målsetning, men handler om hvordan organiseringen kan bidra til best mulig utvikling av folkekirken i hele Norge.»

Bispedømmerrådet deler Kirkerådets overordnede forståelse av hva kirkeordnings-saken handler om, og omsorg for at kirkens oppdrag er å dele og leve ut evangeliet. For bispedømmerrådets del ser det likevel ut til at den foreslåtte prostimodellen ikke vil ha de ønskede effekter: Den vil binde flere ressurser og gjøre kirken mindre relevant som aktør i lokalsamfunnet gjennom mindre tilstedeværelse, få tilsatte som ikke kjenner lokalsamfunnet og gi dårligere muligheter til lokal samhandling og kontakt med kommunen. For prester vil ikke modellen medføre at kirken blir en bedre arbeidsgiver. Der det i dag for prestene er en enhetlig arbeidsgiverlinje - og like viktig: en enhetlig HMS linje - vil dette bli dramatisk endret i en prostifellestrådsmodell. Med utfordringene skissert over er det tvilsomt om den vil bli det for lokalkirkelige tilsatte. Derfor mener vi at på tross av ønsket om en felles arbeidsgiverlinje, er denne løsningen et steg tilbake i forhold til dagens organisering, og et steg i feil retning for en best mulig utvikling av folkekirken i hele landet.

Utvalgets medlemmer har lagt vekt på ulike hensyn ved anbefaling av modell for arbeidsgiverorganisering på prostinivå, og utvalget er derfor delt i sin anbefaling. Momenter som har vært vektlagt er blant annet hvor gjennomførbar modellen er, om den er egnet til å nå målet om at kirken skal «henge godt sammen lokalt, regionalt og nasjonalt», om den øker muligheten for strategisk ledelse av kirkens virksomhet lokalt og om den kan bidra til at målet om at Den norske kirke skal være en attraktiv arbeidsplass med god ledelse. Sett hen til disse momentene og deres erfaringer:

08. Hvilken modell for arbeidsgiverorganisering er å anbefale? [Modell 1 / Modell 2 / Modell 3] Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på (se rapportens avsnitt 2.3 og kapittel 9) i fritekst]

Hørings svar:

Nord-Hålogaland bispedømme fremmer forslag på modell for fremtidig organisering i svar 10A og mener den er å anbefale. Begrunnelsen kommer også frem i svar 10A.

Dersom prostifellesrådsmodellen blir aktuell, mener bispedømmerådet at arbeidsgiverorganiseringsmodell 2 (Prostifellesrådet henter sin rettslige handleevne fra rDnk, alle lokalt blir tilsatt i rDnk) er å foretrekke blant de som utvalget presenterer.

Bispedømmerådet mener det er denne modellen som av de presenterte modellene samlet sett gir høyest måloppnåelse på flest områder (jf. Utvalgsrapporten 2.3). Bispedømmerådet vektlegger argumentasjonen i utvalgsrapporten s. 110.

Modellen vil i så fall gi en samlet og ordnet organisering som er mer forståelig enn i de andre modellene, samtidig som et strategisk styringsorgan for rDnk flyttes nærmere soknene, og den gir biskopen en arbeidsgiverrolle for samtlige vigslede tilsatte (og tilsatte for øvrig), samtidig som arbeidsgiveroppgavene primært utøves lokalt – noe som er i tråd med vår kombinerte kongregasjonalistiske og episkopale kirkelige arv.

Selv om arbeidsgiveransvaret formelt vil ligge hos rDnk, vil ressursforhandling foregå lokalt i dialog med kommunen. Sett utenfra antar vi at dersom kommunen likevel må bevilge midler til en gitt stilling lokalt, men som ikke lenger tilsettes i det lokale fellesrådet, vil det framstå mer intuitivt at vedkommende blir tilsatt i en landsdekkende kirkeorganisasjon med felles arbeidsgiverfunksjoner – enn i et ukjent og noe vanskelig definert nytt forvaltningsnivå der lokale og regionale spenninger kan gjøre seg gjeldende.

Denne, av de tre modellene, gjør kirken klar for å møte en fremtid hvor kommunal finansiering ikke lenger er selvsagt. Rådet deler bekymringen knyttet til den delte finansieringsløsningen mellom stat og kommune på sikt (Se Utvalgsrapporten s. 111), og ser det ikke som usannsynlig at Den norske kirke etter hvert vil få hele sin statlige finansiering gjennom statstilskudd slik som andre tros- og livssynssamfunn. Bispedømmerådet deler vurderingen om at «i en slik situasjon vil det være meget uheldig om kirken er splittet opp i 90 selvstendige arbeidsgiverenheter.» (Utvalgsrapporten s 111.)

09. Har høringsinstansen synspunkter på hvordan tilsetninger bør foregå? [Fritekst]

Hørings svar:

Med utgangspunkt i alternativ modell for organisering slik den blir presentert i svar 10A, mener bispedømmerådet at tilsetninger vil måtte skje både på bispedømmenivå og på fellesrådsnivå. Det må gjøres en gjennomgang av hvilke stillinger som skal ligge til hvilket ledd å tilsette. I begge tilfeller er det avgjørende at lokalmenigheten har en sentral plass i tilsettingsprosessen samt at de formelle og faglige anliggende kvalitetssikres ved et fortsatt kompetent regionalt ledd.

