

Innspill til høringsnotatet Veivalg for fremtidig kirkeordning

Appell

Kolbotn menighetsråd vil innstendig råde besluttende organer til å prioritere våre prester og vårt viktigste grunnlag for kirke og menighet; nemlig gudstjenesten. Da er det viktig å ta hensyn til prestenes arbeidssituasjon, motivasjon og mulighet til å utøve den ledelse de har og fortsatt bør ha ansvaret for. Prestene er satt til hyrder for menighetene. Dette bør det tilrettelegges for. Temaet er i for liten grad omtalt i høringsnotatet.

I Den norske Kirke (DnK) må det sikres en balansert styring på en slik måte at når folk møter DnK kjenner de seg igjen uavhengig av hvor i landet dette er. Samtidig må man lokalt beholde en sterk styring ut fra lokale forutsetninger, befolkning og behov. Vi ønsker et stort mangfold og **vi brenner for folkekirken** slik at vi fortsatt kan være en kirke der de fleste kan føle seg hjemme. Med bakgrunn i dette mener vi at prestene bør ansettes på et høyere organisasjonsnivå enn på Fellelsråds- (FR) og Menighetsrådsnivå (MR). På denne måten organiseres prestene under én «paraply» og man forhindrer en «kommunekirke».

Ny kirkeordning må bygges som en solid og tydelig organisasjon og rydde opp i det som i dag er uklart. En organisasjon må rigges for å kunne løse eventuelle konflikter og problemer, først da ser man om strukturen fungerer eller ikke. Det meste fungerer når det er harmoni.

Hva er det viktigste i ny struktur?

I vurderingen av høringsdokumentet tok vi utgangspunkt i: Hvis vi ikke hadde hatt noen kristen kirke i Norge i dag, hva hadde vi da startet med? Vi hadde startet med gudstjenester og vi hadde startet med å ansette prester. Vi kan ikke ha en kirke uten gudstjenester og vi kan ikke ha gudstjenester uten å prester. Det er viktig IKKE å svekke prestedtjenesten. Da må vi legge opp til en kirkeordning som best mulig ivaretar dette.

Hva fungerer godt i dag?

Det fungerer godt at kirkevergene og deres stab har profesjonalisert en del administrative rutiner som det er helt nødvendig at er på plass på en skikkelig måte. Et visst byråkrati er faktisk nødvendig for å sikre gode rutiner. Ansvar for gravlunder og kirkebygg håndteres godt av FR og kirkeverge.

Hva er utfordringene i menighetene i dag?

- Utfordringene i dag er at hvis det blir konflikter mellom ansatte med ulike ledere (prost og kirkeverge), så er det mer krevende å få løst konfliktene og flere personer må involveres pga de to styringslinjene.
- Hvem som har instruksjonsmyndighet over de ansatte fungerer ikke godt nok, spesielt kan det være et problem mellom ansatte som f.eks. skal samarbeide om gudstjenester og om å iverksette menighetsrådets strategi. Dermed svekkes også menighetsrådets innflytelse.
- Samarbeidet mellom Fellelsråd og Menighetsråd kan bli bedre.

- Pr i dag er ansvaret til daglig leder ikke klart og tydelig. Daglig leder må ha myndighet over staben og kunne foreta prioriteringer. Hvilken kompetanse daglig leder skal ha må defineres.
- Styrings- og ledelsesansvar er ikke tilfredsstillende definert
- Menighetsrådets myndighet og styringsrett er vanskelig å få iverksatt slik loven sier. Det er uklart i dag hvem som skal ta imot menighetsrådets strategi og vedtak og sørge for at de blir iverksatt. Dette er en stor utfordring i dag.
- Fellesrådet tviler vi på om er egnet for å utøve arbeidsgiveransvar. Det bør ikke være valgte organ som utøver arbeidsgiveransvar for ansatte. Det vil ikke fungere godt hvis det skulle oppstå behov for ulike tiltak. Kirkevergen bør være ansatt i prosti med prosten som nærmeste overordnede.

Det beste er om man kan gjøre FÅ endringer for å få størst mulig effekt knyttet til utfordringene over, samt ivareta både det som fungerer godt i dag, samt hovedmålsettingen og det viktigste

Det er viktig hele tiden å ikke glemme at vi er en kirke og ikke et konsern. Likevel må vi ta med oss noe av styringstankegangen fra andre sektorer for å gjøre styringen i kirken og den demokratiske makten tydeligere og bedre.

