

Prosjekt enhetlig ledelse i Oslo bispedømme

Rapport fra en prosjektgruppe nedsatt av de kirkelige fellesråd i Oslo, Asker og Bærum og Oslo bispedømmeråd

1 Sammendrag

Oslo bispedømmeråd og de tre fellesrådene i Asker, Bærum og Oslo, ble våren 2016 enige om å gjennomføre et forsøksprosjekt med utgangspunkt i Kirkemøtets vedtak om framtidig kirkeordning hvor en åpnet for ulike forsøk med alternativ arbeidsgiverorganisering med mål om en enhetlig ledelse og felles arbeidsgiveransvar. Det ble nedsatt en styringsgruppe og en arbeidsgruppe, begge med representanter fra alle fire råd.

Underveis i arbeidet ble forutsetningene endret av en rekke ytre årsaker, og våren 2018 ble mandatet for prosjektgruppen endret til å utrede en modell for framtidig organisering av kirken i Oslo bispedømme uavhengig av eventuelle rammer for forsøk gitt av Kirkerådet.

Prosjektgruppen avgir med dette sin anbefaling som i all hovedsak er enstemmig.

Rapporten gir først en beskrivelse av rammer og mandat for prosjektet (kapittel 2). Deretter følger en gjennomgang av dagens situasjon (kapittel 3) basert på seks områder som er beskrevet i mandatet for prosjektet (demokratisk styringsstruktur, administrativ styringsstruktur, lokal ledelse, biskopens og embetslinjens rolle og funksjon, finansiering og relasjon til kommunen). Etter dette følger en beskrivelse av ulike mulige løsninger innenfor de seks områdene (kapittel 4). Dette kapitlet er et svar på utfordringen om å presentere ulike modeller hvor gruppen i stedet for å utarbeide flere helhetlige modeller har sett på en rekke aktuelle problemstillinger og hvordan disse kan løses.

I kapittel 5 drøfter så prosjektgruppen det en opplever er særlig aktuelle spørsmål før en i kapittel 6 presenterer gruppens forslag til en helhetlig modell for organisering av Den norske kirke i Oslo bispedømme. Til slutt (kapittel 7) følger en kort oversikt over nødvendige endringer og justeringer i dagens regelverk som må gjøres for å kunne gjennomføre de forslagene prosjektgruppen kommer med.

Modellen gruppen anbefaler har som utgangspunkt at den overordnede ledelsen av den kirkelige virksomhet i Oslo bispedømme samles i et Kirkestyre som i praksis blir en sammenslåing av bispedømmerådet og de tre fellesrådene. Kirkestyret henter sitt mandat både fra Kirkemøtet og alle menighetsrådene i bispedømmet og opptrer da på vegne av «begge» rettssubjektene i kirken. Gruppen foreslår at Kirkestyret velges ved direkte valg av kirkens medlemmer slik bispedømmerådet gjøres i dag, og Kirkestyret representerer Oslo bispedømme i Kirkemøtet og biskopen sitter i Kirkestyret.

Kirkestyret skal ha en egen administrasjon ledet av en daglig leder. I praksis vil dette innebære en sammenslåing av administrasjonene til Oslo bispedømmeråd og Oslo kirkelige fellesråd samt deler av Asker og Bærum fellesråd. Kirkestyret har det overordnede

økonomiske og personellmessige ansvar for hele bispedømmet og vedtar rammer og retningslinjer for hele virksomheten. Slik ivaretas ønsket om enhetlig ledelse.

Videre anbefaler prosjektgruppen at det etableres egne prostiråd i alle prostier. Disse velges av og blant menighetsrådene i prostiet slik en i dag velges fellesråd. Prostirådet får ansvar for fellestiltak i prostiet, samvirke mellom menighetene i prostiet og forvaltning av de midler Kirkestyret har bevilget. Flertallet mener at prostirådet også har ansvar for tilsetting av alle som jobber i menighet. Prosten sitter i prostirådet, men rådet har en egen daglig leder som står ansvarlig overfor prostirådet og har daglig leder i Kirkestyret som sin overordnede. Prostirådets administrasjon består da av prost, daglig leder og en rådgiver.

For prosjektgruppen har det vært viktig å ivareta de særlige interessene i Asker og Bærum. En forslår derfor at administrasjonen i disse to prostiene utvides for å ivareta de særlige behov en har i forhold til samspill og samarbeid med de to kommunene. Kontakten med Oslo kommune skjer gjennom Kirkestyrets administrasjon.

Når det gjelder menighetene, foreslår prosjektgruppen at en tydeliggjør forskjellen mellom daglig leder og sokneprest sine ansvarsoppgaver.

Flertallet mener at den ledelse som utgår fra de folkevalgte organer (menighetsråd, prostiråd og Kirkestyre) ivaretas av daglig leder på alle tre nivåer. Samtidig skiller en ut det kirkefaglige lederansvaret og plasser dette hos biskop, prost og sokneprest. Disse får da et tydeligere ansvar for all kirkefaglig utvikling, ikke bare for presteskapet, men for alle kirkefaglige stillinger.

Flertallet foreslår videre at tilsetninger i all hovedsak skal skje administrativt, altså gjennom et innstillingsråd hvor en kun får til politisk behandling de tilsetninger hvor innstillingsrådet er uenig. Flertallet i prosjektgruppen anbefaler at alle som jobber i menighet ansettes på prostnivået. Et mindretall (1) mener at organisering av arbeidsgiveransvaret skal organiseres på en annen måte enn flertallet. Dette kommer fram i en egen mindretallsmerknad (kap 6.7).

Forslagene har som forutsetning at dagens finansieringsordning med overføringer både fra Kirkemøtet/staten og kommunene fortsetter. Videre forutsettes det også at alle midler bevilget av ulike instanser brukes i henhold til de formål bevilgningene er gitt til og at dette kommer tydelig fram i regnskapene.

Innhold

1	Sammendrag	1
2	Bakgrunn, oppdrag og mandat	5
2.1	Utfordringer i Oslo	6
2.2	Prosjekt Enhetlig ledelse i Oslo bispedømme.....	6
2.3	Endrede forutsetninger – revidert mandat	7
2.4	En visjon.....	8
3	Dagens situasjon	9
3.1	Demokratisk styring.....	9
3.1.1	Valg av bispedømmeråd	9
3.1.2	Valg av menighetsråd og kirkelig fellesråd	9
3.1.3	Tilsettingsmyndighet.....	10
3.2	Administrativ styringsstruktur	11
3.2.1	Oslo bispedømmeråd	11
3.2.2	Oslo kirkelige fellesråd	12
3.2.3	Bærum kirkelige fellesråd	12
3.2.4	Asker kirkelige fellesråd	13
3.2.5	Prostiene	14
3.2.6	Oppsummering	14
3.3	Lokal organisering.....	15
3.3.1	Oslo kirkelige fellesrådsområde.....	15
3.3.2	Bærum kirkelige fellesrådsområde	15
3.3.3	Asker kirkelige fellesrådsområde	16
3.3.4	Forholdet mellom menighetsstab og fellesrådsstab.....	16
3.3.5	Lokal ledelse.....	17
3.3.6	Daglig leder	18
3.4	De geistliges rolle og funksjon	18
3.4.1	Biskop.....	18
3.4.2	Prost	19
3.4.3	Menighetsprester	19
3.4.4	Forholdet mellom daglig leder og sokneprest	19
3.5	Finansiering og forholdet til kommunene	20
4	Muligheter og utfordringer	22
4.1	Demokratisk struktur.....	22
4.1.1	Direkte valg	22
4.1.2	Indirekte valg	22
4.1.3	Antall folkevalgte organer.....	23
4.1.4	Tilsettingsprosesser	23
4.2	Administrativ organisering	23
4.2.1	Tonivåmodell	24
4.2.2	Trenivåmodellen	25
4.2.3	Blandingsmodellen.....	25
4.3	Lokal organisering.....	25
4.3.1	Strategisk ledelse	26
4.3.2	Pastoral ledelse	26
4.3.3	Faglig ledelse.....	26
4.3.4	Administrativ ledelse	27
4.4	Biskopens og embetets rolle og funksjon.....	27
4.4.1	Tilsynsmyndighet	27
4.4.2	Tilsettinger	28
4.4.3	Prosterollen.....	28
4.5	Finansieringsform og forholdet til kommunene.....	28

5	Utfordringer og konsekvenser	29
5.1	Finansieringsordning	29
5.2	Tilsettingsprosedyrer	29
5.3	Ansvarlig rettssubjekt	30
5.4	Demokratiske valg	30
5.5	Enhetlig strategisk ledelse	30
5.6	Avstand fra «topp til bunn»	31
6	Helhetlig modell	31
6.1	Kirkestyret	31
6.1.1	Valg og sammensetning	32
6.1.2	Ansvar og myndighet	32
6.1.3	Administrasjon	33
6.2	Prostirådet	34
6.2.1	Valg og sammensetning	35
6.2.2	Ansvar og myndighet	35
6.2.3	Administrasjon	35
6.3	Menighetsrådet	36
6.3.1	Valg og sammensetning	36
6.3.2	Ansvar og myndighet	36
6.3.3	Administrasjon	36
6.4	Tilsetting	37
6.4.1	Menighetsstab	37
6.4.2	Sentralstab og prostistab	38
6.4.3	Ledertilsettinger	38
6.5	Ledelse	38
6.5.1	Biskop og tilsynsansvar	38
6.5.2	Daglig leder og presteskapet	39
6.6	Finansiering og økonomi	39
6.7	Mindretallsmerknad	40
6.8	Oppsummering kapitel 6	41
7	Nødvendige endringer i regelverk vedtatt av Kirkemøtet	43

2 Bakgrunn, oppdrag og mandat

De rettslige rammene for Den norske kirke har blitt betydelig endret de siste tiårene. I 1996 fikk vi ny kirkelov som bl.a. lovfestet soknene som selvstendige rettssubjekter og at det er to organer (menighetsråd og fellesråd) som begge opptrer på vegne av soknet innenfor hvert sitt myndighetsområde.

I 2008 ble stortingspartiene enige om et kirkeforlik som la grunnlag for vesentlige endringer i Grunnloven om forholdet mellom staten og Den norske kirke. Disse ble vedtatt i 2012 og ble senere fulgt opp med nye endringer i kirkeloven. Fra 1. januar 2017 er Den norske kirke et eget rettssubjekt og ikke lengre en del av statsforvaltningen.

Som en direkte følge av dette, ble det gjennomført en virksomhetsoverdragelse fra stat til kirke, slik at alle kirkelig ansatte som til da hadde staten som arbeidsgiver, fikk Den norske kirke ved Kirkemøtet som arbeidsgiver. Kirkemøtet vedtok også å melde seg inn i KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter, den samme arbeidsgiverorganisasjonen som siden 1997 har omfattet alle fellesråd og menighetsråd med arbeidsgiveransvar. En beredte dermed grunnen for at alle ansatte i kirken kan omfattes av samme avtaleverk dersom partene ønsker dette.

Parallelt med endringene i relasjonen mellom staten og Den norske kirke, har regjeringen arbeidet med å gjennomgå hele tros- og livssynslovgivningen. I 2017 ble det sendt på høring forslag til en ny lov om tros- og livssynssamfunn (trossamfunnsloven) med et eget kapittel for Den norske kirke. Regjeringen har varslet at den i 2019 vil komme både med en stortingsmelding om tros- og livssynspolitikken og en helhetlig lov for tros- og livssynssamfunn. En ny lov vil omfatte lovgivning og finansieringsordninger for Den norske kirke og andre tros- og livssynssamfunn.

Dersom den nye trossamfunnsloven vil ligne på høringsutkastet fra 2017, betyr det at lovgiver kun vil lovfeste visse rammebetingelser for Den norske kirke og at Kirkemøtet får såkalt organiseringskompetanse, dvs. at det er Kirkemøtet som i all hovedsak vedtar hvordan Den norske kirke skal organiseres.

Videre har regjeringen lagt til grunn at dagens offentlige finansieringsordning, med overføringer både fra stat og kommune skal videreføres. Samtidig har det kommet flere politiske signaler om at både todelt finansiering og spørsmålet om medlemsfinansiering vil bli tema i den kommende stortingsmeldingen.

Relasjonen mellom stat og kirke er en ting, organiseringen av kirken noe annet, og Kirkemøtet har en rekke ganger diskutert hvordan Den norske kirke bør organiseres. Ulike modeller har vært utredet og drøftet, og Kirkemøtet har gjort en rekke vedtak knyttet til framtidig organisering, senest i 2016 og 2017 hvor en bl.a. åpnet for forsøk med alternativ arbeidsgiverorganisering og gav premisser for hvordan slike forsøk kan gjennomføres i forhold til tre ulike hovedmodeller.

Et viktig premiss i de fleste kirkemøtevedtakene har vært et tydelig ønske om felles arbeidsgiveransvar, men hvordan dette skal løses har en ikke blitt enige om. Samtidig er det

nødvendig at Den norske kirke har på plass en kirkeordning fra 2020 dersom Stortinget vedtar ny trossamfunnslov uten detaljer om organiseringen av Den norske kirke.

Med dette som utgangspunkt, sendte Kirkerådet høsten 2018 forslag til ny kirkeordning på høring med sikte på behandling av denne på Kirkemøtet 2019. I høringsbrevet skriver Kirkerådet:

«Kirkerådet sender her ut et forslag til bestemmelser som skal erstatte kirkeloven når denne oppheves. Disse bestemmelser er ikke ment å medføre endringer i dagens ordninger (...) Kirkerådet vil komme tilbake til oppfølgingen av de vedtak i veivalgsaken fra 2016 som ikke er behandlet her.»

Dette betyr at den kirkeordningen som foreslås vedtatt i 2019 i all hovedsak er en videreføring av dagens ordning, og at Kirkemøtet på et senere tidspunkt må drøfte en helhetlig kirkeordning dersom en skal følge opp tidligere kirkemøtevedtak om framtidig kirkelig organisering.

2.1 utfordringer i Oslo

Etter vedtaket i 2016, ble det tidlig klart at de tre geografiske fellesrådene i Oslo bispedømme (Asker kirkelige fellesråd, Bærum kirkelige fellesråd og Oslo kirkelige fellesråd) og Oslo bispedømmeråd ønsket å igangsette et forsøk med felles arbeidsgiverorganisering i bispedømmet. Døvekirken, som også er et prosti/fellesråd i Oslo bispedømme, ble ikke innlemmet i forsøket.

Hovedmål for prosjektet var å etablere en ordning med felles arbeidsgiveransvar og enhetlig strategisk ledelse i Oslo bispedømme. I prosjektbeskrivelsen ble det lagt vekt på Kirkemøtets vedtak om at *«det er et mål å redusere ressurser som brukes på administrasjon på alle nivå til fordel for lokal aktivitet som nærer det kristelige liv i soknet»*.

I prosjektbeskrivelsen, som ble vedtatt av de fire rådene, står:

I Oslo bispedømme, med kun tre fellesråd på kommunenivå, ligger forholdene godt til rette for forsøk allerede nå med felles arbeidsgiveransvar for de som i dag er ansatt i fellesråd eller bispedømmeråd. Det bør også være mulig å utvikle en ledelsesmodell for felles strategisk ledelse på bispedømmenivå for Den norske kirke i Oslo.

De tre fellesrådene og Oslo bispedømmeråd har store økonomiske utfordringer med behov for effektivisering og bedre ressursutnyttning, ikke minst innenfor administrasjon. Dersom en etablerer en felles administrasjon for de fire rådene, vil en redusere administrasjonskostnader og få en mer effektiv utnyttelse av de samlede ressursene. Derfor er det både nyttig og nødvendig med et slikt forsøksprosjekt.

Premiss for forsøket er at kommunal finansiering benyttes innen den respektive kommune.

