

Folkevalgte som kirkelig styringstjeneste, biskopens tilsyn og ledelse, og ordning for daglig ledelse – drøftingsnotat

Kirkerådet har lagt opp til at Kirkemøtet 2023 skal gi føringer for videre arbeid med regelverk om:

1. Folkevalgte som kirkelig styringstjeneste
2. Biskopens tilsyn og ledelse
3. Ordning for daglig ledelse

Dette notatet drøfter ulike problemstillinger og løsningsforslag knyttet til disse tre temaene, som et grunnlag for samråd mellom soknets organer på den ene siden og bispedømmerådet og Kirkerådet på den andre. Innledningsvis gir notatet et teologisk og organisasjonsmessig bakteppe for de konkrete temaene som tas opp.

1. Kirkeorganisering i et luthersk perspektiv

Styringen av Den norske kirke tar utgangspunkt i en luthersk forståelse av at kirken er samfunnet av de hellige, dvs. alle de døpte. Innenfor dette fellesskapet står alle på samme plan; det er ingen skiller mellom en geistlig stand og lekfolket. Ut fra en luthersk menighetstenkning er det kirken som helhet, altså hele fellesskapet, som har de kirkelige styringsfullmaktene. Kirken har likevel en særskilt tjeneste som forkynner evangeliet og forvalter sakramentene, og denne tjenesten er nødvendig for at kirken skal opprettholdes. De som er satt til denne tjenesten, *utgår fra* menigheten, men står samtidig *overfor* menigheten.

Med dette som utgangspunkt har den praktiske organiseringen av kirken handlet om hensiktsmessighet, og kirken har i stor grad har vært styrt på samme måte som samfunnet for øvrig. De lutherske fyrstene, også de dansk-norske kongene, ble tradisjonelt sett på som kirkens fremste medlem, som dermed kunne representere menighetene.

De demokratiske organene i kirkeorganisasjonen reflekterer både den generelle demokratiske utviklingen i samfunnet og er fullt ut i pakt med det lutherske synet på menigheten. Når styringsfullmaktene etter luthersk forståelse er forankret i hele menighetens ansvar for kirkens oppdrag, får ledere sitt mandat fra fellesskapet gjennom dets demokratiske valgte organer. Dette gir legitimitet til både valgte rådsledere og tilsatte ledere.¹ Det statlige kirkestyret er avvirket, og Den norske kirke styres gjennom demokratiske styringsorganer som utgår fra kirkelige valg. Kirkemøtet er øverste organ i og for Den norske kirke.

Menigheten opprettholdes og ledes dessuten ved forkynnelse og sakramentsforvaltning. Dette pastorale ansvaret rommer oppgaven med å verne om kirkens lære, samt veiledning og sjelesorg.

¹ Demokrati- og folkevalgtutvalgets utredning (2022) s. 49

Samvirkemodellen

Da Kirkemøtet ble opprettet i 1984, oppsto et behov for en mer prinsipiell avklaring av forholdet mellom de kirkelige rådene som styringsorganer og den ordinerte tjenesten med prester og biskoper. I 1987 kom utredningen *Kirkens embete og råd* som ble retningsgivende for senere tilrettelegging av preste- og bispetjenesten i Den norske kirke.² Utredningens modell er ofte kalt «embete og råd», men Müller-Nilssen-utvalget foreslo at uttrykket «samvirkemodellen» bør brukes i stedet fordi «embete» i stor grad er gått ut av bruk som betegnelse på tjenesten med ord og sakrament. Kirkerådets demokrati- og folkevalgtutvalg understreket i 2022 at den «kirkelige styringsmyndighet konstitueres ved at menighetens og kirkens folkevalgte representanter og representant for den særskilte tjeneste med ord og sakrament (prest, prost og biskop) sammen utgjør styringsorganer på alle kirkens nivåer»³.

De kirkelige rådene, der de valgte medlemmene og representanten for den særskilte tjenesten sitter sammen, representerer menigheten som «styrings- og ansvarsorganer, der alle spørsmål kan og skal drøftes. Intet er rådene uvedkommende»⁴. Kirkestyret utgjøres av den kompetansen som de leke og den særskilte tjenesten hver for seg og i fellesskap representerer. Prestens rolle i rådet er at «embetets ansvar må være å sørge for at rådet nettopp virker som ekte styringsorgan, som utøver strategisk kristelig ledelse. Nettopp i rådet må presten være prest».⁵ Demokrati- og folkevalgtutvalget påpekte dessuten at «[a]rbeidet i de representative organer skal skje i forpliktelse for/på kirkens læregrunnlag».⁶

Selv om samvirkemodellen fortsatt ligger til grunn for sammensetningen av rådsorganene, er det grunn til å påpeke at utviklingen etter 1987 inneholder flere forhold som har påvirket modellen. Det viktigste er at Kirkemøtet har avløst Kongen som kirkestyre, og det er dermed et folkevalgt kirkelig organ som er øverste myndighet i kirken. Et annet sentralt trekk er at rettssubjektet Den norske kirke har blitt arbeidsgiver for prestene, og at Kirkemøtet og Kirkerådet utøver arbeidsgiveroppgaver.

