

Kirkeordning etter 2013

Sammendrag av innspill

1. Innledning

I juni 2012 ble det sendt ut et refleksjonsdokument til alle menighetsråd, kirkelige fellesråd og andre kirkelige organer og organisasjoner i Den norske kirke. Refleksjonsdokumentet ble vedtatt av Kirkerådet på sitt møte i mars 2012 og gir en introduksjon til sentrale problemstillinger om kirkens ordning, både organisatoriske og teologiske, som utgangspunkt for drøfting og besvarelse av konkrete spørsmålsstillinger.

Dette sammendraget gir en oppsummering av hva ca 730 menighetsråd og fellesråd mener om dagens kirkeordning og hvilke behov de ser for en videre utvikling av kirkens ordning. I tillegg er en rekke organer, organisasjoner og institusjoner invitert til å delta. Sammendraget gir også en oversikt over disse.

Innholdsoversikt over dette sammendrag:

Kapittel	Side
1. Innledning	1
2. Bakgrunn for refleksjonsprosessen	2
3. Oppsummering av refleksjonsprosessen	4
4. Metode, arbeidsform og avgrensninger	6
5. Hvem har svart?	10
6. Kjennetegn på en god kirkeordning	12
7. Vurdering av dagens ordning	15
8. Lokal organisering	24
9. Menighetens forhold til kommunen og lokalsamfunnet	39
10. Ledelse	53
11. Arbeidsgiveransvar/tilsyn	58
12. Andre innspill/løsningsforslag fra menighetsråd og fellesråd	60
13. Reaksjoner på refleksjonsprosessen	73

Kirkerådet takker alle som har deltatt i refleksjonsprosessen i 2012. Kirkerådet vil også takke alle de rådsorganer, kirkelige organisasjoner, institusjoner og enkeltpersoner som har sendt innspill til det videre arbeid med kirkeordning.

Kirkerådet
31. januar 2013

2. Bakgrunn for refleksjonsprosessen

I et bredt forlik (Kirkeforliket) vedtok Stortinget april 2008 å endre Grunnloven på viktige områder som berører kirken. Først og fremst medfører grunnlovsendringene at staten ikke lenger skal være konfesjonsbundet. Staten skal selv ikke lenger ha en «offentlig religion». Disse endringene er en viktig milepæl i Den norske kirkes historie.

For staten medfører dette at statens særskilte kirkestyre avvikles. Det skal ikke lenger avholdes «kirkelig statsråd». Staten skal ikke lenger drive religiøs virksomhet, men understøtte Den norske kirke som folkekirke, og andre tros- og livssynssamfunn på linje med den. Den norske kirke vil etter dette måtte forholde seg til en konfesjonsfri stat og i større grad bli likestilt med andre tros- og livssynssamfunn.

Kirkemøtet har vedtatt at endringene i forholdet stat – kirke medfører mindre bastante rammer for videre utvikling og at det kan være behov for mer omfattende endringer i organisering og styring av Den norske kirke.

Mål og hensikt

Hensikten har vært å igangsette en bred refleksjon blant menigheter, kirkelige organer og kirkelige organisasjoner om fremtidig kirkeordning basert på

- et nytt mulighetsrom som har oppstått etter grunnlovsendringene
- et behov for å identifisere og beskrive menighetenes behov for endring
- ønske om bred og åpen prosess med mulighet for den lokale kirkes rådsorganer å påvirke og gi innspill til fremtidige løsninger

Kirkerådet valgte å sende ut et refleksjonsdokument med innledninger til utvalgte temaer om kirkeordning. Kirkerådet vedtok også å sende ut konkrete spørsmålsstillinger som ble lagt ut som en svarskjema-løsning på internett. De organene som ønsket å sende innspill ble oppfordret til å bruke svarskjemaet som inneholdt 21 spørsmålsstillinger, 11 av disse med frie tekstfelt.

Refleksjonsdokumentet ble sendt til

- medlemmer av menighetsråd og kirkelige fellesråd
- medlemmer av bispedømmeråd
- kirkeavdelingen i Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet
- Statsråd i Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet
- Medlemmer av Stortingets kirke-, utdannings- og forskningskomite

- Det kongelige hoff
- KA kirkelig arbeidsgiver og interesseorganisasjon
- arbeidstakerorganisasjoner med kirkelige ansatte som medlemmer

Innspill og høringer

Kirkerådet har understreket at innsending av svar på de enkelte spørsmålsstillinger er frivillig. Refleksjonsprosessen inviterer respondentene til selv å foreta en «behovsvurdering», både ved å beskrive hvordan kirkeordningen fungerer i dag og fremme ønsker for videre utvikling.

Det legges til grunn at offentlige høringer om noen av de samme spørsmålsstillinger og med konkrete utformede endringsforslag, vil komme senere og kirkerådet har vært opptatt av at alle rådsorganer allerede nå setter seg inn i dette omfattende saksområdet.

Flere organer har av ulike grunner ikke sendt innspill, noen med den begrunnelse at dette nettopp ikke er en høring. Ved referanse til og bruk av tall og mengdevurderinger i materialet bør dette være kjent. Det vises til ytterligere metodiske overveielser i kapittel 4.

Det er Kirkerådets oppfatning at det har foregått en omfattende refleksjon om kirkeordning i de fleste menigheter både i 2011 og 2012. Et stort antall menighetsråd og fellesråd har brukt flere rådsmøter til å utforme behovsvurderinger, til å reflektere over konkrete temaer i kirkeordningsdebatten og til å utarbeide gjennomtenkte innspill. Både i 2011 og 2012 har det vært holdt en rekke kirkeordningsseminarer i alle bispedømmer. På kirkerådets seminarrunde våren 2011 deltok over 1250 ansatte og rådsmedlemmer på slike seminarer. Antall deltakere på seminarene i 2012 er ukjent, men antas å være høyere enn for seminarene i 2011.

Kirkerådet vil vie stor oppmerksomhet til innspillene som har kommet inn både ved at sammendraget legges ved saken om kirkeordning til Kirkemøtet 2013, alle innspill i svarskjema legges ut på kirken.no og at alle innspill tas med i det videre arbeidet. Når innspillene vil påvirke det videre arbeid, blant annet i saksdokumenter, legger kirkerådet først og fremst vekt på tendenser og hovedføringer fra materialet. Alle tall og prosentsetser vil ha begrenset verdi i og med at dette ikke er en høring. Tall som fremgår i dette sammendraget vil likevel illustrere tendenser og føringer for det videre arbeid med ny kirkeordning.

Kirkerådet legger opp til at Kirkemøtet i 2013 og 2014 skal gjøre vedtak som påvirker både tempo og innhold i den videre prosess – også for eventuelle lovendringer som må behandles av Storting og regjering.

Stortinget har i dagens ordning myndigheten til å vedta endringer i kirkeloven som fastsetter Den norske kirkes ordning. For at Kirkemøtet en gang skal kunne overta denne myndigheten må kirkeloven endres en gang etter utløpet av avtaleperioden for kirkeforliket i 2013. Det er

imidlertid innarbeidet praksis at Storting og regjering er lydhøre for kirkelige organers synspunkter på egen organisering. Kirkerådet forventer at det vil være bred kontakt mellom Storting og Kirkemøte om kirkelig organisering i årene som kommer.

3. Oppsummering av refleksjonsprosessen

Åpen og bred prosess

Alle rådsorganer har i 2012 vært invitert til en bred refleksjon om fremtidig kirkeordning.

Mange av menighetsrådene og fellesrådene, samt frivillige og ansatte, benyttet refleksjonsprosessen som en mulighet til å sende innspill og på den måten påvirke kirkerådets arbeid med kirkeordning.

557 menighetsråd og 156 fellesråd har sendt innspill og et stort materiale er samlet inn. I tillegg har organisasjoner, ettsoknsråd og institusjoner deltatt slik at kirkerådet har vel 730 innspill som inngår i det videre arbeid med kirkeordning.

Nesten samtlige respondenter uttrykker at temaområdene anses som viktige for kirkens framtid.

Vurdering av dagens ordning

Dagens kirkeordning gis i det store og hele en positiv omtale av respondentene. Små menigheter og ettsokns fellesråd er de som er mest fornøyd.

Dagens ordning fremmer lokal tilhørighet og mange mener nærheten mellom menighetsråd, sokn og lokalsamfunn er viktig for engasjement og rekruttering av frivillige.

Det er oppslutning om at fellesrådet avlaster menighetsrådet og at det grunnleggende sett er en god arbeidsfordeling mellom menighetsråd og fellesråd. Samtidig er det like stor oppslutning om behovet for å tydeliggjøre oppgave- og ansvarsfordelingen.

Hensynet til kommunerelasjonen er det mest omtalte argument som fremmer fellesrådets arbeid. Argumentet rommer både kommunal representasjon, nærhet til kommunen og lokale budsjettprosesser.

Mange fellesråd er opptatt av at kommunal finansiering er utfordrende og at det er krevende med to arbeidsgiverlinjer.

Materialet uttrykker en stor variasjon mellom behov i byområder med store sokn og mange medlemmer, og behov i områder med store avstander og liten befolkningstetthet.

Lokal organisering

Mange er opptatt av at ordningen likevel ikke definerer oppgavedelingen godt nok, at skillet mellom menighetsrådets ansvar for primære oppgaver i soknet og arbeidsgiveransvaret lagt til fellesrådene er krevende å etterleve i praksis. Videre mener en del respondenter, særlig i områder hvor fellesråd representerer mange sokn, at fellesrådet i noen grad framtrer som overordnet menighetsrådet. Mange fellesråd og menighetsråd beskriver en usikkerhet knyttet til hvem som har ansvar for planprosesser og strategisk styring i soknet. Et hovedinntrykk fra materialet er at en fremtidig justering av den lokale organisering bør sikre størst mulig beslutningsmyndighet for menighetsrådet.

Sammenslåing av sokn

Dagens soknestructur omtales som viktig for en fortsatt lokal og nærværende kirke. Det er få av innspillene som går inn for sammenslåing av sokn selv om det er en del som mener soknestrørelse er til hinder for oppgaveløsning lokalt. Særlig påfallende er spørsmålsstillingen når det gjelder respondentens eget sokn. Blant menighetsråd med få medlemmer er det lav oppslutning om soknesammenslåing. Argumenter som føres her er at man i stor grad er fornøyd med dagens situasjon, tilknytning/tilhørighet og at det eksisterer et godt samarbeid mellom menigheter og at dette bør videreutvikles.

Sammenslåing av fellesråd

En stor del av respondentene går i mot sammenslåing av fellesråd. Også her er de minste rådene mest skeptiske, mens de største er mest positive. Det er påfallende at de minste rådene, som sammenslåing eventuelt angår, også er de som er mest i mot. Argumentene mot dreier seg i første rekke om skepsis til å gå bort fra kommunegrensene, svekkelse av nærhet, lange avstander og hensyn til dagens kommunale bevilgningsøkonomi. De som er for argumenterer med økt robusthet og bedre ressursutnyttelse.

Menighetens forhold til kommune og lokalsamfunn

Å ha et kirkelig organ på kommunenivå er et overordnet hensyn for de fleste respondentene. Kommunereasjonen er viktig på grunn av økonomi, sikrer arenaer for kirkelig tilstedeværelse og nærhet til lokalsamfunn.

Mellomnivå

Bispedømmerådet som mellomnivå står sterkest blant små menighetsråd og fellesråd med få ansatte. Flere menighetsråd enn fellesråd ønsker fortsatt bispedømme som mellomnivå.

Prostinivå står sterkest blant fellesråd med mer enn 11 årsverk.

Det er en stor variasjon i forståelse av og holdning til hva mellomnivået i kirken skal være. Geografiske og demografiske forhold har stor betydning for hva respondentene mener.

Materialet underbygger i stor grad at arbeid med kirkeordning bør videreføre dagens vertikale maktfordeling og nivå-struktur. Samlet sett har innføring av prosti som ny mellommenighet i Den norske kirke, som eventuelt overtar oppgaver fra dagens fellesråd og bispedømmeråd, liten støtte i innspillene etter refleksjonsprosessen.

Arbeidsgiveransvar/tilsyn

Mange innspill vektlegger behov for økt samordning av arbeidsgiverlinjer innen Den norske kirke særlig med hensyn til behov for styrket enhetlig ledelse lokalt. Det er en viss spenning i materialet mellom på den ene siden ønske om felles arbeidsgiveransvar forstått som utøvelse fra ett organ som har arbeidsgiveransvaret for alle kirkelige yrkesgrupper, og på den andre siden ønske om fordeling av arbeidsgiverfunksjoner mellom ulike nivåer/organer.

Fellesråd i større byer og områder med mer eller mindre sammenfallende fellesråds- og prostigrenser, er de som er mest opptatt av spørsmålet om felles arbeidsgiverorganisering. En del menighetsråd er også opptatt av samordning av arbeidsgiveransvar. Det er delte oppfatninger om hvor tungtveiende hensynet til felles arbeidsgiveransvar skal være for en fremtidig kirkeordning. Når det gjelder organisering av arbeidsgiveransvar for ulike kirkelige tjenestegrupper er det en spredning i materialet. Noen, særlig større menighetsråd og fellesråd, mener virksomhetsansvar og arbeidsgiveransvar bør knyttes sammen i et organ/på et bestemt nivå. Andre uttrykker at rettslig arbeidsgiveransvar, ulike arbeidsgiverfunksjoner og lokal arbeidsledelse kan ivaretas av ulike organer innen Den norske kirke.

Det er delt tilbakemelding på spørsmålet om biskop skal ha arbeidsgivermyndighet. Men det er forholdsvis stor oppslutning om at ledelse av prestene skal ivaretas av biskop/bispedømmeråd.

4. Metode, arbeidsform og avgrensninger

Refleksjonsprosessen har gjennom høsten resultert i mange møter og seminarer rundt om i menigheter, prosti og bispedømmer hvor kirkeordning har stått på agendaen. Åpne folkemøter har det også vært invitert til. På disse seminarene har kirkeverger, proster og representanter blant annet fra Kirkerådet, KA og Presteforeningen, informert om heftet og kommet med innspill til spørsmålene i refleksjonsdokumentet. Møtene har bidratt til å trekke flere inn i tenkning rundt kirkeordning. Mange menighetsråd og fellesråd har samtalt om de spørsmål som er sendt ut og har sendt innspill/svar.

Gjennomgangen av innspillene er foretatt av kirkerådets sekretariat i tiden 3. til 31. desember 2012.

Størrelse på soknet respondenten representerer

Respondentene er svært forskjellige når det gjelder størrelse, antall medlemmer eller antall ansatte. Innspill er mottatt fra menigheter med langt under 500 medlemmer og få ansatte til fellesråd i de største byene, hvor en har over 100 ansatte. I dette sammendraget behandles

hver respondent uten hensyn til eller vekting etter størrelse. Alle svar teller i sammendraget like mye der det er gjort tallmessige oppstillinger.

Under mange av spørsmålene vises oversikter over menighetsråd og fellesråd hver for seg. Begrunnelsen for dette er at mange av spørsmålene handler om ansvars plassering mellom rådene lokalt og det er da tjenlig å kunne vise eventuelle forskjeller i besvarelser mellom menighetsråd og fellesråd.

Inndeling etter bispedømmer er ikke vektlagt i dette sammendraget.

Tolkning av sammenhengen i respondentens svar

Ved første gjennomgang ble respondentenes svar systematisert tematisk; hvert enkelt spørsmål ble analysert for seg. Deretter ble innspillene lest gjennomgående med den hensikt å se alle respondentens svar i sammenheng. Den tematiske oppsummeringen ble i noen grad justert ut fra en sammenhengende lesning.

Det er sendt inn en del svar utenom svarskjemaet. Dette er dels tilleggssvar til svarskjemaet, dels bearbejdede løsningsforslag helt utenom svarskjemaet og det er brev fra råd som forklarer hvorfor de har valgt å ikke delta med innspill.

Sammendraget gir en oversikt primært over svar gitt i svarskjema. Alle innspill, også tilleggsbrev, er gjennomgått og ligger til grunn for utarbejdelsen av dette sammendraget selv om ikke alle er nevnt, sitert eller kommentert.

Det presiseres også at oversikten over innsendte svar utenom svarskjema, i kapittel 12 og 13, er utarbejdet først og fremst for å presentere bredde i synspunkter, ikke eventuell oppslutning.

Nærmere om inndeling av tekster i svarkategorier

Ved gjennomgang av svarene har sekretariatet først utarbejdet en oversikt over ulike høringsinstanser; menighetsråd fordelt på størrelse og fellesråd fordelt på antall årsverk. 4 arbeidsgrupper a 2 personer, alle fra kirkerådets sekretariat, fordelte spørsmålene seg i mellom, slik at hver gruppe kunne gjennomgå samtlige svar på et eller flere spørsmål i refleksjonsdokumentet. Registreringen ble gjennomført av to personer for å kvalitetssikre resultatene. Svarene på hvert enkelt spørsmål ble delt inn i tema og undertema og registrert i samleark. De enkelte spørsmål kunne etter hvert få en liste med 4-10 temaer og like mange undertema, for å få frem nyanser i hva høringsinstansene var opptatt av.

Samme tema omtales flere ganger

Flere tema blir av respondentene tatt opp under flere spørsmål. Et slikt eksempel er forhold til kommunale organer som både omtales under spørsmålene 7-9 (om sider ved dagens ordning som fremmer eller hemmer organets oppgaver) og under spørsmål 10 (om soknets to organer).

Sammendraget vektlegger en beskrivelse av hva som er besvart under hvert spørsmål uten hensyn til at samme tematikk kan bli omtalt flere ganger.

Det kan variere om det er forskjellige respondenter som tar samme tema opp forskjellige steder, eller om samme respondent nevner det samme under flere spørsmål.

Mindretall

Refleksjonsnotatet har ikke lagt opp til at respondentene skal beskrive flertall og mindretall fra sin rådsbehandling. I noen innspill fremkommer et tydelig mindretall. Dette er ikke hensyntatt i sammendraget.

Bruk av tall

Fra Kirkerådets side har det primære mål vært en refleksjonsprosess i menighetsråd og fellesråd. En har ønsket å få innspill til alle spørsmål, men den enkelte respondent har selv kunnet velge hvilke spørsmål som de ønsker å besvare. Denne frivilligheten antas å være hovedforklaringen på det varierende antall som er gitt på det enkelte spørsmål. Spørsmålene med fritekst forholder seg i utgangspunktet til de svar som var kommet inn innen fristen 1.12. Dette fordi arbeidet med systematisering og optelling begynte 3. desember.

Tabellene er generert etter stenging av basen, og vil derfor ha med alle respondentene, også de 25 menighetsråd og fellesråd som sendte innspill etter frist. Materialet som var klart 3.12 inneholdt svar fra 556 menighetsråd og 151 fellesråd. Søylediagrammer/tabeller er generert ut fra svar fra 557 menighetsråd og 156 fellesråd. De resterende 19 er ikke med i søylediagrammer/tabeller, da de har svart under kategorien «annet» (se også kapittel 5, «Hvem har svart?»).

Prosentregningen innen de enkelte spørsmål relateres til det antallet respondenter som har svart. Det understrekes at prosenttall ikke referer seg altså til det samlede antall råd i kirken, men til det antall som har sendt innspill. Det henvises også til vurdering av forhold mellom innspill og høring i kapittel 2.

Bruk av prosentandeler/-tall

I noen grad viser sammendraget til prosentvise forskjeller i svar mellom de ulike kategorier respondenter. Dette gjøres særlig i de tilfeller hvor det foreligger en viss mengde svar og at det er opplysende å angi tendenser i form av forholdstall.

Når det til konkrete tema under spørsmålene foreligger kun et fåtall innspill gir det liten mening å angi tendenser etter volum eller prosentandeler. Sammendraget angir da enten eksakt antall innspill eller en har i teksten gjort en vurdering av vekt eller tendens som kan leses ut av materialet, relatert til de instanser som har svart.

Åpne spørsmålsformuleringer

I og med at refleksjonsdokumentet kun gav begrenset innføring i de ulike tema, kan respondentene ha forstått enkelte spørsmål noe ulikt. Det tas derfor forbehold om dette. Ved gjennomlesning har det for sekretariatet likevel vært tydelig at respondentene har svart med høy grad av problemforståelse. Både tematisk lesning av respondentene og lesning av respondentenes svar i sammenheng, har styrket sekretariatets oppfatning på dette punkt. Svar og innspill har i stor grad en slik karakter at det ikke har vært grunn til mer inngående kritikk av spørsmålsstillingene enn det som framkommer i dette sammendrag.

Den relativt høye gjennomsnittlige svarprosent tilsier også at spørsmålene har vært mulig å gi retningsgivende svar på.

Likelydende svar på enkelte spørsmål

Forholdsvis mange har benyttet seg av offentliggjorte argumenter, avsnitt og formuleringer eller har eksplisitt gjort henvisninger til forslag eller synspunkter som er fremmet av enkelte kirkelige organisasjoner/instanser. Sekretariatet anser det som naturlig at respondenter låner andres ord og formuleringer og kirkerådet har i noen grad oppfordret til refleksjon hvor en nettopp møter andres synspunkter gjennom seminarer og debatter som er holdt. I oppsummeringen er det ikke foretatt nærmere analyser av kilder eller opptellinger av likeformulerte svar.

Bruk av sitater

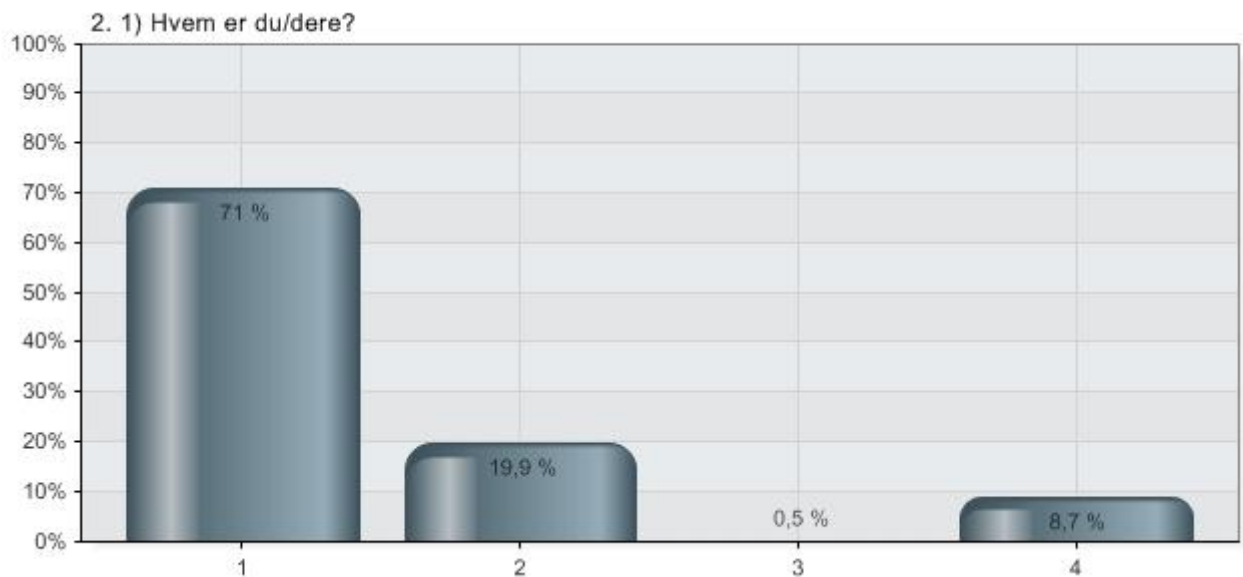
En del sitater er tatt med. Kriterier for utvalg av sitater har enten vært krav om en viss representativitet, at de på en konsis måte uttrykker et argument eller oppfatning eller de bidrar til å fargelegge sammendraget og gir det noe mer «liv».

5. Hvem har svart?

Soknets rådsorganer, menighetsråd og kirkelig fellesråd, har vært primære målgrupper for denne prosessen. Så er andre organisasjoner, institusjoner samt noen kirkesamfunn også invitert til å gi innspill. Innspillene fra andre enn MR og FR reflekteres derfor også i sammendraget, men størst plass er viet de valgte rådene. Enkeltpersoners innspill, som riktignok fremkommer i tabellen i neste avsnitt, er ikke tatt med i gjennomgang av spørsmålsstillingene i dette sammendrag.

Generelt

Inkludert svar fra enkeltpersoner er det sent inn totalt 785 innspill i utsendt svarskjema. Samlet sett fordeler disse svarene seg som følger:



Alternativer	Prosent	Verdi	
1 Menighetsråd	71,0 %	557	
2 Fellesråd	19,9 %	156	
3 Bispedømmeråd	0,5 %	4	
4 Annet	8,7 %	68	
Total		785	

Dette tilsvarer at ca 50 % av alle menighetsrådene har svart og at ca 40 % av alle fellesrådene (440) har svart. Av de ca 80 menighetsråd i ettsoknskommuner (ca 150) som har kommet med innspill, har de enten svart som menighetsråd eller som fellesråd eller de har registrert innspillet under kategorien «annet».