2.2 Prosjekt Enhetlig ledelse i Oslo bispedømme

Høsten 2016 ble det så etablert et felles prosjekt med sikte på å gjennomføre forsøk med alternativ organisering av Den norske kirke i Oslo bispedømme. Det ble nedsatt en

styringsgruppe bestående av lederne for de tre fellesrådene, leder og nestleder i bispedømmerådet og Oslo biskop, alle med personlige vararepresentanter.

Samtidig ble det nedsatt en prosjektgruppe bestående av Oddrun Remvik (leder), Arild Yri (Oslo), Tore Nærbø Forset (Oslo), Kristin Anskau (Bærum), Ingrid Tellsgård (Asker), Jorund Andersen (Presteforeningen), Ove Møllerhagen (Parat) og Eigil Morvik (prost og sekretær). Prosjektgruppen startet sitt arbeid i juni 2017 etter et felles oppstartsmøte for styringsgruppe og prosjektgruppe i fellesskap i mai 2017. Arild Yri trådte ut av gruppen høsten 2018 og har ikke deltatt i slutføringen av arbeidet.

De fire rådene vedtok følgende mandat for prosjektgruppens arbeid:

Utarbeide modeller med anbefalt forslag til modell, for hvordan kirken i Oslo kan organiseres for å oppnå målsettingen om felles arbeidsgiveransvar og enhetlig strategisk ledelse i Oslo bispedømme. Modellen følges opp av en prosjektplan med milepælsplan og risikoanalyse for hvordan en slik ordning kan etableres som et forsøk innen 2019.

Modellen skal beskrive:

- *Demokratisk styringsstruktur for forsøket*
- *Administrativ styringsstruktur*
- *Lokal ledelse*
- *Biskopens og embetslinjens rolle og funksjon*
- *Finansiering*
- *Relasjon til kommunen*

2.3 Endrede forutsetninger – revidert mandat

Underveis i arbeidet ble prosjektets forutsetninger og rammebetingelser endret på en rekke områder i forhold til det som lå til grunn for arbeidet høsten 2016. Arbeidet med ny kirkelovgivning er beskrevet ovenfor. I tillegg ble det gjort en rekke andre vedtak som påvirker prosjektet:

- Asker kommune/fellesråd slås sammen med Røyken og Hurum kommuner/fellesråd fra 1.1.2020. Dette får stor betydning for Asker kirkelige fellesråd og gjør det svært krevende å samtidig iverksette et prosjekt med tettere samarbeid/sammenslåing med de andre rådene i Oslo bispedømme samtidig.
- I Oslo fellesrådsområde ble det gjennomført et arbeid med en kirkebruksplan som vil få konsekvenser både for kirkebygg og kirkelig bemanning i Oslo by.
- Kirkerådet har tatt initiativ til et effektiviseringsutvalg som har sett på merkantile funksjoner ved bispedømmekontorene og Kirkerådets administrasjon. Dette vil innebære betydelige endringer i bispedømmeadministrasjonens arbeidsoppgaver og bemanning. Omstruktureringen vil skje i 2019, og det vil være svært vanskelig å gjennomføre andre organiseringsprosjekter som omfatter bispedømmeadministrasjonen parallelt med dette.
- Kirkerådet har varslet en gjennomgang av fordelingsnøkkelen for finansiering av prestestillinger mellom bispedømmene. Dette kan få som konsekvens at antall prestestillinger i Oslo må reduseres.

På denne bakgrunn ba prosjektgruppen styringsgruppen om å avklare hvorvidt prosjektet skulle fortsette eller ikke og om mandatet og tidsplanen i så fall burde justeres. Styringsgruppen drøftet dette på sitt møte 14. juni 2018 og vedtok følgende reviderte mandat:

«Prosjektgruppen får i oppdrag å utrede mulige modeller for framtidig organisering av kirken i Oslo bispedømme med henblikk på eventuelle endringer i kirkeloven. Prosjektgruppen skal foreslå hvilket regelverk Kirkemøtet må vedta for at en hensiktsmessig organisering av kirken i bispedømmet skal kunne realiseres. Prosjektgruppen legger fram et første utkast til rapport innen 1. mars og ferdigstiller arbeidet innen 1. juni. 2019»

Vedtaket fra styringsgruppen er senere drøftet i de fire rådene som står bak prosjektet, og disse har alle gitt sin tilslutning til endringen av mandatet.

Med dette som utgangspunkt, startet prosjektgruppen opp igjen sitt arbeid høsten 2018 med litt andre forutsetninger enn tidligere. Mandatet er nå ikke å utarbeide rammer for et forsøksprosjekt, men å beskrive hvordan Den norske kirke i Oslo bispedømme kan organiseres i framtiden og skisse til et regelverk som i så fall må legges til grunn.

Prosjektgruppen har forstått mandatet slik at en fortsatt skulle utrede mulige modeller som beskriver demokratisk styringsstruktur, administrativ styringsstruktur, lokal ledelse, biskopens og embetslinjens rolle og funksjon, finansiering og relasjon til kommunene i bispedømmet, jf. det opprinnelige mandatet.

2.4 En visjon

For prosjektgruppen har det vært viktig å ha en visjon for arbeidet, og en legger følgende til grunn:

Kirken i Oslo bispedømme skal være levende, nær og tilgjengelig med Jesus Kristus i sentrum. Framtidens kirke skal ha en enkel, samlende og forståelig struktur med klare linjer og tydelig ansvars plassering hvor mest mulig ressurser brukes i den lokale menighet.

3 Dagens situasjon

Før en drøfter framtidige organisasjonsmodeller, kan det være formålstjenlig å få oversikt over gjeldende ordninger. I dette kapittelet vil vi derfor gi en situasjonsbeskrivelse innenfor de fem områdene som er beskrevet i det opprinnelige mandatet (slått sammen finansiering og relasjon til kommunene). Dette vil også være disposisjonen for kapittel 4 som er en beskrivelse av alternative løsninger.

3.1 Demokratisk styring

Kirken er en demokratisk organisasjon med flere folkevalgte nivåer og ulike valgeregler til de ulike råd. Nedenfor følger en kort gjennomgang av dagens ordninger.

3.1.1 Valg av bispedømmeråd

Oslo bispedømmeråd består av 11 personer. Syv av disse er valgt ved direkte valg av og blant alle kirkemedlemmer i Oslo bispedømme. En prest og en lek kirkelig tilsatt er valgt av og blant prester/leke tilsatte i bispedømmet. I tillegg kommer en representant fra Døvekirken og Oslo biskop. Oslo bispedømmeråd er også medlemmer av Kirkemøtet og utgjør da ca 1/11 av Kirkemøtet.

De leke medlemmene av bispedømmerådet velges i dag ved et forholdstallsvalg, dvs. at ulike grupper kan stille liste med kandidater, og antall listestemmer avgjør hvor mange kandidater fra de ulike listene som blir valgt til bispedømmerådet. Valget av leke medlemmer foregår samtidig som kommune- og fylkestingsvalget.

Bispedømmerådets oppgaver er regulert i kirkeloven §23. Bispedømmerådet har et formål som minner om det for menighetsrådene: «*Bispedømmerådet skal ha sin oppmerksomhet henvendt på alt som kan gjøres for å vekke og nære det kristelige liv i menighetene, og det skal fremme samarbeidet mellom de enkelte menighetsråd og andre lokale arbeidsgrupper innen bispedømmet*», men rådet har i tillegg fått delegert ansvaret som arbeidsgiver for prester og administrative ansatte på bispedømmenivå.

3.1.2 Valg av menighetsråd og kirkelig fellesråd

Soknet har to folkevalgte organer, menighetsråd og kirkelig fellesråd. Menighetsrådet velges av og blant soknets medlemmer ved valg samtidig som det er valg av bispedømmeråd. I prinsippet er også menighetsrådsvalget et listevalg, men det er svært sjeldent at det stilles flere lister. Velgerpåvirkningen blir da utøvd ved kumuleringer og endringer i den ene listen som er lagt fram, ofte med det sittende menighetsråd som nominasjonskomite.

I bispedømmet er det tre fellesråd identisk med de tre kommunene Oslo, Asker og Bærum. I Asker og Bærum består fellesrådet av 1 valgt representant fra hvert menighetsråd, prost og en folkevalgt fra kommunen. Disse fellesrådene har møte ca 1 gang i måneden og er identiske med Asker og Bærum prosti.

I Oslo består fellesrådet av 1 representant fra hvert menighetsråd (38 representanter), en prost og en folkevalgt fra kommunen. Fellesrådet møtes ca fire ganger i året. I tillegg har en i Oslo valgt en hovedkomite som består av en fellesrådsrepresentant fra hvert prosti, en prost, en kommunal representant samt leder og nestleder som begge velges av og blant fellesrådets medlemmer. Hovedkomiteen møtes ca åtte ganger i året og fungerer som

saksforberedende organ for fellesrådet (innstiller til vedtak i fellesrådet). I tillegg har fellesrådet delegert noen oppgaver til hovedkomiteen.

I kirkeloven er oppgaver og ansvarsområder til de ulike organer nærmere spesifisert, men kort oppsummert kan en si at fellesrådet skal ivareta spesifikke administrative og økonomiske oppgaver på vegne av soknene (bygging, drift og vedlikehold av kirker, anlegg, drift og forvaltning av gravplasser, anskaffelse og drift av menighets- og prestekontor, administrativ hjelp for prostene når staten yter tilskudd til det, anskaffelse av lokaler, utstyr og materiell til konfirmasjonsopplæring, tilsetning av og har arbeidsgiveransvaret for alle tilsatte som lønnes over fellesrådets budsjett).

Menighetsrådet har ansvar for alt annet som angår menighetens drift: «*Menighetsrådet skal ha sin oppmerksomhet henvendt på alt som kan gjøres for å vekke og nære det kristelige liv i soknet, særlig at Guds ord kan bli rikelig forkynt, syke og døende betjent med det, dømte gis dåpsopplæring, barn og unge samlet om gode formål og legemlig og åndelig nød avhjulpet*» (§ 9 i kirkeloven).

Oppsummert er bispedømmerådet og menighetsrådet valgt direkte av kirkens medlemmer, mens fellesrådet er valgt av menighetsrådene og dermed valgt gjennom indirekte valg. Det er da en formell sammenheng mellom menighetsråd og fellesråd, men ingen formelle sammenhenger mellom menighetsråd og bispedømmeråd.

3.1.3 Tilsettingsmyndighet

En viktig del av den demokratiske styringsstrukturen er hvordan en har organisert arbeidet med tilsetning av personell, og dette gjøres i dag på svært ulike måter.

I bispedømmerådet foregår alle tilsetninger politisk, dvs. at det er bispedømmerådet selv som fatter tilsetningsvedtak etter at et innstillingsråd (prost, stiftsdirektør og tillitsvalgt) har avgitt sin innstilling. Menighetsrådene involveres i prosessen fram mot innstilling, deltar i intervjuene og kommer med egen uttalelse uten at denne har formell innflytelse på selve tilsetningsvedtaket.

I Oslo kirkelige fellesråd er tilsetninger delegert til kirkevergen der hvor det er enighet mellom menighet, tillitsvalgte og kirkeverge. Tilsetningen skjer da på bakgrunn av innstilling fra ansvarlig saksbehandler. I intervjuet deltar saksbehandler (ofte daglig leder), en representant fra menigheten og tillitsvalgte. Administrasjonsutvalget foretar tilsetning der det er uenighet mellom uttalelse fra menighet og/eller uttalelse fra organisasjonen/ene og kirkevergen. Administrasjonsutvalget er partssammensatt hvor også folkevalgte er representert.

I Asker kirkelige fellesråd er det, med unntak av tilsetning av kirkesjef, Kirkelig administrasjonsutvalg (partssammensatt med folkevalgte) som foretar tilsetningen. Dette skjer på bakgrunn av en innstilling gitt av intervjugruppen som består av kirkesjef eller personalsjef, daglig leder for menighet, en representant fra menighetsrådet og en representant fra de ansatte (alle ansatte i fellesrådet kan velges som representant).

Asker kirkelige fellesnemnd har opprettet et partssammensatt tilsettingsutvalg. Alle utlysninger av stillinger med varighet ut over 1.1.2020 skal godkjennes i tilsettingsutvalget.

Dette for at tilsetninger i fellesrådene i Asker, Hurum eller Røyken ikke skal medføre unødig behov for bemanningstilpasninger i den nye organisasjonen. Asker kirkelige fellesnemnd har delegert innplassering og tilsetninger av lederstillinger i den nye organisasjonen til tilsetningsutvalget. Dette skjer etter innstilling fra kirkesjefen i Asker.

I Kirkelig fellesråd i Bærum er tilsetninger delegert til kirkevergen i alle stillinger (unntatt kirkeverge) dersom det er enighet mellom intervjuutvalget og kirkevergen. Partssammensatt utvalg foretar tilsetning der det er avvik mellom intervjuutvalgets innstilling og kirkevergen. Menighetsråd og tillitsvalgt uttaler seg om annonsen i forkant av utlysningene, og får tilsendt søkerlister og gis mulighet til å uttale seg om aktuelle kandidater for intervjuer. Tillitsvalgte er ikke med i selve intervjuene, men hver enkelt ansettelse drøftes med angjeldende arbeidstakerorganisasjon.

Intervjuutvalget består av en representant fra menighetsrådet, kirkeforvalter og/eller kirkeverge, og ledes av personalsjef eller en annen leder kirkevergen bemyndiger.

I tillegg har man med en fagperson under andregangsintervjuene som gjør en faglig vurdering av kandidatene. En uttalelse fra fagperson oversendes intervjuutvalget og tillitsvalgte før endelig innstilling fattes. Fagpersonen er således ikke med og innstiller.

3.2 Administrativ styringsstruktur

Prosjektgruppen har i sitt arbeid samlet inn mye informasjon om administrativ organisering og ressursbruk i de ulike rådene. Det har da vært en utfordring knyttet til at flere av rådene har vært eller er midt i ulike omstillingsprosesser og tallmaterialet er i stadig endring. Prosjektgruppen mener likevel det er formålstjenlig med en viss oversikt over dagens situasjon. Nedenfor følger derfor en kort beskrivelse av ressursbruk og organisering av sentrallet i de fire rådene.

3.2.1 Oslo bispedømmeråd

Bispedømmerådet har i dag arbeidsgiveransvar for 184 årsverk. De ansatte er fordelt på «tre nivåer»: Bispedømmerådets administrasjon, prostiene og soknene. Det er 7 prostier med hver sin prost i 100 % stilling med tillegg for det landsdekkende døveprostiet ledet av døveprosten

Bispedømmerådet har i dag arbeidsgiveransvar for 131 presteårsverk plassert i soknene som sokneprester, og kapellaner samt saksbehandlere ved prostekontorene. I tillegg kommer 13 årsverk som arbeider ved fengsler og studiesteder mv. Det er prosten som, på vegne av biskopen, utøver arbeidsgivers styringsrett overfor alle prester i prostiet. Prestene jobber primært i eget sokn, men har hele prostiet som tjenestedistrikt og kan pålegges tjenester i hele prostiet.

Etter virksomhetsoverdragelsen i 2017 vedtok Kirkemøtet å gjennomgå organiseringen av de 11 bispedømmerådsadministrasjonene og Kirkerådets administrasjon med tanke på mer samordning og effektivisering. Det er nå vedtatt å etablere et nasjonalt økonomiteam og et nasjonalt arkivteam. Dette, sammen med andre effektiviseringstiltak, gjør at administrasjonen ved Oslo bispekontor blir redusert med 5 årsverk.

I tillegg til å være sekretariat for bispedømmerådet, er administrasjonen også sekretariat for Oslo biskop. Med unntak av en stilling knyttet direkte mot biskopen, utøver de ansatte ved bispedømmekontoret i dag oppgaver både for bispedømmeråd og biskop. I tillegg bistår administrasjonen, og da særlig personalavdelingen, prostene i deres utøvelse av arbeidsgivers styringsrett overfor presteskabet.