Biskopens tilsyn og ledelse

I Den norske kirke er biskopene på en særlig måte kalt til å være ledere med et overordnet ansvar for kirkens lære og liv. I tjenesteordning for biskoper er tilsynsansvaret definert slik: «Biskopen skal gjennom forkynnelse og sakramentsforvaltning ta vare på den apostoliske lære etter Guds ord og vår kirkes bekjennelse, fremme og bevare enheten i Guds kirke og rettlede og oppmuntre bispedømmets menigheter, kirkelig tilsatte og øvrige medarbeidere.»⁷ Virkemidlene for tilsynsansvaret er i første omgang råd og veiledning, men biskopen kan også gi «bindende pålegg», det vil si å gi anvisninger i lærespørsmål om presters og andre

² Utredningen ble utarbeidet av en arbeidsgruppe nedsatt av Kirkerådet i mars 1986. Den direkte foranledningen, foruten kirkemøtesaken et drøyt år før, var NOU 1985:21 *Den norske kirke og læren*.

³ Demokrati- og folkevalgtutredningen s. 10

⁴ *Kirkens embete og råd* s. 93

⁵ *Kirkens embete og råd* s. 95.

⁶ Demokrati- og folkevalgtutredningen s. 10.

⁷ Tjenesteordning for biskoper § 1.

kirkelig ansattes tjenesteutøvelse. Slike bindende pålegg kan prinsipielt også gi arbeidsrettslige konsekvenser for kirkelig ansatte. Bispemøtet uttalte i BM sak 8/16 *Kirkens tilsynstjeneste i lys av ny kirkeordning* blant annet følgende:

«Biskopen er medlem i bispedømmerådet og Kirkemøtet, med en kompetanse til å tolke kirkens lære og oppdrag og gjennom dette ta del i en strategisk og helhetlig ledelse av kirken. Alle i kirken har tolkningsrett, men biskopene har gjennom sitt embete en tolkningsplikt.»⁸

Prinsipielt sett er dette den samme type ledelse som prestedtjenesten utøver lokalt, gjennom forkynnelse, undervisning og sakramentsforvaltning, og gjennom å sitte i soknets rådsorganer. Det har ikke vært vanlig å kalle prestens pastorale ledelse for «tilsyn». Det er et begrep som er forbeholdt bispetjenesten. Men i en tradisjonell luthersk forståelse av bispeembetet er det ikke en prinsipiell forskjell mellom prestedtjeneste og bispetjeneste. De fullmaktene biskopene har med å føre tilsyn, skjer altså på et pragmatisk, ikke prinsipielt grunnlag.

Biskopens tjeneste anerkjennes på en særlig måte som et synlig tegn på kirkens enhet og apostolisitet, dvs. at kirken står i en tradisjon som går tilbake til apostlene. Økumeniske avtaler mellom Den norske kirke og andre kirkesamfunn har bidratt til å styrke biskopens posisjon i denne sammenhengen.⁹

En viktig del av biskopens tilsynsrolle er å prøve og vigsle prester og andre som gjør tjeneste i kirken, samt å gi tjenestebrev til vigslende som tiltrer en ny stilling. Biskopen representerer også her kirkens enhet.

2. Noen arbeidsrettslige rammer

Arbeidsgiverbegrepet kan defineres på ulike måter. I NOU 2021: 9 *Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv* omtales det slik:

«Arbeidsgiver er arbeidstakerens kontraktspart i arbeidsforholdet, det vil si den som har ansatt arbeidstakeren for å utføre arbeid for seg, jf. § 1-8 andre ledd. Arbeidsgiveren kan være en person eller en virksomhet. Til rollen som arbeidsgiver er det knyttet en rekke plikter i lovgivningen. Dette betegnes gjerne som arbeidsgiverplikter eller arbeidsgiveransvar. Det er arbeidsgiver som skal sørge for at arbeidsmiljølovens bestemmelser blir overholdt, jf. § 2-1. Arbeidsgiveren er den sterke parten i avtaleforholdet, som i kraft av sin styringsrett løpende treffer ensidige avgjørelser av betydning for arbeidsforholdet. Det er nær sammenheng mellom arbeidsgivers styringsrett og det at arbeidsgiver er gitt et hovedansvar for at arbeidsmiljøloven overholdes.»¹⁰

⁸ BM sak 8/16 s. 5.

