



Kirkeordning etter 2013

Uttalelse fra styret i KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon til Kirkerådets refleksjonsdokument

Vi viser til Kirkerådets refleksjonsdokument om kirkeordning for Den norske kirke utsendt 1. juni 2012. Styret i KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon takker for muligheten til å komme med innspill og tilbakemelding på dokumentet, og vi har følgende tilbakemelding:

1. Kirkerådet refleksjonsprosess om kirkeordning

Kirkerådet vedtok i mars i år å sende ut et refleksjonsdokument om kirkeordningen etter 2013 til landets menighetsråd, kirkelige fellesråd, proster og andre kirkelige organisasjoner og institusjoner. Dette er ingen offisiell høring, men en oppfordring til interne diskusjoner og samtaler om framtidens kirkeordning. Refleksjonsdokumentet erstattet Kirkerådets tidligere vedtak om en formell høring der høringsinstansene tar stilling til ulike modeller for framtidig organisering av Den norske kirke. Sammen med notatet har Kirkerådet også sendt ved en rekke konkrete spørsmål mottakerne blir oppfordret til å svare på.

Grunnlovsendringene våren 2012 vil medføre at Den norske kirke vil gå inn i en periode med mulige store endringer i organisering, ansvarsforhold og lovverk. Dette gir kirken en mulighet til å bli en bedre fungerende organisasjon som styrker kirkens formål og kirkens mulighet til å være en nærværende og levende folkekirke. Endringer og omstilling vil imidlertid også kunne skape usikkerhet, uenighet og frustrasjon. På denne bakgrunn er det positivt at Kirkerådet inviterer til en bred refleksjonsprosess der menighetsråd, fellesråd og andre instanser blir involvert i de aktuelle utfordringer som vi står overfor når det gjelder kirkeordningsspørsmål.

KA – Kirkelig arbeidsgiver og interesseorganisasjon er likevel spørrende til flere sider til Kirkerådets håndtering av denne saken, og vi vil bl.a. peke på følgende svakheter ved dette refleksjonsdokumentet:

- Dokumentet gir lite oppmerksomhet på viktige anliggende i tidligere Kirkemøtevedtak om framtidig kirkeordning, særlig ønsket om felles arbeidsgiveransvar og forenkling av den kirkelige forvaltning. Framfor å bygge videre på føringer i tidligere Kirkemøtevedtak og utredninger kan refleksjonsdokumentets tilnærming gi inntrykk av et kirkeordningsarbeid som starter "med blanke ark".
- Refleksjonsprosessen gir et svakt grunnlag for å arbeide med hovedutfordringene for Den norske kirke som følger av grunnlovsendringene våren 2012.
- Refleksjonsdokumentet reiser mange ulike spørsmål innenfor en rekke aktuelle tema om organisering og ledelse i Den norske kirke. Denne tematiske bredden bidrar til at dokumentet er ufokusert, og det gis få føringer for hvilke spørsmål som bør gis prioritet nå, og hvilke spørsmål som bør tas ved senere korsveier. Dokumentet presenterer ingen modeller eller hovedalternativer, til



tross for at direktørens arbeidsgruppe (ledet av Trond Bakkevig) har drøftet en rekke modeller og detaljert beskrevet den modellen arbeidsgruppen mener på best mulig måte oppfyller Kirkemøtets tidligere vedtak i framtidig kirkeordning (i utredningen "Kjent inventar i nytt hus" fra 2011). KA finner det vanskelig å svare på detaljspørsmål som er vevd inn i mer omfattende sakskompleks og problemstillinger. Vi tror det ville vært bedre om detaljer i kirkeordningen ble drøftet i sammenheng med mer helhetlige modeller og hovedpremisser.

- Kirkemøtet 2013 skal ifølge refleksjonsnotatet drøfte "hva Stortinget kan vedta i en rammelov og hva som bør være Kirkemøtets oppgave å vedta". Dette spørsmålet, som Kirkerådet selv varsler skal utgjøre hovedtematikken på Kirkemøtet 2013, er utelatt fra refleksjonsnotatet, på tross av at Kirkerådet selv har definert dette som hovedtema for Kirkemøtet i 2013.

Kompetansefordelingen mellom Stortinget og Kirkemøtet gir også rammer for ansvarsfordelingen mellom nasjonalt og lokalt nivå i Den norske kirke. KA ønsker at menighetsråd og fellesråd også skal involveres i disse overordnede spørsmålene.