Bispedømmets administrasjon hadde ved utløpet av 2018 en bemanning på 21 årsverk. Kontoret har tre avdelinger med hver sin avdelingsleder: personal (5,5 årsverk), økonomi/admin (4,5 årsverk) og kirkefag (7 årsverk), i tillegg til 4 årsverk utenfor avdelingsstrukturen (biskop, stiftsdirektør, kommunikasjonsrådgiver og biskopens sekretær). Forventet bemanning pr 1.6.2019 er 16 årsverk.

3.2.2 Oslo kirkelige fellesråd

Oslo kirkelige fellesråd har i dag arbeidsgiveransvar for 223,78 årsverk fordelt på 292 personer. De ansatte er i utgangspunktet fordelt på 2 nivåer: Lokale staber og sentralt nivå, men i praksis kan en si at de ansatte på sentralt nivå dels jobber administrativt for fellesrådet og dels jobber i ulike team rettet ut mot menighetene (renhold, vedlikehold, menighetsregnskap o.l.)

I Oslo fellesrådsområde er det i dag 38 sokn og de fleste har egen daglige leder som har det daglige arbeidsgiveransvar for de fellesrådsansatte og menighetsrådsansatte i soknet. De daglige lederne rapporterer direkte til kirkevergen/kirkevergens ledergruppe.

Det er i dag 35 daglige ledere fordelt på 32,6 årsverk. Det er også kantor/organist i alle sokn og mange sokn har kateket, diakon, menighetssekretær e.l. I tillegg er det ansatt trosopplæringsledere i alle sokn (i litt ulik stillingsprosent) finansiert av bispedømmerådet. De fleste ansatte i fellesrådet utøver sine oppgaver i soknet. Totalt er det 142,58 årsverk finansiert av fellesrådet i Oslo som jobber direkte i stab i menighet. I tillegg finansierer en del menigheter egne stillinger enten i stab, menighetsbarnehager e.l. Totalt utgjør dette 109 årsverk fordelt på 225 ansatte.

I tillegg til de som jobber i menighetsstabene, er det flere ansatte i fellesrådet som har sitt primære arbeidssted i menighetene, men som er organisert som ulike praktiske team. Dette gjelder bl.a. vedlikehold og rengjøring. Videre er det flere som jobber i sentraladministrasjonen med oppgaver primært for menighetene (regnskap og kirketorg). Totalt utgjør dette 14,1 årsverk.

Kirkelig fellesråd i Oslo har ansatt kirkeverge som daglig leder. I kirkevergens stab er det 58 ansatte fordelt på 48,6 årsverk. Disse er fordelt på Økonomiavdeling, Personalavdeling, Bygg- og anleggsavdeling, Kirketorg og kirkevergens nære stab.

3.2.3 Bærum kirkelige fellesråd

Kirkelig fellesråd i Bærum har i dag arbeidsgiveransvar for ca. 95 ansatte fordelt på 67,2 årsverk. Kirkelig fellesråd i Bærum er arbeidsgiver for alle disse personene. De fleste ansatte har arbeidssted i menighet, med unntak av en del administrative stillinger og ungdomsdiakonene i 13-20.

I tillegg til disse årsverkene, er det også en menighetsbarnehage med 5 ansatte, og et par småstillinger hvor de ansatte har menigheten som arbeidsgiver (totalt ca. 10 personer.) Disse er ikke ansatt i fellesrådet, men fellesrådet bistår med lønnskjøring og annen oppfølging.

Kirkevergen er daglig leder for Kirkelig fellesråd i Bærum.

I Bærum er det 10 sokn, disse har 5 daglige ledere. Kirkeforvalter (daglig leder for soknet) har ansvar for 2 menigheter hver. I tillegg er det en kirkeforvalter eiendom, som har spesielt ansvar for bygg og som fungerer som stedfortreder ved lengre fravær hos de andre kirkeforvalterne. Kirkeforvalterne rapporterer direkte til kirkevergen.

De fleste ansatte i fellesrådet utøver sine oppgaver i soknet. I tillegg til kirkeforvaltere, er det diakoner, kateketer/undervisningsstillinger, kantorer, kirketjenere, stillinger rettet mot barn og ungdom, og noe sekretærressurs i soknene. Disse utgjør totalt 62,2 årsverk og er i hovedsak finansiert av fellesrådet, med støtte fra bispedømmerådet til 8,2 trosopplæringsstillinger og 2 kateketstillinger.

I Bærum er det en egen satsing på ungdomsdiakoni. En del av ungdomsdiakonien i Bærum (4 årsverk) utgjør 13-20, et samtaletilbud for ungdom i Bærum mellom 13 og 20 år. Disse diakonene jobber på tvers av menighetene med ungdommer fra alle 10 sokn. I tillegg til samtaler med ungdommer holder også de ansatte i 13-20 foredrag på skoler, for ansatte og menigheter i kirken i Bærum. I tillegg til disse 4 stillingene er det også 2 andre ungdomsdiakonstillinger som jobber i menigheter i Bærum.

I kirkevergens stab er det 4,4 årsverk. Staben består av kirkeverge, ass.kirkeverg/personalsjef, økonomisjef, kirkeforvalter eiendom og administrasjonsforvalter/personal.

I Bærum er det felles kirketorg for menighetene i Bærum. Her er det ansatt 8 sekretærer (5,6 årsverk) som alle jobber både på kirketorget og i menighetene. Kirketorget er lokalisert sentralt i Sandvika, sammen med kirkevergens stab, økonomi og regnskap, IKT, personal og 13-20.

Prosten i Bærum er også samlokalisert med kirkevergen og det er et tett samarbeid mellom prost og fellesrådets administrasjon i det daglige.

3.2.4 Asker kirkelige fellesråd

Asker kirkelige fellesråd har i dag arbeidsgiveransvar for 120 ansatte fordelt på 83,64 årsverk. De ansatte er fordelt på fire ulike områder: Menighet, sentralstab, kirkegårdsforvaltning og kirkens feltarbeid (ligner på arbeidet til kirkens bymisjon, men er finansiert av fellesrådet). Fra 2020 utvides fellesrådet med det som i dag tilhører Røyken og Hurum kommune. Disse har i dag arbeidsgiveransvar for 20 årsverk.

Det er 5 sokn i Asker med til sammen 39,23 årsverk knyttet direkte opp mot arbeid i soknet. Tre av soknene har egen daglig leder mens to sokn har felles daglig leder, alle i 100% stilling. Det er i tillegg 6,3 årsverk som menighetssekretærer fordelt på soknene, og fra 2019 er det

17,5 årsverk knyttet til diakoni, trosopplæring, kirkemusikk o.l. Fellesrådet finansierer også en egen stilling som sykehjemsprest som har ansvar for sykehjemmene i fellesrådsområdet.

Fra 2020 vil dette organiseres annerledes med daglig leder i alle sokn (en felles for soknene i Røyken og Hurum) og et kirkesenter hvor sekretærfunksjonene samles i en egen enhet.

Asker er det eneste av fellesrådene i Oslo som har ansvar for drift av kirkegårder og gravferdsforvaltningen. Totalt er det 2 årsverk knyttet opp mot dette, 1 årsverk som driftssjef, og 1 årsverk til saksbehandling ved gravferdskontoret. I tillegg er det 6.75 årsverk knyttet til selve driften av kirkegårdene.

Menighetene i Asker har gått sammen om å drive kirkens feltarbeid i Asker som en egen virksomhet under fellesrådet. Feltarbeidet driver bl.a. en egen lysfabrikk og ulike arbeidstiltak for rusmisbrukere og andre med særlige behov. Totalt er det 20 årsverk knyttet til kirkens feltarbeid med egen daglig leder for virksomheten. Det er 3 menighetsbarnehager i Asker.

Fra 2020 vil fellesadministrasjonen organiseres med to sentre: Kirkesjefens stab med økonomi- og personalavdeling samt avdeling for kirkebygg og gravferd og en ny fellestjeneste som har ansvar for sekretærfunksjoner for menighetene.

3.2.5 Prostiene

I tillegg til staber knyttet til menighetsråd, fellesråd og bispedømmeråd, er Oslo bispedømme delt opp i syv geografiske prostier, hver med en egen prost (100 % stilling) og en prostesaksbehandler (30-70 % stilling) finansiert av bispedømmerådet. Prostene har kontor i det enkelte prosti og utøver arbeidsgivers styringsrett overfor presteskaperet.

I Asker og Bærum er prostekontoret samlokalisert med fellesrådets administrasjon, noe som medvirker til et tett samarbeid mellom prost og kirkeverge/kirkesjef. I Oslo hadde en tidligere kirkeforvalter i hvert prosti, men dette nivået er ikke lengre del av fellesrådets organisering i Oslo fellesråd.

Kirkemøtet har åpnet for at det kan etableres et eget prostiråd i hvert prosti. Dette skal i så fall bestå av 1 representant fra hver menighet, prost, en geistlig og en representant for andre kirkelige ansatte. Prostirådet har ingen selvstendig myndighet. Noen av prostiene i Oslo fellesrådsområde har eget prostiråd.

3.2.6 Oppsummering

De ulike rådene har organisert sitt arbeid noe ulikt. For bispedømmerådets del, er det et tydelig skille mellom ansatte i rådets administrasjon, ansatte knyttet til prostiet (prost og saksbehandler) og ansatte i menighet (prester), altså en tydelig trenivåmodell.

Når det gjelder de tre fellesrådene, har alle ansatte som først og fremst jobber med saker på vegne av fellesrådet (fellesrådets administrasjon). I tillegg har en ansatte som først og fremst utøver oppgaver på vegne av menigheten. De fleste av disse jobber lokalt, men noen har sin arbeidsplass sentralt selv om de primært utfører oppgaver på vegne av menighetene (f.eks. kirketorg og regnskapsføring). I tillegg er det en del ansatte som utfører oppgaver både på

vegne av rådet og den lokale menighet. I praksis er dette en tonivåmodell også for Oslos vedkommende som har flere prostier.

3.3 Lokal organisering

Ovenfor har vi sett på ressursituasjonen knyttet til fellesråd, bispedømmeråd og prostier, men det vesentligste arbeidet i kirken skjer lokalt i den enkelte menighet og menighetenes staber. Innenfor de tre fellesrådsområdene har en organisert det lokale arbeidet litt forskjellig, og nedenfor følger en kort beskrivelse av dette.

3.3.1 Oslo kirkelige fellesrådsområde

I Oslo fellesrådsområde er det i dag 38 sokn av svært forskjellig størrelse. De siste årene har det vært gjennomført flere sammenslåinger og omorganiseringsprosesser, og fortsatt kan det skje endringer bl.a. som følge av arbeidet med kirkebruksplan. Noen steder samarbeider også enkelte sokn tett med felleslokalisering av staben og ansatte med tjeneste i flere sokn.

Hvert sokn har en daglig leder som dels får sine fullmakter fra kirkevergen (økonomi- og personalansvar) og dels sine fullmakter fra menighetsrådet som rådets daglige leder med ansvar for forberedelse og oppfølging av saker rådet behandler. 4 sokn deler daglig leder. Totalt er det 32,6 årsverk fordelt på 35 personer som er daglige ledere.

I Oslo er arbeidsgivers styringsrett delegert fra kirkevergen til de daglige lederne. Disse utøver dermed det daglige arbeidsgiveransvaret for alle ansatte i soknet med unntak av prestene. Tidligere var dette organisert noe annerledes med et større arbeidsgiveransvar hos kirkeforvalter på prostnivå. Dagens organisering er under evaluering, og det er forventet at kirkevergen presenterer en ny/justert organisasjonsmodell i løpet av våren 2019.

3.3.2 Bærum kirkelige fellesrådsområde

I Bærum fellesrådsområde er det i dag 10 sokn av litt ulik størrelse. Kirkeforvalter er daglig leder for soknet, og leder for staben (ikke arbeidsgiver for prestene). Kirkeforvalter får sine fullmakter fra kirkevergen (økonomi-, hms- og personalansvar) og dels sine fullmakter fra menighetsrådet som rådets daglige leder med ansvar for forberedelse og oppfølging av saker som rådet behandler. Totalt 5 årsverk fordelt på 5 personer som kirkeforvaltere/daglig ledere. Kirkevergen samler forvalterne til ledermøter annen hver uke på kirketorget der også økonomi- og personal er med i møtene.

Alle menighetsstabene består av kirkeforvalter (med ansvar for 2 menigheter hver), sekretær (20 % på hver menighet), to undervisningsstillinger, kantor, og diakon (med unntak av 2 menigheter som ikke har diakon). I tillegg har noen staber kirketjener i fast stilling, og i andre menigheter er det flere personer som dekker kirketjenerhjemlene. De fleste stabene har også ansatte i stillinger knyttet til barn og ungdom, fra 10 % stilling opptil 80 % stilling, og et par andre stillinger (menighetsarbeidere). Alle menighetene har to prestestillinger, sokneprest og kapellan. Størrelsen på stabene i menighet varierer fra 6-11 personer (dersom man teller kirkeforvalter og sekretær i hver menighet), med et snitt på 8,8 personer per stab. I tillegg kommer altså 2 prester i hver stab.

Staben i Sandvika er størst, medregnet alle avdelinger (Kirketorget,13-20, økonomiavdeling, regnskap og kirkevergens stab) så har denne staben 22 ansatte, i tillegg kommer prost og prostesaksbehandler.

Det er et sterkt kirkefaglig samarbeid på tvers av menighetene i Bærum. De ulike fagstillingene møtes jevnlig til faglig påfyll, erfaringsdeling og samarbeid i ulike forum som diakoniforum, kantorforum og undervisningsforum. Disse forumene ledes av kirkeforvaltere som dermed sørger for god informasjonsflyt mellom fagforumene og ledelsen.

3.3.3 Asker kirkelige fellesrådsområde

I Asker kirkelige fellesråd er det i dag 5 sokn av litt ulik størrelse. Tre av soknene har egen daglig leder, mens to sokn deler daglig leder. Etter sammenslåingen med Hurum og Røyken blir det 10 sokn med betydelige forskjeller i størrelse og egenart. Menighetene i Røyken og Hurum får én daglig leder, med egen rådgiver øremerket til administrativ støtte. Asker kirkelige fellesnemnd har opprettet en felles enhet for administrative tjenester.

Daglig leder i menighet er en del av kirkesjefens ledergruppe og har personalansvar for fellesrådets ansatte i soknet. Daglig leder har lokalt ansvar for drift av kirkens eiendom og for å legge til rette for menighetens virksomhet. Dette skjer i samarbeid råd og utvalg, alle kirkelige ansatte, frivillige og foreninger.

Det skal videre etableres et kirketorg hvor alle sekretærer inngår i den nye enheten. Hensikten med en administrativ enhet er å effektivisere og utvikle tjenestene, sikre like tjenester til alle menighetene og redusere sårbarheten. Ansatte i avdelingen vil ha ansvar for definerte funksjoner, eventuelt kombinert med ansvar for enkeltmenigheter. Sekretærene kan eventuelt veksle mellom felles arbeidssted og tilstedeværelse i enkelte av de store menighetene.

Etter utvidelsen i 2020 vil Kirkesjefens stab ha Kirkelia i Asker som arbeidssted. Teglen er som følge av samarbeidet mellom menighetene i Røyken og Hurum, det andre administrative tyngdepunktet. Arbeidssted for ansatte innen gravferd og gravlund vil bli driftsstasjonene i Asker og Røyken.