⁹ Spesielt Porvoo-avtalen mellom de lutherske kirkene i Norden og Baltikum og de anglikanske kirkene på De britiske øyer.

¹⁰ NOU 2021: 9 side 257.

Etter arbeidsmiljøloven er arbeidsgiveransvaret som det klare utgangspunktet knyttet til arbeidstakerens kontraktsmotpart. Dette skaper tydelige ansvarsforhold. Samtidig er det i rettspraksis utviklet en ulovfestet «gjennomskjæringsnorm» i de tilfellene hvor de formelle relasjonene ikke samsvarer med de reelle forholdene. Normen er stadfestet i lovens forarbeider. I slike tilfeller kan arbeidsgiveransvaret plasseres hos et annet rettssubjekt eller på særskilt grunnlag deles mellom flere.

I arbeidsmiljøloven § 1-8 andre ledd fremgår det videre at det som i loven er lagt på arbeidsgiver, gjelder tilsvarende for den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten. Arbeidsmiljøloven har med dette også et funksjonelt arbeidsgiverbegrep.

Det er opp til arbeidsgiver å bestemme hvem som på vegne av arbeidsgiver skal utøve arbeidsgiverfunksjoner, og hvordan dette skal gjøres. Dersom arbeidsgiver ønsker at ulike arbeidsgiverfunksjoner skal utøves av ulike personer er det ingenting i veien for det. Dette vil være en del av styringsretten i vid forstand. Arbeidsgiveren kan altså delegerer utøvelsen av arbeidsgiverfunksjoner til bestemte organer eller personer internt, dvs. utenfor den kretsen av øverste ledelse som uansett kan opptre på vegne av arbeidsgiveren. I tillegg kan arbeidsgiverfunksjoner også delegeres eksternt, dvs. til et annet rettssubjekt. Når arbeidsgiverfunksjoner delegeres, beholder arbeidsgiveren ansvaret. Noen sentrale funksjoner må beholdes hos arbeidsgiver. Når utøvelsen av ulike arbeidsgiverfunksjoner er delt på flere, må det som nevnt være klart at det er samsvar mellom formell og reell arbeidsgiver. Et hovedpoeng er hvordan organiseringen påvirker ansattes mulighet til å forholde seg til arbeidsgiver, for eksempel når det gjelder rettigheter etter arbeidsmiljøloven, som medvirkning og ansvar for vernebestemmelsene.

Det er ikke en ukjent problemstilling at arbeidsgiveransvaret utøves av noen som ikke er ansatt i samme subjekt som arbeidstakeren. Dette vil typisk kunne gjøre seg gjeldende for arbeidstakere som for eksempel er leid ut fra et selskap til et annet, hvor utleier har det overordnede ansvaret og de formelle arbeidsgiverfunksjonene, mens innleier har det daglige ansvaret og utøver den daglige ledelsen.

Dersom arbeidsgiver ønsker å definere «kirkefaglig ledelse», og legge denne til enkelte ledere, mens øvrige spørsmål anses som «administrativ ledelse» og utøves av andre ledere, ligger dette helt klart innenfor arbeidsgivers rett til å lede og organisere arbeidet. Det er likevel viktig at innholdet i begrepene og forståelsen av hvordan dette praktiseres, må være tydelig, tilgjengelig og mulig for arbeidstakerne å forholde seg til.

Så lenge det er klart gjort rede for hvilke funksjoner prostens skal utøve på vegne av fellesrådet, lar dette seg gjøre. I vårt tilfelle er det også viktig å peke på at prostens i denne sammenhengen ikke utøver ledelse på vegne av sin egen arbeidsgiver som er rettssubjektet Den norske kirke, men på vegne av fellesrådet. Situasjonen vil tilsvare den hvor det leies inn en prosjektleder fra et konsultantselskap som leder et prosjekt med virksomhetens egne ansatte. Det er i utgangspunktet ikke arbeidsrettslige skranker for dette.

Kirkemøtet kan i kraft av sin organiseringsmyndighet legge generelle føringer for soknets rolle som arbeidsgiver, for eksempel i et felles personalreglement for alle arbeidsgivere i trossamfunnet.

3. De valgte styringstjeneste

I Den norske kirke har de valgte rådene styringsfullmaktene. Rådene har slik mandat på vegne av hele fellesskapet.

Trossamfunnsloven forutsetter at Den norske kirke skal være demokratisk styrt, med et valgt kirkemøte som høyeste organ og et valgt menighetsråd som organ for hvert sokn. Kirkemøtet har myndighet til å opprette andre demokratiske organer. Kirkeordningen fastslår at i kommuner med flere sokn skal det være et kirkelig fellesråd, samt at hvert bispedømme skal ha et bispedømmeråd.