- KA er kritisk til det avsluttende spørreskjemaet som skal sendes Kirkerådet gjennom nettet. KA finner det vanskelig å svare på de oppgitte spørsmålene, da de er løsrevet fra helhetlig tenkning og premisser. Det er begrenset mulighet til å gi respons på de mer overordnede spørsmålene og føringene som grunnlovsendringene reiser. Refleksjonsdokumentet omtaler ingen modeller eller forslag til framtidig organisering, og det er derfor vanskelig å vurdere premisser for svaralternativene. Dokumentet gir i liten grad grunnlag for å besvare flere av spørsmålene. Et eksempel er spørsmålene om soknesammenslåing og soknestørrelse. Tjenlig størrelse på sokn er vanskelig å vurdere uten å ta stilling til oppgaver og ansvar som legges til soknet og organisering av soknets organ(er). KA er særlig kritisk til spørsmål 18 som vi tror vil gi et ufullstendig og vilkårlig resultat. Tabellen inviterer til en avkrysning uten å klarlegge premisser eller forutsetninger, og det legges opp til at ansvar kan deles ut på ulike nivå/instanser uten indre sammenheng. Dermed tildekkes de reelle dilemmaene som er på området. Hvis f. eks. felles arbeidsgiver er en premiss så vil det innebære at mye myndighet samles i dette organet/nivået.

KA mener at samtalen om framtidig kirkeordning er svært viktig, og når Kirkerådet inviterer til en slik samtale, vil vi delta konstruktivt i den. Vi har derfor valgt å gi en mer helhetlig og samlet tilbakemelding. Den gir i noen grad svar på enkeltspørsmålene, men den setter samtidig disse inn i en bredere sammenheng.

Vår uttalelse bygger på tidligere uttalelser fra KA og Kirkemøtet, bl.a. til den kirkelige utredningen "Samme kirke – ny ordning", den statlige utredningen "Staten og Den norske kirke" og til Stortingsforliket om stat og kirke. Vi har i disse lagt vekt på følgende hovedsynspunkt når det gjelder videre utvikling av Den norske kirkes ordning:

- Fortsatt utvikling mot gradvis organisatorisk løsrivelse mellom Den norske kirke og staten – uten kategoriske tradisjonsbrudd.
- Viktigheten av en videreføring av en folkekirke med lokal tilstedeværelse over hele landet.



- En mer samlet og forenklet kirkelig virksomhet med lokal selvstendighet og felles arbeidsgiveransvar og under valgte styringsorganer.

2. Bakgrunn

Staten har vært tett innvevd i Den norske kirkes virksomhet siden reformasjonen. Det var bl.a. statens oppgave å sørge for prest, og Kongen/staten så på kirken som en ordinær statlig oppgave. Lokalsamfunnet skulle sørge for kirke og kirkegård. På bakgrunn av bl.a. kirkens manglende egenøkonomi og formannskapsloven av 1837 fikk også kommunene en avgjørende plass i styring og finansiering av kirken. Relasjonen mellom kirken og offentlige myndigheter vært jevnlig til diskusjon både etter statlig og kirkelig initiativ. Fra midten av 1850-årene og frem til i dag har det vært diskutert ulike veier for kirkelige reformer for økt kirkelig selvstendighet fra stat og kommune. Hovedelementene i dette reformarbeidet har vært etablering av egne kirkelige styringsorganer med ansvar for virksomhet, økonomi, eiendom og personell. Opprettelsen av menighetsrådene i 1920, bispedømmerådene i 1933, Kirkerådet i 1969 og Kirkemøtet i 1984 har vært viktige elementer i denne utviklingen. Et avgjørende skritt i det kirkelige reformarbeidet var Lov om Den norske kirke fra 1996 som fastslo soknets rettslige selvstendighet og etablerte et nytt kirkelig styringsorgan på kommunenivå.

Grunnlovsendringer 2012

Stortingsforliket i 2008 og endringene i Grunnloven i 2012 markerer et stort skritt i ytterligere selvstendigjøring av Den norske kirke. Grunnlovsendringene er imidlertid primært en statsforfatningsreform, og er i mindre grad motivert ut fra ønsket om en reform av Den norske kirke. Stortinget har ønsket å fornye hvordan staten skal forholde seg til tro og livssyn, men en grunnleggende løsrivelse mellom kirke og stat har ikke funnet sted. Oppfølgingen av forliket og grunnlovsendringene har medført et fokus på det kirkelige demokrati og nye ordninger for tilsetting av biskoper og proster.

Stortingsforliket har lagt begrensninger for ytterligere endringer i kirkeordningen i denne stortingsperioden (til og med 2013). Grunnlovsendringene har imidlertid skapt nye prinsipielle problemer i forholdet mellom stat og kirke som i seg selv gjør det nødvendig å gjennomføre videre endringer i kirkens organisering etter 2013. Disse endringene bør imidlertid være solid forankret gjennom faglige utredninger og brede demokratiske prosesser. Nødvendige endringer må balanseres med behovet for kontinuitet og trygghet blant medlemmene for at det beste fra Den norske kirke videreføres i nye ordninger.