3.3.4 Forholdet mellom menighetsstab og fellesrådsstab

Soknet har i dag to organer, fellesråd og menighetsråd, som begge henter sitt mandat fra soknet som rettssubjekt. Fellesrådets oppgaver er positivt avgrenset, dvs. at fellesrådet kun har ansvar for de oppgaver som er gitt i kirkeloven § 14. Alle andre oppgaver en kan tenke seg i en menighet, er menighetsrådets ansvar: «*Menighetsrådet skal ha sin oppmerksomhet henvendt på alt som kan gjøres for å vekke og nære det kristelige liv i soknet*» (§ 9).

Det tilligger fellesrådet å ha kontakt med kommunen, og fellesrådets oppgaver er i hovedsak knyttet til forvaltning av økonomi, personal og eiendom. Selv om fellesrådets mandat er begrenset, er rådets ansvarsområde så sentralt, at mange opplever at fellesrådet har forholdsvis stor makt i forhold til det menighetsrådene har av myndighet og ressurser.

Av dette følger at mange opplever fellesrådet som overordnet menighetsrådene selv om lovverket sidestiller de to organene. Dette kan også gi visse spenninger mellom fellesrådets

administrasjon og den enkelte menighetsstab, bl.a. når det gjelder fordeling av ressurser og ansvar for ulike oppgaver.

3.3.5 Lokal ledelse

Spørsmålet om hvem som egentlig er leder i den lokale kirke, er omdiskutert og har vært gjenstand for diskusjon i lang tid. I dag gjelder følgende:

- Alle prester har et pastoralt lederansvar: *«I forvaltningen av Ord og sakrament utøver alle menighetsprester et pastoralt lederansvar og bidrar til strategisk og åndelig ledelse i og av menigheten.»*
- Soknepresten har et særskilt ansvar: *«Soknepresten leder prestedtjenesten i det eller de sokn denne har som sitt særskilte arbeidsområde og sørger for den nødvendige samordning med menighetsrådets virksomhet.»*
- Forrettende prest har en særskilt myndighet: *«Forrettende prest har ansvaret for å lede forberedelsen og gjennomføringen av gudstjenester og kirkelige handlinger. Presten har i denne sammenheng rett til å treffe beslutning i alle forhold der beslutningsmyndigheten ikke er lagt til andre enn presten.»*
- Diakon, kateket og kantor leder henholdsvis menighetens diakonitjeneste, undervisningstjeneste og kirkemusikalsk virksomhet.
- Menighetsrådet legger premisene for arbeidet innenfor diakoni, undervisning og kirkemusikk: *«Menighetsrådet har ansvar for at kirkelig undervisning, kirkemusikk og diakoni innarbeides og utvikles i soknet.»*
- Menighetsrådet vedtar en rekke bestemmelser knyttet til gudstjenesten, jf. alminnelige bestemmelser i ordningene for gudstjenester i Den norske kirke.
- Menighetsrådet skal jevnlig følge opp de ansatte i menigheten og drøfte deres arbeid: *«Menighetsrådet innbyr minst en gang i året de tilsatte i soknet til å ta del i rådets drøftinger om menighetsforholdene og de oppgaver som foreligger.»*
- Menighetsrådet har hovedansvar for bruk av soknets kirker jf. Regler for bruk av kirkene
- Fellesrådet skal *«ivareta soknenes interesser i forhold til kommunen»* og *«har arbeidsgiveransvar for alle tilsatte som lønnes over fellesrådets budsjett.»*
- Fellesrådet har det overordnede økonomi- og strategiansvar i forhold til kommunen: *«Kirkelig fellesråd skal ivareta administrative og økonomiske oppgaver på vegne av soknene, utarbeide mål og planer for den kirkelige virksomhet i kommunen.»*
- Fellesrådet *«skal ha en daglig leder av virksomheten»* mens menighetsrådet *«kan bestemme at en av soknets tilsatte skal være daglig leder av virksomheten.»*

Som vi ser av gjennomgangen ovenfor, er det en rekke oppgaver og ansvarsområder som er fordelt på mange personer og ulike råd.

3.3.6 Daglig leder

Fellesrådet skal ha en daglig leder mens menighetsrådet kan ha daglig leder og i kirkeloven gis menighetsrådet myndighet til å bestemme at en av soknets tilsatte kan være daglig leder, men i praksis (i hvert fall i Oslo bispedømme) er det fellesrådet som vedtar både opprettelse av slike stillinger og arbeidsbeskrivelse/ansvarsområde. Finansieringen av disse stillingene dekkes av overføringene fra kommunene. Som vi har vist ovenfor, har de tre fellesrådene i bispedømmet gitt de daglige lederne litt ulikt mandat.

De daglige lederne er altså alle ansatt av fellesrådet og har kirkevergen/kirkesjefen som sin overordnede samtidig som de skal iverksette de vedtak menighetsrådet fatter. Det kan noen ganger medføre visse spenninger mellom de ønsker menighetsrådet har og de pålegg arbeidsgiver gir til de daglige lederne.

3.4 De geistliges rolle og funksjon

Biskoper, proster og sokneprester er en del av kirkens demokratiske struktur og har sete i aktuelle råd (bispedømmeråd, fellesråd og menighetsråd). Samtidig har de geistlige en selvstendig stilling med spesifikke oppgaver og myndighet gitt gjennom tjenesteordninger og annet regelverk. Nedenfor vil vi beskrive dette for biskop, prost og sokneprest.

3.4.1 Biskop

Biskopen har et selvstendig tilsynsansvar for all virksomhet i Den norske kirke i bispedømmet: «*Biskopen skal gjennom forkynnelse og sakramentsforvaltning ta vare på den apostoliske lære etter Guds ord og vår kirkes bekjennelse, fremme og bevare enheten i Guds kirke og rettlede og oppmuntre bispedømmets menigheter, kirkelig tilsatte og øvrige medarbeidere. For å ivareta dette tilsynsansvar kan biskopen gi råd og veiledning, og også gi bindende pålegg vedrørende presters og andre kirkelig tilsattes tjenesteutøvelse.*» dette gir biskopen en selvstendig rolle både overfor ansatte og de kirkelige råd.

Videre er biskopen den øverste leder av prestatjenesten og den prostene rapporterer til. Det betyr at prostene er underlagt de vedtak og føringer biskopen gir som leder av prestatjenesten, jf. rundskriv V-5B/2007 fra kirkedepartementet.

I tillegg til tilsyns- og arbeidsgiveransvaret, har biskopen også myndighet til å forordne gudstjenester i bispedømmet (vedta hvor og når det skal feires ordinære gudstjenester), selv forrette gudstjenester i alle bispedømmets kirker (eventuelt delegere dette til en annen som forretter i biskopens sted), føre tilsyn med bruk av kirkene og eventuelt behandle klager i forbindelse med bruk og utlån av kirker, visitere menighetene etter gjeldende visitasreglement, gi tjenestebrev til prester og vigslede medarbeidere og ellers ta opp saker som gjelder forhold innen bispedømmet. Biskopen er også forpliktet på de mål og strategier som er vedtatt av Kirkemøtet og bispedømmerådet og skal støtte opp under tiltak som fremmer disse.

Dette viser at biskopens myndighet favner nokså bredt og angår mye av virksomheten både til ansatte og rådsorganer i bispedømmet. Det er derfor naturlig å si at biskopen i seg selv har et betydelig strategisk lederansvar i bispedømmet, ikke bare i kraft av å være medlem av bispedømmerådet, men også gjennom en rekke andre oppgaver biskopen er tillagt.

3.4.2 Prost

Prosten leder prestedtjenesten i prostiet og utøver arbeidsgivers styringsrett overfor alle prestene i prostiet, i tråd med biskopens føringer. Prosten er forpliktet på de mål og strategier som er fastsatt for virksomheten i Den norske kirke og i vedkommende bispedømme, og skal støtte opp om tiltak som fremmer disse. Det betyr at prosten har ansvar for å følge opp vedtak i Kirkemøtet og bispedømmerådet overfor ansatte, rådsorganer og menigheter i prostiet.

Videre skal prosten, i samvirke med kirkelige råd og utvalg, bidra til et godt arbeidsmiljø, samarbeid og åndelig fellesskap innen de kirkelige arbeidslag i prostiet og bistå ansatte og kirkelige organer med faglig veiledning, råd og støtte og sørge for den nødvendige samordning mellom prestedtjenesten og de kirkelige rådenes virksomhet. Dette innebærer at prosten ikke bare utøver arbeidsgivermyndighet overfor presteskapet, men også skal sikre godt samvirke mellom prestedtjenestene og rådenes virksomhet, oppmuntre til godt samarbeid mellom all virksomhet i prostiet og kunne veilede og gi råd og støtte til rådsorganene og alle ansatte i prostiet.

3.4.3 Menighetsprester

Menighetsprester har som hovedoppgave å *«forvalte Ord og sakrament slik at kristen tro og kristent liv fremmes i menigheten»*. Dette gjøres gjennom gudstjenester og kirkelige handlinger, dåp- og konfirmasjonsopplæring, sjelesorg, veiledning, gå med dødsbud/soknebud, besøke syke og ellers utføre annet forkynnerarbeid og menighetsbyggende arbeid.

Soknepresten ansvar for å fordele arbeidsoppgaver og tjenester mellom prestene i eget sokn. Prestenes arbeidstid er regulert gjennom en egen arbeidstidsavtale.

Soknepresten leder prestedtjenesten i det/de sokn han har ansvar for, og skal sørge for nødvendig samvirke med menighetsrådets virksomhet. Samtidig understreker tjenesteordningen at *«I forvaltningen av Ord og sakrament utøver alle menighetsprester et pastoralt lederansvar og bidrar til strategisk og åndelig ledelse i og av menigheten.»* I praksis betyr det at menighetsrådet eller andre ikke kan instruere den enkelte prest i hvordan denne forkynner eller utfører sine oppgaver som sakraments forvalter. Det er kun biskopen gjennom sin tilsynsmyndighet som kan gå inn i denne type saker.

3.4.4 Forholdet mellom daglig leder og sokneprest

Som vi har sett ovenfor, har alle sokn både en daglig leder med ansvar for oppfølging av menighetsrådets vedtak og de ansatte i soknet, og en sokneprest med ansvar for prestedtjenesten og forvaltningen av Ord og sakrament. Dette betyr at mange opplever at den lokale kirke har en todelt ledelse, men at det i enkelte tilfeller kan være uklart hvem som har ansvar for hva.

I tillegg har menighetsrådet, med sin leder, et overordnet og strategisk ansvar for det meste av virksomheten i soknet. Soknepresten sitter i menighetsrådet og har del i dette ansvaret, mens daglig leder skal gjennomføre de vedtak menighetsrådet fatter.

3.5 Finansiering og forholdet til kommunene

Det er en sammenheng mellom hvordan kirken finansieres og hvordan den organiseres. Dette kommer bl.a. tydelig til uttrykk i kirkeloven av 1996 hvor en opprettet et nytt organ på vegne av soknene i en kommune, nemlig kirkelig fellesråd. Dette for å ivareta kirkens interesser i forhold til kommunen som står for en vesentlig del av dagens finansiering av den kirkelige virksomhet.

Fra gammelt av sa en gjerne at Kongen skaffet prester, mens bøndene holdt kirke. Dette er selvsagt svært forenklet, men i norsk tradisjon kan en litt forenklet si at Kongen (dvs. Stortinget gjennom statsbudsjettet) har finansiert prestestillinger og den regionale og nasjonale administrasjon, mens øvrig kirkelig virksomhet, herunder drift av kirkebygg, er finansiert av den enkelte kommune.

Samtidig har staten også tatt ansvar for noen spesialområder. I lang tid har en over statsbudsjettet gitt støtte til en del diakon og kateketstillinger, ofte i et samspill med den lokale menighet. Fra 2003 har staten også gitt øremerket tilskudd til trosopplæring i Den norske kirke. Denne støtten er gitt til menighetene via bispedømmerådet.

Mange menigheter har også til dels betydelig egenfinansiering gjennom leieinntekter, innsamlingsarbeid og inntektsbringende arrangementer o.l. Noen menigheter sitter også på en betydelig eiendomsmasse eller har fondsmidler.

For å få en viss oversikt over økonomien i bispedømmet, har prosjektgruppen fått regnskapstall for 2018 fra bispedømmerådet og de tre fellesrådene. Nedenfor følger en kort oversikt over offentlig støtte gitt til kirken i Oslo bispedømme i 2018, jf. disse tilbakemeldingene.

Oslo bispedømmeråd fikk i 2018 overført kr 197 575 000 fra staten via Kirkerådet. Av dette er nærmere kr 154 mil. en rammetildeling til bruk i presteskapet (inkludert Døvekirken) og bispedømmet administrasjon. Nærmere kr 44 mil. er tilskuddsmidler øremerket trosopplæring, diakoni, undervisning og kirkemusikk og overføres videre til fellesrådene. Ca 75% av rammebevilgningen anvendes til prestedtjenesten (utenom Døvekirken).

Ifølge Oslo kirkelige fellesråd overførte Oslo kommune i 2018 kr 167 500 000 til fellesrådet. Av dette var kr 151 000 000 driftsmidler, mens kr 50 000.000 var investeringsmidler. I investeringsmidlene lå det kr 30 000 000 øremerket til Torshov kirke og resterende kr 20.000.000 var til generelt vedlikehold/rehabilitering. Hvis vi fordeler driftsmidler på antall kirkemedlemmer (332 647) i Oslo, bevilger Oslo kommune kr 454 pr medlem til drift.

Bærum kommune overførte i 2018 kr 83 160 380 til kirkelig fellesråd i Bærum. Av dette var kr 60 407 850 driftsmidler (inkludert tjenesteyting på ca 10 mil.), mens kr 22 752 530 var investeringsmidler. Av driftstilskuddet var kr 2 114 000 øremerket prosjekt 13-18, kr 500 000 øremerket vedlikehold orgler og kr 600 000 øremerket IKT. Kirkegårdsdriften og investering kirkegårder er ikke inkludert i disse tallene. Med et medlemstall på 80 830, utgjør driftstilskuddet 747 kr pr medlem.

Ifølge Asker kirkelige fellesråd var driftstilskudd for 2018 kr 45 259 404 til kirkelig fellesråd som fordeler seg på ordinær drift med kr 38 553 042 og sosialt arbeid (kommunalt tilbud)

med kr. 6 706 362. Ordinær drift inneholder gravplass med kr 5 801 000 og feltarbeidet kr 6 714 000. Tilskudd til investeringer var kr 12 880 861. Med et medlemstall på 39 570 utgjør ordinært driftstilskudd (utenom sosialt arbeid og drift av gravplasser) kr 827 pr kirkemedlem.

Fra 2020 innlemmes Røyken og Hurum kommune i nye Asker kommune. I 2018 bevilget Røyken kr 12 620 783 til kirkelig virksomhet, herav drift kr. 10 465 783 og investering 2 155 000. Hurum kommune bevilget kr 6 370 500, herav drift kr. 3 723 000 og investeringer kr 2 647 500.

Nye Asker prosti har i dag 60 677 kirkemedlemmer. Dersom en fordeler dagens driftstilskudd fra de tre kommunene (unntatt sosialt arbeid og gravplassen i Asker) på hvert enkelt medlem, blir det kr 662 pr medlem.

4 Muligheter og utfordringer

Prosjektgruppen har fått i oppdrag å utrede mulige modeller for organisering av kirken innenfor Oslo bispedømme. Gruppen har valgt å løse dette ved først å se på ulike alternativer innenfor de fem områdene nevnt i mandatet (kapittel 4). I kapittel 5 drøftes så aktuelle problemstillinger og prosjektgruppens vurderinger av disse. I kapittel 6 presenteres så en helhetlig modell for organisering av kirken i Oslo bispedømme.