Menighetsrådet

Menighetsrådet er styringsorgan for soknet. Rådet har som oppgave å «vekke og nære det kristelige livet i soknet»; det legger en helhetlig plan for menighetsarbeidet, har jevnlig kontakt med de ansatte og frivillige i soknet, og følger opp arbeidet. I en del større sokn har menighetsrådet administrativ hjelp i form av en daglig leder/sekretær for menighetsrådet, som også kan ta vare på noen arbeidsgiverfunksjoner. Svært mange steder er imidlertid sparsom administrativ støtte direkte til menighetsrådet.

Kirkelig fellesråd

Kirkelig fellesråd skal ivareta administrative og økonomiske oppgaver på vegne av soknene. Fellesrådet har arbeidsgiveransvar, forvalter kirkebygg og ivaretar soknens interesser overfor kommunen. Dessuten forvalter fellesrådet tilskuddet fra kommunen og fordeler og samordner ressursene til soknene, og utarbeider mål og planer for virksomheten i fellesrådsområdet på grunnlag av virksomhetsplanene for menighetene v/menighetsrådet.¹¹ Fellesrådet har alltid en daglig leder som utøver myndighet på vegne av rådet. Organiseringen forutsetter god kommunikasjon og samarbeid mellom fellesråd og menigheter – representert både ved valgte råd og ansatte.

Spørsmål:

- 1. Hva er viktig for god oppgavefordeling og samhandling mellom menighetsråd og fellesråd?**
- 2. Hva skal til for at menighetsrådet og fellesrådet kan utøve sitt styringsansvar på en god måte?**

¹¹ I kommuner med ett sokn er det menighetsrådet som ivaretar de oppgavene som kirkelig fellesråd har i kommuner med flere sokn.

Bispedømmerådet

Bispedømmerådet består av direkte valgte representanter for menighetene, en representant for prestene, en representant for øvrig kirkelig ansatte, samt biskopen. Sistnevnte representerer tjenesten med ord og sakrament i rådet. Rådet skal i en ny organisering i mindre grad enn før¹² utøve arbeidsgiverfunksjoner og styrkes som strategisk organ for kirken regionalt.

Kirkemøtet (og Kirkerådet)

Kirkemøtet er i dag, med noen få unntak, sammensatt av medlemmene av bispedømmerådene. Også her vil biskopene samlet representere tjenesten med ord og sakrament. Kirkemøtet er Den norske kirkes øverste organ med myndighet til å bestemme i alle spørsmål som angår kirken som trossamfunn. Kirkemøtet har selv pålagt seg særregler i spørsmål av læremessig karakter – herunder kirkens liturgier – som gir biskopene en større myndighet i disse sakene enn i andre saker. Kirkerådet er Den norske kirkes øverste utøvende organ mellom kirkemøtene.

Spørsmål:

- 3. På hvilke områder er det størst behov for bispedømmerådet som strategisk organ?**
- 4. Hvordan kan bispedømmerådene og Kirkemøtet best mulig være i dialog med de valgte rådene i soknet?**

4. Kirkelig fellestråd som arbeidsgiverorgan

Kirkemøtets vedtak forutsetter som utgangspunkt at kirkelig fellestråd skal ivareta utøvelsen av arbeidsgiverfunksjonene (det som i en viss forstand kan kalles styringsretten) for alle ansatte som arbeider i soknet. Prestene skal fortsatt ha rettssubjektet Den norske kirke som arbeidsgiver, men de fleste arbeidsgiverfunksjonene, deriblant daglig ledelse, delegeres til fellestrådet.

Prinsippvedtaket i Kirkemøtet 2022 setter også noen andre premisser for utøvelsen av daglig ledelse: For det første skal prestetjenesten organiseres under prostens ledelse, og distriktet kan i mange tilfeller være større enn dagens fellestrådsområder. Den mest nærliggende tolkningen er da at prostiet fortsatt er tjenestedistrikt for prestene. For det andre presiserer vedtaket at det ikke skal være krav om sammenslåing av fellestråd. Det må tas høyde for at det store flertallet av dagens prostier består av mer enn én kommune. I praksis betyr det at det de fleste steder ikke lar seg gjøre at ett fellestråd ivaretar arbeidsgiveransvaret for både prestene og alle fellestrådsansatte i prostiet. Kirkemøtets vedtak legger opp til at det skal stimuleres til samarbeid mellom fellestråd.