Det er 557 besvarelser som er registrert på menighetsråd. Disse er i sammendraget inndelt i kategorier etter antall medlemmer:

		Total 4) Hvor mange kirkemedlemmer er det i soknet?							
1) Hvem er du/dere?		Under 500	500-1000	1001-3000	3001-5000	5001-10000	Over 10000	Vet ikke	
		%	%	%	%	%	%	%	
	Menighetsråd	100,0	12,7	15,6	26,8	17,4	19,2	6,8	1,4
	N	557	71	87	149	97	107	38	8

156 besvarelser er registrert på fellesråd. Disse er også inndelt etter størrelse, men etter antall årsverk i fellesrådet:

		Total 10. Hvor mange årsverk er det totalt i fellesrådet?							
2. 1) Hvem er du/dere?		Under 5	6-10	11-20	21-50	51-100	Over 100	Vet ikke	
		%	%	%	%	%	%	%	
	Fellesråd	98,7	22,1	33,1	29,2	10,4	3,9	1,3	0,0
	N	156	34	51	45	16	6	2	0

(Det er to avgitte svar registrert fra fellesråd som ikke har besvart dette spørsmålet, derfor en samlesum på 98,7 %.)

Fire bispedømmeråd har avgitt svar i svarskjema, disse er Bjørgvin, Møre, Stavanger og Sør-Hålogaland.

I tillegg er det 68 som har svart under kategorien «annet». I denne kategorien er det mange enkeltpersoner, til sammen 37. Av disse er 31 ansatte, hvorav 23 er prester. Videre finner vi fem arbeidstakerorganisasjoner, en arbeidsgiverorganisasjon (KA) og en misjonsorganisasjon (NMS). Det er to ungdomsråd som har besvart her (Hamar og Sør-Hålogaland), samt ett

prostistyre (Sør-Innherad). Flere organisasjoner har sendt innspill, men utenom svarskjema som framkommer i oversikten her. Det vises til kapittel 13.

Så er det noen menigheter/fellesråd som har lagt sin uttalelse under «annet». Det er ett ordinært menighetsråd, ett menighetsråd som har uttalt seg via et oppnevnt utvalg, en stab som uttaler seg på vegne av ett fellesråd/to sokn og det er også et menighetsutvalg fra døvekirken som har svart her. I tillegg er det en gruppe som er særlig interessant, og det er menighetsråd som også er tillagt fellesrådsfunksjoner (ettsoknskommuner, ev prøveprosjekter). 207 ettsoknsråd har svart under annet, de andre er registrert som menighetsråd eller fellesråd. De som har svart under «annet» står uten størrelsesangivelse, og har derfor ikke kunnet inngå i analyser knyttet til størrelse på rådet.

6. Kjennetegn på en god kirkeordning

Sammendrag spørsmål 5

Spørsmål 5

Hvordan kan kirkeordningen støtte opp om menighetens oppgaver? Formuler kort inntil tre moment. Disse bør ikke handle om økonomiske behov.

På dette spørsmålet er det 84 % av menighetsrådene (469 menighetsråd) og 89 % av fellesrådene (135) som har avgitt svar.

Fokus på kirkens oppdrag og lokalmenighetenes oppgaver

Et gjennomgående trekk ved de fleste innspillene, både fra menighetsråd og fellesråd er ønsket om en sterk lokal kirke med stor handlefrihet, selvstyre og reell medbestemmelse. 140 respondenter mener dette. 91 respondenter argumenterer at de lokalt må ha reell myndighet og ansvar for egen virksomhet.

90 respondenter svarer at menigheten/soknet er kirkens sentrale og viktigste grunnenhet.

120 menighetsråd og fellesråd er opptatt av at kirken organiseres slik at ressursene rettes mest mulig mot kjerneoppgavene. Argumenter som anføres er at rammer for finansiering må bygge opp om lokale behov og at menighetene må sikres tilstrekkelige stillinger og kvalifisert personell.

Administrative oppgaver og forhold mellom menighetsråd og fellesråd.

92 menighetsråd mener det er behov for en tydeligere ansvarsfordeling mellom organene. Det gjelder ikke minst forholdet mellom menighetsrådets reelle myndighet for virksomheten i soknet og fellesrådets rolle. 46 respondenter er opptatt av en profesjonell forvaltning av

tyngre og lovpålagte oppgaver som arbeidsgiver- og personaloppgaver, HMS, økonomi, kirkebygg og gravferdsforvaltning.

Engasjement og demokrati

50 % av menighetsrådene og 60 % av fellesrådene er opptatt av en kirkeordning som gir rom for engasjement, deltagelse og mangfold lokalt. Det er mange som uttaler at dersom menighetens myndighet svekkes er man redd for at det vil få konsekvenser for det lokale engasjementet. På den annen side understrekes det at en god kirkeordning vil bidra til økt engasjement og eierskap, (120).

En del nevner at de er opptatt av en velfungerende demokratisk kirke og understreker at valgordningene må ivareta medlemmenes forskjellige teologiske syn og kirkepolitiske profiler slik at man får en mangfoldig kirke som skaper engasjement og deltagelse, (40)

Kirken i lokalsamfunnet

30 % av menighetsrådene og noen flere av fellesrådene er opptatt av menighetenes synlige nærvær i lokalsamfunnet, nærhet til folk og en levende folkekirke som kulturell tradisjonsbærer. Dette oppleves også som en viktig forutsetning for medlemmenes engasjement og deltagelse.

Det er nesten like mange som understreker Den norske kirkes visjon om en bekjennende, tjenende og forkynnende folkekirke som bevarer kirkens læregrunnlag og tradisjoner som utgangspunkt for ny kirkeordning. Kirken må først og fremst være kirke, og den må fremtre som en enhetlig kirke.

Arbeidsgiveransvar

Rundt 10 % av menighetsrådene og fellesrådene mener at det er viktig å arbeide for å få til en samordnet/felles arbeidsgiverlinje og en enhetlig ledelse i kirken, (73)

Kirkeordning og finansiering/økonomi

20 % av menighetsrådene uttaler at de må sikres ressurser for å kunne løse sine oppgaver på en god måte. De har fokus på at det må være tilstrekkelig ressurser til stillinger og aktivitet, (28). De er også opptatt av at menighetsrådet må ha mer råderett over midlene, (29).

Andre momenter

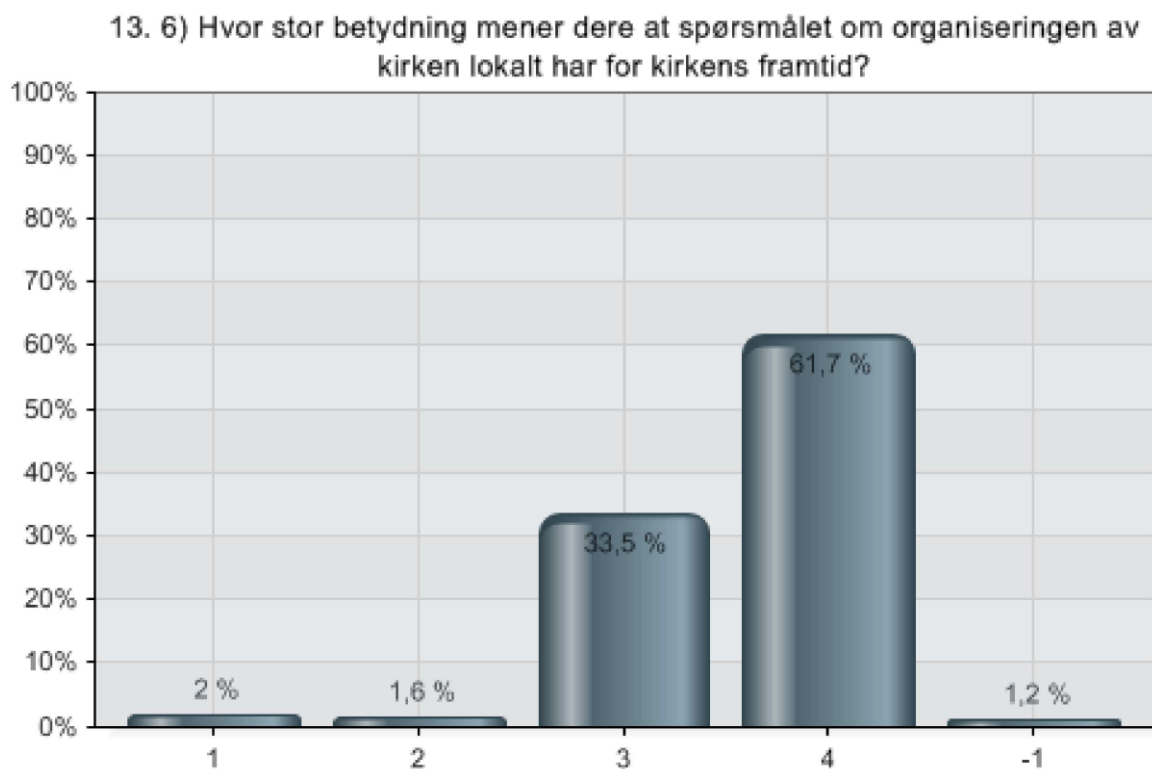
19 respondenter mener det er «bakvendt» å diskutere ordning uten av finansieringen er avklart. 43 mener menigheten må ha eget kontor med saksbehandler, sekretær o.l

Sammendrag spørsmål 6

På dette spørsmålet er det 96 % av menighetsrådene og 97 % av fellesrådene som har avgitt svar.

Spørsmål 6

Hvor stor betydning mener dere at spørsmålet om organiseringen av kirken lokalt har for kirkens framtid?



N	684
---	-----

- 1 Svært liten betydning
- 2 Liten betydning
- 3 Stor betydning
- 4 Svært stor betydning
- 1 Vet ikke

95 % av alle respondenter mener kirkelig organisering har stor eller svært stor betydning. Spørsmålsstillingen er generelt formulert. Respondentene kan forstå begrepet «kirkens framtid» forskjellig. Med spørsmålet fulgte det ikke med frifelt eller kommentarfelt hvor en kunne utdype svaret nærmere.

Her er tilbakemeldingene like sterke innen alle kategorier.

Sammenholdes dette svaret med det antall seminarer om kirkeordning som er holdt i 2011 og 2012, vil en kunne slutte at det er en stor oppmerksomhet og stort lokalt engasjement om organiseringsspørsmål i Den norske kirke. Mange valgte råd og ansatte har deltatt i refleksjonsprosessen.

7. Vurdering av dagens ordning

Sammendrag spørsmål 7

Spørsmål 7

Hvilke sider ved dagens ordning bidrar til å fremme eller hemme menighetsrådets oppgaver? Formuler inntil tre momenter for eller mot.

På dette spørsmålet er det 80 % av menighetsrådene og 83 % av fellesrådene som har avgitt svar.

Momenter som respondentene nevner som bidrar til fremme menighetsrådets oppgaver kan av andre nevnes under betegnelsen «hemmer» men da med motsatt fortegn.

Lokal tilhørighet og engasjement

50 % av menighetsrådene og 65 % av fellesrådene mener dagens kirkeordning fremmer lokal tilhørighet og forankring i de enkelte sokn. Momenter som nevnes her er blant annet positiv omtale av dagens valgordning, menighetsrådet stimulerer til engasjement og frivillighet og menighetsrådet som en viktig aktør i lokalsamfunnet. Ofte omtalt under dette tema er nærheten mellom menighetsråd, menighet og lokalsamfunnet. Særlig små menighetsråd understreker at nærheten i dagens ordning gir rom for stedegengjøring, fleksibilitet og involvering.

10 % av rådene gir uttrykk for at menighetsrådet har et tydelig ansvarsområde og klare oppgaver i forhold til fellesrådet.

Virksomhetsansvar

25 % av fellesrådene og 35 % av menighetsrådene ser det som positivt at menighetsrådet kan konsentrere seg om menighetens kjerneoppgaver etter § 9 (gudstjenesteliv, diakoni,

trosopplæring mm), og fremhever at dagens ordning fremmer menighetsrådets ansvar for kjerneoppgavene - den kristelige virksomhet i soknet.

Reformer og rapportering

33 % av respondentene gir uttrykk for at mange tunge og store reformer, dokumenter, høringer og rapporteringskrav til forskjellige instanser oppleves hemmende for arbeidet med kjernevirksomheten, (108). Disse respondentene beskriver en unødvendig byråkratisering av kirken, og kravene om godkjenning av planer og liturgier kan oppleves overveldende. Det oppleves krevende med like store planer og høringssvar uavhengig av størrelse på soknet, og det uttales at man ikke får tid til å drive «det egentlige» menighetsarbeidet.

Samtidig er det flere som påpeker at planarbeid er med på å styrke menighetsrådets muligheter til gjennomføring av kjernevirksomheten og at det gir retning for arbeidet.

«Dagens byråkrati kan virke demotiverende, men er også en kvalitetssikring.»

En setning som går igjen i ca halvparten av uttalelsene er: *«Menighetsrådet har lite midler/ressurser til å drive egen virksomhet.»*

Fellesrådet avlaster menighetsrådet

Ca 50 % av menighetsrådene og fellesrådene uttrykker positivt at fellesrådet avlaster menighetsrådet på mange tyngre forvaltningsoppgaver og at dette fremmer menighetsrådets lokale engasjement slik at de da kan konsentrere seg om virksomheten. *«Fellesrådet tar unna administrative oppgaver det ville være tungt for oss i et menighetsråd å ha.»*

236 av menighetsrådene og 51 fellesråd, sier de opplever tolkningen av kirkeloven § 14 om fellesrådets oppgaver som utfordrende og peker på at ansvarsforholdet mellom menighetsrådet og fellesrådet også oppleves uoversiktlig og uklart på grunn av at dette blir tolket på forskjellig måte. 51 menighetsråd og 19 fellesråd nevner at fellesrådet overstyrer menighetsrådet.

55 respondenter påpeker at det er viktig med samarbeid og samhandling med kommunen.

Samhandling mellom menighetsråd og ansatte

100 respondenter svarer at de er opptatt av samhandling mellom menighetsråd og ansatte. Mange opplever at menighetsrådets manglende mulighet til styring av ansatte i menigheten er problematisk. Noen nevner at samhandlingen med ansatte er svak (31) eller at dialogen med de ansatte og deres arbeidsgivere må bli bedre (18).

«Det er uklart kven som har ansvar for det daglege arbeidet til dei ansatte.»
«I dag har soknet liten innflytelse når det gjelder tilsetting og ledelse av de ansatte.»
«Det at flere av stillingene også fungerer på tvers av flere menigheter, og drakamp om ressursene ofte finner sted, hemmer også.»

35 menighetsråd er opptatt av manglende innflytelse i tilsettingsprosesser og uttrykker at deres uttalelser ikke blir hørt

44 respondenter er opptatt av at presten er med på menighetsrådsmøtene *«Det at det sitter en prest i menighetsrådet med ansvar for samordningen av prestetjenesten sin virksomhet i menigheten, er en styrke for oppgaveløsningen i menigheten.»* Samtidig pekes det på at nærhet og dialog med de ansatte og deres arbeidsgivere er nødvendig for å fremme virksomheten på en god måte.

Noen menighetsråd skriver at ledelse og utførelse av menighetsrådets oppgaver må gjøres på dugnad, (100) Menighetsrådene opplever at det er et høyt arbeidspress og at dette bidrar til at det er vanskelig å rekruttere kandidater til menighetsrådsvalg, (43).

Noen peker på menighetene mangler daglig ledelse, (14).

Små sokn

96 respondenter hevder at en av faktorene som hemmer menighetsrådets muligheter til å utføre sine oppgaver skyldes at mange sokn er for små.

Respondentene argumenterer her med avstander, manglende økonomiske og menneskelige ressurser, manglende kompetanse og at disse soknene oppleves som sårbare. Det blir mye ansvar på få dugnadspersoner, samtidig som det er få ansatte å spille på lag med. Det ser ut til at flere av disse poengterer at presten/ansattes deltagelse i menighetsrådet er avgjørende for å bidra til at en utvikling av virksomheten kan skje, (41) Det er også en stor andel av disse som uttaler at det er nødvendig med sekretær- og administrativ hjelp til menighetsrådet, (51). Dette går igjen når ulike momenter nevnes.

«Menighetssekretær er en svært nødvendig funksjon som bør lovhjemles for å sørge for kontinuitet og rekruttering til menighetsrådene.»

114 respondenter peker på manglende ressurser, uforutsigbar økonomi og manglende stillinger bidrar til å svekke menighetens utøvelse av virksomheten.

Samarbeid mellom sokn

31 respondenter påpeker at det er viktig å arbeide for at sokn kan samarbeide på ulike virksomhetsområder. Samtidig er det flere som opplever at dette er en utfordring. Dette kan

handle om avstander og samarbeidskultur, men også at dagens ordning ikke legger til rette for dette.

Valgperiode

10 % av respondentene er bekymret over valgperiodens lengde og at det er lenge med 4 år. Bekymringen gjelder særlig behovet for kontinuitet og erfaringsoverføring.

«Større kontinuitet øker kompetansen i rådet.»

«Det er en utfordring å starte med nytt menighetsråd der alle er nye»

Respondentene uttrykker at det oppleves utfordrende å få medlemmer til å stille til valg, at det er mye ansvar og noen steder vises det til utfordrende arbeidsforhold for menighetsrådet. (34)

To arbeidsgiverlinjer hemmer

74 respondenter er opptatt av at det er utfordrende med to arbeidsgiverlinjer i kirken.

20 av rådene argumenterer med menighetsrådets manglende styringsrett overfor ansatte i fellesråd og prestene i bispedømmerådslinjen. Det uttales at samarbeid er nødvendig på tvers innad i staber og mellom ansatte og menighetsrådet. 28 respondenter mener prestens og kirkevergens selvstendige rolle oppleves som en utfordring og i noen grad bidragsytende til at menighetsrådets myndighet og innflytelse blir svekket. Flere mener menighetsrådet må få en sterkere rolle som styringsorgan også overfor de ansatte.

Ettsoknsråd

Det er særlig ettsoknskommunene og de under 3000 medlemmer som uttaler at de er fornøyd med dagens ordning. For ettsoknsråd handler dette om at det er god sammenheng mellom planer og virksomhet – og kort vei fra ide til handling. *«Saksbehandlingstid og prosess er forholdsvis effektiv.» «Det er ikkje naudsynt med fellesråd og sokneråd. To organ skapar meirarbeid og hemmar god kommunikasjon og kjappe avgjerdsle.»* Når man kun har et organ som ivaretar menighetsråds- og fellesrådsoppgavene har man et helhetlig og oversiktlig totalansvar. En slipper eventuelle samarbeidsproblemer mellom to organer.

Sammendrag spørsmål 8

Spørsmål 8

Hvilke sider ved dagens ordning bidrar til å fremme eller hemme fellesrådets oppgaver?

Formuler inntil tre momenter for eller mot.

På dette spørsmålet er det 75 % av menighetsrådene og 87 % av fellesrådene som har avgitt svar.

Kontakt med kommunen

Et gjennomgående tema for respondentene, uavhengig av størrelse på menighetsråd/fellesråd, er kontakt med kommunen. 70 % av respondentene mener at forholdet til kommunen er viktig. Under dette spørsmålet fremheves kontakten i seg selv, den kommunale representasjon i fellesrådet og det kontinuerlige arbeidet i møte med kommunale myndigheter. Mange er opptatt av at budsjettarbeid og økonomiske spørsmål er viktig i forhold til kommunen. Et typisk svar er *«fellesrådet sikrer god kontakt og forankring i kommunen»*. Respondentene forutsetter at en også i fremtiden må ha et kirkelig organ som balanserer kommunen i et gjensidig forpliktende forhold. Forholdet til kommunen som en viktig fremmede faktor nevnes av 80 % av de minste fellesrådene, i alle kategorier fellesråd er det over 50 % av respondentene som nevner dette.

Mange av de som har svart hevder at kommunal representant i fellesrådet har mulighet til å få eieforhold og kjennskap nok til å kunne målbære kirkens behov inn det politiske beslutningssystem. Dette blir nevnt både som positivt der det fungerer og negativt der det ikke fungerer.

Budsjett og økonomi

Uforutsigbarhet i overføringer/budsjettforslag fra kommunen eller for små overføringer gir lite mulighet til planlegging og langsiktig styring av kirkens arbeid. 138 av respondentene nevner økonomi som en utfordring. Besvarelsene er stort sett jevnt fordelt blant respondentene. Det oppleves krevende å skulle konkurrere med andre budsjettposter som skole og helse. Som noen uttrykte det: *«det er ikke mange som går i protesttog for mer penger til kirken»*.

Fellesrådets oppgaver

At fellesrådet har tydelige og definerte oppgaver nevnes som fremmede for fellesrådets arbeid av 90 respondenter. Dette er nevnt i omtrent samme grad av menighetsråd og fellesråd. I samme grad fremheves også at fellesrådet er med på å sikre samarbeid og god ressursfordeling mellom soknene i fellesrådsområdet. Det er få som sier at de ikke opplever fellesrådet som menighetenes fellesorgan (8). To setninger som brukes av mange menighetsråd og fellesråd er *«fellesrådet gjør at mål og midler samles i samme hånd og fellesrådet kan organisere kirkens virksomhet i kommunen på en god måte»* og *«fellesrådet bidrar til samarbeid, fellesløsninger og mindre sokneegoisme»*.

70 respondenter tar opp at fellesrådet har mange «*krevende forvaltningsoppgaver er lagt til organ som kan ha lite ressurser*». Dette trekkes særlig frem av fellesråd med mellom 6 og 20 årsverk der 32 % nevner dette. Tilsvarende er det under 7 % av menighetsrådene som svarer dette. 70 respondenter trekker frem at «*små fellesråd er sårbare og lite robuste*». Dette er det særlig de minste fellesrådene som nevner (28 %) og snaut 20 % av fellesrådene med mellom 6 og 20 årsverk. Blant menighetsrådene er det 12 % som nevner det i en eller annen form. Det er i liten grad samme respondenter som nevner begge utsagn. Om en slår sammen disse to utsagnene nevner 24 % av respondentene at forholdet mellom oppgaver og ressurser er krevende.

Ansvarsfordeling mellom fellesråd og menighetsråd

Materialet viser at når soknene blir større er det flere respondenter som trekker frem uklarhet mellom fellesrådets og menighetsrådets ansvarsområde; 9 % av menighetsrådene i sokn med mer enn 1000 medlemmer nevner dette. Den største gruppen er i gruppen 5001-10000 medlemmer (12 %). Det trekkes også frem av noen få fellesråd (11). I noen grad går dette igjen i menighetsråd og sammenfallende fellesråd. Respondentene sier her lite om hvilke uklarheter det er snakk om, spørsmålet omtales bredere under spørsmål 10.

En utfordring som er formulert identisk i flere av respondentenes svar er: «*Fellesrådet balanserer lokal tilhørighet med evne til å håndtere arbeidsgiveransvar og andre krevende forvaltningsoppgaver*» (21 menighetsråd og 14 fellesråd) og «*Fellesrådet har kompetanse innen økonomi, administrasjon, arbeidsgiveransvar og forvaltning*» (18 menighetsråd og 12 fellesråd). Dette tema tas opp av 26 % av fellesrådene med mellom 6-20 årsverk. Også blant soknene med over 5000 medlemmer er det 10 % som svarer dette.

Representasjon fra alle menighetsråd

30 respondenter understreker som viktig at fellesrådet har sikret representasjon fra alle menighetsråd i kommunen. Dette blir omtalt av 30 respondenter, i større grad menighetsråd enn fellesråd. Det kommer i tillegg frem gjennom beskrivelse av fellesrådets oppgaver at det er et organ som sikrer samarbeid mellom menighetene. Videre nevnes prestens rolle i FR av noen respondenter. Noen stiller spørsmål ved om presten skal sitte i fellesrådet mens andre viser til at de vil ha «sin» prest i rådet. Representasjon beskrives som viktig for god informasjonsflyt, begge veier, og der det er lite administrative ressurser kan det se ut som presten har en viktig funksjon.

Noen få tar opp problemstillingen knyttet til om representasjon i fellesråd i en viss grad bør avspeile størrelsen på soknet.

Fellesrådet størrelse

«*Små fellesråd kan være lite robuste og sårbare*». Dette blir nevnt av 65 respondenter. Besvarelsen er jevnt fordelt på de forskjellige gruppene med en viss overvekt på

menighetsråd mellom 1001 og 3000 medlemmer (18) og fellesråd med mellom 11 og 20 årsverk (8).

Noen store menighetsråd mener at enheten fellesråd blir for stor. Dette gjelder særlig menighetsråd i de store byene.

Knappe ressurser og krevende forvaltningsoppgaver blir av flere trukket fram som en utfordring for fellesrådet. Dette blir nevnt av alle grupper av menigheter og fellesråd. Se ovenfor. Fellesrådets medlemmers nærhet til de enkelte menigheter trekkes frem som fordel for fellesrådets arbeid. Ved dette får fellesrådet oversikt over menighetenes behov og kan bidra til helhetstenking som fremmer samarbeid og kan legge til rette for rasjonell oppgaveløsning.

Utfordringen med å finne kompetente personer til å sitte i fellesrådet blir i særlig grad trukket fram av menighetsråd med under 3000 medlemmer. Totalt sett er det 35 respondenter som vektlegger dette, 24 fra sokn med under 3000 medlemmer og fem fellesråd. Å rekruttere personer til menighetsrådet kan være krevende, men det er også krevende å finne personer til å representere i fellesrådet. Dette oppleves for noen som en demokratisk utfordring, at ansatte gjennom kontinuitet og innsikt har stor innflytelse og valgte representanter vegrer seg for å gå inn i problemstillingene. Det er krevende å sette seg inn i komplekse saker og mange valgte medlemmer hevdes ikke å ha kompetanse innen administrasjon og økonomi.

