

”Mine forventninger til kirkevergen som kirkeleder”

Kjære kirkeverger, kjære delegater. Godt å se dere. Som kirkerådsleder føler jeg et sterkt behov for å takke alle dere kirkeverger for en fabelaktig innsats i samband med årets kirkevalg. Sammen med lokale og frivillige medarbeidere klarte dere på meget kort tid å gjennomføre et valg med tre ganger større oppslutning enn tidligere. Takk for stor innsats.

La meg også innledningsvis uttrykke en varm takk for tjenesten dere gjør i Den norske kirke hele året. Det er en allsidig, til tider krevende, men alltid en viktig tjeneste. En dyktig kirkeverge sa det slik til meg her om dagen: ”Kirkevergen befinner seg i en posisjon som av og til kan oppfattes som mellom barken og veden.” Ja, jeg forstår det bildet. Mellom barken og veden kan det av og til være trangt, men samtidig er det der livskraften strømmer for å bruke begrepet fra trestammen. Å være midt i strømmen av kirkens livskraft er ikke dumt sted å befinne seg.

Tema dere har gitt meg er ganske krevende: ”Mine forventninger til kirkevergen som kirkeleder”. Ordet kirkeleder skurrer litt i ørene mine. En kirkeleder er et begrep om en som har mandat til å stå frem på vegne av kirken som trossamfunn i saker som handler om kjernevirksomheten. Kanskje det vil være mer treffende å kalle temaet for ”Mine forventninger til kirkevergen som leder i Den norske kirke.” Og tilgi meg at jeg kommer til å bruke hankjønnsord hele veien i min omtale av kirkevergen. Jeg ber om at det ikke må oppleves diskriminerende overfor alle dyktige kvinnelige kirkeverger.

Hva forventer jeg? For det første forventer jeg at kirkevergen deler visjonen til Dnk slik den er vedtatt av Kirkemøtet: ”I Kristus – nær livet. En bekjennende, tjenende, misjonerende og åpen folkekirke”.

”I Kristus” er en bibelsk formulering som rommer en rekke kristologiske perspektiver. Dessuten passer det godt til den andre delen av vår visjon: I Kristus er vi en bekjennende, tjenende, misjonerende og åpen kirke. Vi er det i kraft av vårt værested ”I KRISTUS”.

Denne visjonen uttrykker meget godt hva slags kirke Dnk skal være. ”Nær livet.” Det betyr en kirke som er der folket er. En kirke som lytter til mennesker, ser deres behov, viser omsorg, raushet og nærhet gjennom diakonale holdninger, og som legger til rette for at folk på vandring gjennom livet kan finne seg et åndelig hjem i kirken. Føle seg hjemme der. Nær livet betyr også en kirke som er opptatt av de svake i samfunnet, verdens fattige og forfulgte, skaperverket, menneskeverd og alt som handler om det å være menneske, eller retttere: Det å være skapelse.

Skal vi lykkes med å være en åpen folkekirke med en klar bekjennelsesforpliktelse, trenger vi aktive mennesker i kirkens ulike styrer og råd og stillinger, og vi trenger kirkeverger som deler kirkens anliggende.

Jeg har en følelse av at noe positivt begynner å skje i vårt folk. En slags reflektert oppvåkning. Vi må snu utviklingen mens vi kan. Historien vår kan lære oss å skape en bedre fremtid, en mer frimodig og sterk kirke, et enda bedre land å bo i for alle grupper, - og en bedre verden for alle. Fra foster til den senile pleietrengende gamle. Og evangeliet gir oss som kirke frimodighet til å løfte frem forsoningens evangelium, budskapet om den korsfestede og oppstandne Jesus Kristus. I Kristus er det vi lever, beveger oss og er til. Det er han vi er kalt til å etterfølge og vise hen til. Som kirke kalles vi til et frimodig nærvær midt i livet med budskap om håp og tro, tilgivelse og oppreisning i Kristus. Jeg forventer at Kirkevergen som leder i kirken gjennom sitt arbeid gjør sitt til for at denne visjonen realiseres i alle ledd.