4.1 Demokratisk struktur

Dagens bispedømmeråd og fellesråd velges etter to helt ulike modeller som vi har sett ovenfor. Forutsetningen for prosjektgruppens arbeid, er at det kun skal være ett folkevalgt organ med den samlede demokratiske ledelse for hele bispedømmet. Det betyr at den myndighet som i dag ligger i bispedømmerådet og de tre fellesrådene skal samles i et organ (noe kan delegeres til prostiråd dersom en velger en tredelt løsning). Hva en skal kalle dette nye organet er prosjektgruppen noe usikker på. Dersom en bruker dagens navn kan en fort henge seg opp i dagens struktur og maktfordeling. Prosjektgruppen har derfor valgt å kalle dette organet for Kirkestyret for å tydeliggjøre at dette er noe annet enn dagens bispedømmeråd eller fellesråd.

Kirken er en demokratisk organisasjon hvor medlemmene har innflytelse gjennom valg. Bispedømmeråd og menighetsråd velges gjennom direkte valg, mens fellesrådet i dag velges ved det vi gjerne kaller indirekte valg. Dersom fellesråd og bispedømmeråd skal «slås sammen» slik at det velges et felles demokratisk styringsorgan (Kirkestyret) for kirken i Oslo bispedømme, må en ta stilling til hvilken valgordning en skal velge.

4.1.1 Direkte valg

Dersom Kirkestyret velges av medlemmene gjennom et direkte valg, beholder en den demokratiske tenkning som har lagt til grunn for demokratiutviklingen i kirken de senere årene. Ved å gi medlemmene direkte innflytelse over hvem som bestemmer kan en også øke engasjementet for det kirkelige demokrati.

Direkte valg til Kirkestyret kan gjennomføres på samme måte som valg av dagens bispedømmeråd og Kirkestyret kan da overta plassen dagens bispedømmeråd har i Kirkemøtet så lenge en beholder en ordning hvor Kirkemøtet består av landets bispedømmeråd.

Utfordringen med direkte valg, kan være at det ikke er noen automatisk demokratisk sammenheng mellom den lokale menighet og Kirkestyret slik det er mellom fellesråd og menighetsråd, og når bispedømmerådets medlemmer ikke trenger å ha en tilknytning til den lokale styringsstruktur, kan dette skape stor avstand og manglende forståelse for de beslutninger som fattes på ulike nivåer. Dette er samme utfordring som mange peker på i dagens ordning.

4.1.2 Indirekte valg

Alternativet til direkte valg, er indirekte valg, altså at Kirkestyret velges av menighetsrådene. Fordelen med en slik organisering, er at det blir en tydelig organisatorisk sammenheng

mellom de ulike nivåene i kirkeorganisasjonen. En sikrer gjennom det at Kirkestyrets medlemmer er godt kjent med menighetene og menighetsrådenes arbeid.

Utfordringene med indirekte valg er at det reduserer enkeltmedlemmenes innflytelse overfor maktstrukturen i kirken, noe demokratireformen ønsket å motvirke. Indirekte valg hvor alle menighetsråd skal ha innflytelse, innebærer også at en kan få en stor og til dels uoversiktlig organisasjon. Oslo bispedømme har i dag 52 menighetsråd, og dersom alle disse skal være representert i Kirkestyret slik de i dag er i fellesrådene, kan det bli krevende å få til en effektiv beslutningsstruktur. Dersom en velger å avgi makt til et arbeidsutvalg e.l. (jf. hovedkomiteen i dagens ordning i Oslo fellesråd), kan en miste noe av sammenhengen mellom det lokale og sentrale nivå.

4.1.3 Antall folkevalgte organer

I dagens kirkeordning er det tre nivåer med sine folkevalgte organer: Den norske kirke med Kirkemøtet, bispedømmene med et bispedømmeråd og soknene med menighetsråd og fellesråd som begge opptre på vegne av soknet. Innenfor hvert bispedømme er det altså tre råd, men i prinsipper to nivåer (selv om mange opplever at fellesrådene er et eget nivå).

I en framtidig kirkeordning for Oslo, må en vurdere hvorvidt det skal være to nivåer (sokn og bispedømme) eller tre nivåer (sokn, prosti og bispedømme) med hver sine folkevalgte organer. Dagens lovgivning åpner for et frivillig organ på prostinivå (prostiråd) som velges gjennom indirekte valg på samme måte som dagens fellesråd.

4.1.4 Tilsettingsprosesser

Bispedømmerådet og fellesrådene har, som vist ovenfor, ulik praksis når det gjelder tilsetting. For flertallet i prosjektgruppen har det vært et overordnet prinsipp at tilsettingsmyndigheten for alle ansatte på samme nivå, skal ligge samme sted. Det betyr at alle som jobber i menighet, skal tilsettes av det samme «organ».

En kan velge mellom tre ulike modeller for tilsetting: Politisk tilsetting (tilsetting i et folkevalgt organ), administrativ tilsetting (ledere tilsetter sine medarbeidere) og partssammensatt tilsetting (tilsetting gjøres av et partssammensatt utvalg).

Det er også mulig å kombinere administrativ og partssammensatt tilsetting slik at tilsetting skjer administrativt dersom innstillingsrådet (se nedenfor) er enige, men ved uenighet legges saken fram for et partssammensatt utvalg. En kan også vurdere om saken, ved uenighet, skal legges fram for et folkevalgt organ.

Før tilsetting finner sted, må saken forberedes. Også dette gjøres på litt ulik måte i dag, men det er enighet i prosjektgruppen om at det må etableres et innstillingsråd som forbereder tilsettingen. Når det gjelder hvilket organisasjonsnivå tilsettinger skal foregå på, er det avhengig av valg av modell.

4.2 Administrativ organisering

Ovenfor har vi drøftet hvordan de folkevalgte organer kan velges, hvilke folkevalgte nivåer en kan ha og hvordan de folkevalgte kan involveres i tilsettingsprosessen. I det følgende vil vi se nærmere på hvordan en kan organisere administrasjonen for et eventuelt Kirkestyre og prostiråd.

I dag har fellestrådene og bispedømmerådet hver sin administrasjon. Dette prosjektet har som et av hovedformålene å forenkle strukturer og redusere den administrative ressursbruken. Det er da naturlig å drøfte en sammenslåing av de fire administrasjonene til en felles administrasjon for de fire rådene. Det er imidlertid en ekstra utfordring knyttet til samvirket mellom Asker og Bærum fellestråd og de to kommunene. Slik prosjektgruppen vurderer det, er det nødvendig med administrative enheter i de to kommunene for å sikre god kontakt med kommuneadministrasjon og politikere. Det synes imidlertid å være enklere å slå sammen bispedømmerådsadministrasjonen med administrasjonen for Oslo kirkelige fellestråd når det gjelder kontakt med Oslo kommune.

Rent intuitivt er det lett å tenke at hvis en slår sammen fire administrasjoner til en, så vil en spare en rekke stillinger, og da særlig lederstillinger. Det er imidlertid noen utfordringer knyttet til dette. Flere av lederstillingene i de tre fellestrådene utfører også faglig arbeid som ikke uten videre blir redusert ved sammenslåing. Videre foregår det som nevnt ovenfor en prosess med å effektivisere ressursbruken i Kirkerådet og bispedømmerådene gjennom et eget prosjekt som har til siktemål å redusere antall stillinger betydelig. Det betyr at Oslo bispedømmeråd allerede gjennom dette både har færre stillinger og oppgaver enn i dag. Gevinsten ved sammenslåing i Oslo er derfor noe usikker.

Med dette som utgangspunkt, ser prosjektgruppen tre ulike scenarier for hvordan rådernes administrasjon(er) kan organiseres.

4.2.1 Tonivåmodell

Denne modellen har som utgangspunkt at en organiserer kirken i Oslo bispedømme med to nivåer: sentral stab og lokal menighet, og at den sentrale staben får sin myndighet fra Kirkestyret. Sentralstaben ledes av en daglig leder. Til daglig leder er det tilknyttet visse stabsfunksjoner som sentralbord, kommunikasjon og arkiv. Sentralstaben utfører også oppgaver på vegne av Oslo biskop som uansett modell vil være et eget organ i visse henseender.

Sentralstaben organisert med avdelinger med hver sin leder og sine ansvarsområder: HR-avdelingen har ansvar for personal, HMS o.l., økonomiavdelingen kan ha to arbeidsområder: Kirkestyrets regnskap og budsjett og menighetenes regnskap (denne siste funksjonen kan også kjøpes av eksterne aktører), Bygg og eiendomsavdelingen har ansvar for drift og vedlikehold av bygninger og kirkegårder (gjelder i dag Asker), politisk sekretariat har ansvar for å betjene Kirkestyret (sakspapirer, sekretær for rådene o.l.) og kirketorget utøver fellesfunksjoner på vegne av menighetene knyttet til kirkebokføring og kirkelige handlinger. I tillegg må det være en egen kirkefagavdeling som i særlig grad er knyttet opp til biskopens ansvarsområde.

I denne modellen er biskop og proster plassert som en egen linje knyttet opp mot biskopens tilsynsansvar og det geistlige fagansvar. Biskopen gis i denne modellen et særskilt faglig ansvar for hele den kirkelige virksomhet og dette ansvaret delegeres til prostene i hvert prosti. Arbeidsgivermyndigheten blir likevel liggende i linje fra daglig leder.

I en slik modell er det viktig å tydeliggjøre hvilken myndighet som ligger lokalt og hva som avgjøres sentralt. Dette gjelder særlig daglig oppfølging av personal.

For å kunne ivareta kontakten med Asker og Bærum kommune, kan det være naturlig å lage hver sin egen avdeling knyttet til disse kommunene og da også geografisk plassert i de to kommunene. Disse avdelingene vil da ha hver sin leder som i praksis vil fungere som dagens kirkeverger i kontakt med kommunene, men være underordnet daglig leder for kirkestyret.

4.2.2 Trenivåmodellen

Denne modellen har som utgangspunkt at en organiserer kirken i Oslo bispedømme med tre administrative nivåer: sentralstab, prostistab og lokal menighet. Sentralstaben får sin myndighet fra Kirkestyret mens prostistaben dels får myndighet fra Kirkestyret og dels fra den lokale menighet.

Sentralstaben vil i denne modellen ledes av en daglig leder og være felles stab for kirkestyret og biskop. Den vil også ha de samme avdelinger som i tonivåmodellen, men avdelingene vil i mye større grad ha en støttefunksjon i forhold til prostistabene.

I denne modellen samles det daglige arbeidsgiveransvaret i prostistaben. Det betyr at det er på dette nivået en utøver arbeidsgivers styringsrett for alle ansatte i prostiet. I tillegg til arbeidsgivermyndigheten, må en også ha et faglig oppfølgingsansvar for alle stillinger på dette nivået. Det vil likevel være naturlig at et slikt oppfølgingsansvar skjer i samarbeid med biskop og biskopens kirkefaglige stab.

Med prostiet som et samlende nivå, kan en også utvikle de ulike prostiene litt ulikt og legge visse spesialfunksjoner til enkelte prostier. Det vil f.eks. være naturlig at kirkegårdsdrift legges til Asker prosti og at oppfølging av Asker og Bærum kommune også ligger på dette nivået i de to prostiene. Det betyr at staben i de ulike prostier, kan være noe ulikt sammensatt.

4.2.3 Blandingsmodellen

Både to- og trenivåmodellen har som utgangspunkt en demokratisk struktur med Kirkestyret som øverste demokratiske organ for all kirkelig virksomhet i Oslo bispedømme. Da vil det være naturlig med en felles sentralstab for alle råd enten en velger å ha egen prostistab i tillegg eller ikke.

Det er imidlertid mulig å tenke seg en tredje løsning hvor en kun slår sammen stabene i Oslo bispedømmeråd og Oslo kirkelige fellesråd, mens en beholder egne selvstendige administrasjoner i Asker og Bærum. En slik modell er nok mest naturlig dersom en ikke velger å slå sammen de fire rådene til ett, men i stedet beholder Asker og Bærum kirkelige fellesråd som egne råd.

Fellesadministrasjonen i Oslo vil samtidig være så mye større enn i Asker og Bærum, at det kan være mulig å tenke seg en ordning hvor Asker og Bærum kjøper tjenester av Oslo, f.eks. innenfor økonomi og personal. Det vil da være naturlig at det inngås samarbeidsavtaler mellom de ulike rådene. Samtidig løser ikke en slik modell uten videre utfordringen med felles arbeidsgiveransvar for alle som jobber lokalt, så fremt en ikke flytter arbeidsgiveransvaret for prestene i Asker og Bærum til de to fellesrådene.

4.3 Lokal organisering

Som vi har vist ovenfor (3.3.5), er det en rekke ledelsesoppgaver som er spredt på ulike medarbeidere og organer tilknyttet den lokale menighet. For prosjektgruppen har det vært

viktig å drøfte hvilke typer ledelse som finnes lokalt, om disse kan beskrives i noen kategorier og eventuelt knyttes opp mot bestemte roller og stillinger.

Det eksisterer en rekke definisjoner av ledelsesbegrepet og prosjektgruppen har ikke funnet det hensiktsmessig å gå inn i en drøfting av dette begrepet generelt, men har valgt å se nærmere på fire ulike ledelsesområder i den lokale menighet. Disse funksjonene er fordelt på ulike stillinger.

4.3.1 Strategisk ledelse

Den strategiske ledelse handler om de lange tanker og framtidsrettede strategier: Hvor vil vi kirken og menigheten skal være om 5-10 år og hvordan kommer vi dit?

I vår kirkeordning har soknet to organer, menighetsråd og fellesråd. Fellesrådets oppgaver og ansvar er avgrenset til å ha et overordnet økonomisk og administrativt ansvar knyttet til kommunen og kommunal finansiering, men det er menighetsrådet som skal legge planer for den kirkelige virksomheten i soknet (gudstjenestelivet, diakoni, undervisning og kirkemusikk) og som har et strategisk helhetsansvar for virksomheten, slik det står i kirkeloven § 9: *«Menighetsrådet skal ha sin oppmerksomhet henvendt på alt som kan gjøres for å vekke og nære det kristelige liv i soknet, særlig at Guds ord kan bli rikelig forkynt, syke og døende betjent med det, dømte gis dåpsopplæring, barn og unge samlet om gode formål og legemlig og åndelig nød avhjulpet.»*

For prosjektgruppen er det klart at det er menighetsrådet som har det overordnede ansvaret for menighetens strategiske ledelse med utgangspunkt i de rammer som gis for rådets virksomhet av andre. Hvordan dette skal utøves mellom menighetsrådets møter, er det opp til rådet å legge føringer for.

4.3.2 Pastoral ledelse

I tjenesteordning for menighetsprester kommer det tydelig fram at alle prester har et selvstendig pastoralt ansvar i forvaltningen av Ord og sakrament, og det er kun biskopen som kan binde prestene i forhold til forkynnelse og sakramentsforvaltning.

Forkynnelsen gir også presten en unik mulighet til åndelig og til dels også strategisk ledelse. Gjennom ord kan en påvirke store deler av menigheten, og kombinert med presterollens lange tradisjon som leder i kirke og samfunn, så har prestene en lederrolle og autoritet de må være seg bevisst.

Det kan i den sammenheng være en utfordring dersom prest og menighetsråd tenker svært ulikt om hva det vil si å være kirke og menighet og hvordan en skal arbeide strategisk. Dersom en slik uenighet skaper konflikt eller frustrasjon, vil det være naturlig å drøfte dette med prosten: *«Prosten skal sørge for den nødvendige samordning mellom prestatjenesten og de kirkelige rådernes virksomhet.»*

4.3.3 Faglig ledelse

Arbeidet i den lokale kirke er mangfoldig og utøves av ulike fagprofesjoner, alle med sin utdanning og sitt avgrensede ansvarsområde med lederansvar for disse, jf. tjenesteordningene for ulike stillingsgruppene. Samtidig har en de siste årene understreket

betydningen av tverrfaglig samarbeid, bl.a. gjennom trosopplæringsreformen og gudstjenestereformen.