20 menighetsråd og 9 fellesråd sier de opplever sitt fellesrådsområde som passe stort og er redd for stor avstand mellom menighetsråd og fellesråd. Noen menighetsråd i de største byene opplever fellesrådet for stort (Oslo, Bergen og Trondheim).

Ansvar for gravferd

Det er 31 respondenter som nevner gravferdsforvaltningen, 21 menighetsråd og 10 fellesråd. 18 ønsker å beholde gravferdsforvaltningen mens 13 mener den tar for mye ressurser. Av fellesrådene er det åtte som vil beholde forvaltningen og to som mener det tar for mye ressurser. Et av fellesrådene foreslår å flytte ansvar for gravferd til prostnivå. Flere av de som ønsker å beholde ansvar for gravferd begrunner det med mulighet for større stillingsstørrelser for stillingene kirkeverge, kirketjener og innen kirkegårdsdrift.

To arbeidsgiverlinjer

Det er mange som har kommentert at det er utfordrende med to arbeidsgiverlinjer (131). Det er særlig de store soknene og de store fellesrådene som nevner dette. 33 % av menigheter med mer enn 5000 medlemmer og 57 % av fellesrådene med mer enn 10 årsverk.

«To arbeidsgiverlinjer (kan) skape(r) ekstra utfordringer og manglende helhet» er to setninger som går igjen blant innspillene. Det er få som sier noe mer om det, men noen nevner vansker ved planarbeid eller om det er konflikter i staben. Det er få som her kommenterer hvor felles arbeidsgiveransvar eventuelt skal plasseres.

Sammendrag spørsmål 9

Spørsmål 9

Hvilke sider ved dagens ordning bidrar til å fremme eller hemme bispedømmerådets oppgaver? Formuler inntil tre momenter for og i mot.

På dette spørsmålet er det 66 % av menighetsrådene og 76 % av fellesrådene som har avgitt svar.

Respondentene svarer her på oppgaver som er lagt enten til biskop eller bispedømmeråd uten at de ser ut til å skjelne mellom disse organer. Det er mange av svarene som relateres til biskopens oppgaver, så som visitas og tilsyn. Biskopen som symbolbærer trekkes også frem.

Avstand til menighetene

Mange av respondentene opplever bispedømmerådet som fjernt fra menighetsnivå. Mange har lite kunnskap om bispedømmerådets rolle og oppgaver. 47 % av respondentene svarer dette. I tillegg sier 12 % av de som har svart at de ikke kan eller vil svare på dette spørsmålet.

Representasjon i bispedømmerådet

Det er flere menighetsråd som understreker at det er viktig å ha representant fra sitt distrikt i bispedømmerådet. Det gir innflytelse på rådets arbeid og mulighet for kommunikasjon til og fra rådet. Det oppleves som vanskelig å bli «hørt» og å ha innflytelse/medvirkning uten å ha en representant som kan ta opp deres sak/engasjement. Noen foreslår at hvert prosti bør være representert i bispedømmerådet og at en bør endre valgordningen av den grunn.

Valgordning

Flere viser til at dagens valgordning er komplisert. Direkte valg omtales både som valgform som gir legitimitet til rådene og som lite representativt for utkantstrøk. Folkerike områder sikres lettere representasjon. «*Bispedømmerådet og den nye valgordningen skulle gi et mer demokratisk valgt råd. Erfaring tilsier at man lokalt har liten påvirkning på valg av representanter. Det bør vurderes en valgordning hvor hvert enkelt prosti får en representant i*

bispedømmerådet. Dette ville i større grad sikre informasjon og engasjement» (Spydeberg menighetsråd).

Helhetsperspektiv og strategisk planlegging

Mange mener bispedømmenivået har mulighet til å ha overblikk og ivareta et helhetskirkelig perspektiv. Blant fellesråd med over 10 årsverk svarer 50 % at bispedømmerådet ivaretar helhetshensyn i bispedømmet. Samlet sett er det 24 % som nevner dette. Det er noen respondenter som er usikre på om bispedømmerådet bruker muligheten til å være et strategisk organ godt nok.

«Bispedømmerådet har rådgivingsressurs og arrangerer regionale kurs for ulike faggrupper i kirken» er en setning som går igjen hos mange av respondentene. Totalt er det 28 % av respondentene som mener at bispedømmerådet er en ressurs innen rådgivning og/eller kursvirksomhet for ulike faggrupper. Svarene er nokså likt fordelt i alle grupper. Noen viser også til at bispedømmerådet oppleves som byråkratisk (8) og at bispedømmerådet har for lang saksbehandlingstid for saker.

Biskopens rolle

Biskopens rolle som felles symbol, visitaser og kontakt med kommunen gjennom dette er nevnt som en positiv funksjon.

26 nevner at biskopens tilsynsansvar er viktig. 38 respondenter nevner at det er *«krevende at biskopen både er arbeidsgiver for prestene og har tilsynsansvar for alle»*.

Arbeidsgiveransvar

Det er fra mange kommentert at det er problematisk med mer enn en arbeidsgiver. Det er særlig to setninger som går igjen i materialet: *«det er krevende med to arbeidsgiverlinjer og mange lokale arbeidsgivere å forholde seg til»* og *«to arbeidsgiverlinjer kan skape utfordringer og manglende helhet»*. Det er til sammen 18 % av menighetsrådene og 31 % av fellesrådene som nevner dette. Det er jevnt fordelt blant respondentene med noe overvekt blant store menigheter og store fellesråd. Blant de som mener arbeidsgiverspørsmålet er hemmende for bispedømmerådets arbeid, foreligger ingen nærmere utdypning eller forklaring.

Prestens arbeidsgiver

5 av menighetsrådene mener at prestene bør ha biskopen som arbeidsgiver med den begrunnelse at biskopen har mulighet for å tilsette ut fra et helhetskirkelig perspektiv. Noen respondenter kommenterer at avstand gjør det enklere å ta nødvendige, men upopulære beslutninger.

Mange menigheter ønsker større innflytelse i tilsettingsprosesser i sitt område.

Annet

Noen få uttaler seg om bispedømmerådets geografiske utstrekning. Et av innspillene fremmer forslag om fylkesvise bispedømmer. «*Dagens bispedømmeområde er for stort til at det er eit naturleg felleskap. Delt i to (som fylket) vil det blir meir passe. Vi meiner at forvaltningsnivået mellom soknet og Kyrkjemøtet, bør være eit korrigert bispedømmenivå*».

8. Lokal organisering

Sammendrag spørsmål 10

Spørsmål 10

Menighetene er i dag representert av to organ, menighetsråd og fellesråd. Hvilke erfaringer har dere med dette? Angi gjerne både positive og negative erfaringer.

På dette spørsmålet er det 88 % av menighetsrådene og 89 % av fellesrådene som har avgitt svar.

Det generelle inntrykk

Ut fra spørsmålet «hvilke erfaringer har dere med dette?» ble det foretatt en vurdering av «grunnholdningen» til respondentene. Opptellingen av alle svar viser at 361 innspill alt i alt har positive erfaringer, mens 47 anser det som negativt at soknet representeres av 2 organer. Resten av svarene kan karakteriseres som «nøytrale» og vanskelig å lese noen grunnholdning fra.

Positive erfaringer

Arbeidsdeling mellom MR og FR

Kirkelig fellesråd avlaster menighetsrådet med en del ressursmessig krevende arbeidsoppgaver. 194 respondenter beskriver den generelle arbeidsfordelingen i overveiende grad som god og at det er en god balanse i oppgavefordelingen mellom rådene. Dette motivet er det som fremheves hyppigst av respondentene, både av menighetsrådene

og fellesrådene, i alle kategorier. Innspillene er i stor grad generelt formulert, relatert til at oppgavefordelingen ivaretar en god balanse mellom rådene eller relatert til en beskrivelse av samhandling mellom dem.

Om fellesrådenes profesjonalitet

183 respondenter svarer at fellesrådet fungerer godt med hensyn til forvaltning av kirkebygg, arbeidsgiverspørsmål og generell administrasjon. Her er det respondenter fra alle kategorier.

20 % av svarene fra menighetsråd under 1000 medlemmer fremhever dette anliggende. Andelen øker til 30 % for menighetsråd 1000-3000, 40 % blant menighetsråd 3000-5000, over 50 % for menighetsråd 5000-10000 og 65 % for menighetsråd over 10000 medlemmer. Kun et av de større menighetsrådene har nevnt at fellesrådene burde holde en høyere kompetanse, relatert til personalspørsmål.

Tyngde i relasjon til kommunen

Et område som er mye beskrevet blant innspillene er den lokale kirkes tyngde overfor kommunen og kommunale organer. I spørsmål om å få til gode prosesser i det årlige budsjettarbeidet og sikre tilstrekkelig tyngde når kirken opptre samlet overfor kommunen, fremheves fellesrådets funksjon som viktig. 151 respondenter beskriver denne oppgaven.

Menighetsrådene sikres rom til å fokusere på menighetsbyggende og utadrettede oppgaver

81 av respondentene beskriver hensynet til at menighetsrådene kan beholde fokus på de menighetsbyggende oppgavene, oppgaver med å vekke og nære det kristelige liv i soknet.

I forhold til antall svar er det flere fellesråd enn menighetsråd som omtaler dette, og da særlig fellesråd med flere enn 6 årsverk.

Samarbeid mellom menighetene

53 respondenter fordelt på alle respondentgrupper har fremhevet dette hensynet. Innspillene beskriver samarbeidet mellom soknene mange steder som nært og godt, at fellesrådet bidrar til dette. I gruppen menigheter 5000-10 000 er det kun 4 innspill på dette området, noe som er betydelig færre enn gjennomsnitt for de andre gruppene.

Nærhet mellom sokn og lokalsamfunn

En del små menighetsråd responderer at ordningen sikrer nærhet mellom sokn og lokalsamfunn. 22 menigheter under 3000 medlemmer har nevnt dette. Temaet er lite omtalt blant store menighetsråd og fellesråd.

Lokalt engasjement

Nært beslektet med forrige spørsmålsstilling er hvorvidt ordningen bidrar til å opprettholde et lokalt engasjement ved avlastning av menighetsrådene. De gruppene som har beskrevet dette er 7 av de minste menighetsrådene, under 1000 medlemmer og 12 av de minste fellesrådene, fellesråd under 10 årsverk. I tillegg er menigheter med 3000-5000 også noe opptatt av at dette er en styrke ved ordningen med to organer som representerer soknet.

Ordningen bidrar til opprettholdelse av flere sokn

I alle kategorier respondenter er det innspill som argumenterer med at dagens ordning bidrar til å opprettholde soknstrukturen, kanskje særlig rettet mot små sokn mange steder. Til sammen 27 respondenter har framhevet dette. Her er det ikke nevneverdig forskjeller mellom svarene fra de ulike kategorier respondenter. Et fellesråd formulerer sitt innspill slik: «Hvis alternativet til fellesrådet i fremtiden blir å slå sammen flere sokn, sier vi et rungende nei til det».

Negative erfaringer

Uklar rolle- og oppgavefordeling

Mange av de som mener at arbeidsfordelingen i hovedsak fungerer godt (se første avsnitt under positive erfaringer) har også kommentert utfordringer ved dagens organisering og mener forholdet mellom menighetsråd og fellesråd også er krevende. I alt 98 respondenter mener dette. En rekke av de større fellesrådene uttrykker at oppgavefordelingen i seg selv ikke er uklar, men at nyvalgte rådsmedlemmer oppfatter dette uklart eller at utenforliggende forhold spiller inn.

Andre mener fellesrådsmedlemmer i noen tilfeller har uklare mandat fra sitt menighetsråd og at det i enkeltsaker oppleves en avstand mellom rådene.

En del respondenter fremhever at to organer kan skape en uheldig todeling av ansvar/oppgaver i soknet uten at dette er nærmere eksemplifisert. Noen sier også at samarbeidet går godt, men at ansvar og oppgaver aktivt må klargjøres. Noen menighetsråd ønsker større innflytelse i fellesrådet.

Fellesråd overstyrer og menighetsråd mister innflytelse

53 respondenter berører dette, 44 av disse er nevnt av menighetsråd fra menigheter større enn 1000 medlemmer. Store fellesråd omtaler dette tema som en utfordring, ikke nødvendigvis som en realitet; «Noen MR kan oppleve at det tas beslutninger over hodene på dem». En del innspill beskriver utfordringen at fellesrådene har fått en overordnet rolle relatert til menighetsrådene, enten at denne rollen er tiltatt eller at dette bare har utviklet seg over tid. Enkelte hevder kontroll innen økonomi er styrende også for oppgaver som menighetsrådet skal ivareta. Flere etterlyser daglige ledere for menighetene i denne sammenhengen.

Krevende å skille mellom ansvar for primære oppgaver i soknet og arbeidsgiveransvar

Totalt 48 respondenter fremhever skillet mellom ansvaret for primæroppgavene som ivaretas av menighetsrådet og arbeidsgiveransvar ivaretatt av fellesrådet som utfordrende. De fleste innspillene utdyper ikke dette nærmere, men slår fast at skillet er krevende å ivareta, enten ved at nye rådsmedlemmer må læres opp eller at skillet «stadig må påminnes». Innspillene fordeler seg med 25 fra menighetsråd og 23 fra fellesråd. Innspillene fordeler seg noenlunde likt på alle kategorier respondenter.

Avstand og kommunikasjon

47 innspill fra menighetsrådene opplever avstanden som for stor mellom organene eller at menighetsrådets interesser i for liten grad blir hensyntatt. Få av innspillene konkretiseres ut over beskrivelsen av avstand og underskudd på informasjon. Av de 47 innspillene kommer 30 fra menighetsråd i kategoriene medlemmer mellom 3000 og 10000.

Dobbeltarbeid, ressurskrevende

21 menighetsråd under 3000 medlemmer og 8 store menigheter mener organiseringen er noe komplisert og at den krever en del ressurser. Noen hevder det er krevende å få rådsmedlemmer til å møte i alle organer.

Uklarhet i lokale planprosesser

10 menighetsråd og 10 fellesråd beskriver en usikkerhet om fellesrådet kan/bør gå inn i mer strategiske og innholdsmessige spørsmål og hvilken rolle de skal ha i relasjon til menighetsrådenes planer. Andre formulerer at ansvar for planarbeidet er «noe diffust»/uklart eller at planprosessene ikke blir koordinert godt nok mellom rådene.

Annet

8 menighetsråd mener det kan oppstå interessekonflikter i forståelsen av fellesrådet som organ for hver enkelt menighet og fellesrådet som organ for alle menighetene samlet. 5 av disse er fra menighetsråd 3000-10000 medlemmer. Respondentene retter innspillene først og fremst til fellesråd som dekker et større antall sokn i sitt område. 4 menighetsråd har forslag om maksimumsgrense for antall sokn i fellesrådet. Det foreslås en grense på 4-5 sokn.

5 av menighetsrådene savner et organ som er overordnet fellesrådet, eller at fellesrådene rapporterer tilbake til eller står ansvarlig overfor menigheten.

Ettsoknråd

Ettsoknrådene har i overveiende grad positiv omtale av deres ordning og beskriver overveiende gode erfaringer ved å behandle «fellesrådssaker» i menighetsrådet. Noen av rådene nevner at fellesrådssaker ofte kan ta for stor plass og gå på bekostning av vekke- og nære-saker. Av disse skriver 2 respondenter at deres utfordringer er godt løst ved 2 ekstra møter i året eller bruk av underutvalg.

Et av ettsoknrådene som tidligere bestod av to menighetsråd og et fellesråd skriver at tidligere unødvendig dobbeltarbeid nå er borte. Deres erfaring er positiv og tidligere skille mellom menighetsrådssaker og fellesrådssaker oppleves i dag som «unaturlig».

Sammendrag spørsmål 11

Spørsmål 11

Hvis det skal være to organer i framtiden, hvordan skal arbeidsdelingen mellom disse være?

På dette spørsmålet er det 84 % av menighetsrådene og 90 % av fellesrådene som har avgitt svar.

Som i dag

267 menighetsråd og 105 fellesråd svarer at de ønsker å bevare ordningen som den er i dag og foreslår ingen endring. Dette tilsvarer 57 % av menighetsrådene og 75 % av fellesrådene som har svart på dette spørsmålet. Enten svarer mange kun at gjeldende arbeidsfordeling beholdes, eller en føyer til at det kan foretas mindre tilpasning ved økt informasjon, bruk av arbeidsutvalg eller at beslutninger må foretas i større «forståelse» med menigheten.

Større myndighet til menighets-/soknerådet

101 respondenter mener menighetsrådets rolle må styrkes med hensyn til planer og strategier.

Synspunktet finnes i omtrent alle av respondentkategoriene, i særlig grad blant menighetene med størst folketall (5001-10000 og over 10000) og blant fellesråd med 11-20 årsverk.

33 respondenter argumenterer at menighetsrådet må ha mer styring av ansatte og økt innflytelse ved tilsettinger. 26 av menighetsrådene ønsker at menighetsrådet må styrkes ved at det gis prioritet framfor fellesrådet. Bare to av fellesrådene gir uttrykk for et tilsvarende synspunkt, mens 15 fra de to kategoriene av menighetsråd med flest medlemmer mener dette.

Endringer i rolle og oppgaver for fellesrådet

6 av menighetsrådene og 2 av de mindre fellesrådene ønsker at flere av menighetsrådets oppgaver skal overføres til fellesrådet. 7 av menighetsrådene og 5 av fellesrådene ønsker at det bare skal være ett organ for soknet/storsoknet som skal ivareta alle oppgavene som nå er fordelt på menighetsrådet og fellesrådet. 12 menighetsråd og 1 fellesråd vil endre fellesrådets rolle til å bli et service- og støtteorgan for menighetsrådet.

Daglig ledelse

19 menighetsrådene og 16 fellesråd mener daglige ledelse må styrkes og at administrative ressurser i større grad må legges til menighetsrådet. Et argument som anføres her er at samarbeidet mellom menighetsråd og fellesråd da vil kunne bli bedre.

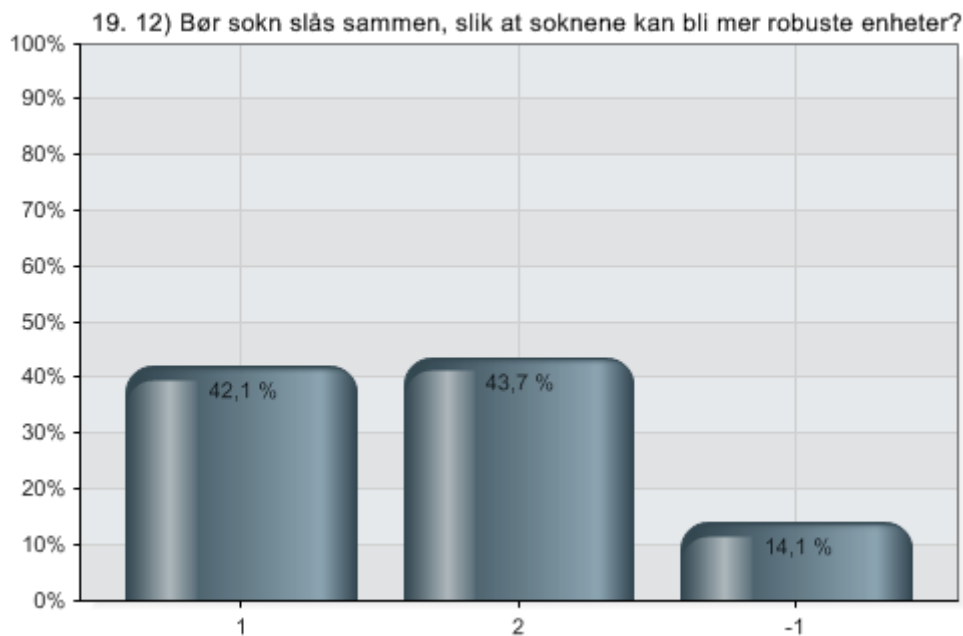
Sammendrag spørsmål 12

Spørsmål 12

Bør sokn slås sammen, slik at soknene kan bli mer robuste enheter?

På dette spørsmålet er det 95 % av menighetsrådene og 99 % av fellesrådene som har avgitt svar.

Spørsmål 12 er delt i to. Respondentene fikk et avkryssningsspørsmål med alternativene «Ja», «nei» og «vet ikke». De som velger alternativet «ja», fikk så mulighet til å komme med grunner til sammenslåing.



N 679

1 Ja
2 Nei
-1 Vet ikke

Den samlede besvarelsen for alle menighetsråd og fellesråd deles på midten, der 42 % svarer «ja» og 43 % svarer «nei». Det er 14 % som svarer «vet ikke». Når man ser bare på menighetsrådene, er det et lite flertall som er mot sammenslåing (46 % mot og 38 % for). Det er også en tydelig tendens at de minste rådene er sterkest imot sammenslåing (i gruppen for menighetsråd med under 500 innbyggere er hele 76 % mot og kun 11 % for). Tilsvarende er de største rådene for sammenslåing (14 % mot og 68 % for).

12) Bør sokn slås sammen, slik at soknene kan bli mer robuste enheter?	Total		5. 4) Hvor mange kirkemedlemmer er det i soknet?						
			Under 500	500-1000	1001-3000	3001-5000	5001-10000	Over 10000	Vet ikke
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Ja	38,9	11,6	16,9	41,4	42,7	57,8	68,6	42,9	
Nei	46,6	76,8	71,1	46,9	39,3	23,5	14,3	42,9	
Vet ikke	14,5	11,6	12,0	11,7	18,0	18,6	17,1	14,3	
N	530	69	83	145	89	102	35	7	

Umiddelbart skulle man tro at det ville være omvendt (at de minste sokn er for sammenslåing), men en sannsynlig forklaring kan være at det er de minste soknene dette vil gjelde og derfor er det de minste soknene som er mest imot. Dette følger en kjent trend for eksempel fra debatten om kommunesammenslåing, at det er lite ønske om endringer som rammer en selv. Trenden er noenlunde lik også i fellesrådssvarene. Flertallet av de minste fellesråd (under 5 årsverk) er mot sammenslåing av sokn (53 % mot og 34 % for), mens samtlige av de største fellesråd (alle over 50 årsverk) sier ja til sammenslåing av sokn.

19. 12) Bør sokn slås sammen, slik at soknene kan bli mer robuste enheter?	Total		10. Hvor mange årsverk er det totalt i fellesrådet?						
			Under 5	6-10	11-20	21-50	51-100	Over 100	Vet ikke
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Ja	53,7	34,4	46,9	66,7	62,5	100,0	100,0	0,0	
Nei	32,9	53,1	36,7	23,8	25,0	0,0	0,0	0,0	
Vet ikke	12,1	12,5	16,3	9,5	12,5	0,0	0,0	0,0	
N	149	32	49	42	16	6	2	0	

De som har svart «ja» på spørsmålet om sokn bør slås sammen, ble gitt anledning til å svare på hva som bør være grunner til sammenslåing. Dette gjør at det kun er et fåtall av de minste sokn og et mindretall av de minste fellesråd som har oppgitt grunner til

sammenslåing. Av de som svarte ja på første spørsmålet, er det 87 % av menighetsrådene og 89 % av fellelrådene som har svart på spørsmålet om grunner til sammenslåing.

Økt robusthet

Ved gjennomgang av svarene på fritekstspørsmålet, ble svarene sortert i 5 hovedgrupper. Den første gruppen, er grunner knyttet til økt robusthet. Det er 66 % som gjør rede for argumenter som kan samles under denne overskriften. Av disse er det særlig forhold som stor nok størrelse/nok ansatte til de pålagte oppgavene, stort nok medlemstall og nok frivillige/kandidater til MR som er mest trukket frem. Dette gjelder både menighetsråd og fellelråd.

Bedre ressursutnyttelse

Den neste gruppen er grunner knyttet til bedre ressursutnyttelse. 43 % av respondentene berører dette. De som spesifiserer, trekker særlig frem bedre utnyttelse av kompetanse/personell og en styrket ledelse/forvaltning. Frigjøring av arbeidstid og mindre administrasjon er også godt representert. Noen av menighetsrådene trekker også frem at dette gir bedre økonomi, mens dette ikke er et moment som fellelrådene trekker frem. At man ved sammenslåing kan nedprioritere områder med lavt aktivitetsnivå er også nevnt av begge grupper.

Lokale forhold

Den neste gruppen svar er grunner knyttet til lokale forhold. Denne er representert hos 36 %. Argumenter knyttet til geografi/demografi er mest fremtredende i denne gruppen. Kommunegrenser og kommunikasjon er også nevnt av flere.

Bedre tilbud

Den neste gruppen er grunner relatert til muligheter for et bedre tilbud. 10 % av respondentene som argumenterer med bedre tjenestetilbud og service. Her er menighetsrådene noe sterkere representert, og da særlig når det gjelder å nevne muligheter for å få til et mer helhetlig tilbud/arbeid. Økt fleksibilitet er det også flere som nevner. I tillegg nevnes slikt som felles plan for fagområder og større kristent fellesskap.

Økt engasjement

Grunner knyttet til **økt engasjement** er den siste gruppen. Det er ikke så mange respondenter som har argumenter i denne gruppen (kun 6 %), noen flere menighetsråd enn fellelråd. Argumentene er økt interesse for å sitte i menighetsråd og bedre frivilligoppfølging.