I tråd med bl.a. uttalelser fra Kirkemøtet har KA tidligere pekt på tre grunnleggende problemer med nåværende kirkeordning etter at grunnlovsendringene er vedtatt:

- a. Regionale og sentrale kirkelige organer er fortsatt en del av statsforvaltningen
- b. Statstilsatte prester, proster og biskoper
- c. Den norske kirke sentralt er ikke etablert som eget rettssubjekt

Etter KAs oppfatning er det særlig disse utfordringene som bør prioriteres i det videre arbeidet med utvikling av kirkeordningen. I tillegg er det nødvendig å avklare



myndighetsfordeling mellom Stortinget og Kirkemøtet, og mellom Kirkemøtet og den lokale kirke.

3. Utfyllende svar på det som KA mener er hovedspørsmål

KA mener at det vil være en hovedoppgave for Kirkerådet og Kirkemøtet å bidra til en videreutvikling av kirkeordning som sørger for rettslig selvstendigjøring av de regionale og sentralkirkelige organer fra staten og kirkelig arbeidsgiveransvar for statstilsatte prester. I vårt høringssvar vil vi i særlig grad peke på aktuelle spørsmål som aktualiseres ved etablering av et felles arbeidsgiveransvar for kirkelig tilsatte.

3.1 Målsetting for arbeidet med framtidig kirkeordning (jf. spørsmålene 5 og 6)

En utvikling av kirkeordningen er ikke et mål i seg selv, men strukturen skal bidra til å skape best mulige rammer for kirkens utadrettede virksomhet. Valg av styringsformer og grunnstruktur i Den norske kirke må gjøres med utgangspunkt i kirkens egenart og oppdrag.

I utformingen av en ny kirkeordning er det sentralt å videreføre det beste fra kirkens tradisjoner og verdier. Det er samtidig avgjørende å bidra til forbedring og fornyelse. KA har prøvd å løfte fram noen sentrale anliggender som kan fungere som kriterier i arbeidet med en framtidig kirkeordning:

- 1. Landsdekkende og levende folkekirke*
Kirkens medlemmer over hele landet må sikres tilgang til kirkelige tjenester. De må få døpt sine barn, få tilbud om trosopplæring og kunne gå til regelmessig gudstjeneste/nattverdfeiring. De må lokalt få møte det øvrige kirkelige tjenestetilbud (diakoni, kultur, vigsel, gravferd mv.) Kirkemedlemmer som ikke selv kan oppsøke eller tilegne seg det ordinære lokale kirkelige tilbud på grunn av sykdom/-funksjonshemming/institusjonsopphold, må også sikres en god kirkelig betjening.
- 2. Læremessig kontinuitet*
Kirkeordningen skal ivareta kirkens egenart som evangelisk-luthersk trossamfunn og bygge opp under kirkens enhet.
- 3. Demokrati og frivillighet*
Kirkeordningen må sikre Den norske kirkes medlemmer demokratisk innflytelse og bidra til medlemsengasjement og frivillig deltakelse.
- 4. God arbeidsgiver*
Kirkeordningen må bidra til at Den norske kirke er en ansvarlig og dynamisk arbeidsgiver, som skaper et utviklende og trygt arbeidsmiljø for de tilsatte.
- 5. Forsvarlig ressursforvaltning*
Kirkeordningen må utvikles med basis i en bærekraftig finansieringsmodell, og være forankret i en ansvarlig og kompetent forvaltning av økonomiske



ressurser, eiendommer og kulturminneverdier. Kompliserte strukturer og byråkratiske ordninger må unngås.

3.2 Lokalkirkens framtidige ansvar og styringsorganer (jf. spørsmålene 7, 8 og 9)

KA mener at nåværende kirkeordning, med sitt styringsmessige tyngdepunkt i det lokale nivå, bør videreføres og ytterligere utbygges. Dette bidrar bl.a. til å sikre grunnlaget for en fortsatt landsdekkende kirke med kirkelige tjenester i hele landet.