Dersom prostifellesråd blir en realitet, mener bispedømmerådet at tilsetninger i menighetene og i prostifellesrådets administrasjon bør gjøres i prostifellesrådet, (eventuelt med unntak av prost). I tråd med at det vil være forskjellige størrelser på prostifellesrådene, bør det være opp til disse å avgjøre hvorvidt det er aktuelt å nedsette tilsettingsutvalg eller ikke. Uavhengig av om det settes ned tilsettingsutvalg bør menigheter berørt av tilsettingen være sikret representasjon, samt biskopen eller den denne utpeker ved tilsetting i vigslede stillinger.

10. I dagens modell er det to arbeidsgiverlinjer og Kirkemøtet har vedtatt mål om en felles arbeidsgiverlinje. Kirkerådet ønsker å høre følgende:

A. Finnes det en bedre modell for å nå målet om én arbeidsgiverlinje enn modellene som er presentert i denne høringen? [Ja / Nei / Hvis ja, begrunn svaret]

Høringssvar: Ja.

Begrunnelse:

Nord-Hålogaland bispedømmeråd mener det finnes en bedre modell for å nå målet om én arbeidsgiverlinje enn den som er presentert.

Det er flere måter å organisere en enhetlig arbeidsgiverlinje på. Bispedømmerådet mener at også tidligere vurderte modeller for kirkelig organisering burde vært vurdert i denne sammenhengen i lys av at tros- og livssynsloven nå har trådt i kraft og at den kirkelige finansieringsløsningen nå er foreløpig avklart.

Nord-Hålogaland bispedømme ønsker å foreslå en alternativ modell for organisering, og mener at målet om én arbeidsgiverlinje ivaretas best ved at alle i kirken er ansatt i rettssubjektet (rDnk).

- Arbeidsgiveransvaret realiseres innenfor dagens struktur ved delegasjon av både ansvar og myndighet. Dette vil gi en enhetlig arbeidsgiverlinje for alle ansatte, noe som tydeliggjøres gjennom en helhetlig og enhetlig HMS-linje for alle ansatte.
- Ved å realisere arbeidsgivereiet gjennom delegasjon innenfor dagens struktur unngår en å etablere et nytt administrativt ledd og de kostnader dette vil medføre.
- Lokalmenighetens autonomi er sentral for en aktiv og utadrettet folkekirke som først og fremst realiseres sitt oppdrag lokalt.
- Modellen forhindrer ikke aktiv og funksjonell samhandling om ulike hovedfunksjoner og støttefunksjoner mellom flere mindre fellesråd innenfor et prosti eller tilsvarende størrelse. Nødvendig samhandling på fellesrådsnivå for å sikre god og forsvarlig ivaretagelse av de ansatte kan også initieres gjennom de føringer som legges ved delegasjon av arbeidsgivereiet.

Hovedutvalget har i arbeidet med prostifellesrådsmodellen avdekket flere utfordringer som må finne sin løsning på vegen til én arbeidsgiverlinje i kirken.

- Biskopens rolle – ved å realisere arbeidsgiveransvaret ved delegasjon innenfor dagens struktur vil biskopens rolle sikres tilsvarende dagens ordning.
- Ledelsesansvaret lokalt – problemstillinger i rapporten vil også måtte løses i denne modellen på lokalt nivå. Det er behov for avklaring på om ledelsesansvaret skal ligge på administrativ eller kirkefaglig tilsatt.
- Mange små fellesråd med utfordring i å innfri behovet for kompetanse og kvalitet. Det er vanskelig å se for seg å samle dagens staber på et større felleskontor. Det er store avstander mellom de lokale enhetene innenfor de enkelte prostiene. Men å samhandle om flere av støttefunksjonene vil gi en økt kvalitet på tjenestene både overfor de ansatte og overfor «brukere». Eksempelvis kan seks fellesråd innenfor et prosti samhandle slik at det er enhetlig håndtering av økonomi, kirkebygg, gravlund, personal mm.
- Forsterking av fagmiljøene ved å samle de ulike faggruppene på samme sted vil ha tilsvarende utfordringer. Men ved enhetlig arbeidsgivere ivarettatt ved delegasjon vil det kunne sikres at det er både tettere og jevnligere samhandling innenfor og på tvers av de ulike faggruppene innfor prostiets og bispedømmets område.

B. Ønsker dere å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om én arbeidsgiverlinje? [Ja / Nei / Hvis ja, begrunn svaret]

Hørings svar: Nei.

2. Daglig ledelse i prostifellesrådet

11. Utvalget har lagt vekt på ulike hensyn ved anbefaling av modell for daglig ledelse. Momenter som har vært vektlagt er bl.a. om modellen gir økt mulighet for strategisk ledelse av kirkens virksomhet lokalt og om modellen bidrar til målet om å være en attraktiv arbeidsplass med god ledelse. Sett hen til disse momentene og deres erfaringer: Hvilken modell for daglig ledelse er i sum å foretrekke? [Modell 1 / Modell 2 / Modell 3] [Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på (se rapportens avsnitt 2.3 og kapittel 9) [Fritekst]]

Hørings svar: Bispedømmerrådet ser at utfordringen med daglig ledelse må løses også i vår alternative modell og da på lokalt nivå. Det er behov for avklaring av om ledelsesansvaret skal ligge på administrativ eller kirkefaglig tilsatt. Ledelse uten kirkefaglig kompetanse vil vanskelig sikre realiseringa av lokalkirkens oppdrag.