For det annet forventer jeg at kirkevergen utøver godt lederskap overfor dem dere har som ansatte. Mange ansatte sliter under for lav bemanning. Det sliter på de ansatte både fysisk og psykisk. Godt lederskap er viktig. Det innebærer oppmuntringer og støtte. Ikke minst innebærer det nærhet til de ansatte.

Da kongeparet ble signet i Nidarosdomen sa dronningen at Jesu tjenerideal var deres rettesnor. Det er klokt sagt av et kongepar som virkelig har en stor lederoppgave.

Jeg forventer at en kirkeverge legger vekt på å bli en god leder overfor sine ansatte med mye omsorg.

Kirkevergen som øverste administrative leder for den lokale kirke har hver dag en utfordring i å få det aller beste ut av de ressurser som finnes i stabene og blant de frivillige til menighetenes beste.

Her er en av kirkevergenes store utfordringer i fremtidens kirke. Vi er helt avhengige i at kirken er og blir en attraktiv arbeidsplass, og da går det på så mye mere enn bare lønnsvilkår! Ikke minst går det på gode arbeidsforhold og godt arbeidsmiljø. Jeg forventer at kirkevergen kontinuerlig arbeidet med dette. Kirkevergen er arbeidsleder og utøver som det arbeidsgivers styringsrett.

Og så forventer jeg at en kirkeverge legger vekt på å representere Dnk overfor de kommunale myndigheter på en god måte. Kirkevergen har et omfattende forvaltnings- og budsjettansvar i forhold til samarbeidet kirke-kommune. Det er viktig at kirkevergen har opparbeidet seg gode relasjoner med sentrale personer i den kommunale administrasjon. Bare på den måten og på bakgrunn av gode budsjetter kan det utløses nødvendig med midler til arbeidet. Verdier koster penger. Det trengs økonomi for å kunne holde på verdigrunnet i samfunnet og utvikle det videre. En landsdekkende folkekirke er et av de viktigste virkemidlene som kirkeministeren og ordførerne har til å fremme verdispørsmål i samfunnet vårt, sentralt og lokalt. Til tross for milliarder i ekstraoverføringer til kommunene det siste året, så er det liten økning i bevilgninger til det kirkelige menighetsarbeid. Der hvor det er vesentlig økning, har det ofte med reparasjoner av kirkebygg og anlegg å gjøre. Men driften får knapt til lønnsøkningen. Den måten å drive kommunalkirke på er å strupe den til

den nesten ikke blir noe igjen. Det må være legitimt å kreve at rammevilkårene følger med tiden. En livskraftig og vital kirke gjør landet vårt til et bedre sted å bo for alle. Som kirkerådsleder har jeg sammen med direktør og administrasjon tatt dette opp med statsråden flere ganger. Her vil vi stå sammen med kirkevergene og prestene og andre fagforeninger i kampen for økt kommunal støtte til kirkens arbeid. En god kirkeverge arbeider med de kommunale myndigheter for å skape velvilje for kirkens lokale arbeid slik at det utløser midler. God økonomistyring og gode økonomiske kontrollfunksjoner er viktig av mange grunner, men også for kommunens tillit til kirkens bruk av midlene.

Kirkevergen som leder av den administrative stab i lokalkirken blir stadig mer "limet" mellom administrasjon og lokal kirkepolitikk. Og vi ser en klar tendens til at rådsstrukturen har forventninger om større profesjonalitet og bedre service. Jeg tror vi framover er nødt til å løfte fram kirkevergefunksjonen enda tydeligere som kirkens rådmann lokalt, for å bruke et begrep fra kommunesektoren.

Kirkevergens forpliktelse til å opparbeide god kontakt med kommunens administrative ledelse kommer til uttrykk i kirkeloven.