Forutsetninger/avveininger

33 % av respondentene beskriver ulike forutsetninger og avveininger i sine svar. Det som går mest igjen, noenlunde likt i alle kategorier respondenter, er at sammenslåing av sokn eventuelt må være frivillig. At sammenslåing må avveies mot nærhet og lokal selvstendighet er også godt representert. Mange nevner også at det er viktig med individuelle vurderinger. Det er også flere (i all hovedsak menighetsråd) som nevner at det samtidig med sammenslåing må opprettes lokale underutvalg. At sammenslåing ikke må føre til nedleggelse av en kirke er også viktig for flere, både menighetsråd og fellesråd.

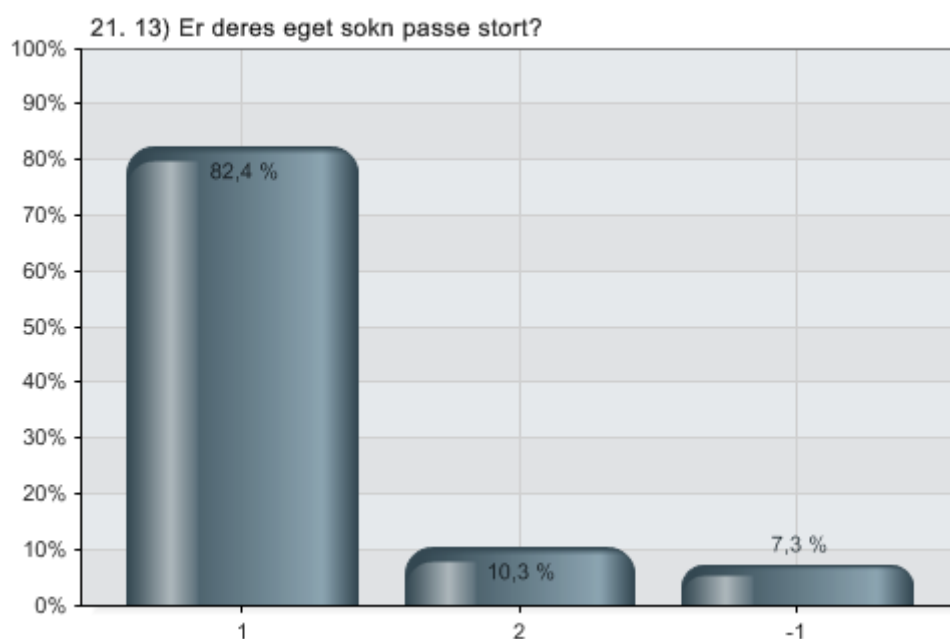
Sammendrag spørsmål 13

Spørsmål 13

Er deres eget sokn passe stort?

På dette spørsmålet er det 96 % av menighetsrådene som har avgitt svar.

Dette spørsmålet er det bare menighetsrådene som har fått mulighet til å svare på. I likhet med spørsmål 12 er også dette spørsmålet delt i to. Respondentene får først et avkryssningsspørsmål med alternativene «Ja», «nei» og «vet ikke». Videre er det et fritekstspørsmål der man kan komme med ytterligere kommentarer til størrelsen på eget sokn (uavhengig av hva man krysset av i første del).



N	535
---	-----

- 1 Ja
2 Nei
-1 Vet ikke

Tilbakemeldingen her er at de aller fleste menighetsråd oppfatter eget sokn som passe stort, uavhengig av om det er et lite eller stort sokn. Det er de største rådene (de over 10000) som er minst fornøyd med størrelsen på eget sokn, selv om det også her er 73 % som er fornøyd med størrelsen på eget sokn. I denne gruppen er det mange sokn som opplever seg for store (jmf neste avsnitt). De andre gruppene er ganske like. Det er litt variasjoner rundt svarprosent på «vet ikke», noe som gjør det litt vanskelig å vurdere disse mot hverandre.

13) Er deres eget sokn passe stort?	Total		5. 4) Hvor mange kirkemedlemmer er det i soknet?					
		%	Under 500	500- 1000	1001- 3000	3001- 5000	5001- 10000	Over 10000
Ja	82,4	82,9	78,8	80,6	87,8	85,8	73,0	87,5
Nei	10,3	11,4	8,8	12,5	10,0	6,6	13,5	12,5
Vet ikke	7,3	5,7	12,5	6,9	2,2	7,5	13,5	0,0
N	535	70	80	144	90	106	37	8

Det er interessant å se denne tabellen i sammenheng med tabellen for menighetsråd i spørsmål 12. Valgt svaralternativ på spørsmålet om sokn bør slås sammen, har liten sammenheng med vurderingen av størrelsen på eget sokn. Mens besvarelsen i spørsmål 11 varierer med respondentens størrelse, er svarprosenten noenlunde lik for alle kategorier i spørsmål 12.

Har dere ytterligere kommentarer til størrelsen på deres eget sokn?

Det er 59 % av menighetsrådene som har svar på dette spørsmålet.

I motsetning til i spørsmål 12, er dette fritekstfeltet uavhengig av hva man har svart i avkrysningsdelen. Dette betyr at kommentarene fordeler seg på kommentarer for sammenslåing, mot sammenslåing, for oppdeling og ellers kommentarer som angir avveininger og forutsetninger.

Kommentarer som støtter opp om bevaring av soknestørrelsen

Så mange som 28 % gjentar også i tekstfeltet at de opplever at soknet deres er passe stort. Det er også flest kommentarer som ellers støtter opp om en bevaring av dagens soknestørrelse. 14 % har i sine kommentarer vektlagt viktigheten av lokal tilknytning/tilhørighet, og her er det særlig de minste sokn som er sterkest representert. Videre er det 6 % som har vektlagt at soknet har godt samarbeid over soknegrensene uten sammenslåing (noenlunde jevnt fordelt på rådene mellom 500 og 10000 medlemmer). Det

er også 3 % som tydelig er imot sammenslåing av sokn, og vektlegger soknet som grunnenheten (alle grupper til og med 10000 medlemmer er representert her).

Kommentarer som støtter opp om endringer

I kommentarene gir 9 % av respondentene eksplisitt uttrykk for at de er positive til sammenslåing. Dette fordeler seg rimelig greit på de fire kategoriene mellom 500 og 10000. De minste og de største er ikke representert her. Et annet hensyn som 3 % har nevnt, er at det er viktig at soknet er stort nok til å ivareta pålagte oppgaver. Det er i gruppene 3001-5000 og særlig 5001-10000 at dette nevnes. Det er også 6 % (19 respondenter) som har nevnt at de er i overkant store, og at deling er mer aktuelt. 13 av disse er i gruppen over 10000 men også i gruppen 5001-10000 dukker dette opp hos 5 respondenter (ett sokn i gruppen 3001-5000 har også gitt uttrykk for dette).

Avveiene kommentarer

Det er også noen som gjør rede for avveininger. Hensynet til geografiske forhold og bosetningsmønster er nevnt av 19 % (60 respondenter). De minste sokn er sterkest representert her, men også i gruppen 5001-10000 har 10 respondenter nevnt dette. Et ønske om et sokn som tilsvarer kommunegrensene er tilstede hos 5 % av respondentene (stort sett representert i alle grupper opp til 10000).

Forutsetninger

Et par forutsetninger for eventuelle sammenslåinger som ble nevnt i behandlingen av spørsmål 12, dukker også opp her. Fem respondenter gir uttrykk for at sammenslåtte sokn må være likeverdige, og to respondenter fremhever at sammenslåtte sokn ikke må føre til kirkenedleggelse.

Sammendrag spørsmål 14

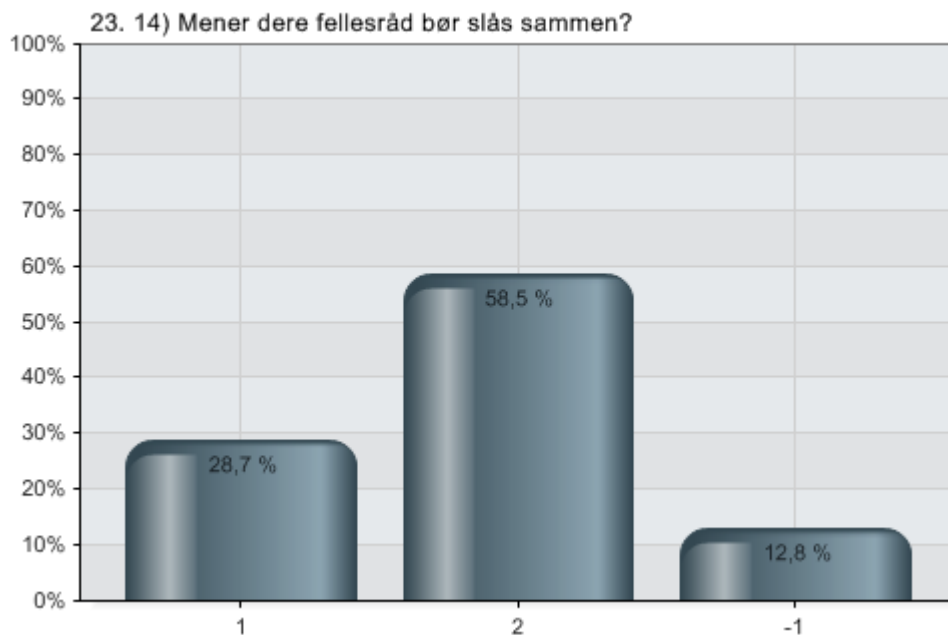
Spørsmål 14

Mener dere fellesråd bør slås sammen?

På dette spørsmålet er det 93 % av menighetsrådene og 94 % av fellesrådene som har avgitt svar.

I spørsmål 14 spørres det om respondenten mener at fellesråd bør slås sammen. I likhet med spørsmål 12 (spørsmål om sokn bør slås sammen), er også dette spørsmålet delt i to. Respondentene får først et avkryssningsspørsmål med alternativene «Ja», «nei» og «vet

ikke», og det er så et fritekstspørsmål der det spørres etter ytterligere kommentarer til sammenslåing av fellesråd. I motsetning til i spørsmål 12, får alle komme med ytterligere kommentarer til sammenslåing av fellesråd – uavhengig av valgt svaralternativ på avkryssningsspørsmålet.



:

N	665
---	-----

- 1 Ja
- 2 Nei
- 1 Vet ikke

Generell motstand mot sammenslåing

Summen av besvarelser for alle menighetsråd og fellesråd har en tydelig overvekt mot sammenslåing, der 28 % svarer «ja» og 58 % svarer «nei». Det er også 12 % som svarer «vet ikke». Når man ser bare på svarene fra menighetsrådene, så er disse samlet sett litt mer skeptiske til sammenslåing enn besvarelsene fra fellesrådene. Ellers ser vi den samme tendensen her som i svarene på spørsmål 12. Det er de minste rådene som er mest skeptisk til sammenslåing av fellesråd (76 % mot og 13 % for), mens det er de største som er mest positive (21 % mot og 54 % for). Det er også verdt å merke seg at det blant de største menighetsrådene er mange som har svart «vet ikke» på dette spørsmålet (24 %).

Generell motstand mot sammenslåing

Summen av besvarelser for alle menighetsråd og fellesråd har en overvekt mot sammenslåing, der 28 % svarer «ja» og 58 % svarer «nei». Det er også 12 % som svarer «vet ikke». Når man ser bare på svarene fra menighetsrådene, så er disse samlet sett litt mer skeptiske til sammenslåing enn besvarelsene fra fellesrådene. Ellers ser vi den samme tendensen her som i svarene på spørsmål 12. Det er de minste rådene som er mest skeptisk til sammenslåing av fellesråd (76 % mot og 13 % for), mens det er de største som er mest positive (21 % mot og 54 % for). Det er også verdt å merke seg at det blant de største menighetsrådene er mange som har svart «vet ikke» på dette spørsmålet (24 %).

14) Mener dere fellesråd bør slås sammen?	Total		5. 4) Hvor mange kirkemedlemmer er det i soknet?						Vet ikke
			Under 500	500-1000	1001-3000	3001-5000	5001-10000	Over 10000	
	%	%	%	%	%	%	%	%	
Ja	25,7	13,0	16,7	27,0	23,5	33,3	54,5	14,3	
Nei	60,4	76,8	75,0	64,5	60,0	42,4	21,2	85,7	
Vet ikke	13,9	10,1	8,3	8,5	16,5	24,2	24,2	0,0	
N	518	69	84	141	85	99	33	7	

Fellesrådene er generelt noe mindre skeptiske til sammenslåinger enn menighetsrådene, der 39 % svarer «ja» og 50 % svarer «nei». Her er det 8 % som har svart «vet ikke». Igjen ser vi den samme tendensen knyttet til størrelse. Det er de fellesråd som har over 10 årsverk som er mer for enn mot sammenslåing, og svarene fra fellesråd som har over 50 årsverk er alle for sammenslåing. Igjen ser det ut som om det er de som står i fare for å bli sammenslått som er mest imot sammenslåinger.

14) Mener dere fellesråd bør slås sammen?	Total		10. Hvor mange årsverk er det totalt i fellesrådet?						Vet ikke
			Under 5	6-10	11-20	21-50	51-100	Over 100	
	%	%	%	%	%	%	%	%	
Ja	39,5	22,6	22,4	53,7	62,5	100,0	100,0	0,0	
Nei	50,3	67,7	67,3	41,5	18,8	0,0	0,0	0,0	
Vet ikke	8,8	9,7	10,2	4,9	18,8	0,0	0,0	0,0	
N	147	31	49	41	16	6	2	0	

Har dere ytterligere kommentarer til sammenslåing av fellesråd?

Det er 71 % av menighetsrådene og 77 % av fellesrådene som har kommet med ytterligere kommentarer.

I motsetning til spørsmål 12, fikk alle respondenter tilgang til fritekstfeltet uavhengig av hvilket alternativ som ble valgt på avkryssningsspørsmålet. Dette gjør at det er et mye større spenn i fritekstfeltet, selv om mange av de samme momentene fra spørsmål 12 også går igjen her. Det er ca dobbelt så mange respondenter på dette fritekstfeltet sammenlignet

med fritekstfeltet i spørsmål 12. Svarene er delt inn i 3 grupper: Grunner for sammenslåing, grunner mot sammenslåing og andre momenter/forutsetninger. Det er ganske nøyaktig lik representasjon av argumentering for og imot sammenslåing i kommentarene.

Argumenter for sammenslåing

Tre av de fem hovedgruppene fra spørsmål 12 er opprettholdt her; økt robusthet, lokale forhold og bedre ressursutnyttelse. I tillegg har vi lagt til en ny hovedgruppe der respondentene argumenterer for sammenslåinger for å gjøre tilpasninger til en ny kirkeorganisasjon.

18 % (94 respondenter) berører grunner relatert til **økt robusthet**. Dette kan være videre spesifisert med et ønske om flere ansatte/større stillingsbrøker (9 respondenter) eller å få en størrelse tilpasset soknets pålagte oppgaver (11 respondenter). Det er også noen som nevner at dette gir økt myndighet i forhold til kommune og andre eksterne institusjoner (8 respondenter). Det er også 18 % (94 respondenter) som er som berører grunner relatert til **bedre ressursutnyttelse**. Over halvparten av disse (59 respondenter) spesifiserer dette i temaområdet bedre ledelse/styring/forvaltning, høyere kompetanse og økt profesjonalitet. Det er også noe som nevner frigjøring av arbeidstid/mindre administrasjon (7 respondenter) og noen som konkret nevner bedre økonomi (6 respondenter). Det er 16 % (83 respondenter) som argumenterer for sammenslåing med **tilpasning til ny kirkeorganisasjon**. Av disse er det 57 respondenter som spesifikt nevner tilpasning til (justert) prostistyre. Det er 15 % (78 respondenter) som berører argumenter som kan knyttes til **lokale forhold**. Dette kan være spesifisert til geografi/demografi (25 respondenter), at kommuner slår seg sammen (23 respondenter) eller at kommuner har etablert annet godt interkommunalt samarbeid (12 respondenter). Det kan også nevnes at menigheter som har vært med i sammenslåingsprosjektene i Midtre Namdal, Storfjorden og Sør-Innherad alle gir uttrykk for gode erfaringer (til sammen 8 menigheter).

Argumenter mot sammenslåing

Når det gjelder **grunner mot sammenslåing**, så fremkommer det ikke så tydelige hovedgrupper selv om det også her er mulig å se en del mønstre i argumentasjonen. Den motforestillingen som er klart mest representert, er **skepsisen til å gå bort fra kommunegrensene** (23 %, 137 respondenter). Dette blir gjerne også sett i sammenheng med dagens finansieringsordning, og enkelte viser sin skepsis med å gi uttrykk for at interkommunalt samarbeid svekker den lokale samhandlingen og/eller er risikabelt for økonomien (18 av disse 137 respondentene). Det er også mange som argumenterer med at det allerede er (eller er mulig å få til) **godt samarbeid over kommunegrensene uten sammenslåing** (10 %). Skepsis til **lange avstander** (10 %) og frykt for **svekket lokal nærhet og tilknytning** (9 %) er også rimelig godt representert. Det er også en del som ellers bare gir uttrykk for at de er **fornøyde med dagens ordning** (7 %). Argumenter som færre har nevnt men som vi likevel tar med, er frykt for at **sammenslåing kan skape mer administrasjon og**

byråkrati (2 %) og også frykt for at det blir **vanskelig å slå sammen fellesråd av ulike størrelser** (kun 3 respondenter).

Når det gjelder andre avveininger og forutsetninger som nevnes, er det særlig dette med **dagens finansieringsordning som en viktig forutsetning for avgitt svar** som går igjen (26 respondenter nevner dette spesifikt, men det kan tolkes ut av langt flere svar). En annen forutsetning som for flere er viktig for å kunne støtte sammenslåing, er at **det må bli etablert gode ordninger som sikrer nærhet mellom menighet, kommune og fellesråd** (26 respondenter, hvorav 24 er menighetsråd, hvorav 23 igjen har under 3000 medlemmer). Dette kan ses i sammenheng med en annen forutsetning som blir nevnt, om at **det må bli etablert ordninger som sikrer det kommunale ansvaret** (6 respondenter). Det er også en del som nevner som en forutsetning at **annet interkommunalt arbeid må være på plass først** (18 respondenter). Det er noen som nevner viktigheten av **lokal forankring** (8 respondenter) og **god konsekvensutredning** (3 respondenter). Det er også 13 respondenter som gir uttrykk for at **de største fellesråd må deles opp**.

9. Menighetens forhold til kommunen og lokalsamfunnet

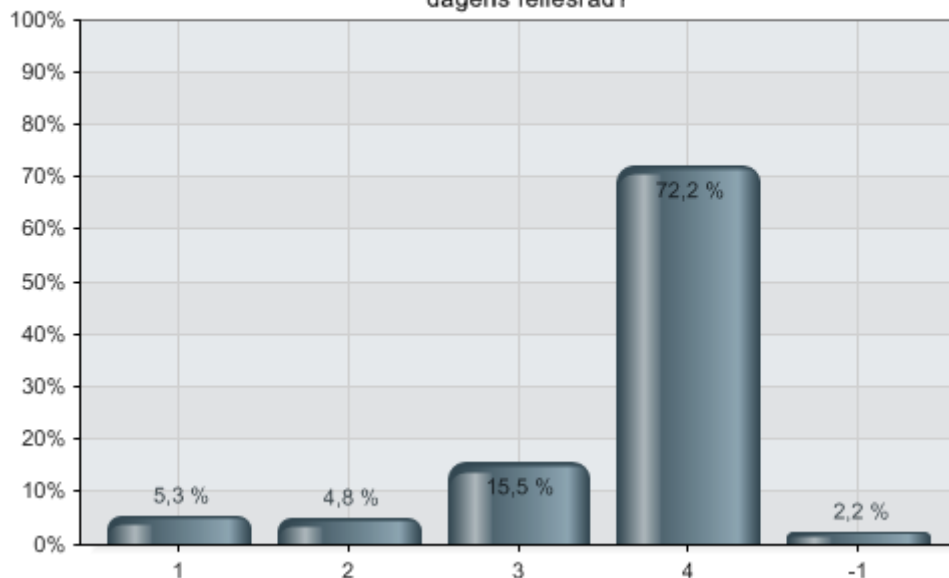
Sammendrag spørsmål 15

Spørsmål 15

Hvor viktig er det å ha et kirkelig organ på kommunenivå, tilsvarende dagens fellesråd?

På dette spørsmålet er det 96 % av menighetsrådene og 95 % av fellesrådene som har avgitt svar.

25. 15) Hvor viktig er det å ha et kirkelig organ på kommunenivå, tilsvarende dagens fellesråd?



N	684
---	-----

- 1 Ikke viktig
- 2 Litt viktig
- 3 Ganske viktig
- 4 Svært viktig
- 1 Vet ikke

Relasjonen til kommunen er omtalt under flere av de tidligere spørsmålene og tallene her viser at et kirkelig organ som følger kommuneinndelingen anses som ganske eller svært viktig for over 90 % av respondentene.

Menighetsrådene

	Total	5. 4) Hvor mange kirkemedlemmer er det i soknet?							
			Under 500	500-1000	1001-3000	3001-5000	5001-10000	Over 10000	Vet ikke
		%	%	%	%	%	%	%	%
25. 15) Hvor viktig er det å ha et kirkelig organ på kommunenivå, tilsvarende dagens fellesråd?	Ikke viktig	5,8	0,0	3,5	9,0	8,8	6,7	0,0	0,0
	Litt viktig	4,1	5,8	1,2	3,4	4,4	5,8	5,6	0,0
	Ganske viktig	15,3	13,0	5,9	13,1	17,6	19,2	30,6	33,3
	Svært viktig	72,4	79,7	88,2	72,4	69,2	64,4	55,6	50,0
	Vet ikke	2,4	1,4	1,2	2,1	0,0	3,8	8,3	16,7
	N	536	69	85	145	91	104	36	6

På spørsmålet om hvor viktig et organ anses å være på kommunenivå ser vi at hele 68 % av menighetsrådene mener dette er svært viktig, 17 % ganske viktig. Et like overveldende svar kommer fra fellesrådene. Her har 72 % krysset av svært viktig og 15 % på ganske viktig. Menighetsrådene under 500 medlemmer: 79 % svært viktig, menighetsråd 500 – 1000 medlemmer 89 % svært viktig.

Også menighetsråd over 10 000 medlemmer mener det er viktig med organ på kommunenivå, hele 57 % og 31 % har krysset av ganske viktig.

Fellesrådene

25. 15) Hvor viktig er det å ha et kirkelig organ på kommunenivå, tilsvarende dagens fellesråd?	Total		10. Hvor mange årsverk er det totalt i fellesrådet?						
			Under 5	6-10	11-20	21-50	51-100	Over 100	Vet ikke
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Ikke viktig	3,4	3,2	0,0	4,8	12,5	0,0	0,0	0,0	0,0
Litt viktig	7,4	3,2	4,1	14,3	6,3	16,7	0,0	0,0	0,0
Ganske viktig	16,2	19,4	18,4	11,9	18,8	16,7	0,0	0,0	0,0
Svært viktig	70,3	74,2	77,6	66,7	62,5	66,7	50,0	0,0	0,0
Vet ikke	1,4	0,0	0,0	2,4	0,0	0,0	50,0	0,0	0,0
N	148	31	49	42	16	6	2	0	0

De samlede tall for fellesrådenes innspill på dette spørsmålet følger i stor grad samme mønster som oversikten over menighetsrådsinnspillene. Relasjonen til kommunen fremkommer i noen grad viktigere for fellesråd med færre årsverk enn for store fellesråd. Av de 31 fellesrådene med under 5 årsverk har 29 svart ganske eller svært viktig.

Ettsoknråd

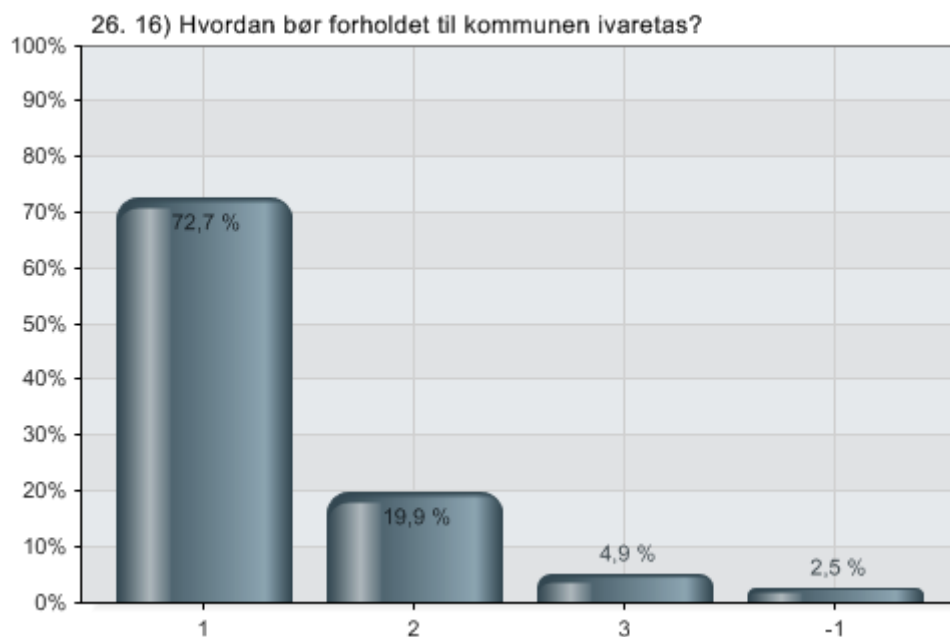
Svar fra ettsoknrådene er i stor grad sammenfallende med gjennomsnitt for øvrig.

Sammendrag spørsmål 16

Spørsmål 16

Hvordan bør forholdet til kommunen ivaretas?