Soknets organer er i dagens kirkeordning gitt et bredt ansvar for å realisere kirkens oppdrag både i eget lokalsamfunn og ut over landegrensene. Selv om både nasjonale organer (Kirkemøtet/Kirkerådet) og regionale organer (biskopene og bispedømmerådene) har et medansvar av overordnet helhetskarakter på nasjonalt og regionalt nivå for det samme oppdrag, er primæransvaret for menighetens liv og vekst lagt lokalt (kl § 9). I tillegg er soknene i en kommune gitt felles ansvar for forvaltning av de kirkebygg og kirkegårder/gravplasser som finnes innenfor soknenes geografiske område (kl § 14). For å kunne ivareta dette ansvaret, er soknene i fellesskap også gitt styringsansvar over mesteparten av kirkens økonomiske (økonomiansvar) og personalmessige ressurser (arbeidsgiveransvar).

Denne grunnleggende ansvars- og oppgavefordelingen med lokalkirkelig selvstendighet er etter KAs vurdering tjenlig for Den norske kirke, og bør derfor videreføres.

Den norske kirke har fram til i dag hatt en kirkeordning som trekker veksler på en kirkeforståelse som både vektlegger menighetenes selvstendighet, biskopenes tilsynsansvar og Kirkemøtet som organ for hele Den norske kirke (henholdsvis en kongregasjonalistisk, episkopal og synodal kirkeforståelse). Lokalmenigheten har ut fra Den norske kirkes lutherske profil likevel vært gitt forrang. Dette har blitt underbygget rettslig bl.a. ved en sikring av soknets selvstendige stilling i kirkeordningen i forhold til andre kirkelige styringsorganer. Denne styringsmessige selvstendighet for soknet bør videreføres, bl.a. for å sikre at prioritering og styring tar utgangspunkt i den lokale menighets behov.

3.3 Fra to til én virksomhet

I arbeidet med å videreutvikle kirkens struktur, organisasjon og rettslige ordninger bør det fortsatt tas utgangspunkt i forståelsen av menigheten som grunnenheten i Den norske kirke. På bakgrunn av den helhetsforståelse som i dag legges til grunn i Den norske kirke – der gudstjenesteliv, trosopplæring, diakoni, kultur og kirkelige handlinger forstås som et integrert hele – mener KA at den nåværende oppsplitting av arbeidet i menighetene i to virksomheter både er kirketeologisk problematisk og organisatorisk uheldig. I likhet med Kirkemøtet mener KA at denne rettslige todelingen bør oppheves. Soknets styringsorganer bør gis det samlede ansvar for virksomheten under ett. Det følger av dette at kirken lokalt bør få det samlede ansvar for det lokalkirkelige personell, inkludert menighetsprestene.

Som en særskilt innstiftet menighetstjeneste med ansvar for å forkynne evangeliet og forvalte de kirkelige sakramenter (dåp og nattverd), må prestatjenesten videreføres som en nødvendig tjeneste i alle sokn. KA vil fremholde at det er den særskilte



tjenesten med forkynnelsen av ordet og forvaltningen av sakramentene som er nødvendig for menigheten, og ikke embetsbæreren i seg selv. Menighetsrådet – der også en prest har sete – bør videreutvikles som helhetlig styringsorgan for menighetens samlede virksomhet.

KA vil generelt også gi uttrykk for at de episkopale og synodale elementer i dagens kirkeordning også bør videreføres. Disse elementer bør imidlertid ikke utvides på en måte som går på bekostning av soknets selvstendighet. Når det etableres et felles arbeidsgiveransvar med forankring i soknet vil det være behov for å styrke biskopens tilsyn for den lokalkirkelige virksomhet.

3.4 Soknets to organer

Soknestørrelsen i Den norske kirke er svært ulik, bl.a. på bakgrunn av geografiske og demografiske forhold. Ansvarsområdet for soknene er imidlertid ikke avhengig av medlemstall, og alle sokn vil ha behov for et visst minimum av administrative ressurser og faglig kompetanse. Kirkeloven av 1996 valgte en modell der soknet i kommuner med flere sokn har to likeverdige organer som opptrer på soknets vegne; menighetsråd og kirkelig fellesråd. Hensikten var å sørge for en god balanse mellom behovet for et lokalt organ på menighetsnivå, samtidig som soknet får løst tyngre oppgaver på et nivå med faglige og administrative ressurser. Denne modellen fordeler soknets oppgaver og ansvar på to ulike instanser, og er en praktisk løsning på reelle dilemmaer i organisering av kirken lokalt.