"Kirkevergen bør og skal ha den daglige kontakt med kommunens administrative ledelse. Det er avgjørende for gode budsjettprosesser og ikke minst å skape forståelse for hva kirken er: *Menighetsbyggende arbeid.*"

Jeg forventer at kirkevergen legger opp til et godt samarbeid med de valgte rådene. Det er den valgte menighetsrådsleder som er menighetens leder. Og det er den valgte fellesrådsleder som er fellesrådets leder. Kirkevergen er sekretær, utøvende organ, eller direktør om du synes det er bedre. Vi har akkurat det samme forholdet sentralt. Jeg er som valgt leder overordnet Kirkerådets dyktige direktør. Men det er direktøren som er administrativ leder og som har personalansvaret og driftsansvaret. Slik er det også mellom fellesrådet og deres valgte leder og kirkevergen. Derfor må det legges opp til at fellesrådet blir holdt løpende orientert både når det gjelder økonomi og personell, planer og fremdrift. Fellesrådet er det politiske organ som sitter med ansvaret. I demokratireformens tegn må vi alle gjøre vårt til for å styrke de valgte rådenes arbeid. Fungerer kirkedemokratiet lokalt? Er det rådet som styrer eller er rådet bare en referansegruppe for kirkevergen? Alle viktige prosesser og strategiske vurderinger må forankres i rådene møtebehandling. Her tror jeg det svikter en del steder. Jeg hørte om en stor kommune utenfor Oslo hvor fellesrådet bare har 3 til 4 møter i året. Det betyr at rådet abdiserer som politisk styringsorgan, og at kirkevergen får et spillerom han ikke skal ha uavhengig av rådet. Det er etter mitt skjønn uheldig. Fellesrådet må ikke umyndiggjøres, men bevisstgjøres sitt ansvar og bemyndiges til å utøve dette ansvaret. Selvsagt får dette også strukturelle konsekvenser. Jeg forventer altså at kirkevergen har en tett relasjon til fellesrådet, og en tett kontakt med prost. Jo nære og mer organisert dette samsillet er, jo bedre blir den lokale kirkeledelsen.

Litt dypere inn i noe jeg senser kan være et vepsebol. Med en todelt kirkestruktur med finansiering fra stat og kommune har vi en ganske utfordrende organisering. I tillegg til to arbeidsgivere på samme arbeidsplass er det en stor utfordring å få til det vi vil: En kirke. På dette feltet har Kirkemøtet bedt om et innspill fra Kirkerådet. Det vil komme i sin tid når vi vet litt mer om kirkeforliket og realitetene av dette. Jeg tror det er viktig at vi finner frem til en god løsning med en arbeidsgiver.

Med den todelte kirkestrukturen er det nødvendig med et godt samarbeid mellom sokneprestene og kirkevergen. De er begge lokale ledere i kirken. De er avhengige av hverandre og kan ikke bestemme over hverandre, men må inngå et nært og respektfullt og åpent samarbeid. Der hvor det ikke fungerer, må menighetsrådets leder og fellesrådets leder gripe inn og få skikk på samarbeidet. Dnk er en underlig skapning når det gjelder organisering og ledelse. Det må, uansett hvilket syn man har på det, være en utfordring å få samarbeidet til å fungere best mulig. Med de reformene vi nå allerede er oppe i innen demokrati og trosopplæring er det mange og store utfordringer i å få dette til på en god måte med dagens struktur. Det har imidlertid ikke vært like enkelt mange steder å få dette til å fungere godt. Det er mange årsaker til det. En kirkeverge med et stort fellesråd og mange menigheter skriver på nettet at " Flere prester og proster har sett på modellen med fellesråd som et problem, ja til dels motarbeidet det lokale fellesorganet sin plass i det lokale kirkelige arbeidet." Slik kan vi selvsagt ikke ha det.

Hvem leder den norske kirke sentralt og lokalt? Det spørsmålet ble gjenstand for ganske lange debatter i Kirkerådet før pavens besøk midt på 90-tallet. Det viktige spørsmålet ble utkrystallisert i det fullstendig banale utsagnet: "Hvem hilser på paven først når han kommer ned flytrappen?" Løsningen ble representasjonsreglementet, vedtatt av Kirkemøtet i november 1996 hvor det i punkt 7 heter at Den norske kirke representeres av kirkeledere i denne rangordning: Bispemøtets preses, valgt leder av Kirkerådet, valgt leder av MKR og valgt leder av SKR.