På dette spørsmålet er det 94 % av menighetsrådene og 96 % av fellesrådene som har avgitt svar.



N 674

- 1 Via et fellesråd for alle sokn i kommunen
- 2 Via et prostiråd som enten dekker flere kommuner eller er en del av en storkommune
- 3 Direkte fra menighetsråd til kommunen
- 1 Vet ikke

Av alle respondenter mener over 70 % at relasjonen til kommunen fortsatt skal ivaretas av et fellesråd som representerer alle sokn i kommunen. Rundt 20 % mener at et prostiråd, på et overkommunalt nivå, kan ivareta dette.

5 % av respondentene har svart at dette kan ivaretas av menigheter direkte. En andel av disse er ettsoknsråd hvor menighetsrådet i dag har denne oppgaven.

Menighetsråd

26. 16) Hvordan bør forholdet til kommunen ivaretas?	Total	5. 4) Hvor mange kirkemedlemmer er det i soknet?						
		Under 500	500-1000	1001-3000	3001-5000	5001-10000	Over 10000	Vet ikke
	%	%	%	%	%	%	%	%
Via et fellesråd for alle sokn i kommunen	74,7	80,6	86,7	75,0	75,3	63,5	63,9	83,3
Via et prostiråd som	17,5	11,9	12,0	19,3	14,6	23,1	27,8	0,0

	enten dekker flere kommuner eller er en del av en storkommune								
	Direkte fra menighetsråd til kommunen	4,8	3,0	0,0	4,3	7,9	6,7	5,6	16,7
	Vet ikke	3,0	4,5	1,2	1,4	2,2	6,7	2,8	0,0
	N	525	67	83	140	89	104	36	6

De minste menighetsrådene: 80 % for fellesråd og 12 % for prostiråd. Menighetsråd 500-1000 medlemmer: 86 % og 12 %. Ingen av disse krysser av for direkte relasjon mellom menighetsråd – kommune.

Avkrysning på alternativet prostiråd og direkte fra menighetsråd vokser med menighetsrådenes størrelse. For menighetsråd med 5000-10000 medlemmer går 62 % for fellesråd, 24 % for prostiråd og 7 % for menighetsråd direkte.

Sammenlikner vi innspillene fra menighetsrådene og fellesrådene er den største forskjellen at fellesrådene er mer positive til prostiråd enn menighetsrådene. Henholdsvis 27 % og 17 %.

Fellesråd

26. 16) Hvordan bør forholdet til kommunen ivaretas?		10. Hvor mange årsverk er det totalt i fellesrådet?							
		Total	Under 5	6-10	11-20	21-50	51-100	Over 100	Vet ikke
		%	%	%	%	%	%	%	%
	Via et fellesråd for alle sokn i kommunen	64,4	71,9	73,5	64,3	62,5	0,0	0,0	0,0
	Via et prostiråd som enten dekker flere kommuner eller er en del av en storkommune	28,2	18,8	14,3	35,7	37,5	100,0	100,0	0,0
	Direkte fra menighetsråd til kommunen	5,4	6,3	12,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Vet ikke	0,7	3,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	N	149	32	49	42	16	6	2	0

Blant fellesråd med færre enn 5 årsverk er 72 % for fellesråd og 19 % for prostiråd. Fellesråd med 6 – 10 årsverk: 73 % for fellesråd og 14 % for prostiråd. Ingen av disse krysser av for direkte relasjon mellom menighetsråd – kommune.

I likhet med menighetsrådsoversikten vokser antall avkryssning på alternativet prostiråd med fellesrådenes størrelse. For fellesråd med 21-50 årsverk går 63 % for fellesråd, 27 % for prostiråd. Alle 6 fellesråd med mellom 51-100 årsverk går her inn for prosti.

Ettsoknråd

Svar fra ettsoknrådene er i stor grad sammenfallende med gjennomsnitt for øvrig.

Sammendrag spørsmål 17

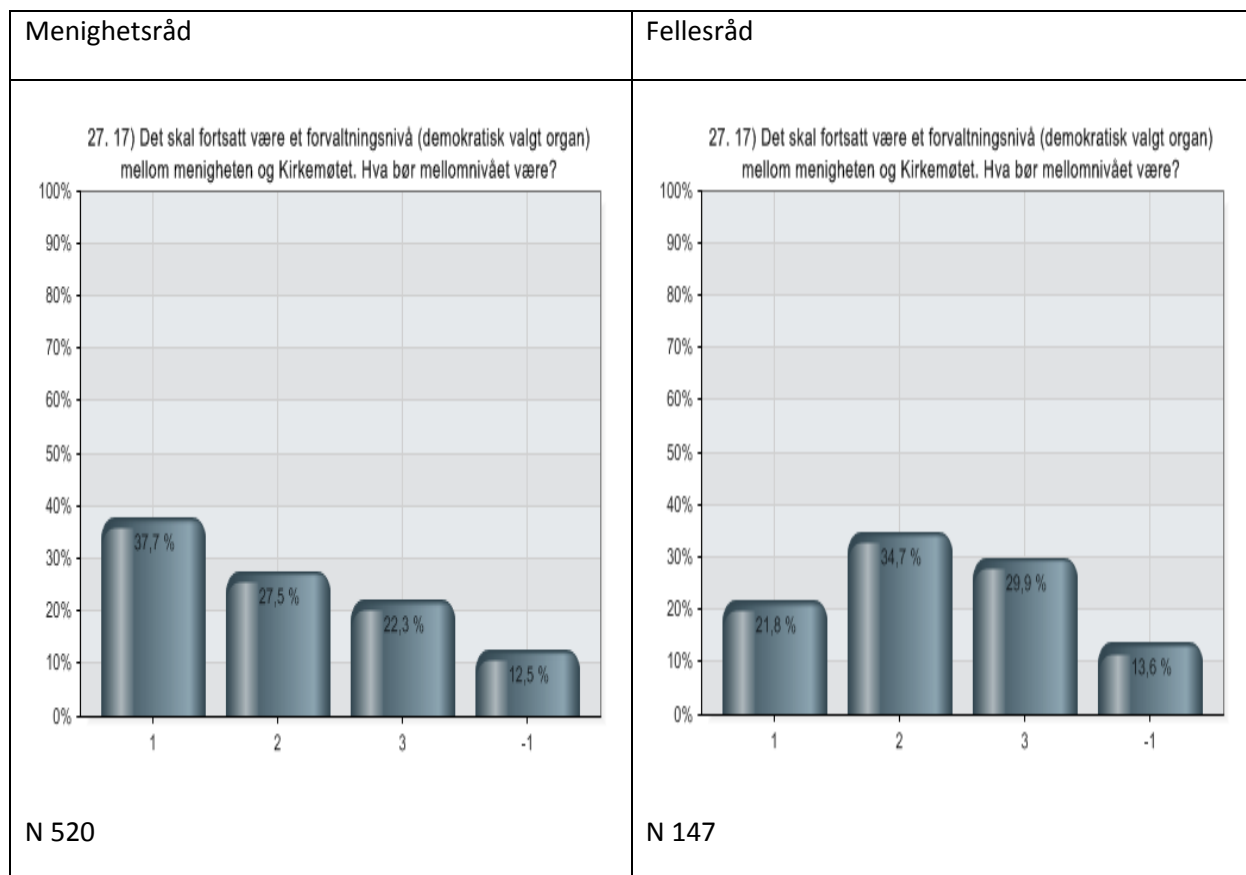
På dette spørsmålet er det 93 % av menighetsrådene og 94 % av fellesrådene som har avgitt svar.

Spørsmål 17 krever en innledende drøfting. Spørsmålstillingen har som bakgrunn at Kirkemøtet i 2005 vedtok at «en fremtidig kirkeordning bør ha tre forvaltningsnivåer med demokratisk valgte organer». Kirkemøtet ba videre om at det blir utformet et organ på mellomnivået som skal «balansere den lokale tilhørighet med mulighet for strategisk samordning og forvaltningsmessig kompetanse». Kirkemøtet vedtok ikke hvilket nivå eller hvilken rettslig status dette eventuelt skal ha. En viktig vurdering vil være hvilke oppgaver det regionale organ skal ha i Den norske kirke. Spørsmålet stilt i refleksjonsdokumentet nyanserer ikke i forhold til om en i tillegg til tre forvaltningsnivå ev trenger ytterligere «hjelp»-nivå av en eller annen karakter. – Nivå som selv ikke har demokratisk valgte organer. Et annet forhold er hvorvidt respondentene har forstått dagens kirkelig fellesråd som et lokalt organ eller et organ som kan karakteriseres som regionalt. Gitt den store variasjonen blant dagens fellesråd i størrelse og opplevd nærhet til menighetsråd, kan en anta at også oppfatning av hva et «mellomnivå» er vil variere.

Et tredje forhold er at selv om spørsmålsstillingen legger et tidligere kirkemøtevedtak til grunn, kan noen av respondentene ha svart på spørsmålet uten at kirkemøtevedtaket er et akseptert premiss. Ser en respondentenes besvarelser av spørsmål 17 i sammenheng med 18, er det flere som mener en godt kan klare seg uten et regionalt demokratisk forvaltningsnivå, forutsatt at en definerer fellesråds- eller prostiorgan som et lokalkirkelig organ. Andre oppfatter prosti og bispedømmerråd som regionale organer. Materialet gir under spørsmål 17 ikke klart nok bilde av denne problematikken og muligens er dette en del av forklaringen på den relativt høye vet-ikke-besvarelsen enten som selvstendig mellomorgan eller organ med delegerte oppgaver fra Kirkemøtet. Neste spørsmål, spørsmål 18, kan gi noe mer pekepinn på hva respondentene mener bør ivretas på hvilke nivå uten at

en avklarer nærmere hva som anses som lokalt organisert og hva som defineres som regionalt.

Disse uklarheter bør være kjent når en vurderer tallene fra tabellene nærmere.



- 1 Et organ på bispedømmenivå
- 2 Et organ på prostinivå
- 3 Organer på fellesrådsnivå
- 1 Vet ikke

Dersom en slår sammen tall for menighetsråd og fellesråd ender prosentfordelingen nokså lik som for menighetsrådene. Forskjellen er at prosentandelen for alternativ bispedømmenivå går ned til 36 og andelen prostinivå opp til 27.

Menighetsråd

27. 17) Det skal fortsatt være et forvaltningsnivå (demokratisk valgt organ) mellom menigheten og	Total	5. 4) Hvor mange kirkemedlemmer er det i soknet?						
		Et organ på bispedømmenivå	Under 500	500-1000	1001-3000	3001-5000	5001-10000	Over 10000
	%	%	%	%	%	%	%	%
	37,7	40,6	40,2	35,7	42,7	30,8	37,1	66,7

Kirkemøtet. Hva bør mellomnivået være?	Et organ på prostinivå	27,5	18,8	22,0	29,3	28,1	33,7	34,3	0,0
	Organer på fellesrådsnivå	22,3	35,9	28,0	21,4	16,9	16,3	17,1	33,3
	Vet ikke	12,5	4,7	9,8	13,6	12,4	19,2	11,4	0,0
	N	520	64	82	140	89	104	35	6

37 % av menighetsrådene svarer bispedømmerådet, 27 % et organ på prostinivå og 22 % fellesråd. 65 menighetsråd har svart vet ikke.

Ser en nærmere på de ulike kategorier menighetsråd er det noen ikke alt for store variasjoner. Over 40 % av de minste menighetsrådene, de under 1000 medlemmer, har krysset av for bispedømme, ca 20 % på prosti og over 30 % for organ på fellesrådsnivå. Mens menighetsråd med over 5000 medlemmer har en høyere avkrysning for organ på prostinivå – 34 % og en tilsvarende mindre avkrysning på organ på fellesrådsnivå.

Fellesråd

27. 17) Det skal fortsatt være et forvaltningsnivå (demokratisk valgt organ) mellom menigheten og Kirkemøtet. Hva bør mellomnivået være?	Total	10. Hvor mange årsverk er det totalt i fellesrådet?							Vet ikke
		Under 5	6-10	11-20	21-50	51-100	Over 100		
	%	%	%	%	%	%	%		
Et organ på bispedømme	21,1	37,5	28,0	7,3	14,3	0,0	0,0	0,0	
Et organ på prostinivå	34,7	21,9	28,0	43,9	42,9	100,0	0,0	0,0	
Organer på fellesrådsnivå	29,3	21,9	36,0	29,3	28,6	0,0	100,0	0,0	
Vet ikke	13,6	18,8	8,0	19,5	14,3	0,0	0,0	0,0	
N	147	32	50	41	14	6	2	0	

21 % av fellesrådene svarer bispedømmerådet, 34 % et organ på prostinivå og 29 % fellesråd. 20 fellesråd har svart vet ikke.

Blant fellesrådene er det større variasjoner enn blant gruppene av menighetsråd. Av fellesrådene med færre enn 5 årsverk har 37 % krysset av for bispedømme, 22 % for prosti, 22 % for fellesråd mens 19 % har krysset vet ikke. Fellesrådene med 6-10 årsverk skiller seg noe ut ved at 36 % krysset av for fellesråd som mellomnivå. De største fellesrådene har en høyere avkrysning for organ på prostinivå og en tilsvarende mindre for bispedømme: FR 11-20: 7 % for bispedømme og 44 % for prosti, FR 21-50: 14 % for bispedømme og 43 % for prosti mens de 6 fellesrådene med 51-100 årsverk alle har gått inn for et prostinivå.

De større byer

I dette spørsmålet har de to fellesrådene med flere enn 100 ansatte krysset av for fellesråd som mellomnivå, dette er Stavanger og Trondheim. Forholdet mellom prostigrenser og fellesrådsgrenser blir i de største byene gjerne noe omvendt den som er ellers i landet ved at fellesrådet samler flere prostier og ikke motsatt. I de største byene vil en prostiorganisering med dagens prostigrenser medføre en oppdeling av fellesrådene, 3 prostier i Trondheim i Bergen 4 prostier, Oslo 5 og i Stavanger 2 prostier.

Innspill om de største byenes situasjon kan tilsi at en bør organisere seg annerledes enn i strøk av landet med større avstander og annen befolkningssammensetning. Det vises til de største fellesrådenes egne innspill på kirken.no, og en omtale av innspill fra Stavanger og Bergen kirkelige fellesråd i kapittel 12.

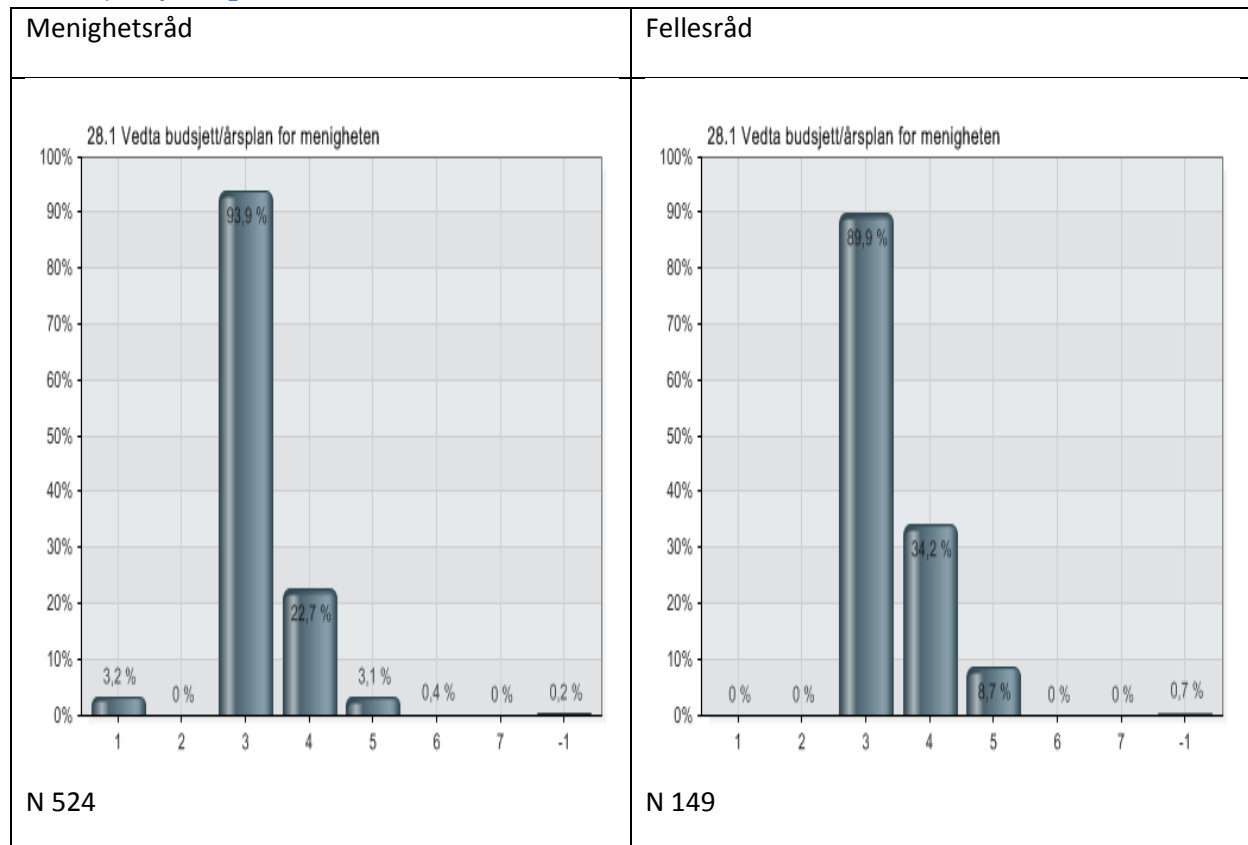
Sammendrag spørsmål 18

Spørsmål 18

Hvilket organ bør ivareta følgende oppgaver i soknet? Flere alternativ er mulig.

Under spørsmål 18 ble respondentene invitert til å vurdere hvilket kirkelig organ som burde ivareta ulike oppgaver i kirkeordningen. En fikk her mulighet til å krysse av for flere alternativer og det var i alt listet opp 20 ulike oppgaver, hovedsakelig med utgangspunkt i oppgavene som i dag ivaretas av menighetsråd, fellesråd og bispedømmeråd. I dette sammendrag er det av plasshensyn foretatt et utvalg knyttet til 1) budsjett/årsplan, 2) nedleggelse av kirkebygg 3) tilsetting/arbeidsgiveransvar og 4) ledelse av ansatte. For oversikt over øvrige tabeller fra spørsmål 18 henvises til nettstedet kirken.no.

Budsjett/årsplan



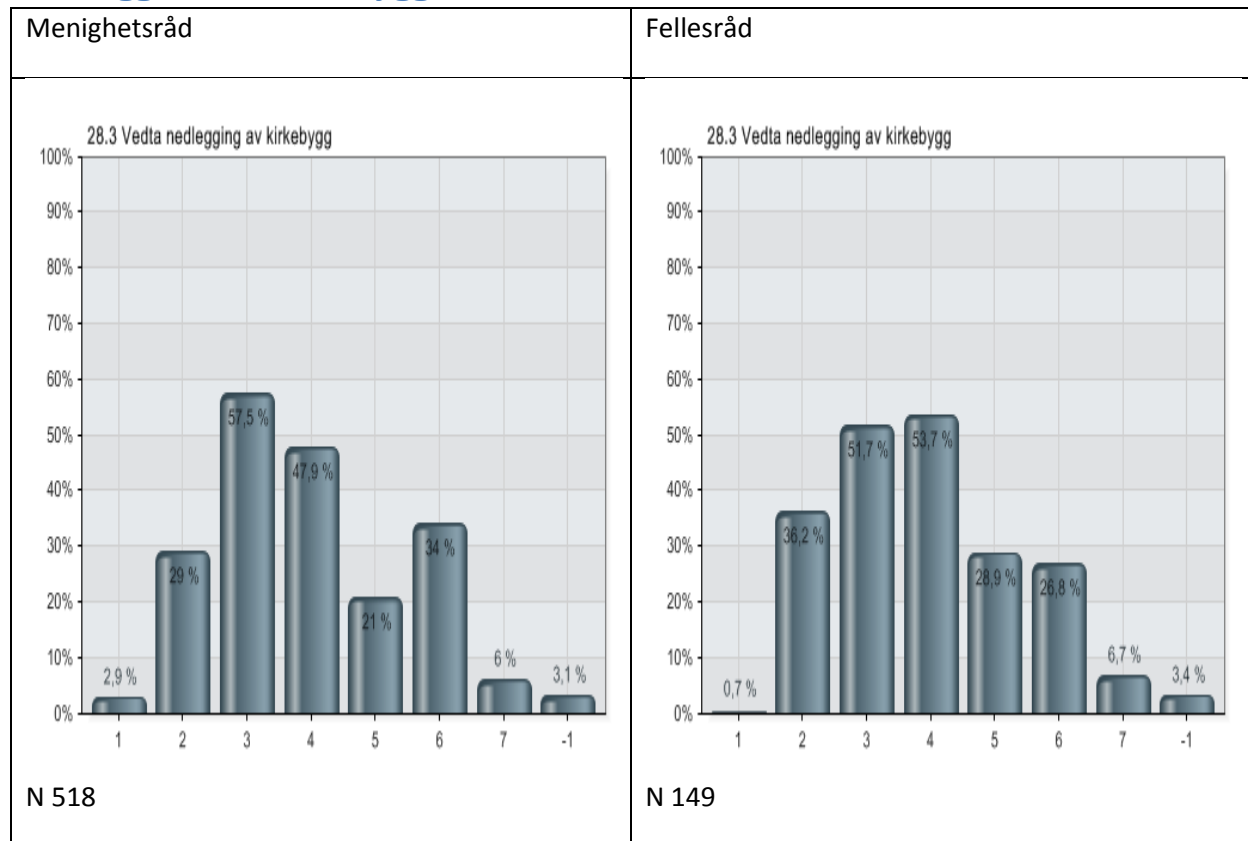
Respondentene ble invitert til å velge blant følgende alternativer:

- 1 **Prest**
- 2 **Biskop**
- 3 **Menighetsråd**
- 4 **Fellesråd**
- 5 **Prostiråd**
- 6 **Bispedømmeråd**
- 7 **Kirkemøtet**
- 1 **Vet ikke**

En stor overvekt av respondentene mener menighetsrådet må vedta budsjett og årsplan for menigheten. En andel både av menighetsråd og fellesråd har krysset av for fellesrådet eller krysset av for både menighetsråd og fellesråd/prostiråd. Mens 22 % av menighetsrådene har krysset av fellesrådet har 34 % av fellesrådene gjort det samme.

Respondentene uttrykker at plan og budsjettarbeid i stor grad må behandles av menighetsrådet.

Nedleggelse av kirkebygg



Respondentene ble invitert til å velge blant følgende alternativer:

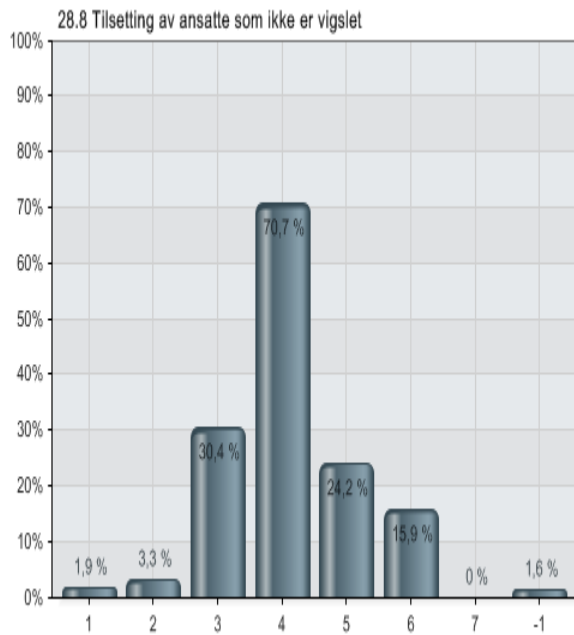
- 1 **Prest**
- 2 **Biskop**
- 3 **Menighetsråd**
- 4 **Fellesråd**
- 5 **Prostiråd**
- 6 **Bispedømmeråd**
- 7 **Kirkemøtet**
- 1 **Vet ikke**

I dette spørsmålet svarer respondentene at myndigheten i stor grad bør plasseres lokalt. Relatert til dagens myndighetsfordeling er avkrysning på menighetsråd (52 - 57 %) forholdsvis høy. Mange har også krysset av for fellesrådet her (48 – 53 %).

Også i andre oppgaveplasseringer i spørsmål 18, som for eksempel «gjøre vedtak om opprettelse av nye sokn og sammenslåing av sokn» uttrykker respondentene at beslutningsmyndighet må ligge så lokalt som mulig.