Dersom prostirådsmodellen blir innført, følger bispedømmerrådet argumentasjonen i Utvalgsrapporten (s. 56) om at det «Vil være behov for to ledere i den daglige ledelsen i prostifellesrådet, med klare roller og ansvarsområder dem imellom», hvorav en må ha kirkefaglig kompetanse. Videre mener bispedømmerrådet at dette i så fall bør konkretiseres gjennom «Modell 3». Dette er en prøvd ordning som har vist seg å fungere tilfredsstillende på regionalt plan, er kjent i kirken, og i større byer (som omfatter et eller flere prosti) er et tilsvarende samarbeidsforhold mellom fellesråd og prost allerede utprøvd.

Med et selvstendig forhold til biskopen og ivaretagelse av den vigslede strukturen, ivaretar prosten i prostifellesrådsmodellen det kirkefaglige ansvaret og deler av tilsynet ovenfor vigslede, og er med på å binde sammen kirkestrukturen utover det enkelte prostifellesråd. Dette bidrar til strategisk ledelse lokalt i samvirke med hele rDnk, og ivaretagelse av kirkefaglig og daglig ledelse med administrative funksjoner. Det påpekes også (som i utvalgsrapporten) at denne modellen unngår et over- og underordningsforhold mellom disse ulike lederrollene.

Bispedømmet mener også at dersom en i stedet for prostimodellen vurderer en videreutvikling av dagens struktur, er den todelte løsningen med råd (og administrasjonsleder) og kirkefaglig leder det beste innsteget til lokal ledelse også på dette nivået – og vil dessuten gi en enhetlig og sammenhengende ledelsesstruktur gjennom hele kirken.

Videre mener bispedømmerrådet at utvalgets utredning av ledelsesspørsmålet (og konklusjon omkring behovet for fleksibilitet) også synliggjør at prostimodellen egner seg dårlig som fellesløsning for såpass ulike behov som store og små prosti vil utgjøre.

12. Finnes det andre og bedre modeller for daglig ledelse som er å foretrekke? [Forklar hvilke(n) og hvordan foreslått modell på en bedre måte svarer ut målene for arbeidet [Fritekst]]

Hørings svar:

Innenfor prostirådsmodellen er de mest hensiktsmessige ledelsesmodellene identifisert og vurdert av utvalget.

13. Hvilke nasjonale krav til kvalifikasjoner bør stilles til den daglige lederen? [Alternativ 1: Det er tilstrekkelig at daglig leder er medlem og har et engasjement for kirkens budskap / Alternativ 2: Det må stilles nasjonale krav i tillegg til de som er oppstilt i alternativ 1. [Spesifiser i fritekst]. / Har de andre synspunkter på nasjonale krav [Fritekst]]

Hørings svar:

Hvilke krav som bør skal stilles til daglig leder i en eventuell prostifellesrådsmodell, vil være avhengig av organiseringen av den daglige ledelsen. Etter modell 3 (delt lederansvar), er medlemskap tilstrekkelig som særlig kirkelig krav utover kompetanse innen økonomi, administrasjon og ledelse. Dersom daglig leder skal stå i et overordningsforhold til den som har kirkefaglig kompetanse, bør det stilles kirkefaglige kompetansekrav, og være et tydelig bekjennelseskrav (sterkere enn et medlemskrav).

14. Müller-Nilssen-utvalget har benyttet begrepene «kirkeverge» og «prost», men poengtert at disse kan få nytt innhold og nye titler. Gitt at innholdet vil bli noe endret, bør disse titlene videreføres i ny organisering, eller bør de endres? [Titlene bør ikke endres / Titlene bør endres / begrunn og spesifiser eventuelt forslag]

Hørings svar:

Dersom prostifellesrådet blir en realitet, mener bispedømmerrådet at tittelen prost bør beholdes, og at kirkeverge kan beholdes. Prost er en tittel/nivå som er etablert i de fleste episkopale linjer i kirker som har en slik struktur, og dersom det vedtas en modell hvor prosten står i linje mellom biskop og vigslede medarbeidere enten arbeidsgivermessig og/eller som kirkefaglig ansvarlig, bør tittelen beholdes. Kirkeverge har også historiske røtter – men er relativt ny i ledelsessammenheng. Utvalgsrapporten foreslår daglig leder, og dette mener bispedømmerrådet også kan brukes. Samtidig mener bispedømmerrådet også at det uavhengig av organiseringsmodell bør legges nasjonale føringer for hva de ulike stillingene kalles for å sikre en enhetlig og forståelig kirkestruktur.

Del 2. Oppgaver og ansvar på de ulike nivåene

3. Biskopens rolle

15. Gitt at arbeidsgiveroppgavene blir samlet i prostifellesrådet, hva bør gjøres for å styrke biskopenes tilsynsansvar overfor sokn, ansatte og råd? [Fritekst]

Hørings svar:

Uavhengig av organisering mener bispedømmerrådet at biskopen bør være definert som øverste leder av prestatjenesten og andre vigslede/kirkefaglige stillinger i bispedømmet – og gjennom dette være tillagt noen arbeidsgiverfunksjoner. Dersom prostifellesrådet blir innført, bør biskopen gis anledning til å gi pålegg til prostirådet i kirkefaglige spørsmål.

For øvrig vises det til tiltakene i spm. 18.

15. Alt etter hva slags arbeidsgivermodell som velges, hva slags virkemidler bør biskopen ha for å ivareta sin leder- og tilsynsrolle? [Fritekst]

Hørings svar:

Bispedømmerådet ønsker primært en arbeidsgivermodell forankret i rDnk med delegasjon til fellesrådsnivå innenfor nåværende struktur. I denne modellen vil biskopen videreføre de samme arbeidsgiverfunksjoner som i dag, men muligens overfor flere tilsatte enn kun prester.