Vi ønsker ikke å skille mellom vigslede og ikke-vigslede stillinger. Det er bedre å skille mellom **kirkefaglige** (prest, kirkemusiker, diakon, kateket, m fl) og **ikke-kirkefaglige** (kirkegårdsarbeidere, vaktmestre etc). Med kirkefaglige mener vi de som jobber med gudstjenestene og det kristelige arbeidet for øvrig.

Vår tilbakemelding til høringsnotatet:

Uavhengig av spørsmålene i dokumentet har vi følgende synspunkter:

Menighetsrådene må i stor grad beholde dagens ansvar og myndighet

Det betyr ansvar for egen lokal økonomi (unntatt lønnskostnader). Det innebærer 2 ulike nivåer i økonomistyringen som i dag (FR og MR har sine separate budsjett og regnskap).

Sogneprest bør utøve daglig ledelse i sognet med innflytelse over menighetens kirkefaglige personale

Med daglig ledelse menes prioritering av tidsbruk og oppgaver innenfor gjeldende stillingsinstrukser. Begrunnelsen er at menighetsrådet trenger én daglig leder som kan sørge for at strategier og vedtak ang det kristelige arbeidet blir iverksatt og fulgt opp av øvrige ansatte. Dette styrker demokratiet og det lokale engasjementet. Det vil også avlaste prosten i ledelse av ulike staber. Modellen kan ligne på en teamleder-rolle på en arbeidsplass. Prosten blir eskalerings-nivå ved behov.

Små sokn som har et minimum av ansatte, kanskje kun en prest, kan vurdere sammenslåing med annet sokn for å få ivaretatt daglig ledelse på en god måte.

Sogneprest og øvrige ansatte bør være ansatt i prostiet der prosten og hans stab utøver arbeidsgiveransvaret.

Begrunnelsen er at det vil gi kirken som arbeidsgiver noe mer fleksibilitet når det gjelder hvor prestene skal ha tjenestested. Det styrker fokuset på det kristelige arbeidet i én styringslinje.

Dagens Fellesråd kan erstattes av et Prostiråd bestående av både prost, administrativ ledelse (=dagens kirkeverge) i prostiet og valgte representanter fra de ulike menighetsråd i prostiet.

Begrunnelsen er at dette vil sikre et bindeledd inn mot kommunene når det gjelder budsjettarbeid. Vi ser ikke at dette skal være til hinder for at kommuner og lokale menigheter kan øremerke midler til enkelte lokale stillinger knyttet til spesifikke sogn. Dette vil også gjøre strukturen uavhengig av evt fremtidige kommunesammenslåinger.

Dagens kirkevergerolle bør inngå i prostens stab med prosten som arbeidsgiver.

Begrunnelsen er at kirkevergen i praksis utøver administrativ koordinering og ledelse. Det kan organiseres som en stab/støttefunksjon til prosten med Prostirådet som demokratisk korrigerende organ. Prostirådet må ha ansvar for samarbeidet med kommunene sammen med administrativ stab i prostiet, men det er prosten som er «adm.dir» for prostiet. På denne måten sikres én styringslinje. Prostiet må bistå de lokale menighetene med administrativ støtte innenfor økonomistyring, internkontroll, gode administrative rutiner, innkjøp og annen relevant støtte.

Prostiet må styrkes med administrativ kompetanse hentet fra kirkeverge-staber, men også fra bispedømmekontorer.

Begrunnelsen er at man må bygge ned noen administrative nivåer når man bygger opp andre steder. Prostinivået velges både utfra en mulighet til nærhet med soknene (noe bispedømmenivået ikke har), samt en mulighet til stordriftsfordeler på administrativt nivå (noe soknene ikke har i samme grad). Dermed en mer solid struktur også ut fra trangere økonomiske kår i fremtiden.

Prost med prostiråd ansetter alle ansatte.

Relevant menighetsråd skal ha plass i tilsettingsrådet for stillinger med tjenestested i egen lokal menighet. Alle ansatte under Prost og Prostiråd får fleksibilitet når det gjelder tjenestested.

Prostirådene og biskopenes ansvar

Prostirådene ansetter prostene, men biskopen må teologisk godkjenne kandidaten FØR prostirådet kan ansette. Biskopens hovedoppgave blir å føre tilsyn med alle ansatte (vigslede eller ei), samt være klageinstans for evt konflikter som ikke lar seg løse på prostinivå.