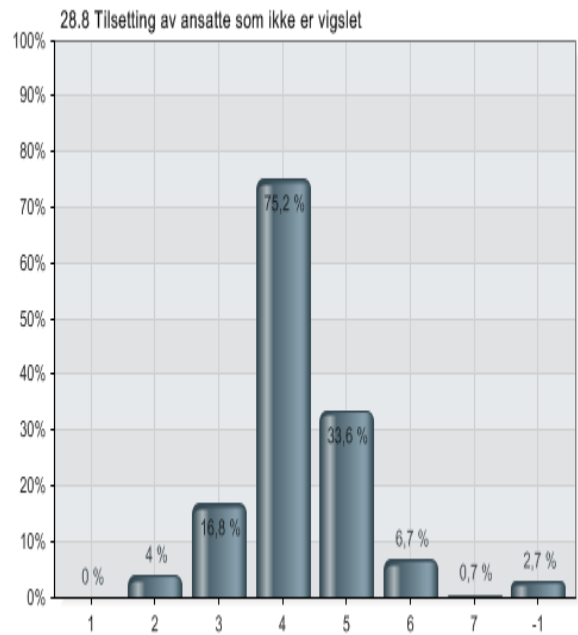
Tilsetning/arbeidsgiveransvar

Menighetsråd

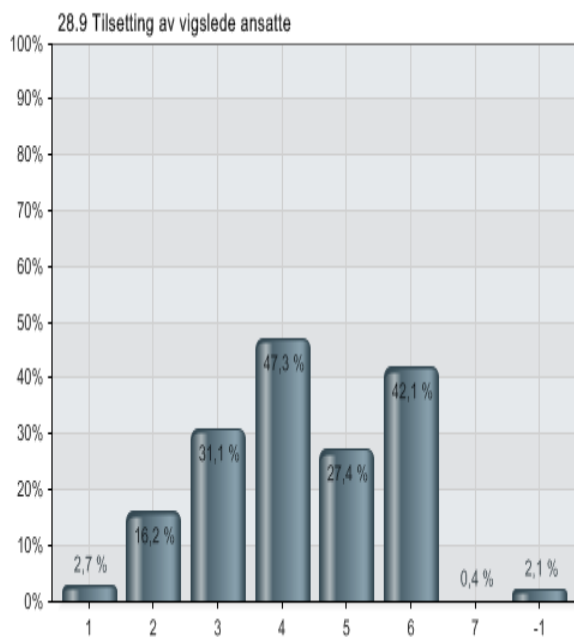


N 516

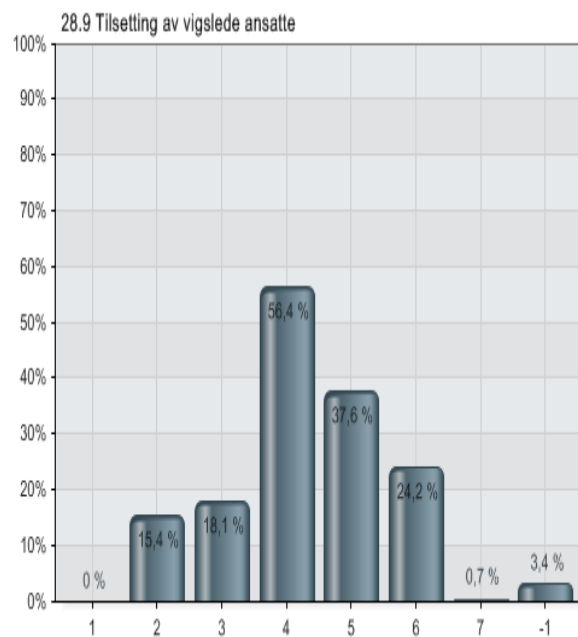
Fellesråd



N 149

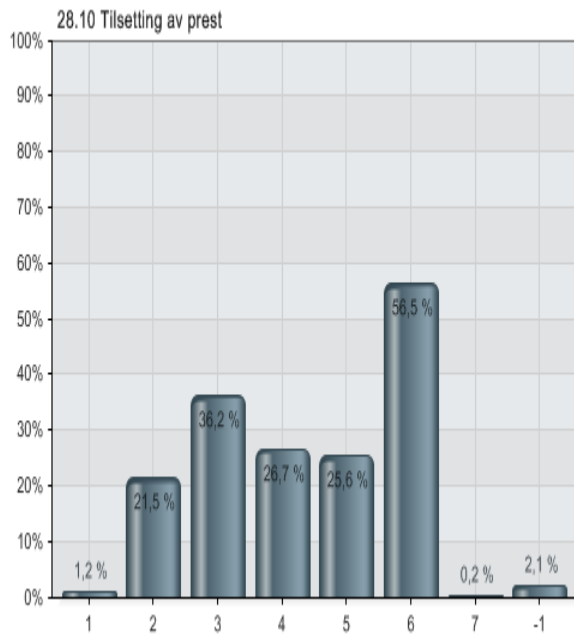


N 518



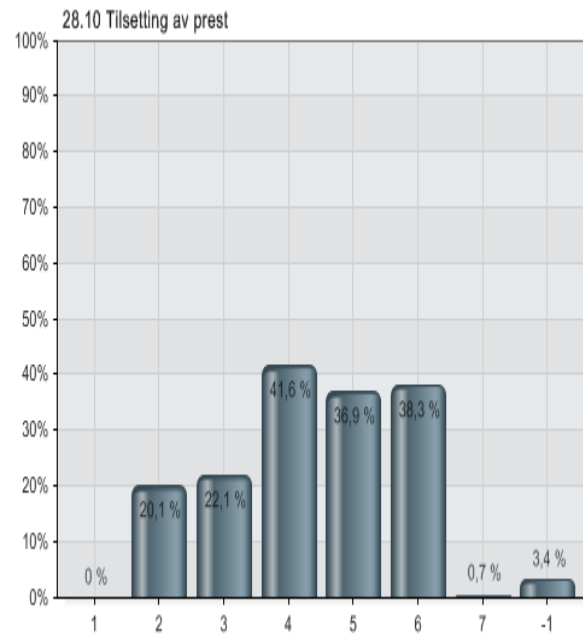
N 149

Menighetsråd



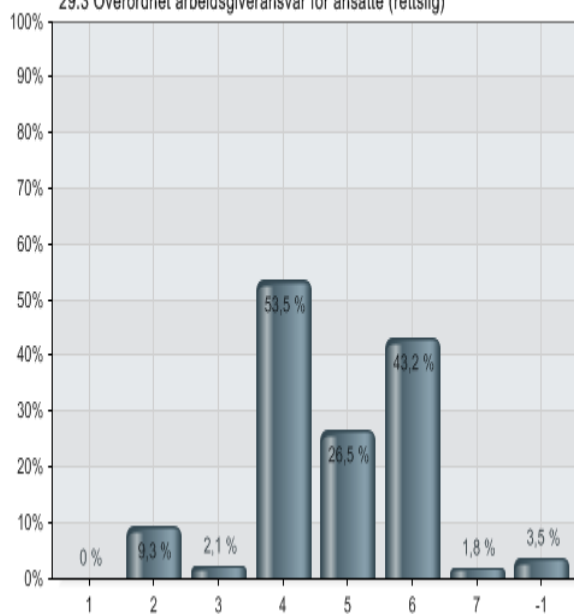
N 520

Fellesråd



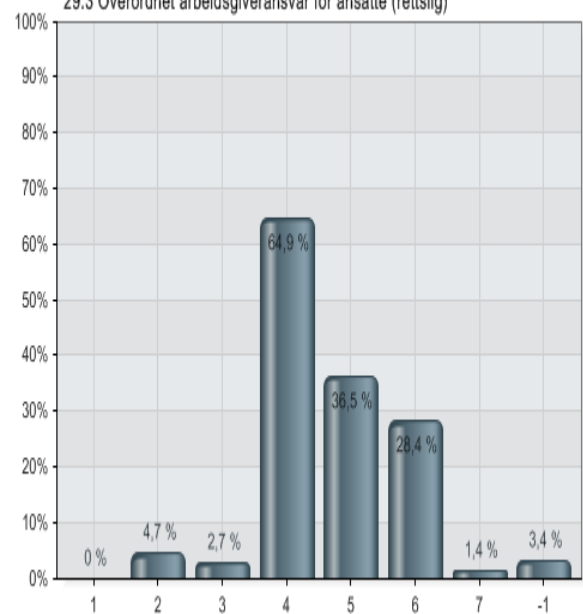
N 149

29.3 Overordnet arbeidsgiveransvar for ansatte (rettslig)



N 514

29.3 Overordnet arbeidsgiveransvar for ansatte (rettslig)



N 148

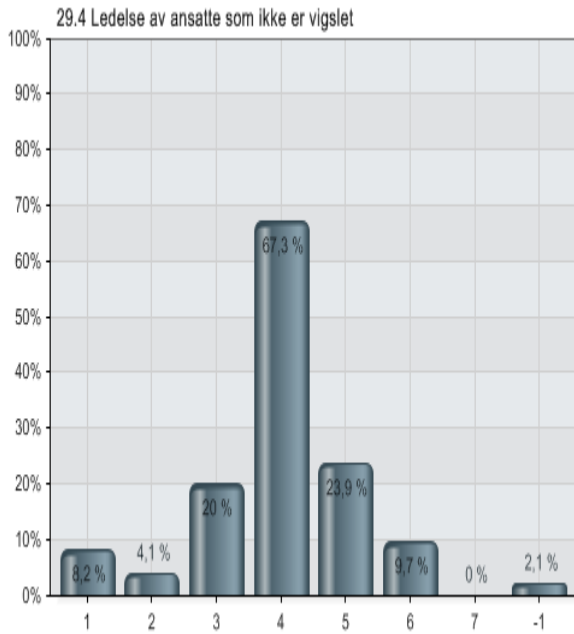
Respondentene ble invitert til å velge blant følgende alternativer:

- 1 **Prest**
- 2 **Biskop**
- 3 **Menighetsråd**
- 4 **Fellesråd**
- 5 **Prostiråd**
- 6 **Bispedømmerråd**
- 7 **Kirkemøtet**

-1 Vet ikke

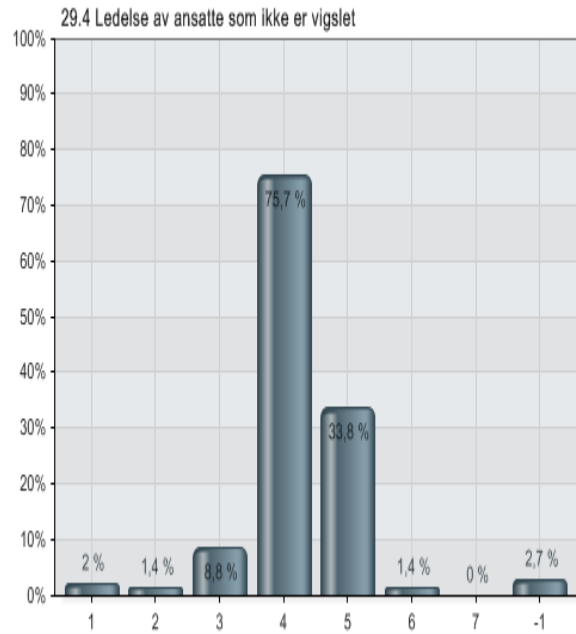
Ledelse av ansatte

Menighetsråd

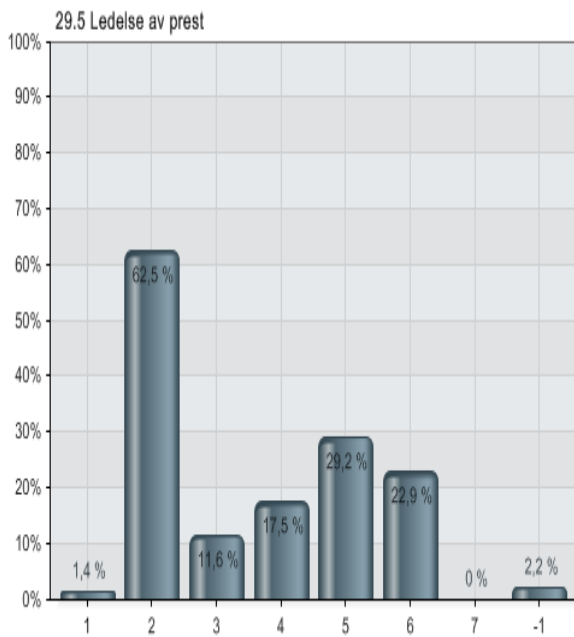


N 514

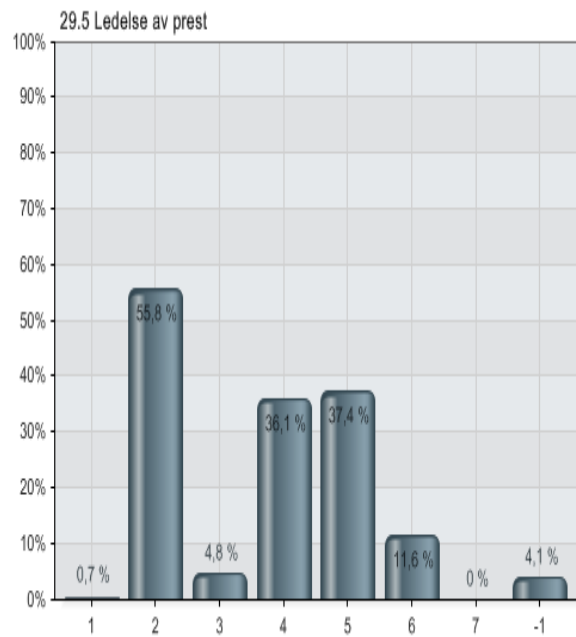
Fellesråd



N 148



N 510



N 147

Respondentene ble invitert til å velge blant følgende alternativer:

- 1 Prest
- 2 Biskop
- 3 Menighetsråd
- 4 Fellesråd
- 5 Prostiråd
- 6 Bispedømmeråd
- 7 Kirkemøtet
- 1 Vet ikke

Blant oppgavene som respondentene ble bedt om å fordele i spørsmål 18 er en rekke arbeidsgiverfunksjoner som tilsetting og ledelse. Her var det skilt mellom ulike grupper ansatte i Den norske kirke. Det er stor variasjon mellom de ulike tabellene som handler om arbeidsgiverfunksjoner. Særlig tilsetting og ledelse av prest skiller seg ut i besvarelsene, men en ser også at det er noe variasjon i spørsmålet om hvem som skal tilsette ansatte som er vigslet henholdsvis ikke vigslet.

Vi ser også at 24 % og 27 % menighetsrådene kan tenke seg at prostiorgan ivaretar tilsetting av henholdsvis ikke vigslet og vigslet. Fellesrådene er mer positive til prostiorgan; 33 % og 37 %. Både menighetsråd og fellesråd har krysset av etter et annet mønster når det gjelder yrkesgruppen prest. Her er alternativet fellesråd redusert betydelig sammenliknet med de andre gruppene mens alternativene biskop og bispedømmeråd har økt.

Overordnet/rettslig arbeidsgiveransvar fordeler respondentene mellom fellesråd, prosti og bispedømmeråd. For fellesrådene er prosti og fellesråd foretrukket, mens for menighetsrådene har fellesråd og bispedømmeråd fått flest avkryssinger.

10. Ledelse

Kapitlet om ledelse er delt inn i to fritekstspørsmål. I det første spørres det helt åpent om hva som kjennetegner god ledelse i menigheten. Alle inviteres til å beskrive inntil tre kjennetegn. Det andre spør etter tre utfordringer innen ledelse som respondenten selv ser.

Spørsmål 19

Hva kjennetegner god ledelse i menigheten? Beskriv inntil tre kjennetegn.

På dette spørsmålet er det 86 % av menighetsrådene og 89 % av fellesrådene som har avgitt svar.

Nærmere om behandling av svarene

Det er svært stor bredde i svarene. Hovedvekten av innspill gjør rede for mer generelle ledelsesidealer. En opptelling av hvor mange ganger forskjellige kjente begreper innenfor

ledelse omtales, anses som lite hensiktsmessig. En har her valgt å prøve å finne gode formuleringer som kan gi innspill og retning til spørsmålet om ledelse i Den norske kirke generelt og i menighet spesielt. Etter en rask gjennomgang av hvilke begreper det er stor representasjon av, vies det derfor en del oppmerksomhet til svar og formuleringer som har en spesielt kirkelig kontekst – selv om det ikke er så høy kvantitativ representasjon av disse.

Generelle ledelsesideal

De fleste respondenter gjør rede for ledelsesidealer som er honnørord knyttet til ledelse i de fleste sammenhenger. Ord som samarbeid, samlende, delegerende, inkluderende og motiverende går mye igjen. Videre ser man at egenskaper som nærhet, åpenhet, dialogorientert, lyttende og demokratisk innstilt går igjen hos mange. God kommunikasjon, god tone og det å være konflikt- og problemløsende er andre karakteristikkene som går igjen. Likeledes fokus på det å være visjonær og målrettet. Tydelighet og konsistens er også viktige egenskaper, sammen med realisme, struktur og god ressursbruk. Det er også en del som er opptatt av kunnskap, faglighet og profesjonalitet. Dette er egenskaper alle kan være enige i er viktige for god ledelse, men det gir lite retning i forhold til arbeidet med den mer spesifikke kirkelige ledelsen. Noen få respondenter går så langt som å si at ledelse i menighet i stor grad er det samme som god ledelse i arbeidslivet ellers, uten å eksemplifisere ytterligere.

Ledelse i kirkelig kontekst

Noen går inn på noen mer spesifikke kirkelige aspekter, og setter en del av de mer generelle ledelsesidealene inn i en mer kirkelig kontekst. Godt samarbeid kan f.eks. konkretiseres til samarbeid mellom frivillige/råd og prest/daglig leder/andre ansatte, demokratisk innstilt settes i sammenheng med det spesifikke kirkelige demokrati (forankring i valgt styringsorgan) osv. At ledelsen er forankret i kirkelig grunnlag/identitet, har kirkefaglig kompetanse og god kjennskap til kirken både lokalt og dens egenart mer generelt, er momenter som er med hos enkelte, og som gjerne kommer som tilleggsmomenter til mer generelle ledelsesidealer. Det er noen konkrete formuleringer som går noe igjen, og det gjøres her kvantitativt rede for noen av de mest vanlige. Ingen av disse er representert hos mer enn 3 % av respondentene, så kvantiteten oppgis i antall respondenter (av 611 avgitte svar).

Formuleringen «kirkelig ledelse må både ha forankring i valgt styringsorgan og ha solid kirkefaglig kompetanse» finner man i all hovedsak referert hos ca 20 respondenter (ofte utvidet også med administrativ kompetanse). 10 respondenter har gjengitt formuleringen om at ledelsen må være forankret i kirkens grunnlag/identitet, mens 8 respondenter har gjengitt formuleringen om at god ledelse underbygger det kirkelige demokrati. At ledelse i hovedsak må håndteres etter at det er gjort hovedvalg mht organisering av arbeidsgiveransvar, er gjengitt av 9 respondenter.

Den mest vanlige i svarene er å gjøre rede for generelle ledelsesidealer, og sette disse inn i en kirkelig kontekst. Det er også enkelte som tydelig gir uttrykk for at kirkelig ledelse har sitt utgangspunkt i noe annet enn ledelse generelt. Noen vektlegger særlig forkynnesaspektet når de skal gjøre rede for hva som kjennetegner god ledelse i menighet. Menighetene samt fellesrådet i Eidskog er et godt eksempel på dette, da de i sine tre kjennetegn på god ledelse setter «*sann forkynnelse*» som nr 1 foran andre mer allmenne kjennetegn på god ledelse. Andre eksempler er Stokken menighetsråd som har satt «*Guds ord forkynt til alle*» øverst, og Førde sokneråd som skriver «*formidle tru skal være det viktigaste*».

Det er også andre nærliggende aspekter som hos enkelte settes høyt for å vise at kirken er «noe annet» (trosliv, bekjennelse, åndelighet). Noen eksempler er Norum sokneråd som har med formuleringen «*det skjer noko som nærer truslivet*», Hidra menighet som har med «*Jesusfokusert*», Fåberg menighetsråd som åpner svaret med formuleringen «*lederne kjenner kirken og bekjenner seg til dens tro*» og Bagn sokneråd som skriver øverst «*medvit om kyrkja sitt vesen og kyrkjelyden sine åndelege behov*». Volda sokneråd er også et godt eksempel, som på sitt første punkt skriver «*leiinga har Bibelen som sin første autoritet, tenkjer og handlar i samsvar med kyrkja sitt føremål og kristeleg etikk*».

Det finnes også noen svar som er bevisste på at det i kirken er forskjellige former for ledelse som det må skilles mellom, men som må eksistere parallelt. Begreper som brukes er administrativ ledelse, strategisk ledelse, åndelig ledelse, pastoral ledelse, daglig ledelse, styringsledelse m.fl. Hva respondentene legger i disse begrepene, hvordan disse er koblet sammen og viktigheten av de forskjellige varierer fra respondent til respondent. Kinsarvik sokneråd har følgende formulering på sin tredeling av ledelse i menighet: «- *God administrativ leiing – gjeld personale, økonomi, bygningar og anlegg. - God kyrkjefagleg leiing – gjeld det kyrkjelege arbeidet i gudstenestliv, diakoni, undervisning og kyrkjemusikk. - God åndeleg leiing – gjeld inspirasjon og rettleiing med basis i Bibelen og trua*». Et annet eksempel er Andenes menighet, som først skriver at kjennetegn ved god ledelse er at den er samlende for virksomheten, men som så tilføyer «*men ledelsen bør likevel være todelt: 1) Strategisk, åndelig (prest, prost...) 2) Administrativ ledelse*». Andre eksempler er og Bø og Malnes menighetsråd som har følgende inndeling: «**Styringsledelse – menighetsråd/fellesråd (mål, strategi) *Daglig ledelse (administrativt) *Pastoral ledelse (prestetjenesten)*» og Vardåsen menighet som har følgende formulering: «*God ledelse i soknet er avhengig av kirkefaglige, ledelsesfaglige, relasjonelle og administrative egenskaper*».

Daglig ledelse i menighet

Det er svært lite i materialet som spesifikt gir svar på spørsmålet om hvem som skal være daglig leder i menigheten, men det er formuleringer som gir noen antydninger. Karasjok menighetsråd/fellesråd går så langt som å si «*vi tolker soknepresten som menighetens leder sammen med menighetsrådets leder*». Sykkylven sokneråd skriver at «*målet må være å ha*

ein leiar i kyrkjelyden som er synleg, har eit åndeleg leieransvar og som kan vere visjonær i forkynning og undervisning», og peker slik sett ganske tydelig mot soknepresten. Frogn menighetsråd/fellesråd skriver at «lederen må ha kompetanse og evner på ledelse, og det må ikke være avhengig av profesjon» og Skiptvet menighetsråd/fellesråd skriver «ledererfaring/lederutdanning (administrasjon/organisasjon og ledelse) er viktigere enn akademisk utdanning». Disse og lignende formuleringer peker da bort fra soknepresten.

Det er andre formuleringer om daglig ledelse som er nært knyttet opp mot dette, men som mer definerer hva som er viktig fremfor hvem som skal ha ansvaret. Formuleringen «den daglige ledelsen i en menighet må både ha en tilstrekkelig tilstedeværelse i fellesskapet av ansatte og frivillige, og må ha en forpliktelse på kirkens oppdrag» er representert fem ganger (Fjellberg og Eid sokn m.fl.). Dette virker å oppsummere mye av hva mange ønsker av en daglig ledelse i menighet. Enningdalen menighetsråd og Idd menighetsråd har en formulering som virker å oppsummere den gode fordeling av ledelse slik den kan være i dagens kirkeordning: «a. At menighetsrådets leder, sokneprest og daglig leder har et godt samarbeid b. At det er god arbeidsfordeling mellom råd og embete c. Sokneprest har ennå en fremtredende roll og bør ha det som pastoral leder med ansvar for forkynnelse og forvaltning av sakramentene».

Spørsmål 20

Beskriv kort inntil tre utfordringer dere har innen ledelse.

På dette spørsmålet er det 75 % av menighetsrådene og 76 % av fellesrådene som har avgitt svar.

De mange forskjellige konkrete utfordringer er her forsøkt sortert i fem hovedgrupper; utfordringer knyttet til organisasjonsstrukturen, utfordringer som innen ledelse og lederegenskaper mer generelt, utfordringer knyttet spesifikt til ledelse av ansatte, utfordringer knyttet spesifikt til ledelse av frivillige/folkevalgte og til sist utfordringer knyttet til ressursknapphet. Det er naturlig nok ingen vanntette skott mellom disse hovedgruppene, og en del utfordringer kan være vanskelig å kategorisere mellom lite hensiktsmessig organisasjonsstruktur og lederegenskaper. Gode lederegenskaper kan ofte kompensere for svak organisasjonsstruktur, så disse henger tett sammen.

Utfordringer knyttet til organisasjonsstrukturen

Den utfordringen som er høyest representert både innad i denne gruppen og totalt sett, er de to arbeidsgiverlinjene. 32 % (168 respondenter) har nevnt dette (116 menighetsråd og 52 fellesråd). Mange lar dette stå uten videre kommentarer, men noen konkretiserer ytterligere og knytter det gjerne opp mot manglende helhet og utydelig lederansvar. Videre

er det 7 % (40 respondenter) som berører dårlig samarbeid mellom ansatte og råd (jevnt fordelt på alle kategorier). Dette er ikke nødvendigvis knyttet til organisasjonsstrukturen, men organisasjonsstrukturen er ofte en viktig faktor i dette. Neste utfordring er uklare mål. 7 % (39 respondenter) berører dette (jevnt fordelt på begge kategorier). Dårlig informasjonsflyt og kommunikasjon nevnes av 5 % (31 respondenter fordelt på begge kategorier). Noen er av den oppfatning at det er for mye byråkrati og papirarbeid (16 menighetsråd og men kun ett fellesråd (under 5 årsverk)). Noen opplever at det er mangel på demokrati i driften (9 menighetsråd samt ett fellesråd). Andre utfordringer som nevnes av noen få er selve rådsstrukturen (7 respondenter), manglende kontinuitet (6 respondenter) og at prest (uten demokratisk legitimitet) oppfattes som leder (4 respondenter).