En mulighet er at ett av fellestrådene i hvert prosti får oppgaven med å ivareta arbeidsgiveroppgaver for prestene i hele prostiet. Dette fellestrådet må ha tilstrekkelig administrativ kapasitet og lederkraft til å kunne overta en slik oppgave. Prosten og

¹² Rådet vil utøve arbeidsgiverfunksjoner for de ansatte ved bispedømmekontorene og ev. prostene.

kirkevergen vil sammen utøve arbeidsgiverfunksjoner både for prestene og de fellesrådsansatte, på vegne av fellesrådet.

Et viktig spørsmål å besvare blir dermed hvor stort et fellesråd må være for at det skal kunne ivareta arbeidsgiveransvaret for prestene. Bispedømmekontoret/det nasjonale rettssubjektet kan ivareta enkelte arbeidsgiveroppgaver for prestene, og eventuelt også for fellesrådsansatte. Det kan gjelde for eksempel lønnsutbetaling, HR-oppgaver, konfliktløsning, faglig kontakt og utvikling / videre- og etterutdanning.

Det må videre tas stilling til om prosten kan ivareta faglig ledelse for flere fellesråd, eventuelt ved at myndighet i noen fellesråd delegeres til en sokneprest, eller om innføring av ny organisering er avhengig av at ett og samme fellesråd ivaretar arbeidsgiveransvaret for alle ansatte i prostiet. Her legges det første synspunktet til grunn. Og på det grunnlaget kan det etableres en todelt daglig ledelse hvor prosten har sete i fellesrådet, og prost og daglig leder/kirkeverge begge utøver arbeidsgiverfunksjoner på vegne av fellesrådet. Arbeidsgiverfunksjoner på soknenivå kan ivaretas ved at prost delegerer kirkefaglige funksjoner til sokneprest (eller eventuelt en annen kirkefaglig medarbeider). Kirkevergen delegerer administrative funksjoner til en daglig leder/sekretær for menighetsrådet. Dette trenger ikke skje parallelt; en sokneprest kan utøve arbeidsgiverfunksjoner i par med kirkevergen dersom det ikke finnes administrative ressurser tilgjengelig i soknet.

Dette gir noen alternativer for fellesrådets ivaretagelse av arbeidsgiveransvaret for både prester og fellesrådsansatte:

1. Fellesrådsområdet inneholder flere prostier.¹³ Prostiene bør sammenfalle med kommunegrensen.¹⁴
2. Fellesrådsområde og prosti sammenfaller.¹⁵ Fellesrådet får delegert arbeidsgiveroppgaver, herunder daglig ledelse, for prestene.
3. Flere fellesråd i et prosti slår seg frivillig sammen, slik at det blir ett samlet fellesråd for hele prostiet. I praksis stort sett likt alternativ 2 over. De oppgavene som er gitt fellesrådet i kirkeordningen, vil bli ivaretatt av det felles fellesrådet. En variant er at noen av fellesrådene i prostiet slår seg sammen.
4. Det samme fellesrådet som får delegert daglig ledelse av prestene, overtar også arbeidsgiverfunksjoner for ett eller flere av de andre fellesrådene i prostiet (vertsfellesråd). Ansatte i øvrige fellesråd blir enten virksomhetsoverdratt eller vertsfellesrådet får delegert arbeidsgiverfunksjoner for kirkefaglig (eventuelt alle) ansatte etter samme modell som for prestene. Fellesrådet i de øvrige kommunene består, og ivaretar de oppgavene i kirkeordningen § 17 mv. som ikke direkte har sammenheng med arbeidsgiveransvaret. Fellesrådene kan også samarbeide på andre områder, uten at de blir fullt sammenslått.

¹³ Dette gjelder Oslo, Bergen, Trondheim og Stavanger.

¹⁴ Bergen og Stavanger har prostier som er bare delvis innenfor kommunegrensen.

¹⁵ Gjelder åtte kommuner. Prostistrukturen gjennomgås for å se om dette kan skje flere steder enn i dag.

5. Ingen av fellesrådene har kapasitet til å overta arbeidsgiverfunksjoner for prestene. Kirkefaglig daglig ledelse for så vel prester som fellesrådsansatte i prostiet ivaretas av prosten (direkte eller ved delegert myndighet), som i de andre modellene. Administrativ ledelse av prestene blir værende i bispedømmerrådet og utøves delvis av prosten og delvis av bispedømmekontoret. Det er også mulig å tenke seg at fellesrådene ber bispedømmerådene påta seg hele eller deler av arbeidsgiveransvaret for ansatte i soknet.

Det kan også tenkes ulike hybridvarianter av disse modellene.