Et alternativ til dagens ordning vil være å legge et samlet ansvar til menighetsrådet alene. KA mener en slik løsning vil gi en svært kostbar og mer fragmentert oppbygging av faglige og administrative ressurser på soknenivå. Dette kan søkes løst ved en omfattende sammenslåing av en stor andel av dagens sokn for å sikre tilstrekkelig ressurser og kompetanse i hver enhet. Resultatet vil kunne bli en modell med mange kirker og flere menighetsfelleskap i hvert sokn, noe som bl.a. vil kunne svekke menighetsrådets tilhørighet og nærhet til det lokale arbeid. Vi tror at en videreutvikling av modellen med to organer gjør det mindre påkrevd med radikale soknesammenslåinger der kirken kan makte å balansere lokalt ansvar og profesjonalitet/faglighet. KA vil også motsette seg forslag om å redusere soknets oppgaver og myndighet på områder som krever tyngre forvaltningskompetanse, og overføre det til f.eks. bispedømmet. En slik løsning vil være at en reelt sett svekke soknets selvstendighet og ansvar.

KA vil derfor anbefale en videreføring av ordningen med to styringsorganer for soknet, da vi tror dette totalt sett bidrar til å styrke og videreutvikle soknets ansvar og oppgaver. KA vil likevel mene at det er behov for å videreutvikle dagens modell med menighetsråd og kirkelig fellesråd. Det er bl.a. behov for å slå sammen mange av dagens fellesrådsområder. Dagens prostigrenser kan egne seg som samarbeidsenhet mange steder. Prostiet er allerede tjenestedistrikt for prestene og omfatter ofte 3-5 kommuner. Andre steder er prostiene ikke naturlige samarbeidsenheter. Lokale forhold bør være avgjørende for valg av nye fellesrådsområder. Det må gjennomtenkes nærmere om framtidige enheter bør fastsettes nasjonalt (i kirkeordningen), vedtas lokalt eller ved andre mellomløsninger. Det kan eksempelvis fastsettes minstekriterier i kirkeordningen (slik det f.eks.



antydtes i KM-sak 08), og for øvrig være opp til lokalkirkelige myndigheter å utfylle disse med lokale vedtak.

3.5 Sammenheng mellom arbeidsgiveransvar og virksomhetsansvar

Det er kirkens oppdrag som utløser behov for kirkelige medarbeidere. Det er derfor en tett sammenheng mellom arbeidsoppgaver og arbeidskraft, og mellom ansvar for virksomhet og arbeidsgiveransvar. Denne sammenhengen eksisterer i alle arbeidsforhold inkludert kirkelige arbeidsforhold. Uttrykt med juridiske termer innebærer det at det normalt vil være den juridiske person som er ansvarlig for virksomheten som også er arbeidsgiver for de tilsatte som utfører arbeid i og for virksomheten.

KA registrerer at denne sammenhengen problematiseres fra ulike aktører i den kirkelige diskusjon om framtidig kirkeordning. Det vises bl.a. til forslag fremmet av arbeidstakerorganisasjonen PF som ønsker virksomhetsansvaret lagt til soknet v/menighetsrådet, mens arbeidsgiveransvaret ønskes lagt til bispedømmerådet. KA mener at en slik modell både er rettslig, teologisk og styringsmessig problematisk. Vi mener at en slik oppsplitting av arbeidsgiver- og virksomhetsansvar bidrar til en uheldig oppsplitting av den kirkelige virksomhet som lett gir grunnlag for konflikter, ansvarspulverisering og unødig ressursbruk. Vi frykter at resultatet av en slik modell blir en mer fragmentert kirkelig organisering som gjør det unødig komplisert å forstå og praktisere de spesielle kirkelige ansvarsforhold.

3.6 Videreføring av organisasjonsfrihet for arbeidstaker og arbeidsgiver

I Den norske kirke, i motsetning til kirker i mange andre land, forstås kirkelige medarbeidere som arbeidstakere med de retter, plikter og spilleregler som er etablert i arbeidslivet for øvrig. Dette er ordninger som må videreføres. Det innebærer bl.a. at både kirkelige arbeidstakere og arbeidsgivere skal ha fri rett til å organisere seg og inngå avtaler på samme måte som ellers i arbeidslivet. I dag reguleres lønn og andre arbeidsbetingelser gjennom framforhandlede hovedavtaler, tariffavtaler og særavtaler. Dette er en ordning KA mener bør videreføres også i en ny kirkeordning.

De 430 kirkelige fellesråd, som i dag ivaretar arbeidsgiveransvaret for hovedtyngden av kirkelig personell, er alle medlemmer i KA. Det er uttrykt tilfredshet med hvordan samspillet mellom lokalt og nasjonalt nivå fungerer på dette området av det kirkelige arbeidsliv. Fellesrådenes frihet til å kunne organisere seg i en egen arbeidsgiverorganisasjon må også videreføres.