Dersom prostifellesrådet blir valgt modell, mener bispedømmerådet følgende:

Arbeidsgivermodell 1: I dette tilfellet bør biskopen være tydelig involvert i tilsetning i stillinger som forutsetter ordinasjon eller vigsling, og det må sikres at prostirådet ikke kan foreta slike tilsetninger uten at biskopen har en avgjørende rolle i prosessen. Ut over dette vises det til spørsmål 18, og bispedømmerådet mener at dersom en velger denne arbeidsgivermodellen, bør samtlige virkemidler som er oppført der følges opp.

Arbeidsgivermodell 2 og 3: Her mener bispedømmerådet at biskopen bør sikres en selvstendig arbeidsgiverrolle. I Modell 3 bør i tillegg biskopens rolle må styrkes overfor vigslede (og øvrige kirkefaglige) medarbeidere som er tilsatte i prostirådet.

16. Gitt at arbeidsgivermodell 2 velges der de som arbeider lokalt blir ansatt i RDNK, bør biskopen ha et selvstendig arbeidsgiveransvar, eller bør biskopens tilsynsrolle frikobles fra arbeidsgiveransvaret? [Biskopen bør ha et selvstendig arbeidsgiveransvar / Biskopens tilsynsrolle bør frikobles fra biskopens selvstendige arbeidsgiveransvar / Begrunnelse i fritekst]

Hørings svar: Biskopen bør ha et selvstendig arbeidsgiveransvar.

Begrunnelse: Bispedømmerådet mener det er vanskelig å tilrettelegge for «et tydeligere skille mellom biskopens tilsynsrolle og arbeidsgiverrollen» uten å uthule tilsynsrollen – uavhengig av både arbeidsgivermodell og kirkelig organiseringsmodell. Selv om bispedømmerådet støtter utvalgsrapportens påpekning av et behov for større rettssikkerhet for tilsatte under tilsyn og bedre saksbehandlingskrav i vigslings- og tilsynssaker, mener en likevel at et reelt tilsyn forutsetter at biskopen har en selvstendig handleevne overfor de som står under tilsyn.

Dersom biskopens bindende pålegg skal etterprøves av et organ der arbeidsgiveransvaret og/eller utøvende myndighet ligger, vil tilsynsansvaret i realiteten flyttes til dette organet (f.eks. prostirådet). Dette gjelder også for biskopens tilsyn med menigheter og råd.

Å definere biskopens lederansvar som hovedsakelig en «pastoral ledelse overfor menighetene» samtidig som man ikke gir biskopens tilsynsansvar selvstendig handleevne, gir en bisperolle som er nærmere en inspirator enn en kirkeleder – og dette mener ikke bispedømmerådet at Dnk er tjent med.

17. Hva slags oppgaver mener høringsinstansen det er viktig at biskopen ivaretar?
[Fritekst]

Hørings svar:

Uavhengig av kirkelig organisering, mener bispedømmerådet at biskopen i tillegg til arbeidsgiverrolle og tilsynsansvar bør beholde de fleste av de øvrige oppgavene som allerede innehas i dag.

Blant annet godkjenning i kirkebyggsaker, inventar og utstyr i kirker bør fortsatt ivaretas av biskopen, sammen med å være klageinstans i saker om bruk av kirker. Også godkjenning av lokal grunnordning for lokale gudstjenester, og ansvaret for forordning av gudstjenester bør ligge her.

Biskopen bør ha en rolle i prosessen med lokale planer for kirkeliv, men bispedømmerådet mener det ikke bør være en aktiv godkjenningsordning slik som dagens ordning for trosopplæringsplaner hvor hver plan aktivt skal godkjennes. I stedet kan en vurdere en ordning hvor biskopen får planer til orientering, og griper inn dersom det er behov for korrigerende og veiledning.

Begrunnelsene for at biskopen bør ha disse oppgavene springer både ut fra biskopens tilsynsrolle, men det er også fra praktiske årsaker som bedre mulighet til å se sakene i en større sammenheng, sikring av en likere praksis regionalt og nasjonalt, samling av spisskompetanse, sikring av viktige kulturelle verdier, samt at det også kan være tjenlig for prostirådet med et eksternt godkjenningsorgan å vise til i ulike situasjoner.

18. Er høringsinstansen enig eller uenig i følgende tiltak? [Helt uenig/litt uenig/verken eller/litt enig/Helt enig. Begrunn [Fritekst]]

- I. Det må etableres en tydelig forbindelse mellom biskopen, prosten og den øvrige ledelsen i prostiet som legger til rette for samarbeid og samhandling innen bispedømmet, gjennom faste møtepunkt gjennom året.
- II. Biskopen må sikres en faglig kompetent stab.
- III. Biskopen må sikres en rolle i tilsettingssaker. [Hvis enig, spesifiser hvordan?]
- IV. Biskopen må kunne innkalle alle kirkelige medarbeidere til fagsamlinger og kompetansehevende tiltak.
- V. Det bør være korte prostivisitaser for å sikre biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsynsansvar på en god måte.