Det kan oppleves som en utfordring at de ulike kirkefaglige profesjoner alle har lederansvar for hver sitt fagfelt samtidig som daglig leder, enten det gjelder fellesråd eller menighetsråd, ikke uten videre har den samme kirkefaglige kompetansen.

Samtidig er det lang tradisjon for at presten har en viss faglig kompetanse, og i hvert fall et kirkelig ansvar, for de fleste kirkefaglige områder. Dette kan en utlede bl.a. gjennom at det kun er prestedtjenesten som er lovpålagt i alle sokn og at tjenesteordningen er mye mer omfattende enn øvrige tjenesteordninger og berører de fleste kirkefaglige områder. Tradisjonelt er det også slik at presten har ansvar både for diakoni og undervisning dersom det ikke er ansatt diakon eller kateket.

Med dette som utgangspunkt er det mye som taler for at en lokalt tenker at soknepresten bør ha et overordnet kirkefaglig ansvar og være samtalepartner om kirkefaglige spørsmål for alle ansatte lokalt ut over det ansvaret som er direkte tilknyttet forvaltningen av Ord og sakrament.

4.3.4 Administrativ ledelse

Med administrativ ledelse forstår prosjektgruppen to ting: For det første handler det om forberedelse, oppfølging og gjennomføring av menighetsrådets vedtak. Dette skjer alltid i et samspill med andre medarbeidere i soknet, men administrativ leder har hovedansvaret og står således ansvarlig overfor menighetsrådet.

For det andre handler administrativ ledelse om oppfølging av en rekke forvaltningsmessige saker, ikke minst økonomi og oppfølging av de ansatte. I dette opptrer en på vegne av menighetsråd og/eller arbeidsgiver og må følge de føringer og rammer som er gitt derfra.

4.4 Biskopens og embetets rolle og funksjon

Den norske kirke organisert på en måte som sikrer at tett samvirke mellom embete og råd hvor embete både har sin plass i rådet og samtidig visse selvstendige oppgaver og funksjoner.

I kirkens bekjennelsesskrifter er dette formulert slik: «*For at vi skal komme til denne tro, er det innstiftet en tjeneste med å lære evangeliet og meddele sakramentene. For ved Ordet og sakramentene som midler blir Den Hellige Ånd gitt, han som virker troen, hvor og når Gud vil, i dem som hører evangeliet*» (CA V). I vår kirkeordning er denne tjenesten definert som prestedtjenesten. Det betyr at den geistlige tjeneste står i en særstilling med et særskilt mandat og en selvstendig forpliktelse synliggjort i ordinasjonsløftet.

4.4.1 Tilsynsmyndighet

Det er biskopen som leder prestedtjenesten i det enkelte bispedømme, og det er biskopen som har som mandat å se til at den enkelte prest forvalter Ord og sakrament i henhold til våre kirkes lære og ordninger. Biskopen har videre ansvar for å se til at all virksomhet i kirken skjer i overenstemmelse med den evangelisk-lutherske lære (føre tilsyn) og at ansatte (særlig vigslede medarbeidere) lever et liv i tråd med denne lære. I tjenesteordning for biskoper har biskopen hjemmel til å gi bindende pålegg for å kunne oppfylle denne tilsynsfunksjonen.

En framtidig kirkeordning for Oslo må sikre at biskopen har de nødvendige redskaper for å kunne utføre dette tilsynsembete på en god måte. I den sammenheng er det viktig å understreke at tilsyn, det å se til menigheter og ansatte, ikke først og fremst handler om kontroll og sanksjoner, men mer om oppmuntring, veiledning og inspirasjon.

4.4.2 Tilsettinger

I dagens ordning er biskopen del av den tilsettende myndighet ved prestatilsettinger, mens biskopen har ingen innflytelse over andre som tilsettes i kirken enten de er vigslede eller ikke.

I en framtidig kirkeordning, bør en sikre at biskopen har en tydelig stemme inn i tilsettingssaker uavhengig av hvem som foretar selve tilsettingen. Biskopen må altså kunne uttale seg i alle tilsettingssaker i forkant av tilsettingen.

4.4.3 Prosterollen

Prostene er, i dagens kirkeordning, biskopens «forlengede arm» ut i prostiene og utøver arbeidsgivers styringsrett overfor prestene på vegne av biskopen. Det betyr at prosten i praksis leder prestatjenesten, både administrativt og faglig, i prostiet.

I tillegg skal prosten også ivareta samhandling mellom råd og embete og de ulike rådene i prostiet. Prosten har dermed et koordineringsansvar for all kirkelig virksomhet innenfor prostiets grenser.

4.5 Finansieringsform og forholdet til kommunene

I dagens kirkeordning er det en nær sammenheng mellom finansieringsform og visse deler av kirkeordningen. Fellesrådene har sitt utgangspunkt i behovet for et felleskirkelig organ på kommunenivå som kommunene kan forholde seg til. Så lenge kommunene har et finansieringsansvar for deler av den kirkelige virksomhet, er det nødvendig med et organ som både kan kommunisere med kommunen og som har troverdighet inn i kommunepolitikken.

I praksis betyr dette for Oslo bispedømme at en må ha en struktur som ivaretar interessen overfor de tre kommunene, Oslo, Asker og Bærum. For kirken i Oslo bispedømme er det avgjørende at ingen av kommunene reduserer sin bevilgning til kirkelig virksomhet. Hvorvidt dette betinger at en både må ha administrative og folkevalgte organer på kommunenivå i hver av kommunene, eller om det er tilstrekkelig med en «administrativ avdeling» i hver kommune som ivaretar dette ansvaret, er noe uklart.

5 Utfordringer og konsekvenser

Prosjektgruppen har som mandat å beskrive en framtidig organisasjonsmodell for kirken i Oslo bispedømme som ivaretar ønsket om et felles arbeidsgiveransvar og som samtidig gjør at kirken i Oslo bispedømme er organisert så effektivt som mulig, hvor ressursene ført og fremst brukes på utadrettet virksomhet i den enkelte menighet.

Ovenfor har vi, med utgangspunkt i de fem områdene som er gitt i mandatet, først beskrevet dagens ordning (kapittel 3) og deretter noen mulighetsrom i en framtidig kirkeordning (kapittel 4). Før vi beskriver en mulig modell, vil vi nedenfor peke på noen særlige utfordringer litt på tvers av de fem områdene og hvilke konsekvenser det får for prosjektgruppens anbefaling.

5.1 Finansieringsordning

Det at kirken har tre ulike finansieringskilder (stat, kommune og privat) gir både muligheter og utfordringer. Prosjektgruppen har ikke gått inn i diskusjonen omkring finansieringsmodeller, men konstaterer at så lenge den offentlige finansieringen kommer både fra stat og kommune, så må en sikre at en har organer og administrasjoner som kan ivareta kontakten både med stat (Kirkemøtet/Kirkerådet) og kommune.

Det er derfor avgjørende for kirken i Oslo bispedømme at ikke organisasjonsmessige endringer medfører lavere overføringer fra stat eller kommune. Det betyr at organiseringen må legge til rette for en god og troverdig kontakt både med Kirkerådet og de tre aktuelle kommunene på en slik måte at alle bevilgende myndigheter kjenner seg trygge på at deres interesser blir ivaretatt. Konkret betyr det at det må være både administrative og politiske ressurser i alle tre kommuner som kan ivareta relasjonen til kommunene på en god måte (og også til bydelene i Oslo). Videre må de regnskapsmessige systemer sikre at det kommer tydelig fram hvordan de ulike bevilgningene blir brukt i tråd med intensjoner og politiske føringer.

5.2 Tilsettingsprosedyrer

Som gjennomgangen ovenfor har vist, er tilsettingsprosessene svært ulike, både mellom fellesråd og bispedømmeråd og også mellom fellesrådene. Det blir derfor viktig å avklare hvem som skal ha tilsettingsmyndigheten (folkevalgte organer eller administrasjonen) og på hvilket nivå tilsettingsmyndigheten skal ligge (bispedømme, prosti eller menighet).

Flertallet i prosjektgruppen har vært opptatt av at alle som jobber på samme nivå skal tilsettes av samme organ/instans, f.eks. at menighetsprester skal tilsattes på samme måte som andre som jobber i menighetsstaben. Et mindretall (1) mener at alle prester skal tilsettes av Kirkestyret.

Videre har prosjektgruppen hatt som målsetting at tilsettingsprosedyrene skal være enkle, forutsigbare og mer effektiv enn en kan oppleve i dag. Prosjektgruppen vil derfor anbefale at de fleste tilsetninger skjer administrativt. Samtidig er det viktig å sikre at både tillitsvalgte, folkevalgte og aktuelle søkere blir hensyntatt på en god måte. Derfor må det legges til rette for politisk behandling dersom en ikke kommer til enighet administrativt. Mindretallet (1) mener at alle prester skal tilsettes politisk av Kirkestyret.

5.3 Ansvarlig rettssubjekt

I dagens kirkeordning er hvert enkelt sokn et selvstendig rettssubjekt med to organer som begge opptrer på rettssubjektets vegne. Samtidig er Den norske kirke også et eget rettssubjekt med Kirkemøtet som øverste organ. Dersom en skal ha felles arbeidsgiveransvar og en tydelig linjeledelse i hele kirken, må rettssubjektene samarbeide på en måte som gjør at alle avgir noe myndighet til et felles organ hvor «topp og bunn» møtes. Dette gir både noen praktiske og ikke minst juridiske utfordringer som må løses i en ny kirkeordning.

Prosjektgruppen opplever at de prinsipielle spørsmålene knyttet til de ulike rettssubjektene i kirken og forholdet dem imellom er for omfattende til at gruppen kan gå dypt inn i dette. Gruppen foreslår derfor at det gjøres avtaler mellom menighetsrådene i Oslo bispedømme og Kirkemøtet hvor en blir enige om å avgi den nødvendig myndighet til Kirkestyret og prostirådene slik at de kan utføre de oppgaver og ha det ansvar som beskrives nedenfor (kapittel 6).

5.4 Demokratiske valg

Kirken skal være en demokratisk organisasjon som gir medlemmene mest mulig innflytelse over hvem som skal sitte med myndighet på ulike nivåer, noe som taler for mest mulig direkte valg. Samtidig er det også viktig å sikre en demokratisk sammenheng mellom de ulike organer og nivåer i kirken, noe som taller for et mer representativt demokrati hvor f.eks. menighetsrådene har direkte innvirkning på hvem som skal sitte i andre organer som også opptrer på vegne av menigheten.

Prosjektgruppen ønsker å ivareta begge disse hensynene så godt det lar seg gjøre. En foreslår derfor at Kirkestyret velges på samme måte som dagens bispedømmeråd: flertallsvalg hvor alle kirkens medlemmer over 15 år har stemmerett. Dette valget bør skje samtidig som det er valg av menighetsråd og prosjektgruppen har ikke gått inn i problemstillingene knyttet til tidspunkt for valg (sammen med kommunevalget), men forutsetter at en her følger de samme retningslinjer som for resten av landet. En foreslår imidlertid noen endringer i sammensetningen av Kirkestyret som bl.a. medfører at det ikke foretas separate valg av geistlig eller lek kirkelig tilsatt.

Prosjektgruppen foreslår videre at prostirådene velges av menighetsrådene i prostiet og består av en representant fra hvert menighetsråd.

5.5 Enhetlig strategisk ledelse

Gjennomgangen ovenfor har vist at det kan være krevende å vite hvem som egentlig har det øverste ansvaret for den strategiske ledelse i Oslo bispedømme. Dels handler dette om forholdet mellom råd og embete, dels mellom folkevalgte og stab og dels mellom de ulike organene/nivåene. Det vil være viktig å avklare tydeligere enn i dag hvem som har ansvar for hva, ikke minst hvem som har ansvar for å tenke og handle strategisk på vegne av hele bispedømmet.

Prosjektgruppen legger fram en modell hvor den øverste strategiske ledelsen for hele bispedømmet legges til Kirkestyret. Kirkestyret får ansvar for å utarbeide en helhetlig strategisk plan som blir førende både for prostiråd og menighetsråd. Kirkestyret får også ansvar for å utforme en helhetlig lønns- og personalpolitikk, ulike administrative løsninger

og rutiner som gjelder i hele bispedømmet og vedta rammebudsjett for hele virksomheten (se også 5.1 om bruk av bundne midler). Det er dermed fra Kirkestyret den enhetlige ledelsen i bispedømmet utgår.

Et mindretall (1) ønsker at prester ansettes i Kirkestyret fordi dette er en viktig del av den strategiske ledelse i bispedømmet

5.6 Avstand fra «topp til bunn»

I fotballverdenen snakker en ofte om avstanden mellom lagdelene. Dess større avstand, dess dårligere er laget. Slik kan det være i mange organisasjoner, også i kirken. De ulike rådsorganene har sine definerte oppgaver og staber og profesjoner likeså. Samtidig er kirken i Oslo en helhet med visse fellestrekk og planer som gjelder/bør gjelde for hele virksomheten. Biskop og prost har i sine tjenesteordninger et særskilt ansvar for å «holde kirken sammen», men hvordan en skal sikre god kommunikasjon mellom de ulike «lagdelene» i kirken, er noe en må komme til rette med i den framtidige kirkeordning.

For prosjektgruppen har det derfor vært viktig å utarbeide en organisasjonsmodell som «henger sammen» på en slik måte at de ulike delene samspiller på en god måte. Samtidig er det viktig at flest mulig beslutninger fattes så nært dem det angår som mulig.

6 Helhetlig modell

I kapittel 4 har vi, med utgangspunkt i de fem områdene beskrevet i mandatet, pekt på ulike måter å løse aktuelle problemstillinger på og i kapittel 5 har vi drøftet noen aktuelle problemstillinger. I dette kapittelet vil vi presentere en helhetlig modell for hvordan kirken i Oslo bispedømme bør organiseres.

Modellen prosjektgruppen vil anbefale, tar utgangspunkt i en hovedstruktur med tre nivåer både for administrasjon og demokratisk organisering, hvor oppgaver og ansvar fordeles mellom menighetsnivået, prostnivået og bispedømmenivået. Begrunnelsen for dette er dels at det er en modell som på best mulig måte ivaretar utfordringene knyttet til Asker og Bærum, dels at det er en modell som gir soknene mest mulig innflytelse uten at det går på bekostning av ønsket om robuste og profesjonelle enheter og dels at det er en modell som ivaretar nærheten mellom beslutningstakere og de beslutninger angår.

I all hovedsak er prosjektgruppen enig om modellen, men på noen enkeltpunkter er det et flertall og mindretall i gruppen. Et mindretall (1) mener at organiseringen av arbeidsgiveransvaret skal organiseres på en annen måte enn flertallet. Dette kommer fram i en egen mindretallsmerknad (6.7).

6.1 Kirkestyret

Kirkestyret har det overordnede ansvaret for kirken i Oslo bispedømme. I dagens ordning med lokale og et nasjonalt rettssubjekt, må Kirkestyret få sin myndighet både ovenfra (Kirkemøtet) og nedenfra (menighetsrådene). Kirkestyret erstatter i realiteten dagens bispedømmeråd og de tre fellestrådene, men noen oppgaver som i dag utføres av disse, delegeres til prostirådet.

6.1.1 Valg og sammensetning

Prosjektgruppen anbefaler at Kirkestyret velges gjennom direkte valg slik det i dag gjøres for bispedømmerådet. Gruppen foreslår videre at dette valget gjennomføres på samme måte som det planlagte kirkevalget i 2019, altså som et forholdstallsvalg med valglistene.

Prosjektgruppen har vurdert om prostirådene bør være representert i Kirkestyret, eventuelt kun med observatørstatus (med talerett), men gruppen har ikke valgt å gå videre med en slik løsning.