Etter mitt syn er det på det lokale plan soknepresten og valgt leder som er ledere i en menighet. Presten i kraft av sitt hyrdeansvar, sin ordinerte tjeneneste til dette, sin pastorale oppgave. Jeg er veldig opptatt av å tydeliggjøre prestenes hyrdefunksjon. Gud har satt noen til å være prester i Den norske kirke, til å være menighetenes hyrder. Vi snakker ikke så ofte om hyrdefunksjonen lenger. Det er et tap. For det er menighetens hyrder menighetsprestene skal være mer enn administrerende direktører. Skal de lykkes med det så må de blir fritatt fra en rekke administrative og personellmessige oppgaver slik at de kan få tid til å forberede prekenene de skal holde, tid til bibelstudium og lesning av teologiske skrifter, tid til bønn og ettertanke, tid til møte enkeltmennesker og lytte til deres behov. Dette er ikke fritidshobby for en prest, men en viktig del av tjenesten prester er ordinert til. I kraft av dette hyrdeansvaret har presten en ganske spesiell rolle i lederteamet. For det er ingen bedrift vi snakker om, men en kirke. Derfor må prestens hyrdeansvar, åndelige ansvar, gjennomsyre hele lokalkirkens virksomhet.

Fellesrådet er tidelt et avgrenset mandat på vegne av Menighetsrådet med klart gitte oppgaver. Fellesrådet har personalansvar for alle ansatte, bortsett fra prestene, med Kirkevergen som daglig leder. Kirkevergen iverksetter de vedtak fellesrådet fatter og påser at alle viktige saker finner veien til fellesrådet.

Presten derimot kan utøve sin tjeneste uten vedtak i verken menighetsråd eller fellesråd, bortsett fra i noen få unntak og når det ikke berører andre tilsatte.

Hva betyr dette? Det betyr at kirkevergen er en leder i kirken som må ha dekning for sine handlinger i vedtak fattet av fellesrådet og som i alt sitt arbeid står ansvarlig overfor fellesrådet. Men han har ingen myndighet over presten i hans tjeneste.

Personlig mener jeg, og dette har ikke vært drøftet verken i KR eller KM i min tid, at den lokale soknepresten er menighetens åndelige leder i kraft av sitt ordinerte hyrdeansvar mens de administrative lederoppgaver er delegert til Kirkevergen som leder og hans stab. Parallellen er Bispemøtets preses og Kirkerådets direktør. Den valgte leder vil imidlertid formelt være lederen for menighetsrådets arbeid og spiller i denne ledelsen både på Kirkeverge og sokneprest. Av den grunn mener jeg at i et fellesråd burde det være den valgte menighetsrådsleder som representerer sin menighet i fellesrådet. Først da har denne merkelige organiseringen et snev av mulighet til å fungere godt. Som valgt leder i menigheten er det viktig at dette vervet er til stede i fellesrådet slik at vedtakene som fattes er i tråd med tenkningen i det enkelte menighetsråd. Jeg mener at det må legges betydelig mer tyngde i vervene som medlem av fellesrådet og kanskje burde det instruksfestes at menighetsrådenes ledere sitter i fellesrådet.

I siste års statsbudsjett fikk vi bevilgninger til å drive forsøk med større og mer robuste administrative enheter, som samarbeid og sammenslåing av fellesråd. Det er også gjennomført forsøk med samordnet ledelse på tvers av arbeidsgiverlinjene og med et demokratisk valgt organ på prostnivå med fellesrådsfunksjoner. Både i Sandefjord og Byåsen har de gode erfaringer med det..

Samarbeid på disse nivåene er imidlertid utfordrende og man må ofte igjennom tidkrevende prosesser for å få på plass en tilstrekkelig koordinering av alle kirkelige ansatte i en felles stab.