I. Helt enig.

II. Helt enig.

III. Litt enig.

Begrunnelse: Modellen ved tilsetting i bispedømmerådet i dag er at biskopen er medlem av rådet på og på den måten er involvert i tilsettingssaker i vigslede stillinger. Samtidig er det rådet som gjør tilsettinger, mens biskopens tilsyn ivaretas gjennom ordinasjon/vigslingsmyndigheten. Denne ordningen sikrer både samvirke mellom råd og embete, samtidig som tilsetting foretas av rådet, skilt fra biskopens utøvelse av tilsyn, selv om biskopen er del av rådet. Bispedømmerådet mener at dersom et prostiråd blir opprettet, bør dette videreføre der, hvor en prost/geistlig representant målbærer biskopens synspunkter.

IV. Helt enig

V. Helt uenig.

Begrunnelse: Hovedfokus for biskopens menighetsvisitaser er menighetene. Av praktiske årsaker slår man ofte flere sokn sammen i en visitas, men det er fortsatt soknene som visiteres. Selv om de eventuelle prostirådene skulle få en formålsparagraf med medansvar for menighetsrådenes «vekke og nære», vil hovedansvaret fortsatt ligge hos menighetsrådene. Bispedømmerådet mener at det derfor er naturlig at et eventuelt prostiråd inkluderes i en visitas – men det er ikke nødvendig å legge opp til egne visitaser av prostier for at biskopens tilsyn med et slikt prostiråd skal ivaretas.

4. Bispedømmerådene oppgaver

19. Hva bør være de sentrale oppgavene for bispedømmerådet? [Fritekst]

Høringssvar:

For oppgaver utover tilsetnings- og arbeidsgiveransvaret, og som krever en viss regional oversikt, som arbeidsveiledning (ABV), regional fordeling av etter- og videreutdanningsressurser, tilskuddsforvaltning og kirkefaglig utvikling er bispedømmet et tjenlig nivå. Også ved fordeling av økonomiske ressurser til prestatjenesten vil bispedømmenivået – uavhengig av arbeidsgivermodell – være et tjenlig nivå. Ved siden av dette er bispedømmerådene kirkefaglige kompetanse viktig for flere av biskopens oppgaver knyttet til godkjenninger, tilsyn og visitaser. Dette mener bispedømmerådet også bør videreføres, jf. svar 17 og 18.

Bispedømmerådet mener likevel at disse oppgavene i seg selv ikke gjør det nødvendig med et eget folkevalgt organ på bispedømmenivå. Dersom prostirådet skulle innføres, ville de viktigste ansvarene for bispedømmerådene knyttet til stillinger overføres dit, og restoppgavene som ivaretas av bispedømmerådet kan utføres enten på vegne av biskopen eller på delegasjon fra Kirkerådet. Å opprettholde et folkevalgt organ på bispedømmenivå som ikke lenger har viktige og nødvendig oppgaver knyttet til stillinger, samtidig som en oppretter et nytt slikt organ på prostinivå, svekker kirkens demokrati, strukturelle enhet og fører til økt og unødvendig byråkratisering.

Bispedømmerådet ser det derfor som en konsekvens at dersom prostimodellen blir vedtatt, kan det medføre at bispedømmerådet blir overflødig.

5. Oppgaver og ansvar for nytt folkevalgt organ – prostifellesrådet

20. Bør prostifellesrådet ha en formålsbestemmelse som foreslått? [Ja / Nei. Hvis nei, spesifiser hva som ønskes endret]

Høringssvar: Nei.

Begrunnelse: Bispedømmerådet er enig i at fokuset på å «vekke og nære det kristelige liv i menighetene» er en viktig formålsbestemmelse. Bispedømmerådet er imidlertid bekymret for hva det vil si at prostifellesrådet skal «bistå» menighetene med denne oppgaven. Vi mener at dersom prostifellesråd blir innført, er det er nødvendig med en formulering som tydelig plasserer hovedansvaret for dette hos menighetene, og gjør det mindre sannsynlig at prostifellesrådet i praksis tar over denne oppgaven fra menighetene. Formuleringer som «tilrettelegge» eller «støtte» kan være bedre alternativer.

21. Müller-Nilssen-utvalget har brukt «prostifellesråd» som navn på nytt folkevalgt organ. Er dette et godt navn, eller er det andre forslag? [Ja / Nei, spesifiser / Ingen formening]

Høringssvar: Ja.

6. Oppgaver og ansvar for menighetsrådet

22. Bør menighetsrådet få et ansvar for gjennomføring av gudstjenester og kirkelige handlinger, dvs. det ansvaret som ikke er begrenset av biskopens forordning, Kirkemøtets liturgiske bestemmelser og prestenes selvstendighet gitt av ordinasjonen? [Ja / Nei / Begrunn i fritekst]

Høringssvar:

Bispedømmerrådet mener at prostifellesrådet ikke bør innføres. Dersom det likevel skulle skje, mener vi at prinsippet om at menigheten har ansvaret for områder som ikke er lagt til andre organer i kirka (negativt avgrenset ansvar), fortsatt bør være førende, og at det derfor ikke er nødvendig å spesifisere innholdsansvaret som allerede ligger i menighetsrådets formålsparagraf.

23. Bør menighetsrådets rolle i tilsetninger av de som arbeider i soknet tydeliggjøres og nedfelles i kirkeordningene eller i annet kirkelig regelverk?
[Ja. Hvis ja, spesifiser hva og hvorfor. Nei. Hvis nei, spesifiser hvorfor].

Høringssvar: Ja.

Begrunnelse: Menighetsrådet bør uavhengig av kirkelig organiseringsmodell ha medvirkning og innflytelse ved tilsetninger i stillinger som berøre dem ved å kunne oppnevne representanter med fulle rettigheter i utvalg som vil ha en rolle i tilsetninger (innstillingsutvalg/partssammensatte tilsettingsutvalg). Ved tilsetning i et eventuelt prostifellesrådsmøte, er menighetens medvirkning allerede sikret dersom hvert menighetsråd er representert i rådet.