Kirkestyret i Oslo bør ha samme antall medlemmer som bispedømmeråd ellers i landet siden det er Kirkestyret som skal representere Oslo bispedømme i Kirkemøtet (forslaget tar altså som utgangspunkt dagens sammensetning og organisering av Kirkemøtet). Biskopen sitter fast i Kirkestyret.

Prosjektgruppen har drøftet hvorvidt det skal være en geistlig representant og en representant for andre ansatte i Kirkestyret slik det i dag er i bispedømmerådet. Det er uenighet i gruppen om dette, men dersom det skal velges geistlig og/eller lek kirkelig ansatt, mener gruppen at disse skal velges av alle stemmeberettigede og ikke kun av egen gruppe som i dag. Valg av Kirkestyret i Oslo må også sees i sammenheng med regler for valg av øvrige representanter til Kirkemøtet fra de andre bispedømmene.

I dag er det visse føringer for nominasjonsarbeidet fram mot bispedømmerådsvalget. Prosjektgruppen vil anbefale at det også utarbeides retningslinjer som ivaretar behovet for geografisk spredning i tillegg til alder og kjønnsmessig balanse. Det er viktig at alle tre kommuner er representert på de ulike valglistene.

Gruppen har også drøftet hvorvidt en ved opptelling av stemmer skal sikre representasjon av alle tre kommuner i Kirkestyret. Et flertall (4) mener at valgreglene må utarbeides slik at en sikrer representasjon fra hver av de tre kommunene i Kirkestyret. Et mindretall (3) mener at dette vil være å overprøve velgerne i for stor grad og i strid med vanlig demokratisk tenkning.

6.1.2 Ansvar og myndighet

Kirkestyret er det øverste strategiske organ i bispedømmet og vedtar overordnede strategi- og handlingsplaner som gjelder for hele virksomheten.

Videre har Kirkestyret også det overordnede ansvar for bispedømmets økonomi, herunder fordeling av offentlige midler og eventuelle andre tilskudd til bispedømmet som helhet. Samtidig er Kirkestyrets myndighet på dette området begrenset av de føringer bevilgende myndigheter gir, f.eks. for kommunale tilskudd. Disse midlene kan kun brukes i de områder eller til de formål bevilgningene forutsetter. Samtidig har Kirkestyret ansvar for å påse at alle midler forvaltes på en god måte slik at bispedømmets samlede ressurser brukes så effektivt som mulig.

Kirkestyret fastsetter de økonomiske rammer for driften av prostirådet og overføringer til menighetsrådene.

Kirkestyret har også det øverste ansvar for bygg- og anlegg, herunder kontor til alle ansatte på alle nivå i Oslo bispedømme. Også for dette ansvarsområdet gjelder selvsagt bestemmelsen om at kommunale overføringer brukes i den aktuelle kommune.

Kirkestyret er formell arbeidsgiver for alle ansatte i bispedømmet og har det overordnede ansvar for HR-arbeidet i bispedømmet, herunder også HMS-arbeid. Det betyr at Kirkestyret vedtar reglementer, overordnede stillingsbeskrivelser, felles lønns- og personalpolitikk og regler for opprettelse og nedlegging av stillinger. Prosjektgruppen mener det kan være hensiktsmessig at en bruker mest mulig av de retningslinjer for dette arbeidet som fastsettes av Kirkemøtet, men siden Kirkestyret ikke bare henter myndighet «ovenfra», men også fra soknene, er dette noe en må se nærmere på. Det er i den sammenheng uansett en fordel at alle aktuelle rettssubjekt i dag er medlem av samme arbeidsgiverorganisasjon og dermed også samme avtaleverk.

Prosjektgruppen har også drøftet hvorvidt menighetsansatte (stillinger fullfinansiert av menighetsrådet) skal ha menighetsrådet eller Kirkestyret som formell arbeidsgiver. I dag har Oslo felleråd valgt kun å være arbeidsgiver for fellesrådsfinansierte stillinger, men i Asker og Bærum har en valgt å la fellerådet ha arbeidsgiveransvar for alle stillinger, også de menighetsfinansierte. Prosjektgruppens flertall vil anbefale en ordning hvor alle ansatte formelt har Kirkestyret som arbeidsgiver og at det enkelte menighetsråd gjør avtale med Kirkestyret om finansiering og annen oppfølging (særlig pensjonsforpliktelser).

Flertallet i prosjektgruppen anbefaler at tilsetting av de fleste stillinger skjer på prostinivå (se 6.2), men at Kirkestyret tilsetter egen administrasjon, proster og daglige ledere for prostiene (se kap 6.4). Et mindretall (1) mener at alle prester skal ansettes av Kirkestyret.

Kirkestyret har et samlet helhetsansvar i bispedømmet og vedtar økonomiske rammer for virksomheten, men den kirkefaglige oppfølging og utvikling ligger til biskopen. Ansvar for kirkefaglig oppfølging i prostiene delegeres til prostene.

Kirkestyret har også ansvar for å skaffe felles fagsystemer for hele bispedømmet, vedta ensartede rutiner og følge opp disse.

Kirkestyret representere bispedømmet i Kirkemøtet og følge opp saker fra overordnet myndigheter.

6.1.3 Administrasjon

Kirkestyret har en egen administrasjon som følger opp Kirkestyret og biskopen. Administrasjonen ledes av en daglig leder. Det er daglig leders ansvar å organisere administrasjonen, men prosjektgruppen har nedenfor laget en skisse som viser en mulig løsning.

Daglig leder

- Forberede og følge opp saker fra Kirkestyret
- Sikre nødvendige og enhetlige verktøy, infrastruktur o.l.
- Ansvar for årshjul for hele virksomheten

HR-avdeling (personal og kompetanse):

- ansvar for overordnet lønns- og personalpolitikk
- HMS,
- støtte for daglig leder,
- støtte for prostistab ved tilsetninger og andre personalsaker,
- samlet kompetanse- og fagutviklingsplaner for bispedømmet
- forberede tilsetninger i Kirkestyret

Økonomiavdeling

- ansvar for budsjett og regnskap
- rapportering til aktuelle instanser (KM, kommuner, SSB o.l.)
- lønn
- veilede og støtte prostirådet ved behov
- fremforhandle felles innkjøpsavtaler, forsikringsavtaler o.l.
- Controller-funksjon

Stabsfunksjoner

- Felles IKT-løsninger i samarbeid med Kirkepartner (forutsetter fellessystemer for hele virksomheten)
- Kommunikasjon og informasjon
- Kirketorg
- Arkiv

Kirkefagavdeling

- faglig støtte til biskopen
- faglig utviklingsarbeid
- samordning av etter- og videreutdanningstilbud
- fagansvar for trosopplæring, kirkemusikk, diakoni (prosjektstillinger, «utdanningsstillinger», utviklingsstillinger), gudstjenesteliv, SMM
- samarbeid med ulike utdannings- og faginstitusjoner

Bygg og anlegg

- drift og vedlikehold av kirkebygg og annen eiendomsmasse
- rehabilitering og nyanskaffelse
- drift av kirkegårder i Asker
- utviklingsplaner for eiendomsforvaltning
- brannvern og HMS knyttet til bygg
- forvaltning av gravplasser

6.2 Prostirådet

Prostirådet er i denne modellen bindeleddet mellom menigheten og Kirkestyret. Prosjektgruppen har drøftet hvorvidt et slikt «mellomnivå» skaper større avstand mellom «topp» og «bunn» i organisasjonen eller om det medvirker til en mer smidig og effektiv organisasjon. Prosjektgruppen mener at en tredeling vil ivareta hensynet til effektiv, robust og smidig organisering, tydelig strategisk ledelse og kort nok avstand mellom beslutningstakere og den utøvende virksomheten. For prosjektgruppen er det også

avgjørende at etablering av prostiråd er den beste måten å ivareta de særskilte behov for kontakt og samvirke med Asker og Bærum kommuner, men også i Oslo vil en prostirådsmodell legge til rette for økt samvirke mellom prosti og bydelene i Oslo.

6.2.1 Valg og sammensetning

Prosjektgruppen foreslår at prostirådet velges på samme måte som dagens fellesråd, nemlig av prostiets menighetsråd og blant menighetsrådenes medlemmer. Prosjektgruppen har drøftet hvorvidt prostirådet bør bestå av menighetsrådslederne i prostiet, men gruppen har konkludert med at en slik automatikk ikke er hensiktsmessig. Prosten sitter fast i prostirådet.

Dersom en velger å velge prostiråd, foretas valget i desember samme år som menighetsrådet er valgt med funksjonstid fra 1. januar påfølgende år.

6.2.2 Ansvar og myndighet

Prostirådet skal ivareta oppgaver på vegne av menighetene i prostiet samtidig som rådet også får delegert myndighet fra Kirkestyret.

For det første skal prostirådet følge opp planer og strategier vedtatt av Kirkestyret. Som en følge av dette skal prostirådet også forvalte midler bevilget av kirkestyret etter de føringer Kirkestyret gir. Dette betyr bl.a. at prostirådene i Asker og Bærum får et særlig ansvar for å følge opp og rapportere bruken av midler gitt av Asker og Bærum kommuner. For Oslo kommunes vedkommende tilligger dette ansvaret av praktiske årsaker til Kirkestyret.

Prostirådet har videre ansvar for kontakt og samarbeid med kommune/bydel bl.a. for å sikre de økonomiske overføringene fra kommunen samt utvikle og initiere nye samarbeidsprosjekter.

Flertallet i prosjektgruppen anbefaler at prostirådet har det formelle ansvar for alle tilsetninger i hele prostiet, men praktisk foregår tilsetninger i hovedsak administrativt. Prostirådet behandler kun tilsettingssaker hvor innstillende organ ikke blir enig. Et mindretall (1) mener at alle prester skal tilsettes i Kirkestyret.

Prosjektgruppen foreslår også at de syv prostirådene kan gis litt ulik myndighet, bl.a. at Asker får særlig ansvar for kirkegårder og gravferdsforvaltning og både Asker og Bærum har ekstra ressurser knyttet til oppfølging av kirkebygg og annen eiendomsmasse. For det som i dag er Oslo fellesrådsområde vil det være naturlig at dette ansvaret ligger i Kirkestyret.

Prostirådet vil også ha som mandat å fremme og styrke samarbeid mellom menighetene i prostiet, bl.a. gjennom fellesarrangementer, faglige samlinger både for ansatte og frivillige, folkevalgtskurs o.l.

6.2.3 Administrasjon

Alle prostier skal ha en minimumsbemanning med daglig leder, prost og rådgiver. Prostier med ekstra ansvar må også få en bemanning i forhold til det, f.eks. kirkegårdsdriften i Asker.

Flertallet i prosjektgruppen anbefaler at daglig leder for prostirådet har ansvar for å forberede og følge opp saker fra prostirådet og har daglig leder for Kirkestyret som sin nærmeste overordnede. Daglig leder er øverste ansvarlig for virksomheten i prostiet og utøver arbeidsgiveransvaret for alle ansatte i prostiet, herunder også prosten.

Prosten har det overordnede kirkefaglige ansvaret i prostiet og skal, i samvirke med daglig leder og prostirådet, sørge for den nødvendige kompetanseutviklingen i prostiet. Prostiets administrasjonen skal videre bistå daglig leder i menigheten i deres arbeid, og de daglige lederne i menighet rapporterer til prostirådets daglige leder.

En slik organisering sikrer en tydelig linje fra Kirkestyret og dets daglige leder via prostirådets daglige leder til menighetsrådets daglige leder. Samtidig vil det kirkefaglige ansvaret ha en tilsvarende linje fra biskop via prost til sokneprest.

Det er også viktig at prostinivået har myndighet til å bruke aktuelle ressurser på tvers av menighetene for å løse fellesutfordringer og fordele oppgaver på best mulig måte mellom ansatte i prostiet, slik det i dag f.eks. gjøres for prester og organister når det gjelder gravferder og ved avvikling av sommerferien.

6.3 Menighetsrådet

Prosjektgruppen har i liten grad drøftet menighetsrådets ansvar, oppgaver og myndighet. I all hovedsak tilrår prosjektgruppen at menighetsrådets virksomhet forblir som i dag. Det er fellesrådets oppgaver som flyttes til Kirkestyret, ikke menighetsrådets oppgaver.

6.3.1 Valg og sammensetning

Menighetsrådet velges gjennom direkte valg som i dag i tråd med gjeldende valgeregler for menighetsråd. Soknepresten sitter som fast medlem av menighetsrådet.

6.3.2 Ansvar og myndighet

Menighetsrådet er det øverste strategiske organet i menigheten, men underlagt menighetsmøtet der kirkelov/kirkeordning bestemmer dette.

Menighetsrådet forvalter som i dag lokalt innsamlede midler og vedtar budsjett for menighetens midler. I dette inngår også overføringer fra Kirkestyret og eventuelt prostirådet.

Menighetsrådet utfører ellers de oppgaver som er gitt i kirkeloven/kirkeordningen, herunder medvirkning ved tilsettinger.

Menighetsrådet har en representant i prostirådet

6.3.3 Administrasjon

Alle menigheter skal ha daglig leder og sokneprest. I tillegg ansettes det fagstillinger i tråd med føringer gitt av Kirkestyret og eventuelt prostirådet samt menighetens egenfinansierte stillinger.

Daglig leder utøver ledelse på vegne av menighetsrådet, men har daglig leder i prostiet som nærmeste overordnede. Daglig leder forbereder og følger opp saker for menighetsrådet og står ansvarlig overfor rådet for oppfølgingen av rådets vedtak.

Daglig leder har videre budsjettansvar for det budsjett menighetsrådet har vedtatt og personalansvar for alle lokalt ansatte. I prosjektgruppen har det vært en diskusjon hvorvidt soknepresten skulle ha prost/daglig leder på prostinivå som sin nærmeste overordnede og også personalansvar for eventuelle kapellaner, men flertallet har konkludert med at det er

daglig leder som har personalansvar, dvs. ansvar for oppfølging av arbeidsavtaler, ferie, lønn, sykefravær o.l. for alle i staben, inkludert sokneprest.

Soknepresten har ansvar for det kirkefaglige arbeidet i menigheten, herunder veiledning og faglig oppfølging både av kapellaner, diakoner, kateketer, kantorer og trosopplæringsmedarbeidere. I tillegg har alle prester et selvstendig ansvar for forvaltning av Ord og sakrament og har i dette biskopen som sin tilsynsmyndighet.

6.4 Tilsetting

Som vi har vist ovenfor, foregår dagens tilsetting på svært forskjellig måte. Flertallet i prosjektgruppen foreslår at alle stillinger, unntatt noen nærmere definerte lederstillinger, tilsettes administrativt, dvs. at det er et innstillingsråd som forberede tilsettingen og vedtar en innstilling. Dersom innstillingen er enstemmig, foretas tilsettingen rent administrativt, men dersom det er uenighet i innstillingsrådet, behandles saken i det aktuelle råd (se nedenfor).

6.4.1 Menighetsstab

Flertallet i prosjektgruppen mener at alle som jobber i samme menighet skal tilsettes på samme måte og av samme organ, og gruppen har konkludert med at prostiet er det mest hensiktsmessige nivået for tilsettinger. Gruppen har drøftet om alle som tilsettes i Oslo bispedømme skal tilsettes i hele bispedømmet, men for tiden med særskilt arbeidsplass i ett eller flere sokn, eller om prostiet er et tilstrekkelig stort nok område. Tilsettingen bør uansett ikke begrenses til kun et sokn. For prosjektgruppen er det viktig at arbeidsgiver har tilstrekkelig mulighet til omplassering og forflytning ved behov. Gruppen vil derfor anbefale at alle tilsettes i hele bispedømmet, men for tiden i et prosti og sokn. Slik er det mulig å foreta forflytninger innen hele bispedømmet ved behov.

Når det gjelder tilsetting av rent menighetsfinansierte stillinger, kan disse i prinsippet tilsettes av menighetsrådet, men prosjektgruppen anbefaler at også slike tilsettinger foretas på prostinivå, men da kun med tilsetting i det bestemte sokn.