I vurderinger av størrelse på tjenlige mellomenheter i Dnk, vil disse prosti-erfaringene kunne si oss noe. For utvikling av robuste administrative enheter må det en viss størrelse til for å ha bærekraft til å fungere som en naturlig enhet både økonomisk og administrativt, og personal- og virksomhetsmessig.

KA tok på seg oppgaven å utrede en fremtidig arbeidsgivermodell med en arbeidsgiver. Hovedkonklusjonen fra dette arbeidet er at arbeidsgiveransvaret for alle kirkelige tilsatte bør ligge på lavere nivå enn bispedømmet. Utredningen foreslår noen alternative løsninger. På høringene som fulgte stat-kirke utredningene og folkemøter i distriktene arrangert av

Kirkerådet var det en klar konklusjon fra menighetsråd og fellesråd at arbeidsgiveransvaret bør ligge på et lavere nivå enn bispedømmet og ha en klar lokal demokratisk forankring. Presteforeningen har imidlertid i sitt Representantskap fattet følgende vedtak: "Arbeidsgiveransvaret må etter Representantskapets mening **ikke** legges på et mer desentralisert nivå enn bispedømmenivået og ikke svekke den ordinerte tjenestens rolle i et konstruktivt samarbeid mellom embete og råd." (Slutt sitat) Jeg støtter Presteforeningen sterkt i at det ikke må legges opp til ansettelsesrutiner som svekker den ordinerte tjenestens rolle i vår kirke. Dette må ivaretas dersom en skulle vurdere et lavere ansettelsesnivå enn bispedømmerådet. Det vil i så fall være en selvfølge at biskopens tilsynsansvar overfor ordinerte og vigslede ikke endres ved dette. Mange av de elementer som hører hjemme i en ny kirkeordning, må utredes og innføres over tid. Jeg vil tro at overføring av arbeidsgiveransvaret for prester fra sentralt i staten til sentralt i kirken, kan være et første viktig grep. Vi må opprette en god dialog med presteforeningen om dette i den videre prosessen. Kanskje kan vi komme et skritt videre i prosessen mot en fremtidig arbeidsgivermodell. Sammenfall av prosti og fellesrådsområde er et av de forslag som etter min mening er nærliggende å vurdere. Uansett er jeg sikker på at både lokal prest/prost og kirkeverge vil være viktig i kirkens lokale lederskap fremover.

Det er nå 13 år siden fellesrådet gikk fra å være et kommunalt råd til et kirkelig råd. Det var viktig, men det krever at den kommunalt valgte representanten har tyngde innad i kommunestyret og sans for det kirkelige arbeidet. Slik er det dessverre ikke alltid. Krav og etterspørsel etter ryddig og god ledelse i kirken vil alltid være der. Snart 13 år med dagens kirkelov har vist at kvalifisert administrativ ledelse på lokalt nivå har vært viktig. Og det vil bli stadig viktigere.

Til sist. Så langt jeg forstår taler jeg til en privilegert gruppe mennesker. Det å få være kirkeverge i denne tiden i vår kirke må være spennende. Jeg synes dere er heldige som får være med å utvikle denne kirken vår. Jeg tenker på gudstjenestereformen som berører dere på mange områder. Jeg tenker på en god og inspirerende diakoniplan som skal implementeres, jeg tenker på kirkemusikkplanen og kantorenes rolle. Jeg tenker på hvordan kirketjenerne etter hvert blir trukket sterkere og sterkere inn i gudstjenestens liv. Og jeg tenker ikke minst på trosopplæringsplanen som gjør at alle menighetene nå etter hvert blir tilført betydelige beløp. Den reformen, og nå planen, er et under i vår kirke. Stor takk til daværende statsråd Valgerd Svarstad Haugland. Og til de som senere har fulgt dette opp med økonomiske bevilgninger slik at det om ikke lenge blir 250 mill kroner årlig bevilget til fordeling på alle landets menigheter til trosopplæringsprosjekter.