24. Er det oppgaver i dag som gjøres av fellesrådet som heller bør ligge til menighetsrådet? Og motsatt: Oppgaver som i dag ligger til menighetsrådene som bør ligge hos prostifellesrådet? [Spesifiser i stikkordsform]

Høringssvar:

I utgangspunktet mener bispedømmerrådet at nåværende fordeling mellom menighetsråd og fellesråd er fornuftig – og legger vekt på at menighetsrådets negativt avgrensede ansvar opprettholdes. Om det vil bli naturlig å tenke annerledes om dette, kommer an på hvordan et eventuell prostimodellen implementeres, og er noe en bør komme tilbake til dersom det skulle bli aktuelt.

7. Prostimøte

25. Er det tjenlig å opprette et årlig prostimøte?
[Ja, som et rådgivende organ for prostifellesrådet innenfor bl.a. strategi og satsninger i prostiet / Ja, som et organ med formell myndighet som vedtar rammebudsjett, godkjenner årsmelding og regnskap / Nei. Hvis nei, mulig å spesifisere hvorfor.]

Høringssvar: Ja, som et organ med formell myndighet som vedtar rammebudsjett.

Del 3. Kirkelig demokrati, valg og sammensetning

8. Menighetsrådet og prostifellesrådet

26. Utvalget har vurdert hvordan prostifellesrådet bør velges, og foreslår at prostifellesrådet velges av menighetsrådene. Er høringsinstansen enig i dette? [Enig. Begrunn / Uenig. Begrunn / Andre forslag [Fritekst]]

Høringssvar: Ja.

Begrunnelse: Det er krevende med mange direkte valg. Bispedømmerådet mener prostifellesrådet ikke bør implementeres, men dersom det likevel blir en realitet, mener bispedømmerådet at dersom et eventuelt prostifellesråd får et årsmøte med formell myndighet, sikres de direktevalgte menighetsrådsrepresentantene direkte innflytelse over prostifellesrådets prioriteringer.

27. Utvalget foreslår én representant fra hvert menighetsråd i prostifellesrådet. Enig?
[Enig / Uenig. Hvis uenig, spesifiser endring]

Høringssvar: Enig.

28. Bør det være kommunal representasjon i prostifellesrådet?
[Ja, med full stemmerett / Ja, med møte- og talerett / Nei / Eventuell fritekstkommentar]

Høringssvar: Nei.

Fritekstkommentar: Bispedømmerådet følger hovedutvalgets mindretalls vekt på de prinsipielle motforestillinger (Utvalgsrapporten s. 43-44) knyttet til religionspolitisk likebehandling og Dnk's selvstendighet – uavhengig av valg av kirkelig organiseringsmodell.

29. Har høringsinstansen andre synspunkter på menighetsrådets og prostifellesrådets sammensetning? [Fritekst]

Høringssvar:

Bispedømmerådet ønsker å presisere at ingen av de foreslåtte løsningene for valg av prostiråd egentlig er gode: En direktevalgsordning vil være krevende sammen med andre direkte kirkelige valg og vil føre til demokratitrøtthet og være vanskelig å mobilisere interesse for. Samtidig er et indirekte valg et demokratisk problem, siden det betyr at det organet som har størst innflytelse på lokalkirken (prostirådet) altså ikke er direkte valgt. Å implementere et organ som prostifellesrådet med tilstrekkelig demokratisk legitimitet, spesielt overfor kommunen som samarbeidspartner, er en utfordring ved prostimodellen, og synliggjør en ytterligere årsak til at prostifellesrådet ikke bør implementeres.

9. Bispedømmerådet

30. Hvilken sammensetning av bispedømmerådet bør velges?
[Alternativ 1: Kirkemøtemedlemmer valgt fra bispedømmet (som i dag) / Alternativ 2: Et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd / Alternativ 3: Kirkemøtemedlemmene valgt fra bispedømmet og et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd (utvalgets anbefaling)]

Høringssvar: Alternativ 3: Kirkemøtemedlemmene valgt fra bispedømmet og et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd (utvalgets anbefaling).

10. Kirkemøtet

31. Bør antall Kirkemøte-medlemmer fra hvert bispedømme fastsettes (vektes) i forhold til medlemstall i bispedømmet? [Ja / Nei / Begrunnelse i fritekst]

Hørings svar: Nei.

Begrunnelse: Bispedømmerådet mener at det, uavhengig av kirkelig organiseringsmodell, er grunn til å vekte stemmer ulikt basert på faktorer som f.eks. geografi. Kirken er også en synodal størrelse, og i det kirkelige demokratiet er det ikke bare enkeltmedlemmer som representeres, men også kirkelige enheter som sokn, råd, og embeter. Derfor er det naturlig at flere faktorer regnes med i fordelingen av mandater til kirkemøtet. Prinsipielt mener bispedømmerådet derfor at hvert bispedømme skal ha samme antall mandater til kirkemøtet.

32. Bør ordningen med valg av prest til Kirkemøtet avvikles? [Ja / Nei / Begrunnelse i fritekst]

Hørings svar: Nei

Begrunnelse: Bispedømmerådet mener at kategoriene «prest» og «lek kirkelig tilsatt» bør beholdes ved valg til Kirkemøtet for å sikre at flertallet av kirkemøtets valgte medlemmer består av medlemmer som ikke arbeider i kirken.