Spørsmål:

- 5. Gir beskrivelsen et dekkende bilde av mulige alternativer for organisering og samarbeid?**

5. Daglig ledelse

Kirkemøtet har vedtatt at den daglige ledelsen skal være todelt, og kirkefaglig og administrativ leder skal være sidestilt. Videre følger det av vedtaket at prestetjenesten skal organiseres under prostens ledelse.

Som nevnt i forrige avsnitt, vil en nærliggende fordeling av daglig ledelse være at prosten på vegne av fellesrådet utøver den faglige ledelsen av alle vigslede og ikke-vigslede kirkefaglig ansatte, og at kirkevergen utøver det som i Kirkemøtets vedtak er omtalt som «administrativ» ledelse. Prosten vil da kunne innta samme posisjon i flere fellesråd. Der det er flere prostier innenfor et fellesråd, vil kirkevergen innta samme posisjon i alle prostiene.

Navet i den todelte ledelsen vil dermed være prosten og kirkevergen. Utover denne grunnorganiseringen vil det kunne være betydelige variasjoner ut fra hva som er mest hensiktsmessig lokalt – i det enkelte prostiet og fellesrådet. Både den kirkefaglige og den administrative ledelsen vil kunne delegeres nedover i organisasjonen. I større fellesråd vil det i mange tilfeller være et administrativt mellomnivå som kan være daglig leder for menighetsrådet og ivareta den administrative delen av daglig ledelse for ett eller flere sokn. På det kirkefaglige området vil det i de fleste tilfellene være naturlig å delegere myndighet fra prosten til soknepresten, men prosten bør kunne gis frihet til å delegere til en annen kirkefaglig medarbeider dersom det er mest hensiktsmessig. Det er heller ikke nødvendig med parallell delegering i begge linjer. Kirkevergen kan for eksempel beholde utøvelsen av den administrative ledelsen direkte for det enkelte soknet, mens soknepresten utøver den kirkefaglige ledelsen.

I prostier med flere fellesråd vil ikke nødvendigvis alle fellesrådsansatte ha samme fellesråd som arbeidsgiverorgan, men det må være en målsetting at dette får minst mulig betydning i arbeidshverdagen. Alle fellesrådsansatte og prestene i prostiet vil uansett ha en felles kirkefaglig leder, og det vil være en viktig oppgave for prosten og

de involverte kirkevergene/fellesrådene å koordinere arbeidsvilkårene i de ulike fellesrådene.

Fordeling av ansvar

Som ansvarlig organ vil kirkelig fellesråd kunne gi noen føringer for hvordan ansvarsfordelingen skal være mellom de to som skal ivareta daglig ledelse, men i uttegningen av organiseringen vil det antagelig på generelt grunnlag være tjenlig å beskrive nokså detaljert hva som ligger innenfor de ulike ansvarsområdene.

Prost og kirkeverge vil sammen ha et strategisk og operasjonelt ansvar for gjennomføring av beslutninger som er fattet i fellesrådet og i menighetsrådene. Denne oppgaven bør skje i nært samarbeid med valgt leder av fellesrådet. Kirkevergen vil også normalt¹⁶ ha leder av fellesrådet som sin nærmeste foresatte.

Den følgende oversikten gir momenter til en tentativ beskrivelse av oppgavefordelingen:

Prosten skal:

- ha kirkefaglig ledelse av prestene i prostiet
- ha den øverste kirkefaglige ledelsen av de ansatte i soknene i hvert fellesrådsområde og slik utøve arbeidsgivers styringsrett i samarbeid med kirkevergen
- være øverste ansvarlige for gjennomføring av gudstjenester og kirkelige handlinger i prostiet
- samordne den lokale virksomheten på menighetsplan og sørge for arbeidsplaner som gir faglig gjennomføring av menighetsrådenes og fellesrådets planer

Kirkevergen skal:

- ha fullt lederansvar for administrativt ansatte, ansatte innen gravferdsforvaltningen mv. som ikke har «kirkefaglige» oppgaver
- utøve administrativ ledelse, herunder ha personalansvar, for alle kirkefaglig ansatte i fellesrådet, inkludert prestene som har fått den daglige ledelsen delegert til fellesrådet
- sørge for tilstrekkelig administrativ støtte for menighetsrådene
- være HMS-ansvarlig
- iverksette alle beslutninger fra fellesrådet som ikke direkte berører arbeidsgiveransvaret
- være regnskaps- og budsjettansvarlig for fellesrådet
- være lokal behandlingsansvarlig for kirkens medlemsregister

Noen oppgaver vil også måtte løses i fellesskap mellom kirkefaglig og administrativ leder. Det gjelder blant annet:

¹⁶ Dersom ikke arbeidsgiveransvaret er overført til et annet fellesråd.