For flertallet i prosjektgruppen har det vært viktig både med lokal forankring og påvirkning, inkludering av de tillitsvalgte i prosessen og et mer overordnet perspektiv. Flertallet har konkludert med at innstillingsrådet skal bestå av menighetsrådets leder (eller en annen på dennes vegne som ivaretar menighetens ønsker og behov), tjenestemannsrepresentant (representant fra den fagforening som representerer flest ansatte innenfor den aktuelle stillingskategori), prost og daglig leder i prostiet. Daglig leder i menigheten er sekretær for innstillingsrådet.

Dersom innstillingen er enstemmig, blir vedkommende tilsatt. Formelt er alle i Oslo bispedømme tilsatte av Kirkestyret (unntatt biskop), men tilsettingen delegeres til daglig leder enten i Kirkestyret (for tilsettinger på det nivået) eller prostirådet (for tilsettinger på det nivået).

Ved uenighet i innstillingsrådet, går saken til behandling i prostirådet som fatter endelig vedtak. En slik prosedyre utfordrer imidlertid prostens rolle i tilsettingen. En kan ikke både sitte i innstillingsrådet og i et prostiråd som fatter endelig tilsetningsvedtak, jf.

forvaltningslovens føringer om at samme person ikke kan forberede en sak og deretter delta i beslutningen. Prosjektgruppen vil derfor foreslå at dersom en tilsetting skal behandles i prostirådet, så tiltrer en annen prost, oppnevnt av biskopen, på dennes vegne, prostirådet i stedet for lokal prost.

En slik prosedyre for tilsettinger gjør at biskopens rolle er betydelig redusert i forhold til dagens prestatilsettinger. Prosjektgruppen foreslår derfor at biskopen skal ha uttalerett i alle tilsettingssaker. Det betyr at tilsettinger automatisk sendes biskopen for uttale som del av tilsettingsprosessen.

6.4.2 Sentralstab og prostistab

Når det gjelder sentralstab og prostistab, mener flertallet i prosjektgruppen at en som hovedregel også skal tilsette disse administrativt, altså ved bruk av et innstillingsråd som alltid følges ved enstemmighet. Innstillingsrådet bør her bestå av daglig leder for Kirkestyret, en folkevalgt fra Kirkestyret og en tjenestemannsrepresentant. Nærmeste overordnede (avdelingsleder) er sekretær for innstillingsrådet.

6.4.3 Ledertilsettinger

Noen stillinger er av en slik art at de uten videre bør tilsettes politisk, dvs. av et folkevalgt organ. I prosjektgruppen er det enighet om at daglig leder for Kirkestyret er en slik stilling, og at det er Kirkestyret som må foreta tilsetting. Prosjektgruppen har drøftet hvorvidt dette også bør gjelde hele ledergruppen i Kirkestyrets administrasjon, men har konkludert med at disse bør ansettes på vanlig måte gjennom et innstillingsråd beskrevet ovenfor.

Prosjektgruppen mener også at proster, både i kraft av historie og tradisjonen, men også deres faglige og strategiske ansvar, bør tilsettes politisk i Kirkestyret.

6.5 Ledelse

Prosjekt enhetlig ledelse gir i sin ordlyd signaler om at en overordnet målsetting er å samle ledelsen av kirken i Oslo til en linje. Samtidig har vi ovenfor vist at ledelse i kirken omfatter ulike områder med litt ulikt mandat og omfang.

6.5.1 Biskop og tilsynsansvar

For prosjektgruppen har det vært viktig å fastholde prestatjenestens selvstendighet og særlige lederansvar gjennom forvaltning av Ord og sakrament. Innenfor prestatjenesten går det en direkte linje fra biskop til den enkelte prest, men samtidig er biskopen avhengig av innspill fra prostene og at prostene følger opp de pålegg og den veiledning biskopen gir gjennom sitt tilsynsansvar.

I den foreslåtte modellen, har ikke biskopen arbeidsgiveransvar for noen. Dette er overlatt til Kirkestyret med daglig leder som utøvende myndighet. Biskopens tilsynsansvar er like fullt viktig, og prosjektgruppen har drøftet hvordan dette kan ivaretas på en god måte.

For det første skal biskopen ha uttalerett i alle tilsettingssaker, og prosjektgruppen regner med at denne retten vil bli brukt særlig ved tilsetting av vigslede medarbeidere.

For det andre vil prosjektgruppen anbefale at antall visitaser i Oslo økes slik at biskopen får visitert flere menigheter og gjennom det både får kjennskap til menighetenes virksomhet,

anledning til å bekrefte og eventuelt veilede menighetene og gi tydelige strategiske og visjonære signaler til menighetene.

For det tredje vil prosjektgruppen foreslå at det tydeliggjøres i retningslinjene for daglig leder, at bindende pålegg jf. § 1 i Tjenesteordning for biskoper, skal følges opp av arbeidsgiver.

For det fjerde vil prosjektgruppen også framheve biskopens særlige ansvar for fagutvikling i bispedømmet, herunder å arrangere fagsamlinger for ulike profesjonsgrupper og initiere faglig utviklingsarbeid både i bispedømmet som helhet og det enkelte prosti. I den sammenheng er det også naturlig å vise til at Kirkestyrets kirkefagavdeling skal bistå biskopen i dette arbeidet.

6.5.2 Daglig leder og presteskaper

Helt fra prosjektet ble igangsatt, har mange spurt etter en avklaring av hvem som «egentlig er leder» i kirken, og særlig har spørsmålet knyttet til forholdet mellom daglig leder og prest vært aktualisert.

For prosjektgruppen har det vært viktig å anerkjenne ulike typer lederskap i kirken (se særlig kap 4.3) samtidig som prosjektets tittel signaliserer behovet for å samle ledelsen et sted. Prosjektgruppen vil like fullt understreke viktigheten av å skille mellom to typer ledelse: Den ene utgår av de folkevalgte råd som innenfor hvert sitt geografiske område har det øverste strategiske og økonomiske ansvar for virksomheten. Daglig leder henter sitt mandat fra rådene og utøver de lederoppgaver som utgår fra rådets ansvarsoppgaver. Den andre ledelseslinjen er det vi kaller tilsyn som er selvstendig i forhold til rådslinjen og som samles i biskopen som på vegne av kirken har fått tilsynsansvaret i Oslo bispedømme. Biskopens tilsynsansvar gjelder for all kirkelig virksomhet, men er mest knyttet opp mot presteskaper og vigslede stillinger.

Som en følge av dette, tenker flertallet i prosjektgruppen at det er daglig leder som utøver det en kan kalle daglig ledelse, dvs. har ansvar for økonomi, personal, daglig drift og annen oppfølging av rådets vedtak. Samtidig har prosjektgruppen valgt å skille ut det en kan kalle kirkefaglig ledelse som er tett knyttet opp mot biskopens tilsynsansvar og som handler om innholdet i de kirkelige tjenester. Det er naturlig at det er de geistlige (sokneprest, prost og biskop) som har hovedansvaret for dette på de ulike nivåer. Derav følger også at det er «prestelinjen» som også har ansvar for kompetanseheving og kirkefaglig utvikling på de ulike nivåene. Mindretallet (1) mener at prost og sokneprest også skal ha arbeidsgiveransvar for de kirkefaglig ansatte (mer om dette i 6.7).

6.6 Finansiering og økonomi

Prosjektgruppen har som utgangspunkt at dagens ordning med tredelt finansiering (stat, kommune og egne midler) fortsetter med de samme type forpliktelser som i dag (samme fordeling mellom stat og kommune).

For å sikre kontakt med de tre kommunene, tenker prosjektgruppen at Asker og Bærum prostiråd får et særskilt ansvar for kontakt med Asker og Bærum kommune. For Oslos vedkommende, vil det være mest hensiktsmessig at det er Kirkestyret som følger opp

kontakten med kommunen. Samtidig kan det være hensiktsmessig å drøfte hvorvidt prostiene i Oslo kommune skal jobbe tettere mot bydelene med tanke på finansiering av deler av den kirkelige virksomheten.

Kort oppsummert gjelder da følgende

- All økonomi gjennom Kirkestyret
- Kirkestyret fører felles konsernregnskap med egne avdelinger for hvert prosti
- Bevilgninger fra kommunen/bydel – sikres til egen kommune/bydel
- Øremerkede bevilgninger skal brukes til sine formål
- Menighetsrådene fører eget regnskap og velger selv regnskapsfører. Hvorvidt dette skal være en tjeneste Kirkestyret tilbyr slik det i dag gjøres f.eks. i Oslo, har prosjektgruppen ikke tatt stilling til.

Slik prosjektgruppen har oppfattet det, har det vært et viktig poeng for oppdragsgiver at modellen gruppen foreslår både skal bidra til en mer effektiv og profesjonell organisering, og at mest mulig midler blir brukt i den lokale menighet. For å kunne måle dette, hadde det vært et poeng i sammenligne dagens kostnader med kostnadene til en ny modell.

Utfordringen er imidlertid at dagens kostnader er usikker, ikke minst fordi to av fellesrådene står overfor store strukturelle og organisasjonsmessige endringer (Asker og Oslo) og at Oslo bispedømmeråd skal gjennomføre en betydelig effektiviseringsprosess initiert av Kirkerådet. Det er derfor vanskelig å beregne hvor mye mer/mindre den foreslåtte modellen vil koste, men prosjektgruppen mener modellen vil bidra til en betydelig effektivisering av kirken i Oslo bispedømme med enda større fokus på virksomheten i soknene.

6.7 Mindretallsmerknad

Utgangspunktet for denne modellen er, i likhet med flertallets modell, at det vil være tre administrative nivåer i kirken. Hvert nivå har et demokratisk valgte råd.

Kirkestyret er øverste strategiske organ i bispedømmet, og vedtar overordnede strategi og handlingsplaner.

Kirkestyret har ansvar for økonomi, og fastsetter de økonomiske rammene for prostirådet, og overføringer til menighetsrådene. Styret har videre ansvar for bygg- og anlegg. Dette gjøres i tråd forventinger/føringer om at kommunale overføringer brukes i aktuell kommune.

Kirkestyret er formell arbeidsgiver for alle ansatte i bispedømmet, og har det overordnede ansvar for HR-arbeidet, herunder HMS. Det betyr at de vedtar reglementer, overordnede stillingsbeskrivelser, felles lønns- og personalpolitikk og regler for opprettelse og nedleggelse av stillinger. Proster og daglige ledere på prostinivå ansettes av kirkestyret. Videre ansees det som et viktig verktøy i kirkestyrets strategiske ledelse å ansette prester og daglige ledere på menighetsnivå. Mindretallet mener derfor at disse ansettelsene bør foretas av kirkestyret.

Den enhetlige ledelse ligger i kirkestyret. Der ligger det enhetlige arbeidsgiveransvaret, og ved det legges der grunnlaget for enhetlig ledelse av virksomheten i bispedømmet. Enhetlig ledelse forutsetter ikke en daglig leder, men det forutsetter ett valgt styre og ett arbeidsgiveransvar, en felles strategi og felles arbeidsplaner.

Forholdet mellom den geistlige og den administrative/daglige ledelsen av virksomheten i bispedømmet reguleres på alle nivåer på samme måte som mellom biskop og stiftsdirektør (brukt her i mangel av annen stillingsbetegnelse).

Som fastsatt i biskopen tjenesteordning, har hun/han tilsynsansvar for alle vigslede stillinger, og vil gjennom tilsynet gi rammer (forordninger) og kan også gi bindende pålegg. Tilsynet innebærer at biskopen har ansvar for den kirkefaglige ledelsen av bispedømmet, også i kraft av den delen av arbeidsgiveransvaret som er delegert til henne/ham.

Stiftsdirektøren skal forberede og følge opp saker for kirkestyret, har ansvaret for virksomhetens økonomiske disposisjoner og de deler av administrasjonen som har å gjøre med ansettelse/avsettelse av ansatte, alt som hører til HR/HMS, og er den øverste leder for alle stillinger som ikke er kirkefaglige. Vedkommende har medarbeidersamtaler med prostienes daglige ledere.

Prostirådet skal følge opp planer og strategier vedtatt av kirkestyret, og skal forvalte de midler som er bevilget av kirkestyret – etter de føringer kirkestyret gir. De skal videre ha kontakt med kommune /bydel.

Daglig leder i prostiet har ansvar for å forberede og følge opp saker for prostirådet, har arbeidsgiveransvar for og medarbeidersamtaler med daglige ledere i menigheten. Daglig leder utfører også oppgaver knyttet til arbeidsgiveriet for ansatte i menighetene (ferielister, overtid, vikarkabal etc.), og også oppgaver knyttet til administrative rammevilkår for de kirkefaglige stillinger.

Prosten har det kirkefaglige ansvaret i prostiet og herunder på delegasjon fra biskopen, arbeidsgiveransvaret for alle ansatte i fagstillinger (vigslede og ikke-vigslede medarbeidere innen diakoni, kateketikk, musikk og prestedtjeneste). Prosten har biskopen som sin overordnede.

Menighetsrådet er menighetens øverste strategiske organ, men er underlagt menighetsmøtet der kirkelov/ordning bestemmer dette. Menighetsrådet forvalter som i dag lokalt innsamlede midler, og vedtar budsjett for menighetens totale midler.

Daglig leder forbereder og følger opp saker for menighetsrådet, og står ansvarlig overfor rådet i oppfølging av rådets vedtak. Daglig leder i menigheten har daglig leder i prostiet som nærmeste overordnede.

Sokneprest har det kirkefaglige ansvaret i menigheten, og har medarbeidersamtaler med de andre ansatte i fagstillinger i menigheten. Soknepresten har prosten som sin overordnede.

I situasjoner der det oppstår konflikter eller uenigheter løftes disse til prostinivå, hvor prost og daglig leder har ansvar for å finne løsning. Dersom det blir umulig løftes saken til kirkestyret, og/eller biskop og stiftsdirektør.

6.8 Oppsummering kapitel 6

Prosjektgruppen ble bedt om å anbefale en modell for hvordan kirken i Oslo bispedømme kan organiseres for å ivareta ønsket om enhetlig ledelse, felles arbeidsgiveransvar og best mulig utnyttelse av ressursene i Oslo til beste for menighetene.

Gruppen mener at en modell med et folkevalgt organ (Kirkestyret) som samler det meste av den myndighet bispedømmerrådet og fellesrådene har i dagens ordning, vil ivareta dette på en god måte. Formelt vil alle som jobber i bispedømmet ha Kirkestyret som øverste arbeidsgiver.

Videre anbefaler gruppen at det etableres prostiråd i alle prostier og flertallet mener at alle ansatte i menighetene skal tilsettes på dette nivået. Flertallet mener også at de fleste tilsetninger bør skje administrativt og at det kun er ved uenighet i innstillingsrådet at de folkevalgte skal foreta tilsetninger.

7 Nødvendige endringer i regelverk vedtatt av Kirkemøtet

Med utgangspunkt i forslagene ovenfor, er det nødvendig med noen endringer i dagens regelverk (kirkeloven/kirkeordningen):

- Det må åpnes for at Kirkestyret kan være et organ som opptre både på vegne av soknene i bispedømmet og Kirkemøtet
- Det må åpnes for at tilsettinger av prester kan skje på et annet nivå enn dagens bispedømmeråd
- Det må åpnes for at arbeidsgiveransvaret for presteskapet flyttes til Kirkestyret og kan utøves av daglig leder
- Prost og sokneprest må få myndighet til å kunne være faglig leder for alle kirkefaglig ansatte med de eventuelle endringer i tjenesteordninger det medfører.
- Det må eventuelt gjøres endringer i valgeregler o.l. slik at Kirkestyret får samme mandat inn i Kirkemøtet som dagens bispedømmeråd.