Ledelse og lederegenskaper generelt

Innledningsvis i dette avsnitt nevnes en type utfordringer som havner i grenseland mellom denne hovedkategorien og forrige hovedkategori. 23 % (121 respondenter) nevner utfordringer knyttet til utydelig ledelse og uklart lederansvar (relativt jevnt fordelt mellom menighetsråd og fellesråd). Noen av disse kobler dette også sammen med manglende lokalt selvstyre. Disse utfordringene kan skyldes både manglende lederegenskaper, men også helt klart skyldes utfordringer knyttet til organisasjonen. Videre er det 23 % (122 respondenter) som nevner utfordringer med manglende erfaring, kompetanse eller opplæring (relativt sett noe høyere representert hos fellesråd enn hos menighetsråd). Det er 12 % (62 respondenter) som nevner manglende fellesskapsfølelse og samarbeid (relativt jevnt fordelt mellom menighetsråd og fellesråd). Utfordringer knyttet til ansvarsfordeling er det 8 % (46 respondenter) som nevner (relativt sett noe høyere representert hos menighetsråd enn hos fellesråd). Også dette kan ha sammenheng både med manglende lederegenskaper, men også med organisasjonen. 4 % (24 respondenter) berører utfordringer knyttet til at prest eller andre ansatte er uinspirerende eller mangler evnen til å skape en god kirke (det er kun ett menighetsråd blant disse). Videre er det 4 % (22 respondenter) som berører problemer med lite delegering og evne til å gjøre hverandre gode (kun to av disse er fellesråd). 2 % (15 respondenter) tar opp problemer knyttet til manglende gjennomføringsevne og beslutningsvegring (kun en av disse er fellesråd). Fire menighetsråd og ett fellesråd tar opp manglende evne til samarbeid med eksterne organisasjoner/kommunen. Videre er det fem menighetsråd som nevner problemer med svak møteledelse og fem menighetsråd som berører problemer med ansvarsfraskrivelse. Ett menighetsråd og to fellesråd nevner også problemer med konflikthåndtering.

Ledelse av ansatte

Det er noen utfordringer knyttet til ledelse som er spesifikt knyttet til ledelse av ansatte. Problemer med små stillinger, spredte personalressurser og problemer med å få rett person på rett plass er nevnt av 13 % (73 respondenter hvorav 9 er fellesråd). Videre er det 4 % (22 respondenter) som problematiserer geografisk avstand til ledelse/til ansatte (11

menighetsråd og 11 fellesråd). Det er også fire menighetsråd og to fellesråd som nevner utfordringer med manglende lojalitet hos ansatte.

Ledelse av frivillige/folkevalgte

Utfordringer knyttet til ledelse av frivillige/folkevalgte omtales av 10 % (55 respondenter). Disse argumenterer med at det er få kandidater til MR, få frivillige å spille på og at disse er overarbeidet (50 menighetsråd og 5 fellesråd). 2 % (15 respondenter) har utfordringer knyttet til at rådsmedlemmer er lite interessert, er dårlig forberedt til møter eller er uerfarne (kun to fellesråd er representert her). Videre er det 2 % (14 respondenter) som tar opp utfordringer med mangelfullt samarbeid mellom frivillige og prest/stab (kun to fellesråd). Utfordringer knyttet til mangelfull oppfølging av frivillige er det også 2 % (14 respondenter) som nevner (kun menighetsråd). Det er åtte respondenter som problematiserer en avmakt for store reformer, som går utover lokalt arbeid (kun menighetsråd er representert her). Til sist er det åtte respondenter som problematiserer at det store sprik mellom forventningene hos frivillige/folkevalgte og hva som kan bli en realitet (syv menighetsråd og ett fellesråd).

Ressursknapphet

Det er også en del respondenter som gjør rede for at ressursknapphet gir utfordringer innen ledelse. 14 % (75 respondenter) nevner økonomien (51 menighetsråd og 22 fellesråd), 5 % (31 respondenter) nevner knapphet på tid (24 menighetsråd og 7 fellesråd) og 4 % (22 respondenter) har utfordringer knyttet til at medarbeidere er overarbeidet (18 menighetsråd og 4 fellesråd).

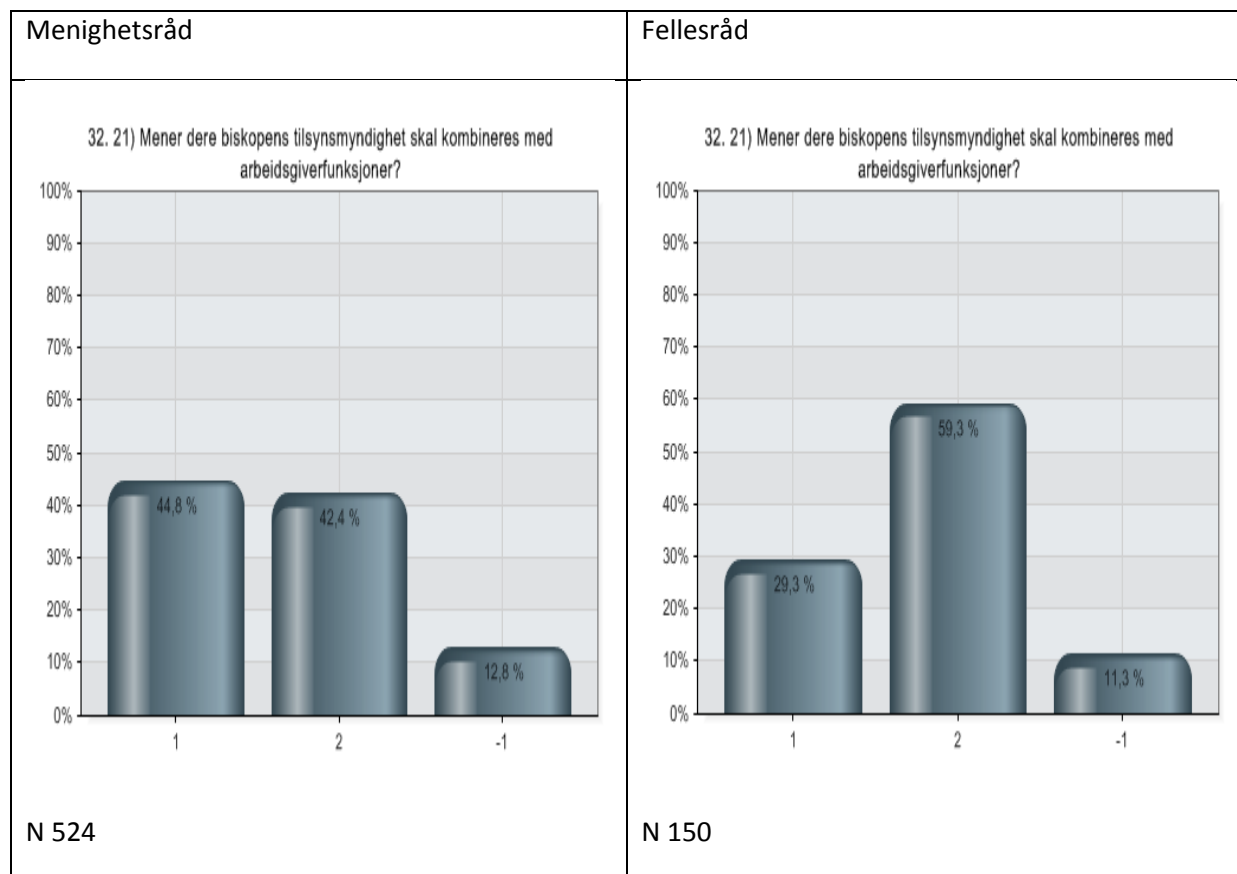
11. Arbeidsgiveransvar/tilsyn

Sammendrag spørsmål 21

Spørsmål 21

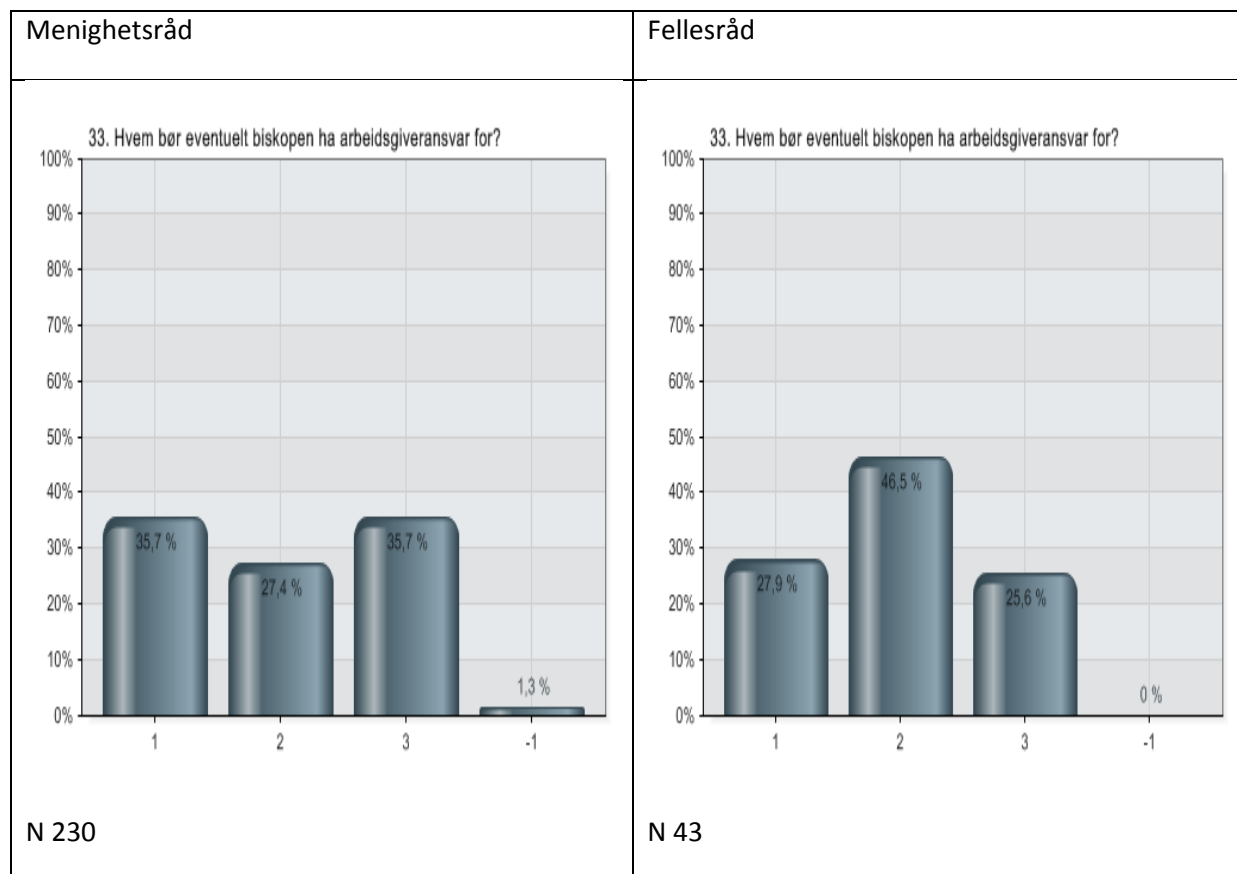
Mener dere biskopens tilsynsmyndighet skal kombineres med arbeidsgiverfunksjoner?

På dette spørsmålet er det 94 % av menighetsrådene og 96 % av fellesrådene som har avgitt svar.



1 Ja
2 Nei
-1 Vet ikke

Blant menighetsrådene er det en liten overvekt som mener at biskopens tilsynsansvar bør kombineres med arbeidsgiveransvar mens det blant fellesrådene er flertall mot dette. I begge gruppene er det en relativt stor andel «vet ikke». For menighetsrådene er det 524 som har svart. Det betyr at det er 234 menighetsråd som har sagt ja og 222 som har svart nei. Blant fellesrådene har 89 av 150 svart nei.



- 1 Alle vigslede ansatte**
- 2 Kun for prestene**
- 3 Alle ansatte**
- 1 Vet ikke**

De respondenter som svarte ja på spørsmålet om biskopen skal ha arbeidsgiveransvar for ansatte fikk mulighet til å svare på dette spørsmålet. Blant menighetsrådene fordeler svarene seg jevnt på alle vigslede og alle ansatte med 37 % (86 menighetsråd) på hver, med noen færre på bare prestene slik forholdet er i dag. For fellesrådene er det 46 % (20 fellesråd) som mener at biskop bør ha arbeidsgiveransvar for prestene og henholdsvis 27 % og 25 % for alle vigslede og alle ansatte.

12. Andre innspill/løsningsforslag fra menighetsråd og fellesråd

Innspillene som trekkes fram i dette kapitlet er valgt primært for å presentere bredden i det tilfang av forslag som er gitt ut over eller i tillegg til registrering i svarskjema. Oversikten i dette kapittel gjenspeiler ikke et bestemt forhold mellom plass innspillene er gitt i teksten og oppslutning i det totale materiale av innspill.

Mange av innspillene som blir nevnt i dette kapittel bygger på omfattende tekster og flere av dem later til å være bearbeidet over lengre tid. Sammenfatningen i dette kapittel har ikke som ambisjon å fange opp alle nyanser og premisser som er vektlagt av forslagsstillerne. Kriteriene for utvalg av innspillene nedenfor er enten at de utdyper temaer som er berørt i foregående kapitler, de eksemplifiserer ulike innspill og alternative oppfatninger eller de fanger opp synsmåter og argumenter som går ut over det svarskjema for innspillene åpnet for.

Leseren av dette sammendrag henvises til selv å gjøre seg kjent med de innspill som av plassmessige grunner ikke får større omtale her. Alle innspill som refereres i dette sammendrag er tilgjengelig på kirken.no.

A. Prostiorganisering og felles arbeidsgiveransvar

Stavanger kirkelige fellesråd mener det er særskilt viktig å sikre en «organisasjon med felles arbeidsgiveransvar for alle som arbeider i den lokale kirke». De viser til vedtak fra Kirkemøtet 09/02 og 08/05 og mener en må sikre enhetlig ledelse, lokal forankring og livskraftig menighetsliv. Videre mener de at soknet er den grunnleggende enhet som de lokale/regionale organ bør opptre på vegne av. Konkret foreslår Stavanger at det opprettes et nytt juridisk organ på regionalt nivå for ivaretagelse av arbeidsgiveransvar og forvaltningsansvar «innenfor regionen». Et kirkestyre med en daglig leder styrer innen et større geografisk område etter inngåtte samarbeidsavtaler både med kommuner og menighetsråd («interkirkelig samarbeid»). Ny kirkelov må avklare ny fordeling av oppgaver og myndighet mellom menighetsråd og kirkestyre med henblikk på å vitalisere og styrke menighetsrådet. I en ny ordning må det tydelig skjelnes mellom tilsynsansvar, arbeidsgiveransvar og forvaltningsansvar. Biskopens kontor må i en slik ordning ha faglig kompetanse til å dekke områder knyttet til tilsyn, trosopplæring, diakoni, kirkemusikk osv.

Stavanger mener også at hovedansvaret for kirkebyggene skal ligge i et organ som opptre på vegne av soknet. Gravferdsforvaltningen kan lettere organiseres på andre måter enn knyttet til den lokale menighet.

Flere fellesråd har likelydende forslag eller tilnærmet like forslag som Stavanger.

Sola kirkelige fellesråd mener i tillegg at kirkeordningen må skille seg fra andre ideelle organisasjoner og ivareta den kirkelige identitet og kjennetegn. Der Stavanger foreslår at det opprettes et nytt juridisk organ på «regionalt nivå» skriver Sola at dette organet opprettes på «kommunalt eller interkommunalt nivå».

Bærum kirkelige fellesråds nyansering av samme spørsmålsstilling beskriver at det regionale kirkestyret «må ha rimelig nærhet til kommunen, all den tid kirkens økonomi primært kommer fra kommunen». Bærum omtaler dette nærmest som en forutsetning. Bærum understreker videre at menighetene må ha direkte innflytelse over de beslutninger dette

organet tar. I dagens ordning er fellesråds- og prostigrenser sammenfallende i Bærum, hvilket omtales positivt. Imidlertid mener de at for mindre fellesråd kan det være riktig med sammenslåing av fellesråd over kommunegrensene. Bispedømmeråd anses ikke å være «en nødvendighet». Når det gjelder daglig ledelse mener Bærum at kirkestyrets lederkompetanse først og fremst må være innen administrasjon og ledelse. Prosten bør gis det avgjørende ord relatert til pastoralt lederskap i menighetene, innenfor de rammer som fastsettes av kirkestyret.

Bergen kirkelige fellesråd mener også at det «må opprettes et nytt organ på regionalt nivå for ivaretagelse av arbeidsgiveransvar for alle tilsatte i kirken innenfor sitt område; kirkestyret.

Bergen KF foreslår at et kirkestyre kan gå sammen med omkringliggende kirkestyrer i et interkommunalt samarbeidsorgan «IKIS», - et interkommunalt/interkirkelig driftsselskap for å ivareta ulike forvaltningsoppgaver, slik som: forvaltning av kirkebygg, gravplasser, andre bygg, IT, økonomifunksjoner, barnehager og innkjøpsfellesskap.

En av grunntankene bak IKIS er at kirken, som resten av samfunnet, ytterligere bør profesjonaliseres for å oppnå effektivisering. En tenker også at dette bidrar til at «kirkens kjerneområder skjermes og utvikles innenfor relevant organisering» ved en spesialisering av tjenester dagens fellesråd ivaretar.

Om ledelse mener Bergen blant annet at

- kirkestyret har daglig leder
- prosten skal ha et faglig lederansvar for prestedtjenesten i prostiet og et veilederoppdrag for forkynnelse og opplæring samt
- prosten gis det avgjørende ord i forhold til det pastorale lederskap i menighetene, - «innenfor de (økonomiske) rammer som kirkestyret har fastsatt» likt ordningen for biskopene i dag
- ev konflikter «om prioriteringer i det løpende arbeid som ikke finner sin løsning kollegialt, bringes frem for kirkestyret, - eventuelt biskopen, til avgjørelse»
- for kirkestyrer som omfatter mer enn ett prosti, skal alle proster ha fast sete i kirkestyret

Av menighetsråd som vil samle arbeidsgiveransvar, mener **Hyllestad** sokneråd ansvaret bør ligge i et forvaltningsorgan som dekker et større geografisk område/distrikt. Sokneråd og kirkestyre velges ved direkte valg. Prostistyre velges ev ved en kombinasjon av direkte og indirekte valg med representasjon fra soknene. Kirkemøtet består av biskopene og 1 representant fra hvert kirke-distrikt/prosti valgt ved direkte valg. Kirkerådet tilsetter biskoper og tildeler statlige midler til kirkestyrene.

Kaupanger sokneråd mener strukturen må balansere nærhet med organer som er robuste. De ser for seg færre styringsnivå enn ordninga i dag og felles arbeidsgiveransvar for kirkelige tilsatte.

De mener videre at en bør gjennomgå dagens sokne-, prosti-, og bispedømmegrenser.

For at soknet kan styrkes mener de at en vei kan være å etablere en ordning med menighetsutvalg knyttet til kirkene i sokn med flere kirker.

Også **Bremnes** sokneråd ønsker en «felles og heilskapleg arbeidsgjeveransvar». Men en må samtidig opprettholde dagens ordning «med sokneråd, fellesråd og eige kyrkjekontor i kommunesenteret».

B. Fortsatt delt arbeidsgiverlinje

Nes menighetsråd, Flå menighetsråd og Flå og Nes kirkelige Fellesråd mener i et felles innspill primært at «en videreutvikling av dagens modell burde vært vurdert videre, da den fungerer meget godt. Hvorfor snu opp-ned på organisering som fungerer godt i dag?» Om små fellesråd sier respondentene at en del av de oppgavene som fellesrådet ikke har ressurser eller forutsetninger for å løse, utføres ved å kjøpe tjenester ev i et interkommunalt samarbeid. En ser derfor «ikke helt poenget med at fellesrådet er for lite».

Respondentene mener videre at to arbeidsgiverlinjer i prinsippet ikke anses som problem, så lenge to forhold er avklart: 1) Tydelig ansvars plassering og 2) god og gjensidig dialog om oppgaver som skal løses i fellesskap. «Det er ingen selvfølge at det blir et enhetlig og velfungerende arbeidsmiljø selv om det blir en arbeidsgiverlinje!».

Også for finansiering av kirkens virksomhet ser en fordeler ved å ha to arbeidsgiverlinjer, så lenge en er knyttet til to finansieringskilder.

Hol kirkelige fellesråd, **Ål** kyrkjelege fellesråd, **Ål** sokneråd og **Leveld** sokneråd mener delt arbeidsgiverlinje mellom prester og andre ansatte fremdeles er funksjonelt. Dette gir etter deres mening mer samsvar mellom arbeidsforhold for de ulike yrkesgruppene. Felles arbeidsgiverlinje anses ikke å være et vesentlig punkt.

Vestnes kirkelige fellesråd «har erfart og meiner at dagens struktur og ordning fungerer godt og er skeptiske til store endringar»

C. Bispedømme som mellomorgan i kirken

Hasvik menighetsråd mener den beste ordning vil være å knytte soknet til en større enhet. Hasvik mener det er to alternativer, prosti eller bispedømme, men går inn for bispedømmet siden dette nivået allerede tilsetter prester.

Fordel at alle har samme arbeidsgiver og faglig oppfølging. Biskopens tilsynsmyndighet kan kombineres med arbeidsgiverfunksjoner både for vigslede og ikke-vigslede stillinger.

Forsand sokneråd «har lita tru på interkyrkjeleg samarbeid med type kyrkjestyre som går over mange kommunar.» Vanskelig pga ulik økonomi og prioritering og likebehandling av alle sokn. I kommuner med flere sokn vil det være naturlig med et felles styre som i dag. I utgangspunktet nok med bispedømmet som mellomorgan i kirken. I tilsettingssaker må bispedømmet i større grad være bundet til soknets innstilling.

Etnedal kyrkjelege fellesråd ønsker en «bispedømme-/fellesrådsmodell/kommunerelatert modell». - «Noenlunde videreføring av dagens modell», fortsatt relatert til kommunestrukturen, med den forskjell at biskop/bispedømmeråd opptre på vegne av det nasjonale rettssubjekt og delegerer sitt ansvar og sin myndighet til fellesrådene. Fellesråd kan da opptre som forvaltningsorgan med delegerede oppgaver fra sokn og bispedømme.

Ønsker også styrking av soknet og at mandat hentes fra lokal menighet.

Flere menighetsråd har liknende forslag som Etnedal.

Hisøy menighetsråd anbefaler en ordning med fire nivåer; sokn, distrikt/prosti, bispedømme og nasjonalt nivå. Prosti erstatter fellesråd og har kontakt med kommune og bispedømme.'

Organisasjonsledd over soknets nivå må opprettes med hensikt å være en samlet landsdekkende kirke med felles lære og arbeidsmåte. Hovedvirksomheten må først og fremst foregå i det enkelte sokn og menighet. Dernest må øvrige oppgaver i menighet og lokalsamfunn/kommune sikres.

Bruflat menighetsråd tenker seg en «bispedømme-, fellesråds-/kommunerelatert modell. Utgangspunktet er dagens modell med relasjonen til kommunen ivaretatt. Biskop og bispedømmeråd opptre på vegne av det nasjonale rettssubjekt og delegerer myndighet og arbeidsgiveroppgaver til fellesrådene. Fellesrådene kan da, med sin «kompetanse på grunnplanet i kirken i sammen med soknet» ivareta oppgaver på delegasjon både fra sokn og bispedømme.

D. Avklaring av kirkelig finansiering nødvendig

Kongsberg kirkelige fellesråd mener blant annet at organiseringsspørsmålet er avhengig av hvilken finansieringsmodell som velges. Kongsberg ønsker finansielle og organisatoriske modeller som en konkret kan ta stilling til.

Sør-Odal kirkelige fellesråd mener også at finansiering av en ny kirkeordning er uklart. «Vi ser frem til en utredning av dette viktige spørsmålet. Det er viktig å ivareta kortest vei mellom kirke og de som skal ha ansvar for bevilgninger i en ny ordning.»

E. Krevende med landsdekkende enhets-kriterier

Ski kirkelige fellesråd mener en må se med nye øyne på de store geografiske forskjellene i landet og på kirkelige enheter. Ski mener de «vanskelig kan se at inndelingen i kirkelige enheter kan følge fastlagte standardkriterier». De anbefaler en større grad av fleksibilitet relatert til ulike lokale og regionale forhold som demografi og etablerte interkommunale strukturer.

F. Nasjonal arbeidsgiverenhet/HR-enhet

Lambertseter menighetsråd tar utgangspunkt i en teologisk refleksjon om kirkens oppdrag (Confessio Augustana § 7).

Lambertseter mener mest mulig ressurser må sikres den lokale menighet. Der det er mulig bør byråkrati og ressurser til nasjonalt ledd reduseres.

Lambertseter går inn for en felles arbeidsgiverlinje og foreslår en sentral arbeidsgiverenhet/HR-enhet for samtlige kirkens ansatte. Lambertseter ser det ikke som tjenlig at arbeidsgiveransvaret plasseres på samme nivå der tilsettingen skjer. «Altså ingen nødvendig sammenheng mellom virksomhetsansvaret, forstått som ansvar for aktiviteten i enheten, og arbeidsgiveransvaret.»