- Forberedelse av budsjett og strategiske planer for fellesrådet
- Medarbeidersamtaler
- Oppfølging av medarbeidere som er eller har vært sykmeldt, med tanke på ev. tilrettelegging av arbeidsoppgaver mv.

Ettersom det meste av den kirkefaglige virksomheten foregår med basis i menighetsrådets virksomhet, må prostene ha tett kontakt med menighetsrådene og forholde seg til planer og vedtak som blir fastsatt på soknenivå. Kirkevergen vil på sin side, i tillegg til den kirkefaglige virksomheten, ha en administrativ portefølje som omfatter oppgaver knyttet til kirkebygg, gravferdsforvaltning, økonomi og regnskap samt anskaffelse og drift av kirkekontoret. I større fellesråd krever disse oppgavene også en administrativ stab som er direkte underlagt kirkevergen.

Kirkevergen er i dagens kirkeordning daglig leder for fellesrådet. Daglig leder er (øverste) ansvarlige for at fellesrådets beslutninger blir gjennomført og står som representant for virksomheten i Enhetsregisteret. Det er et åpent spørsmål om betegnelsen «daglig leder» i en ny organisering også bør brukes om prostene eller om fordelingen av oppgaver bør beskrives på en annen måte. Begge deler er mulig, men det må vurderes nærmere hva som er mest hensiktsmessig.

Ledelse lokalt

Menighetsrådet er ansvarlige for å vekke og nære det kristelige livet i soknet. Det er derfor viktig å legge til rette for strukturer som gir en god og samordnet lokal virksomhet og ledelse. Det er et mål å få en enkel og smidig struktur, som gjør det enkelt med lokal tilpasning.

Større sokn har ofte en fast gruppe medarbeidere til å drive virksomheten. Andre steder har medarbeidere på ulike fagfelt ansvar for flere menigheter. Kartlegging av lokal organisering viser at det i hovedsak er to tilnærminger til organisering: for det første inndeling og lokalisering basert på det lokale soknet, og for det andre inndeling og lokalisering basert på oppgaver og faggrupper. Dette vil delvis være avhengig av størrelse og plassering av soknet.

Ofte er ansatte organisert i det enkelte soknet, men mange steder er det ulik grad av samlokalisering og sektorisering. Dette må prege organiseringen av ledelsen. Også lokalt er prinsippet parledelse, bygget på Kirkemøtets vedtak. Ledelsen skjer på grunnlag av menighetsrådets planer og fellesrådets samordning. Det tilsier at en naturlig parkonstellasjon er soknepresten som kirkefaglig leder (delegert fra prostene) sammen med en administrativ leder som kan være en menighetsforvalter/daglig leder, med delegert myndighet fra kirkevergen, eller det kan være kirkevergen selv.

Dette er en modell som uformelt er velprøvd mange steder. En del steder er den også mer formalisert. Dette vil dermed være en god organisering for mange, fordi den bedre integrerer de ansatte i soknet. Soknepresten samordner ulike sider av virksomheten og driver ledelse på basis av menighetsrådets planer og vedtak. Menighetsforvalter/daglig leder eller kirkeverge ivaretar personalansvaret for de øvrige ansatte, har økonomiansvar og utfører administrative oppgaver for

menighetsrådet. For et godt samvirke må de to være i tett og regelmessig kontakt med valgt leder av menighetsrådet.

Mange steder er det samarbeid mellom sokn på ulike arbeidsfelt, med ansatte som i større eller mindre grad har flere sokn som arbeidsområde. Da kan parledelsen forholde seg til den samlede gruppen av ansatte; de medarbeiderne som jobber sammen på daglig og ukentlig basis. Det vil være viktig å ha nær kontakt med de menighetsrådene som er omfattet, slik at menighetsrådet har reell innflytelse over egne planer og prioriteringer.

Selv om det de fleste steder vil være naturlig at soknepresten er kirkefaglig leder, kan prosten delegere på andre måter. Det kan være arbeidsmessige eller personlige grunner til at en annen kirkefaglig medarbeider får delegert denne oppgaven. Det er også mulig å tenke seg en modell hvor de ulike profesjonene i et fellesrådsområde har hver sin fagleder, på tvers av soknene. En slik modell vil antagelig kreve en noe mer aktiv koordinering fra prostens side.