3.7 Ledelse, ledelsens demokratisk forankring og tilsattes selvstendige ansvar (jf. spørsmålene 18, 19 og 20)

KA vil understreke at arbeidsgiveransvar er en så grunnleggende maktform at den forutsettes å være demokratisk forankret. Ledelse er derfor nært knyttet til spørsmålet om styringsorganer og virksomhetsansvar. Daglig leder opptre i arbeidsgivers sted som overordnet de øvrige tilsatte og med ansvar for at ledelsesfunksjoner blir ivaretatt i det daglige. For øvrig kan ledelsesfunksjoner og lederansvar organiseres på forskjellige måter.

Spørsmålet om grenseoppgangen mellom virksomhetsansvar, arbeidsgiveransvar/ledelse og den enkelte tilsattes selvstendige ansvar for



tjenesteutførelsen er ikke uttømmende rettslig regulert i Den norske kirke. Også på andre samfunnsområder er avveiningen mellom profesjonenes ansvar, lederansvar og virksomhetsansvar et komplekst område (f.eks. innen helse, forskning, skole). I nyere tid er det erkjent behov for egne gjennomganger av rettsregler i grensefeltet mellom virksomhetsansvar, ledelsesansvar og faglig selvstendighet (jf. bl.a. drøftingen av den akademiske frihet, redaktørplakat mv.).

KA mener at grenseoppgangen mellom den enkelte prests, men også andre fagstillingers, faglige selvstendighet, arbeidsgiver/lederansvar og styringsorganenes overordnede styringsmandat bør reguleres noe tydeligere enn i dagens kirkeordning. Dette kan skape større trygghet for profesjonens yrkesutøvelse og -identitet innenfor eventuelle nye arbeidsgiverforhold. En rettslig tydeliggjøring bør likevel ikke gjøres slik at det skapes tvil om at det overordnede faglige, økonomiske og administrative ansvar ligger i et demokratisk styringsorgan. Daglige ledere kan heller ikke skyve fra seg det helhetlige ansvar for virksomheten under henvisning til at det finnes profesjonsgrupper tilsatt for å ivareta viktige oppgaver.

3.8 Kvalifikasjonskrav for ledere? (jf. spørsmålene 19 og 20)

På grunn av den faglige kompleksiteten som i mange virksomheter dermed knytter seg til det å ivareta ledelsesfunksjoner, prøves det ut ulike modeller for ledelse (enhetlig ledelse, samledelse, todelt ledelse). I forhold til lovfestede bestemmelser, er det imidlertid vanlig praksis at det kun lovfestes at virksomheten skal ha en daglig leder som står ansvarlig overfor virksomhetens styrende organer, men ikke hva slags ledelsesmodell som for øvrig utvikles i den enkelte virksomhet. Kvalifikasjonskrav til ledere er normalt heller ikke lenger lovfestet på andre samfunnsområder.

Den norske kirke opererer på dette området med en blandingsmodell der en når det gjelder daglige ledere for kirkelige fellesråd ikke har nedfelt formelle kvalifikasjonskrav, mens det innenfor prestedtjenesten er etablert lederstillinger som forutsettes ivaretatt av personer innenfor egen profesjon (prost og biskop). Gjennom tilsetningsforskrifter mv. er det derfor fastsatt generelle faglige kvalifikasjonskrav som også gjelder lederstillinger. Det er imidlertid heller ikke for disse stillinger fastsatt formelle krav om særskilt lederkompetanse.

En endring av framtidig lederstruktur i Den norske kirke bør ledsages av en samlet og helhetlig gjennomgang av kompetansekrav til kirkelige ledere. Lederstillinger bør etter KAs oppfatning ikke forbeholdes vigslet personell, men være åpen for personer som samlet sett innehar nødvendig leder- og kirkekompetanse til å kunne fylle stillingene med godt lederskap. Det bør likevel vurderes en tydeliggjøring av forventninger til lederkompetanse og egnethetskriterier i visse kirkelige lederstillinger fastsatt av Kirkemøtet. Dette er særlig aktuelt å vurdere for øverste leder for et felles arbeidsgiverorgan for medarbeidere i den lokale kirke.

3.9 Ledelse av prestedtjenesten og annet vigslet personell (jf. spørsmål 20)

Prestedtjenesten står i kirkelig sammenheng i en rettslig særstilling. Som statlige embetsmenn var de fleste prestedstillinger omfattet både av det stillingsvern og den selvstendighet i tjenesteutførelsen som har kjennetegnet embetsmannstradisjonen i norsk arbeidsliv. Ved omgjøringen av de fleste prestedstillinger til statlige



tjenestemenn i 1989, ved opphevelsen av § 11 i Tjenesteordningen for menighetsprester i 2004 og fastsettingen av ny tjenesteordning for prost samme år, er prestestillingenes rettslige selvstendighet blitt betydelig neddempet. Innføringen av begrepet "arbeidsgivers styringsrett" i tjenesteordningen for proster, representerer i denne sammenheng kanskje det tydeligste signal om en endring av presterollen i nyere tid.