33. Bør ordningen med valg av lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles? [Ja / Nei / Begrunnelse i fritekst]

Hørings svar: Nei

Begrunnelse: Viser til pkt.32 over.

34. Hvis ordningen med valg av prest og/eller lek kirkelig tilsatt avvikles, i hvilken grad bør prester og leke kirkelig tilsatte være valgare til Kirkemøtet? [De bør være valgare som folkevalgte, med unntak av ansatte på bispedømmekontorene og i Kirkerådets sekretariat / De bør ikke være valgare / Annet, spesifiser].

Hørings svar:

De bør i dette tilfellet være valgare som folkevalgte, med unntak av ansatte på bispedømmekontorene og i Kirkerådets sekretariat

35. Andre merknader til Kirkemøtets sammensetning? [Fritekst]

Hørings svar:

Bispedømmerådet understreker at ansvaret for å ivareta samisk kirkeliv er et nasjonalt ansvar, selv om de tre nordligste bispedømmene har et særlig ansvar. Derfor mener bispedømmerådet at samisk kirkeliv blir en tydeligere stemme med representanter som er valgt i tillegg til ordinære representanter. Samtidig er det viktig å knytte disse mandatenes representasjon til de tre nordligste bispedømmene som har et særskilt ansvar for samisk kirkeliv, slik at også bispedømmene ansvarliggjøres.

Bispedømmerådet følger hovedutvalgets anbefaling om at representanter for samisk kirkelig og døvekirken kommer i tillegg til disse bispedømmenes representanter (utvalgsrapporten s. 79), men anfører at disse mandatene likevel bør knyttes til disse bispedømmene.

Bispedømmerrådet mener også at det bør kunne velges samiske representanter til Kirkemøtet i tillegg til ordinære mandater også fra andre bispedømmer enn de tre nordligste. Dersom samisk kirkeliv faktisk er et nasjonalt ansvar, bør også samiske stemmer kunne representeres fra ulike deler av hele landet, også fra f.eks. Oslo.

11. Kirkerådet

36. Hvordan bør Kirkerådet velges hvis det er flere lister i Kirkemøtet?
[Flertallsvalg / Forholdsvalg (listevalg) / Avtalevalg / Avtalevalg hvis gruppene blir enige. Hvis ikke: forholdsvalg / En annen ordning. Forklar i fritekst].

Hørings svar: Forholdsvalg (listevalg)

37. Hvordan bør Kirkerådet sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles?

[1. Av leder, 15 andre folkevalgte medlemmer og preses i Bispemøtet (utvalgets forslag) / 2. Av leder, elleve andre folkevalgte medlemmer og preses i Bispemøtet / 3. På annet hvis; spesifiser]

Hørings svar: 1. Av leder, 15 andre folkevalgte medlemmer og preses i Bispemøtet (utvalgets forslag)

38. Hvordan bør Kirkerådet sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt ikke avvikles?

[1. Av leder, elleve folkevalgte medlemmer, fire prester, en lek kirkelig tilsatt og preses i Bispemøtet (som i dag) / 2. Av leder, elleve folkevalgte medlemmer, en prest, en lek kirkelig tilsatt og preses i Bispemøtet / 3. På annet hvis; spesifiser]

Hørings svar: Av leder, elleve folkevalgte medlemmer, fire prester, en lek kirkelig tilsatt og preses i Bispemøtet (som i dag)

39. Hvilket alternativ for krav til balanse mellom kvinner og menn i Kirkerådet bør anvendes?
[Krav om minst 40 prosent kvinner og menn i Kirkerådet etter valgoppgjøret / Krav om minst 40 prosent kvinner og menn på valglisten]

Hørings svar: Krav om minst 40 prosent kvinner og menn i Kirkerådet etter valgoppgjøret

Del 4. Relasjon til kommunene og ny prostiinnndeling

12. Om relasjon til kommunene

Dersom Kirkemøtet beslutter en ordning med prostifellesråd;

40. Hvilke av de tiltakene som er nevnt nedenfor er viktig for å opprettholde og

videreutvikle en god relasjon mellom kirke og kommune? [For hvert alternativ: Svar på en skala fra 1-5, der 5 er veldig viktig, mens 1 er helt uviktig]

- a. Videreføre en én til én-relasjon mellom kommune og prostifellesrådet i forbindelse med budsjettprosesser og annet samarbeid mellom kirke og kommune, slik det i dag er det mellom kommunene og fellesrådet.
- b. Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode.
- c. Styrke kirkens rolle som samskappingsaktør for kommunene, ved å skape nye tilbud sammen og samarbeide om eksisterende prosjekt.
- d. Annet; spesifiser i fritekst

Høringsvar:
 a) 5
 b) 5
 c) 4

13. En ny prostistruktur

41. I hvilken grad mener dere utvalget har pekt på de relevante hensynene som det bør legges vekt på ved fastsetting av nye prostigrenser. Svar på en skala fra 1-5 der 5 er veldig relevant, mens 1 er veldig irrelevant. Er det eventuelt andre hensyn som bør vektlegges? [Fritekst]

Høringsssvar:

- | | |
|--|--|
| 1. Medlemsstørrelse | 4 |
| 2. Geografisk størrelse | 5 |
| 3. Identitet/naturlig område | 5 |
| 4. Antall sokn | 3 |
| 5. Antall prostier i bispedømmet | 3 |
| 6. Antall kommuner | 5 |
| 7. Kjente strukturer i kirken og samfunnet | 5 |
| 8. Andre særlige hensyn: | Bispedømmerådet mener det er særlig viktig å ta hensyn til samisk og kvensk kirkeliv i utarbeidelsen av eventuelle prostistrukturer. |

42. I hvilken grad oppleves dagens prostigrenser som hensiktsmessige for etablering av prostifellesråd? [Svært hensiktsmessig / Nokså hensiktsmessig / Verken eller / Nokså lite hensiktsmessig / Svært lite hensiktsmessig].