Prostens arbeidstilknytning

I en ny organisering vil prosten få en ny rolle: på den ene siden som kirkefaglig leder i prostiet og på den andre siden som biskopens medhjelper i tilsynet. Prosten blir derfor et viktig ledd for å binde kirken sammen. Vesentlig i den sammenhengen er hvem som utøver arbeidsgiveransvar og er nærmeste leder for prosten. Ett alternativ er at kirkelig fellesråd ivaretar arbeidsgiveransvaret for prosten på linje med de øvrige prestene i prostiet. Nærmeste foresatte vil da være valgt leder av fellesrådet. Det må i tilfellet forutsettes at kirkefaglig ledelse av prosten skjer ved fellesrådet som organ. En slik ordning vil innebære at kirkelig fellesråd tydeliggjøres som felles arbeidsgiverorgan for alle ansatte som arbeider i soknet. Alternativt kan arbeidsgiveransvar for prosten ivaretas av bispedømmerådet, som i dag, og daglig ledelse av prosten kan skje ved biskopen og stiftsdirektøren etter samme modell som for øvrige råd. Dette vil kunne styrke målsettingen om en sammenhengende kirke og gi en tettere kontakt mellom prost og biskop. Det gir også en parallellitet med de øvrige rådene, hvor den som representerer prestatjenesten ikke har rådet som foresatt.

Spørsmål:

- 6. Har dere innspill til skissen til oppgavefordeling mellom «kirkefaglig» og «administrativ» leder?**

6. Biskopens tilsyn og ledelse

Som nevnt i innledningen, er biskopens tilsyn en pastoral ledelse som gjelder både ansatte og råd i bispedømmet. Biskopene har som oppgave, hver for seg og som kollegium, å sørge for å holde kirken sammen og i samsvar med skrift og bekjennelse. Slik har biskopen ansvar for å skape en sammenhengende kirke som er mer enn en samling menigheter.

Biskopens tilsyn karakteriseres mest av en «myk» maktutøvelse som består av råd, veiledning og inspirasjon. Utøvelsen av tilsynet krever en regelmessig og tett kontakt med menighetene som fellesskap, de kirkelige rådene og ansatte i kirken. For menighetene skjer dette i stor grad gjennom visitaser og andre besøk, og for de ansatte gjennom regelmessige samlinger og annen kontakt. Av mer konkrete elementer er:

- Vigsling av medarbeidere til tjeneste og tjenestebrev til dem som tiltrer en ny stilling. Det siste kan ses på som en bekreftelse av vigslingen og er i utgangspunktet en forutsetning for å tiltre en ny stilling.
- Regulering av gudstjenestelivet gjennom forordning av gudstjenester og godkjenning av alternative gudstjenesteordninger.
- Godkjenning av trosopplæringsplan for menighetene.
- Faglig oppdatering og kompetanseheving for kirkelige medarbeidere.

Prosten, som biskopens medhjelper i tilsynet, har en viktig rolle for kommunikasjonen med medarbeidere og menighetene. Biskopenes tilsyn skjer dessuten gjennom at de sitter som medlemmer av bispedømmerådet og Kirkemøtet.

Biskopen har også noen sanksjonsmuligheter, først og fremst ved å gi bindende pålegg til kirkelig ansatte. Til de kirkelige rådene kan biskopen gi henstillinger. I begge tilfeller er det forutsatt at biskopens pålegg og henstillinger følges opp, men i dagens kirkeordning er det opp til arbeidsgiverorganet om biskopens pålegg får noen konsekvenser for øvrig. En naturlig konsekvens av at biskopens tilsyn styrkes, vil være at rådenes forpliktelse til å følge opp biskopens pålegg og henstillinger regelfestes. Biskopen har dessuten en viktig rolle dersom vigslingsfullmaktene blir trukket tilbake.

Kirkemøtets vedtak er å styrke biskopens tilsyn og ledelse. Ettersom tilsynet i seg selv er en bestemt type ledelse, er det nærliggende å tolke vedtaket som at biskopen også fortsatt skal ha lederoppgaver som går utover tilsynet. Tilsynet kan, som før nevnt, karakteriseres som en type pastoral ledelse hvor biskopens mandat hviler på vigslingsløftet og tjenesteordningen, og slik er prinsipielt uavhengig av rådsstrukturen (med unntak av at det er Kirkemøtet som har gitt biskopen dette mandatet). Ledelse som går utover tilsynet, vil på den annen side i større grad utøves innenfor rammen av eller på vegne av de demokratiske strukturene, enten bispedømmerådet eller Kirkemøtet. Hvilke lederoppgaver av denne typen biskopen skal ha, er ubestemt, men for eksempel kan biskopen utøve faglig ledelse overfor prosten. Det er en oppgave som ligger nært opptil (og til dels overlapper) tilsynet, men som prinsipielt vil være innenfor rammen av bispedømmerådets mandat, på samme måte som prosten kan utøve faglig ledelse i rammen av kirkelig fellestråd.

Spørsmål:

- 7. Hvilke sider ved biskopens tilsyn er særlig vigtig / er savnet?**
- 8. På hvilken måde bør biskopens virkemidler knyttet til tilsynet videreføres og styrkes?**