Den enkelte prest har likevel fortsatt et betydelig selvstendig ansvar for egen tjenesteutførelse. Ved ordinasjonen gis den enkelte prest personlige rettigheter og plikter (ordinasjonsfullmakter) som gjelder uavhengig av tilsettingsforhold som vedkommende har ansvar for å ivareta og som bekreftes av den enkelte gjennom avgivelse av et personlig løfte (ordinasjonsløftet). Presten er også pålagt ansvar for å yte sjelesorg og i den forbindelse er det fastsatt nærmere rettsregler om presters taushetsplikt. Disse pliktene påhviler den enkelte prest personlig og det oppfattes generelt slik at arbeidsgiver ikke kan instruere en tilsatt når det gjelder utførelsen av slike profesjonsbestemte plikter.

Når det gjelder kateket, diakon og kantor, avgir disse også et personlig løfte i forbindelse med vigsling som ligner på ordinasjonsløftet, men som knytter an til de oppgaver disse stillingene er tillagt. Problemstillingen som er nevnt i avsnittet over vil derfor langt på vei også angå disse stillingsgrupper.

KA ønsker en mer samlet lokalkirkelig virksomhet der bl.a. prestatjenesten inngår i en felles lokalkirkelig virksomhet. Det vil da være nødvendig med en helhetlig gjennomgang av forholdet mellom ledelse og profesjonenes selvstendighet.

3.10 Biskopens og Kirkemøtets forhold til lokalkirkelig ansatte (jf. spørsmål 20)

De episkopale og synodale elementer i kirkeordningen bør videreføres også på det personalmessige område. Det er viktig at biskopens rolle som ordinator blir anerkjent og at samspillet mellom biskop og lokalkirken som arbeidsgiver blir tillitsfullt og godt. Kirkelige medarbeidere som står i frontlinje i forhold til formidling av kristen tro, trenger personlig omsorg, faglig fornyelse og forbønn fra biskopen som en forsterkning til det nærmeste overordnede og lokalkirkens styringsorganer vil kunne gi. Det er også behov for å videreutvikle biskopens tilsyn med de lokale rådsorganene, bl.a. i disse organenes rolle som arbeidsgiver.

KA anerkjenner også behovet for at det på nasjonalt nivå fastsettes nasjonale kvalitetsstandarder, kvalifikasjonskrav og planer som på overordnet nivå gir retning for lokalkirkens virksomhet og fastsetter kvalitetsstandarder som lokal arbeidsgiver må forholde seg til. Nasjonale retningslinjer fastsettes med respekt for menighetenes egenart og relative selvstendighet, bidrar positivt til å sikre et visst enhetlig preg på kirkens arbeid og til å skape felles identitet blant kirkens medlemmer.

4. Kirkebygg- og gravferdsforvaltning

4.1 Kirkebygg

Kirkebygget har en spesiell plass i mange menneskers liv – som gudstjenestested, sosialt og kulturelt møtested, for markering av livets viktigste hendelser eller som



påminnelse om historie og tradisjon. Kirkebygget er hele soknets eiendom som ofte har blitt til gjennom lokalbefolkningens innsats, offer og omsorg gjennom generasjoner. Fra middelalderen og fram til i dag har det vært de som har soknet til kirken som har hatt hovedansvaret for kirkebygget. Det lokale ansvaret er videreført i dagens kirkelovgivning ved at menighetsrådet har hovedansvaret for hvem som skal få leie kirkebygget, og de har bruksrett i forhold til de oppgavene menighetsrådet har ansvar for å drive. Kommunene har det økonomiske hovedansvaret, og kirkelig fellesråd er tillagt ansvaret for å opptre som soknets representant når det gjelder drift, vedlikehold og utvikling av kirkene.

I tillegg til økonomi er det to viktige faktorer som er nødvendig for en god kirkebyggforvaltning; faglighet og lokalt engasjement. Engasjementet er oftest stort i menighetsrådene. Her vil vi finne både sterk tilknytning til byggets historie og ønske om å utvikle bygget i tråd med nye behov. Dagens ordning med at kirkelig fellesråd er ansvarlig for forvaltningen av bygget, har greid å holde sammen engasjementet i menigheten og et samlet fellesråd på kommunenivå, som med tilsatte kan ta faglig ansvar for byggene.