Og så er dere heldige som får være med som kirkeledere å forme Den norske kirke etter stortingsforlikets opplegg. Nå får vi en viktig periode med helt nye relasjoner mellom kirke og stat. Dette skal dere være med å forme i fellesråd og andre fora. Og det skal dere snakke nærmere om på denne konferansen. Dagens fragmenterte IKT-satsing og finansielle forutsetninger for å utnytte IKT, gir dårligere løsninger og dårlig ressursutnyttelse for kirken.

En mer samlet IKT-strategi kan få positive organisatoriske konsekvenser og kan bidra til økt samarbeid lokalt og ikke minst mellom lokale, regionale og sentrale organer i kirken. Dette tok dere selv initiativ til på en tidligere Solstrandkonferanse. Nå er vi kommet langt i denne prosessen som åpenbart vil lette og kvalitetssikre det arbeid dere leder.

Kjære medarbeidere. Dere har en spennende, krevende og arbeidsom jobb. Men fremfor alt VIKTIG jobb. Kirkevergen er en nøkkelperson og en viktig leder i Den norske kirke. La det ikke herske tvil om det! Det har skjedd en kolossal arbeidsmessig utvidelse at kirkevergens ansvarsområde. Vår kirkerett gir menighetsråd stor frihet i å utforme sitt arbeid. Rådene er basert på en demokratisk arbeidsform. Det betinger at menighetsråd gis gode arbeidsbetingelser og at fellesrådene fungerer godt for å ivareta oppgaver som bør løses felles i samvirke med menighetsrådene. Her er kirkevergen en nøkkelperson. Sammen er vi best, heter det! Når samarbeidet fungerer godt høster menigheten gode frukter.

Vi er som kirke inne i en meget spennende og utfordrende tid. Reformarbeidet i kirken ruller på: forholdet mellom kirke og stat, ny liturgi, trosopplæring, utvikling av helhetlig IKT-satsning, endringer til én arbeidsgiver for alle ansatte osv. Listen er lang. Ledelse i en kirke som er underveis er krevende. Veien frem vil også endre krav til ulike ledelsesfunksjoner i kirken vår.

Det er et langt sprang fra de første dokumenterte kilder med kirkeverge i Venezia i 1150 hvor hovedoppgaven var å ta vare på gods gitt av *lokalmenighete*, bygging og vedlikehold av kirker og så *fram* til dagens situasjon. Kirkevergefunksjonen har gjennom alle disse årene utviklet seg fra å være et ombud til å bli lederfunksjon i Den norske kirke. Det finnes ingen helhetlig entydig utdanning for å kunne bli kirkeverge. Her finnes alt fra teologer til økonomer, anleggsgartnere og lærere. Alt sammen gir god kompetanse til dette allsidige og sammensatte yrke, men noen minstekrav til formell kompetanse burde være lovfestet.

Kjære kirkeverger. Helt til sist skal jeg stille et krevende, men viktig spørsmål: **Hvem tar vare på kirkevergen i Den norske kirke?** Kirkevergen arbeider jo på vegne av fellesrådet og har ansvar for å ivareta annet personale med god ledelse og omsorg. Men hvem har omsorg for kirkevergen og hans/hennes situasjon?

Fellesrådet har et klart ansvar for det. Noen rådsledere er flinke til det, men de har jo også sin begrensning i og med at det er et verv og ikke deres daglige arbeid. Kirkevergen har også et godt støtteapparat i sitt arbeid gjennom KA og de sentralkirkelige organer. Men som ansatt og arbeidstaker blir det dessverre av og til slik at kirkevergen lett blir en noe ensom person i hverdagen.

Derfor vil jeg oppfordre dere til å bli enda mer aktive i den daglige samtalen med nabokollegene både gjennom formelle kirkevergelag og i de mer uformelle fora. Det tror jeg vil være svært viktig for å kjenne lederrollen i den lokale kirke som en god og trivelig og trygg arbeidsplass.

Lykke til, og takk for stor innsats for den kirken vi er så utrolig glad i.