Høringsssvar: Nokså lite hensiktsmessig

43. Andre synspunkter på prostistrukturen, for eksempel hva som er en egnet størrelse på

et nytt arbeidsgiverorgan? [Fritekst]

Hørings svar:

Nord-Hålogaland bispedømmeråd mener at de geografiske avstandene i vårt bispedømme gjør at et nytt arbeidsgiverorgan på et nivå mellom fellesråd og bispedømmeråd ikke er hensiktsmessig (se pkt. 5), og at den mest tjenlige organiseringen for å nå målet om én felles arbeidsgiverlinje ble skissert i pkt. 10A.

14. Samisk kirkeliv

44. Bør det velges en egen samisk representant i prostifellesrådet i de prostiene som har minst ett sokn som ligger i forvaltningsområdet for samisk språk? [Ja / Nei / Begrunnelse]

Hørings svar: Ja.

Begrunnelse: Bispedømmerådet mener at prostirådsmodellen ikke bør innføres, men dersom det likevel skjer, mener vi at en egen samisk representant på prostinivå vil bidra til synliggjøring og bevisstgjøring, og at dette er et ansvar kirken må ta. Det er viktig at kirken ansvarliggjøres i det å fremme samisk kirkeliv både regionalt og lokalt. Samisk kirkeliv er ikke et eksotisk innslag i Den norske kirke, men et levende samfunn av mennesker som bidrar med sin rikdom til mangfoldet i våre menigheter. Bispedømmerådet mener derfor at samtlige eventuelle prostiråd i de tre nordligste bispedømmerådene bør ha en egen samisk representant – og ikke bare i samisk språkforvaltningsområde. Som del av fornorskingsprosessen har kirken bidratt til å fortrenge samisk språk, kultur og identitet over hele landet – og derfor bør kirken nå ta ansvar for å styrke samisk identitet og oppmuntre til å uttrykke den.

45. Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering på lokalt nivå? [Fritekst]

Hørings svar:

På lokalt nivå bør menighetsrådene i de tre nordligste bispedømmerådene gis et ansvar for at samisk kirkeliv uttrykkes gjennom kirkens lokale mål og planer. Lokalmenighetene bør kunne tilby samisk innhold, både med og uten samisk språk, som en naturlig og selvfølgelig del av sitt totaltilbud. Alle menigheter må legge til rette for at det stilles spørsmål angående bruk av samisk og kvensk språk eller uttrykk i gudstjenester og kirkelige handlinger som skal foregå i soknet. Dette må innarbeides slik at det blir rutinespørsmål i de ulike samtaler de ansatte og frivillige har i forbindelse med dåp, vielser, begravelser og gudstjenester.

46. Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering med folkevalgt organ på prostinivå? [Fritekst]

Hørings svar:

Dersom prostirådet blir implementert, bør en som arbeidsgiver sørge for at tilsatte har eller utvikler den nødvendige kompetansen for å kunne følge opp menighetenes ansvar for tilbud på samisk språk eller med samisk innhold.

47. Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i en ny kirkelig organisering på nasjonalt nivå?

[Fritekst]

Høringssvar:

Samisk kirkeråd bør opprettholdes og styrkes.

15. Andre innspill eller synspunkter

48. Dersom dere har andre innspill eller synspunkter til rapporten eller saken om kirkelig organisering kan de skrives her [Fritekst]

Høringssvar:

Bispedømmerådet mener at utredningen og høringen bære preg av å ha et for smalt fokus på kirken kun som organisasjon. En har ikke i tilstrekkelig grad reflektert over kirken som teologisk størrelse og hva dette særpreget har å si for hvordan kirken bør organiseres og ledes. Bispedømmerådet etterlyser en slik refleksjon, og mener at dette ville kunne gitt verdifulle innspill til forståelsen av demokratiet i kirken, de vigsledes plass og samspillet mellom forvaltningsnivåene og lokalmenigheten. En organisering bør springe ut av hva som er kirkens hovedoppdrag.

Videre mener Nord-Hålogaland at utredningens behandling av samisk og kvensk kirkeliv er særdeles mangelfull. For det første setter et likhetstegn mellom samisk kirkeliv og de samiske språkforvaltningsområdene, mens samisk kirkeliv både er mye større enn dette, og samtidig også hele kirkens ansvar.

For det andre blir samisk kirkeliv behandlet som et interessefelt som enkelt kan ivaretas gjennom representasjon i ulike organer. Det er godt og viktig med representasjon. Men utfordringen er at Den norske kirkes ivaretagelse av og arbeid med samisk og kvensk kirkeliv er bygget opp over kirkeråds- og bispedømmerådestrukturen. Dersom denne strukturen, eller strukturens forhold til menighetene, endres, vil man også måtte bygge opp hele Den norske kirkes arbeid med samisk og kvensk kirkeliv fra bunnen av. Det er også vanskelig å se for seg at prostiråd kan bli egnede fagmiljøer for arbeid innen disse feltene.