Biskopenes stab bør slankes og delvis fordeles på prostiene. Ansettelse av prostene bør være hovedoppgaven til biskopen i tillegg til å føre tilsyn med alle kirkefaglige ansatte (vigslede eller ei), samt være klageinstans for konflikter som ikke lar seg løse på prostinivå.

Bispedømmerådene kan enten utgå eller bestå

Begrunnelse: Det er stor avstand og ingen dialog idag mellom menighetsrådene og bispedømmeråd. Av den grunn ser vi ikke helt hva vi trenger bispedømmeråd til. Ved høringsuttalelser kan prosti- og menighetsrådene uttale seg. Det eneste vi ser er hvis vi har en biskop som trenger et demokratisk korrektiv. Da er det behov for et folkevalgt bispedømmeråd.

Kolbotn Menighetsråd har valgt å svare på det vi anser som de viktigste spørsmålene i høringsnotatet:

Spørsmålene knyttet til kapittel 5 og 7 er prioritert, men i svarene finner man også svar på en del andre spørsmål.

Spørsmål 5:

Har høringsinstansen synspunkter på kriteriene for soknestørrelse og sokneinndeling i en fremtidig kirkeordning?

- Soknene kan bestå som i dag som grunnleggende enhet i DnK (Dette er iht Kirkerådets flertall). Unntak kan gjøres for veldig små sokn.
- Sognene bør være store nok for en lokal stab, samt stort nok til å kunne stille liste til menighetsrådsvalg, men samtidig ikke blir for stort.

Spørsmål 6:

Bør ordningen med to organer for soknet (MR og FR) videreføres?

- Nei, MR bør bestå som i dag, men FR bør erstattes av et prostiråd (se over). Det betyr for så vidt fortsatt to organer for soknet, men der FR endres både sammensetningsmessig og ansvarsmessig. (Dette er delvis iht Kirkerådets flertall)

Spørsmål 7:

Hvis ordningen videreføres: På hvilket nivå bør fellesorgan for flere sokn ligge (kommunenivå eller annet nivå, f.eks. prostinivå eller bispedømmenivå)?

- Det bør ligge på prostinivå (Dette er ikke Kirkerådet tydelige på)

Spørsmål 8:

Hvis ordningen videreføres: Bør det gjøres endringer i oppgavefordelingen mellom menighetsråd og fellesråd?

- Ja, delvis. Det bør gjøres endringer i Fellesrådets oppgaver og ansvar. Prostiet overtar arbeidsgiveransvar for alle. Prostiet må også ivareta arbeidsgiveransvaret for evt lokalt dedikerte stillinger finansiert av kommune eller innsamlede midler i menigheten(e). Rent administrative stillinger som økonomi, kirkegårdsarbeidere, vaktmestere etc kan også være ansatt i prostiet under en administrativ leder (som igjen ledes av prosten).

Spørsmål 9:

Bør all virksomhet i soknet underlegges styrings- og ledelsesansvaret til soknets organer?

- Ja, delvis. All virksomhet i soknene bør underlegges enten menighetsråd eller prostiråd. Dvs at prostirådet overtar dagens Fellesråds ansvarsområde. (Dette gir en løsning som delvis er i tråd med Kirkerådets flertall.)

Spørsmål 10:

Hvordan bør daglig ledelse for virksomheten i soknet organiseres?

- Daglig ledelse må organiseres slik at alle ansatte tilhører en og samme styringslinje. Dette mener vi er best egnet under sogneprestens daglige ledelse. Vi presiserer at vi mener det

skal være den kirkefaglige linjen som leder, og ikke den administrative. Daglig ledelse av enkelte stillinger kan likevel vurderes lagt til en administrativ ledelse hvis dette ikke går på bekostning av en styringslinje.. (Dette gir en løsning som er i tråd med Kirkerådets flertall.)

Ytterlige innspill til høringsdokumentet og prosessen:

I både høringsdokumentet og i diskusjoner/debatter knyttet til ny kirkeordning er ikke begreper definert godt nok. Dette har gjort at man har fått mer kompliserte diskusjoner enn nødvendig.

Det har vært en utfordring å ta stilling til høringsnotatet da spørsmålene har for mange avhengigheter og man går fort «i ring» og må gå tilbake til spørsmålene. Dette har gjort prosessen unødig komplisert.

Kolbotn Menighetsråd

12.05.2015