Det er et stort ansvar å drifte, vedlikeholde og utvikle kirkebygningene, da disse bl.a. anses som våre viktigste kulturminner. KA mener det blir avgjørende i en framtidig kirkeordning å finne fram til en ordning som ivaretar både det lokale engasjementet, demokratisk styring/prioritering, og en forsvarlig og faglig forvaltning. I tillegg må det sørges for ordninger som bevarer kirkebyggets særpreg og hovedoppgave for gudstjenester og annet kirkelig bruk. KA mener at hovedansvaret for kirkebyggene fortsatt skal ligge i et organ som opptre på vegne av soknet. Det er også ønskelig at ansvaret for drift og vedlikehold av kirkebyggene legges på samme nivå og til samme styringsorgan som har arbeidsgiveransvaret for kirkelig tilsatte. Stortingsforliket fra 2008 legger opp til at kommunene fortsatt skal ha det finansielle ansvaret for drift og vedlikehold av kirkene. Forslag om at oppgavene som i dag er lagt til kirkelig fellesråd legges til et lokalkirkelig organ som omfatter flere kommuner, kommer til å utfordre kommunenes økonomiske ansvar. Det bør derfor utvikles ordninger som bidrar til en mer direkte sammenheng mellom kommunale bevilgninger og drift og vedlikehold av kirkene i den enkelte kommune.

4.2 Gravferdsforvaltning

Gravferdsloven gir kirkelig fellesråd ansvar som gravferdsmyndighet for alle som gravlegges, uavhengig av avdødes tro og livs- synstilhørighet. Kirker og gravplasser har vært nært knyttet sammen i de 1000 år kristen tro har preget landet vårt. Ansvaret for gravplassene har vært en del av lokalkirkens ansvar, og mange tilsatte har kombinasjonsstillinger knyttet til drift av både kirkebygg og gravplass. I nyere tid har det flere ganger vært foreslått at gravferdsforvaltning overføres til kommunen. Også fra kirkelig hold har det vært pekt på at dette ikke nødvendigvis er en kirkelig oppgave. Høringsuttalelser har imidlertid vist at flertallet av menighetsråd, fellesråd og kommuner har ønsket fortsatt kirkelig gravferdsansvar.

Stortingsforliket om stat og kirke i 2008 bekreftet at kirkelig fellesråd fortsatt skal ha den offentlige oppgaven å sørge for verdige gravplasser for alle innbyggere.



Gravferdsloven ble endret i 2011 for å tydeliggjøre at alle innbyggere skal kunne bli gravlagt i tråd med avdødes religion eller livssyn.

Gravferdsforvaltningen er løsrevet fra soknestruktur, og menighetsrådet i flersoknskommuner har ingen spesielle oppgaver i forhold til gravferd. Gravferdsforvaltningen kan derfor lettere organiseres på andre måter enn lokalkirkens arbeid for øvrig. Vi erfarer samtidig at gravferdsforvaltning ofte inngår som en integrert del av fellesrådets virksomhet. En framtidig organisering av kirken lokalt, som viderefører dagens fellesrådsmodell, gjør det mulig å videreføre dagens gravferdsforvaltning omtrent som før. Det er vanskelig å se for seg at gravferdsforvaltning kan legges til det enkelte menighetsråd uten at soknene blir betydelig større enn de er i dag. En lokal organisering i større enheter enn dagens fellesråd (prostiråd e.l.) vil kunne videreføre den lokalkirkelige forankringen av dette arbeidet, men vil gi større avstand til kommunen. Hvis ansvaret for gravferdsforvaltning legges til bispedømmet vil det løfte denne oppgaven ut av soknet, og vil bl.a. kunne medføre et brudd med det kommunale økonomiske ansvaret for gravferdsforvaltningen.

KA ønsker at gravferdsforvaltningen fortsatt skal være en oppgave for den lokale kirke, og ansvaret bør legges til samme nivå og styringsorgan som har ansvar for kirkebygg og arbeidsgiveransvaret for øvrige kirkelige tilsatte.

5. Avsluttende kommentarer

På tross av innvendinger håper KA at Kirkerådets refleksjonsprosess vil gi vesentlige bidrag for å styrke arbeidet med å etablere en bærekraftig framtidig kirkeordning for Den norske kirke. For KA er det vesentlig at Kirkerådet sørger en prosess som unngår unødig forlengelse av den midlertidige ordningen som er etablert ved grunnlovsendringene i 2012. Vi mener det er lagt vesentlige premisser og føringer i tidligere utredninger, evalueringer og Kirkemøtevedtak, og vi håper at Kirkerådet sørger for en god framdrift som ikke gir grunnlag for utsettelse og trenering. Dette stiller bl.a. krav til et forsvarlig beslutningsgrunnlag for at Kirkemøtet i 2013 kan gjøre retningsgivende vedtak.