13. Innspill fra andre kirkelige organisasjoner/institusjoner

Følgende organisasjoner/institusjoner har sendt innspill:

Det norske misjonsselskap
Norske Kirkeakademier
Den Norske Israelsmisjon
Fagforbundet
Norsk Diakonforbund
Prestenes hovedverneombud
Kirkeansatte i Delta
Musikernes Fellesorganisasjon (MFO)
Teologisk fakultet, Universitetet i Oslo
KA – Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon
Presteforeningen

Kateketforeningen

Innspill fra organisasjonene varierer i omfang og tematikk og Kirkerådet har valgt å gjengi hovedpunkter fra uttalelsene. Også her bygger flere av innspillene på omfattende tekster og flere av innspillene uttrykker resultat fra interne prosesser som har pågått over lengre tid.

Det vises for øvrig til at innspillene i sin helhet er gjort tilgjengelige på nettstedet kirken.no/kirkeordning etter 2013.

Det norske misjonsselskap

NMS er opptatt av at kirkeordningen kan gi rom for dannelse av nye menigheter og valgmenigheter i byer f eks internasjonale menigheter.

Følgende momenter fremmer menighetenes arbeid: a) et valgt menighetsråd som arbeider for å styrke og utdype det åndelige livet i menigheten b) at alle sokn har en sokneprest med åndelig ansvar og en daglig leder med ansvar for å administrere MR arbeid. Det hemmer at de har lite innflytelse over strategi og for lite innflytelse over ansettelse av prestene.

Norske Kirkeakademier (NKA)

NKA er positiv til endringene i statens forhold til kirken og at det blir mer likestilling mellom Dnk og andre trossamfunn. NKA mener refleksjonsprosessen i liten grad tar opp kirkens rolle som kulturformidler og bidragsyter til samfunnsdebatten.

Debatten om kirkeordning bør ikke kun bli en indrekirkelig samtale, men bør i fremtiden også handle om hvordan kirken skal være som folkekirke. Hvordan kan kirken «videreutvikles som åpen, vidtfavnende og allment tilgjengelig?» NKA mener kunst og kultur er viktig for bevaring av Dnk som folkekirke.

Den Norske Israelmisjon

Den Norske Israelmisjon (DNI) stiller i sitt innspill spørsmålet: «Hvilke konsekvenser får det for Den norske kirkes selvforståelse og ordninger at kirken samtidig er både lokal, nasjonal og global?»

DNI mener en kirkelig prioritering ikke kun bør ta utgangspunkt i den lokale menighets behov, men også legge til rette for kirkens ansvar og oppdrag, lokalt, nasjonalt og globalt. DNI ønsker et bredere bibelsk perspektiv på tjenstedeling i kirken og savner evangelister og misjonærer på listen over de tjenester som nevnes. DNI utfordrer Den norske kirke og spør:

«Hvordan vil Dnk gjennom sine ordninger sikre at visjonsformuleringen om «misjonerende kirke» blir konkretisert og strukturert?»

DNI er også opptatt av hvordan kirken skal forholde seg til frivillige organisasjoner og tverrstrukturer i framtiden.

Kirkeansatte i Delta

Kirkeansatte mener at «for å opprettholde dugnadsånden, som er Den norske kirkes viktigste ressurs, må avstanden fra de frivillige til de bestemmende organer være kortest mulig». Kirkeansatte vektlegger lokal forankring, gode demokratiske prosesser hvor de ansatte er representert og at alle ansatte i kirken må organiseres med en felles arbeidsgiverlinje.

Når det gjelder ev organisering av fellesråd i framtiden må en ta hensyn til geografi, kultur og tradisjonelle tilknytningsforhold. Sammenslåingsprosesser må i stor grad styres av lokale organer selv, nærhet til kommune må sikres og kirkeansatte foreslår prest i 100 % stilling som et minimumsmål for fellesråd.

Hovedverneombud for prester i Den norske kirke

Ombudet understreker at omstillingsprosesser påvirker arbeidsmiljøet i virksomheten, noe en derfor må vie spesiell oppmerksomhet. Det vil ofte oppstå usikkerhet rundt framtidig arbeidssituasjon noe som også kan påvirke forholdet mellom ulike grupper arbeidstakere. Ombudet anbefaler at følgende forhold tillegges vekt:

- god informasjon til ansatte
- rettslige, økonomiske og sosiale konsekvensutredninger
- vedta framdriftsplaner som kan redusere usikkerhet blant ansatte
- videreføre etablert kontakt mellom Kirkerådet, fagforeninger og vernetjeneste

Det Norske Diakonforbund

Diakonforbundet tar utgangspunkt i tre hovedområder i sitt innspill: «Hvordan bygge menighet, bygge organisasjon og bygge relasjon» og mener at kirkeordningen må legge til rette for at kirkens oppdrag kan virkeliggjøres «gjennom alle de vigslede tjenesters faglige arbeid i fellesskap og i den enkelte menighet med dens medlemmer.»

I lys av KM sak 7/11 og understrekingen av at diakontjenesten er en nødvendig og selvstendig tjeneste i menigheten, mener Diakonforbundet at diakonstillinger må bli lovfestet.

Frivillige medarbeidere er en bærebjelke i alt menighetsarbeid. I framtidig kirkeordning bør det vektlegges sterkere at det sikres ressurser til oppfølging, tilrettelegging og rekruttering av frivillige medarbeidere.

Ansatte i en framtidig kirke må ha én arbeidsgiver for å sikre en enhetlig behandling av alle ansatte. På hvilket nivå arbeidsgiveransvaret skal ligge, bør tilpasses i forhold til antall medarbeidere og geografisk avstand. Personaladministrative oppgaver kan ivaretas nasjonalt, men personalledelse krever nærhet.

Videre mener Diakonforbundet det må være en nøye sammenheng mellom organisering og finansiering. Det uttrykkes en bekymring om en reduserer den nære kontakten mellom fellesrådene og kommunene.

Diakonforbundet mener at flere organer enn menighetsråd og fellesråd kan ivareta oppgaver og myndighet på vegne av soknet. All organisering må ha som mål å sette menighetsrådet i stand til å drive menighetsbyggende virksomhet.

I vurdering av mellomnivå i kirken, peker Diakonforbundet mot organ på bispedømmenivå.

Kateketforeningen

Kateketforeningen mener dagens oppgavefordeling mellom menighetsråd og fellesråd sikrer at menighetene kan konsentrere seg om menighetens indre liv og at de i stor grad slipper arbeidsgiveransvar. Kateketforeningen mener også fellesrådets nærhet til kommunen, disponering av økonomi og personell, ansvar for bygg og anlegg og mulighet for stordriftsfordeler, er gode sider ved dagens ordning.

I vurdering av mellomnivå i kirken, mener Kateketforeningen en må vektlegge fellesrådet, og framfor «tvangs-sammenslåing» bør en heller oppfordre til økt samarbeid. Robust enhet er ingen eksakt størrelse, en rekke forhold spiller inn og en bør ta hensyn til geografiske og befolkningsmessige forhold.

Fagforbundet

Fagforbundet ønsker at Stortinget skal spille en viktig rolle som lovgiver for Den norske kirke ved å vedta rammer for kirkens organisasjon og finansiering slik at kirken fortsatt kan være landsdekkende og lokalt nærværende.

Fagforbundet mener videre at soknet må styrkes, nærhet til kommunen må videreføres og at fellesrådet må videreutvikles som det viktigste organ i den lokale kirke.

Videre ser Fagforbundet positivt på mer interkommunalt kirkelig samarbeid, men dette må bygge på nærhet til kommunen. Gravferdsforvaltning må bli et kommunalt ansvar, men med fleksibilitet til ulike lokale løsninger.

Den videre prosess forutsettes å kunne skje ved at partene i arbeidslivet blir inkludert. Alle grupper ansatte vil bli berørt av kirkelig organisasjonsutvikling i årene framover og det er viktig at de derfor kan delta.

Musikernes fellesorganisasjon (MFO)

Musikernes fellesorganisasjon mener følgende hensyn må ivaretas:

- fortsatt landsdekkende folkekirke
- en felles arbeidsgiver for alle ansatte
- profesjonell og hensiktsmessig lokal ledelse
- større arbeidsgiverenheter enn i dag
- kirkelig ledelse må ha bredt folkevalgt votum
- Dnk må sikres en forutsigbar økonomi
- Profesjonsstillinger sikres gode rammevilkår

MFO er usikre på hvordan kontakt med kommunen kan ivaretas. Lokal finansiering fungerer best via dagens fellesråd, men et felles arbeidsgiveransvar bør ligge på et overkommunalt nivå. MFO antar deling mellom ansvar for drift av kirkene og arbeidsgiveransvar kan være tenkelig.

MFO peker på organ på bispedømmenivå som fremtidig mellomnivå i kirken.

KA – kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon

KA legger vekt på tre hovedmomenter for sitt innspill:

1. Fortsatt utvikling mot gradvis organisatorisk løsrivelse mellom Den norske kirke og staten – uten kategoriske tradisjonsbrudd.
2. Videreføring av en folkekirke med lokal tilstedeværelse over hele landet.
3. En mer samlet og forenklet kirkelig virksomhet med lokal selvstendighet og felles arbeidsgiveransvar og under valgte styringsorganer.

1. Målsetting for arbeid med fremtidig kirkeordning

KA mener følgende anliggender bør være kriterier i arbeidet med en framtidig kirkeordning:

Landsdekkende og levende folkekirke

Læremessig kontinuitet

Demokrati og frivillighet

God arbeidsgiver

Forsvarlig ressursforvaltning

Ut fra disse har KA utarbeidet følgende momenter i sitt innspill som utdypning til svarskjema:

2. Lokalkirkens fremtidige ansvar og styringsorganer

KA mener nåværende ansvars- og oppgavefordeling med lokalkirkelig selvstendighet er tjenlig for Den norske kirke og bør videreføres. Soknene må fortsatt ha en «styringsmessig selvstendighet».

3. Overgang fra to til én virksomhet

Dagens arbeid i menighetene karakteriseres av KA som «to virksomheter» og at dette anses både kirketeologisk problematisk og organisatorisk uheldig. KA mener at denne rettslige todelingen bør oppheves og at soknets styringsorganer bør gis det samlede ansvar for virksomheten under ett inklusive ansvar for menighetsprestene.

4. Soknets to organer

Kirkeloven av 1996 valgte en modell der soknet i kommuner med flere sokn har «to likeverdige organer» som opptrer på soknets vegne; menighetsråd og kirkelig fellesråd. Hensikten var å sørge for en god balanse mellom behovet for et lokalt organ på menighetsnivå, samtidig som soknet får løst tyngre oppgaver på et nivå med faglige og administrative ressurser. Denne modellen fordeler soknets oppgaver og ansvar på to ulike instanser, og er en praktisk løsning på reelle dilemmaer i organisering av kirken lokalt og anbefales videreført.

5. Sammenheng mellom arbeidsgiveransvar og virksomhetsansvar

KA mener det må være en tett sammenheng mellom arbeidsoppgaver og arbeidskraft, og mellom ansvar for virksomhet og arbeidsgiveransvar.

6. Videreføring av organisasjonsfrihet for arbeidstaker og arbeidsgiver

Kirkelige arbeidstakere og arbeidsgivere skal i kirken «ha fri rett til å organisere seg og inngå avtaler på samme måte som ellers i arbeidslivet».

7. Ledelse, ledelsens demokratisk forankring og tilsattes selvstendige ansvar

KA vil understreke at arbeidsgiveransvar er en så grunnleggende maktform at den forutsettes å være demokratisk forankret. Ledelse er derfor nært knyttet til spørsmålet om styringsorganer og virksomhetsansvar.

Spørsmålet om grenseoppgangen mellom virksomhetsansvar, arbeidsgiveransvar/ledelse og den enkelte tilsattes selvstendige ansvar for tjenesteutførelsen er ikke uttømmende rettslig regulert i Den norske kirke.

8. Kvalifikasjonskrav for ledere?

En endring av framtidig lederstruktur i Den norske kirke bør ledsages av en samlet og helhetlig gjennomgang av kompetansekrav til kirkelige ledere. Som utgangspunkt mener KA at lederstillinger ikke bør forbeholdes vigslet personell.

9. Ledelse av prestatetjenesten og annet vigslet personell

KA ønsker en mer samlet lokalkirkelig virksomhet der også prestatetjenesten inngår.

10. Biskopens og Kirkemøtets forhold til lokalkirkelig ansatte

Det er viktig at biskopens rolle som ordinator blir anerkjent og at samspillet mellom biskop og lokalkirken som arbeidsgiver blir tillitsfullt og godt. Det er også behov for å videreutvikle biskopens tilsyn med de lokale rådsorganene, bl.a. i disse organenes rolle som arbeidsgiver. KA anerkjenner også behovet for at det på nasjonalt nivå fastsettes kvalitetsstandarder, kvalifikasjonskrav og planer som på overordnet nivå gir retning for lokalkirkens virksomhet og fastsetter kvalitetsstandarder som lokal arbeidsgiver må forholde seg til.

KA har også uttalt seg om kirkebyggenes betydning og gravferdsforvaltningen som KA mener fortsatt bør være en lokalkirkelig oppgave som legges på samme nivå som forvaltning av kirkebygg og arbeidsgiveransvaret for øvrige kirkelig tilsatte.

Presteforeningen (PF)

Presteforeningen (PF) mener følgende hensyn bør ivaretas i videre arbeid med kirkeordning:

1. Best mulige vilkår for en levende, landsdekkende folkekirke

Et premiss mener PF bør være hva som vil gi ressursutnyttelse, effektivitet og fleksibilitet. Mest mulig av kirkens økonomi og stillingsressurser bør tilfalle soknet lokalt, samtidig som de nødvendige ledelses- og støttefunksjonene på nivåene mellom Kirkemøtet og soknet ivaretas på en forsvarlig og god måte.

Soknets betydning videreføres og styrkes ved at menighetsrådet mer entydig blir det organet som opptre på vegne av soknet. Menighetsrådet bør gis det overordnede ansvaret for den kirkelige virksomheten i soknet med gudstjenesteliv, trosopplæring, diakoni, kirkemusikk, kultur og annet menighetsbyggende arbeid. Dette betyr at vedtak om menighetens planer, ressurser, kontakt med de frivillige og fortløpende virksomhet vedtas i menighetsrådet. Arbeidsgivers rett til å instruere de tilsatte i det daglige legges under menighetsrådet, slik at den daglige ledelsen av virksomheten og dens tilsatte kan ligge i soknet. Menighetsrådet må også få større innflytelse i prosessen ved tilsettinger.

2. Biskopens tjeneste

Biskopens ledelses- og tilsynsfunksjoner må ikke bare framstå som en myndighet til å kontrollere, men også til å delta i utviklingsarbeid, beslutningsprosesser og gjennom dette være en strategisk leder som er med på å peke ut retningen for kirkens liv i bispedømmet. Det må gå tydelig fram i kirkeordningen at biskopene får et overordnet ansvar for forkynnelse og sakramentsforvaltning. Dette må tilrettelegges ved at biskopens tjeneste skjer i et samvirke med et bispedømmeråd som fortsatt har reell innflytelse og myndighet. Biskopene bør også tillegges et konkret ansvar for oppgaver som både kan begrunnes i arbeidsgiver- og tilsynsansvaret, som tiltak innen etter- og videreutdanning, arbeidsveiledning og fagsamlinger.

3. Samarbeid mellom menighetsråd

PF mener flere menighetsråd kan inngå samarbeid om bestemte satsinger, ved å opprette et felles menighetsråd, eller ved å la et kirkelig fellesråd på kommunenivå ivareta ledelses- eller støttefunksjoner på vegne av soknet. Det enkelte menighetsråd må i så fall beholde sin

selvstendighet ved å kunne avslutte et slikt samarbeid i tråd med fastsatte retningslinjer og ved at fellesrådet rapporterer for sin virksomhet til menighetsrådet.

4. Om arbeidsgiveransvaret

PF går inn for at arbeidsgiveransvaret for alle tilsatte samles under bispedømmerådene, men slik at ulike sider ved dette ansvaret delegeres.

5. Om uavhengighet og faglig selvstendighet

PF mener det er viktig å ta vare på balansen mellom nasjonal og lokal styring, og forholdet mellom biskopens og rådenes mandat. PF legger vekt på videreføring av maktfordeling som har vært i Den norske kirke.

6. Om nivåene

Nivået mellom bispedømmet og soknet mener PF må organiseres fleksibelt tilpasset forholdene i ulike deler av landet etter nærmere fastsatte retningslinjer hvor bispedømmerådene kan fatte beslutninger på grunnlag av innstillinger fra menighetsrådene.

7. Forhold til kommunene

PF mener forholdet til kommunene må ivaretas gjennom et samarbeidsorgan mellom kirke og kommune. Organet bør ha myndighet til å fatte vedtak om fordeling av ressurser og forvaltningen av kirkegårder med mer. Vedtak om fordeling av stillinger og ressurser mellom soknene bør være bindende for bispedømmerådet/det organet som har arbeidsgiveransvaret.

8. Ledelse

PF mener ledelse i kirken bør skje i et samvirke mellom prestedtjenesten og det allmenne prestedømme slik dette kommer til uttrykk i de valgte rådsorganene i dag. Ledelsesfunksjonene i soknet bør tydeliggjøres slik at rollefordelingen mellom prestens og den daglige lederens utøvelse av ledelse er tilstrekkelig avklart. En ny ordning må sikre en samordnet og samtidig entydig ledelse av virksomheten i soknet.

Det teologiske fakultet, Universitetet i Oslo (TF)

TF mener arbeid med kirkeordning er en krevende prosess og at det må lages robuste ordninger med levekraft over lang tid. Fakultetet ønsker at de berørte instanser gir seg den tid som trengs.

Det teologiske fakultet har teologiske synspunkter de mener har konsekvenser for arbeid med kirkeordning. TFs innspill omhandler følgende områder:

1. geistlige tjenestens uavhengighet og selvstendighet i kirken
2. lokalmenigheten forstått som «teologisk grunnenhet», er innfelt i større sammenhenger, og eksisterer aldri «i og for seg». Menigheten vil alltid stå i en større sammenheng og enhet.
3. kirkelige enheter som forutsetter interkommunale spleiselag krever overveielse av andre finansieringsmuligheter enn bevilgning
4. demokrati og maktfordeling har vesentlig betydning for utviklingen av gode og ordninger
5. biskopens rolle bør gjennomtenkes og utredes bedre

6. en bør gjennomtenke maktdeling, tilsyn og kontroll med maktutøvelse
7. avveie forhold mellom frivillig rådsstruktur, presteskap og profesjonelt byråkrati som tre maktstrukturer
8. ivaretagelse av økumeniske avtaler

13. Reaksjoner på refleksjonsprosessen

En del respondenter har kommentarer til måten Kirkerådet har lagt opp refleksjonsprosessen på og disse presenteres her.

Mangel på «modeller»/løsningsforslag

Flere respondenter har kommentarer til at refleksjonsdokumentet mangler konkrete løsningsforslag på fremtidig kirkeordning.

Stavanger kirkelige fellesråd mener svarmetoden ved bruk av quest-back-skjema har uheldige sider. De mener svarskjema gir for skjematiske svar på spørsmål som kan besvares ulikt avhengig av valgte premisser. Ulike modeller vil kunne gi premisser for ulike svar.

Trondheim kirkelige fellesråd har svart i svarskjema, men mener spørsmål 18 er krevende ved at «mange av svaralternativene er uaktuelle og det legges opp til valg mellom alternativer uten innbyrdes sammenheng med noen premisser eller modell». De mener videre at svarskjema «danner grunnlag for en kvantifisering av svar mer enn en kvalitativ drøfting av organisasjonsmodeller om hensiktsmessig organisering av ansvar, makt og myndighet. Fellesrådene i **Bærum, Arendal, Ski og Oslo** har like eller likelydende kommentarer.

Kongsberg kirkelige fellesråd savner modeller og helhetlig tilnærming som kvalifiserende på spørsmålsstillingene. Rådet finner det vanskelig å gi presise svar uten at det er gitt nærmere beskrivelse av den eller de sammenhenger spørsmål står i. Kongsberg mener også at organiseringsspørsmålet er avhengig av hvilken finansieringsmodell som velges og at spørsmål om ledelse og arbeidsgiverspørsmål krever nivå- og myndighetsavklaringer. Menighetsrådene **Rømskog, Forsand og Nittedal** menighetsråd har også valgt å sende innspill utenom svarskjema med begrunnelsen at spørsmål kan forstås på ulike måter eller i savn av skisser/scenarier som en kan ta stilling til. Nittedal uttrykker også at de opplever det svært krevende å forholde seg til «ordningsspørsmålet for fremtiden».

Haram kirkelige fellesråd mener en ikke kan drøfte ny organisering uten å tenke økonomi: «Fellesrådet er lei for at Kyrkerådet ikke har lagt opp til å drøfte økonomiske aspekt i denne høyringa. Kvar finansieringa av fellesråd/prostiråd/bispedømeråd kjem frå har svært mykje å seie for om kyrkjeordninga vil fungere i praksis.»

Lite vekt på tidligere kirkemøtevedtak

Kongsvinger fellesråd mener refleksjonsdokumentet og spørsmålene legger for lite vekt på tidligere kirkemøtevedtak, for eksempel om felles arbeidsgiveransvar og forenkling/styrking av forvaltningsnivåene i Den norske kirke. De mener det er skuffende at det forutgående reformarbeidet i Den norske kirke i så liten grad kommer fram. Videre mener Kongsvinger at en i større grad må ta tak i hovedutfordringene som følge av grunnlovsendingene våren 2012.

Framdrift og tempo i arbeid med kirkeordning

Lødingen fellesråd uttrykker bekymring for at Kirkerådet med refleksjonsprosessen «utsetter arbeidet med ny kirkeordning». Kirkerådet har varslet høringsrunde i 2012 og drøftinger på Kirkemøtet i 2013 og 2014. «Endring av status på varslet høringsdokument til refleksjonsnotat medfører en forskyvning i framdriftsplan, hørings- og behandlingsprosess.»

Ikke mottatt refleksjonsdokumenter

Sokneråda **Gjerstad, Haus, Bruvik og Hamre** samt **Osterøy** fellesråd har ikke mottatt refleksjonsdokumentene og har derfor ikke sendt inn innspill.

Konkrete spørsmål på komplekse tema

En god del respondenter kommenterer at enkelte spørsmål oppleves vanskelig å svare på. Noen har av den grunn hoppet over enkeltspørsmål mens andre har laget utfyllende kommentarer hvor de har underbygget sine svar eller forklart nærmere hva de mener. Dette siste ble gjort enten i det utsendte svarskjema eller i tilleggsbrev sendt kirkerådet. Andre mener spørsmål blir for konkrete og sier deres råd ikke har nok bakgrunnsinformasjon til å svare like presist som spørsmålet er stilt. **Trefoldighet** menighetsråd i Arendal har svart at rådet «finner denne for detaljert og kompleks». **Arendal** kirkelige fellesråd «fant det særdeles vanskelig å ta konkret stilling til de ulike problemstillinger som er reist i flere av de enkeltsakene det ønskes uttalte meninger om. Dokumentet er komplisert og oppfatningene ulike, slik at avstemning punktvis ikke ville være formålstjenlig.»

I gjennomgangen av hver spørsmålsstilling vil det framgå hvor mange av rådene som har besvart spørsmålene, relatert til innsendte svar totalt.

Spørsmål 18 oppleves av flere som krevende å svare på. Trondheim kirkelige fellesråd mener mange av svaralternativene er uaktuelle og at det legges opp til valg mellom alternativer uten innbyrdes sammenheng med noen premisser eller modell. De reelle dilemmaene tildekkes.

Reaksjon fra KA - kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon

Deler av KAs reaksjoner på refleksjonsprosessen ble publisert i KA-forum juni 2012.

I KAs innspill er kritikken til denne prosessen beskrevet i 5 punkter. Et sammendrag av deres kritikk følger her:

KA stiller seg spørrende til flere sider til Kirkerådets håndtering av denne saken, og har pekt på følgende svakheter ved refleksjonsdokumentet:

1. «Dokumentet gir lite oppmerksomhet på viktige anliggende i tidligere Kirkemøtevedtak om framtidig kirkeordning, særlig ønsket om felles arbeidsgiveransvar og forenkling av den kirkelige forvaltning». KA opplever det som om arbeidet nå starter med "blanke ark".
2. «Refleksjonsprosessen gir et svakt grunnlag for å arbeide med hovedutfordringene for Den norske kirke som følger av grunnlovsendringene våren 2012».
3. KA mener dokumentet er «ufokusert» og «det gis få føringer for hvilke spørsmål som bør gis prioritet nå, og hvilke spørsmål som bør tas ved senere korsveier». KA kritiserer også at det med dokumentet ikke følger med modeller eller løsningsalternativer. KA savner også utvalgte «hovedpremisser».
4. KA mener at spørsmålet "hva Stortinget kan vedta i en rammelov og hva som bør være Kirkemøtets oppgave å vedta" er utelatt fra refleksjonsnotatet, «på tross av at Kirkerådet selv har definert dette som hovedtema for Kirkemøtet i 2013».
5. KA er også kritisk til spørreskjemaet som ble sendt ut. «KA finner det vanskelig å svare på de oppgitte spørsmålene, da de er løsrevet fra helhetlig tenkning og premisser». KA mener dokumentet i liten grad gir grunnlag for å besvare flere av spørsmålene og er særlig kritisk til spørsmål 18 som de mener vil gi et «ufullstendig og vilkårlig resultat».