

Kirkelig organisering

Uttalelse fra Presteforeningens representantskap ad sak [KM 05/23 Kirkelig organisering: Folkevalgte som kirkelig styringstjeneste, biskopens tilsyn og ledelse, og ordning for daglig ledelse, 14.06.2023](#)

Presteforeningen anerkjenner behovet for styrket ledelse og sammenheng på alle nivå i organisasjonen. Vi kan likevel ikke støtte modellen som tegnes opp i det framlagte saksdokumentet. Det er vanskelig å se hvordan denne modellen kan bli en nasjonal modell. Vi vil derfor anbefale en videreutvikling av dagens organisering, framfor den modellen som er foreslått av Kirkerådet.

Presteforeningens primære standpunkt har vært at vi ønsker en kirkelig organisering basert på én nasjonal arbeidsgiverlinje. Dette standpunktet falt på fjorårets Kirkemøte. Vårt sekundære standpunkt var at man ikke gikk videre med noen av modellene 1 eller 3. I stedet ba vi om at man baserte utviklingen av det kirkelige arbeidsgiveransvar på dagens organisering, men med viktige endringer:

1. Kirkemøtet går inn for at det videre arbeidet med arbeidsgiveransvaret baserer seg på dagens organisering med to arbeidsgiverlinjer, men med følgende endringer:
 - a) Menighetsrådets rolle skal styrkes ved at ansettelse i begge linjer skjer i partssammensatte utvalg der menighetsrådet skal være representert.
 - b) Prestetjenesten må forpliktes på menighetsrådets planer jfr Tjenesteordning for menighetsprester §10, 2. avsnitt.
 - c) Det arbeides videre med å utvikle administrative fellesløsninger for hele trossamfunnet.
(Utdrag fra Presteforeningens notat til KM-komite D 2022)

Presteforeningen mener det i lys av Tjenesteordning for proster (§ 3) er rom for å styrke prostens rolle som tilrettelegger for fagutvikling for de kirkefaglige faggruppene i tillegg til prestene innenfor dagens ordning.

Presteforeningen mener det framlagte forslaget til vedtak, som innebærer at det vil være ulike ordninger for utøvelse av arbeidsgiveransvaret for prester, skaper store utfordringer for sammenheng i kirken, for likhet i arbeidsvilkår og ledelsesstruktur, medbestemmelse og HMS. Presteforeningen er bekymret for de økonomiske og administrative konsekvensene av forslaget, og at det vil gå ut over kirkens kjernevirksomhet.

Presteforeningen mener at en viktig utfordring, uavhengig av organiseringsmodell, er å bedre tilliten mellom de ulike organene i Den norske kirke, og andre aktører i det kirkelige landskapet. Det vil derfor i alle tilfelle være nødvendig å jobbe videre med felles kulturbygging og å fremme samhandling mellom arbeidsgiverlinjene. Slikt kulturfremmende arbeid vil trolig også kunne bøte på en del av de utfordringene man søker å løse gjennom samordning av arbeidsgiverfunksjonene.

Språk om de vigslede tjenestene og deres ledelsesfunksjoner

Presteforeningen mener saksdokumentets språk om de vigslede tjenestene og deres oppgave i kirken er mangelfullt. Det organisasjonsteoretiske og arbeidsrettslige språket fanger ikke i tilstrekkelig grad inn kirkens egenart – heller ikke som organisasjon. Dette språket har kirken i vigslingsliturgi og i tjenesteordningene. Det er blant annet et språk om «hellig tjeneste», «pastoralt lederansvar» og «åndelig ledelse». Kirkelig organisering må tjene kirkens oppdrag. Da er språket som brukes om kirkens og de vigslede tjenestenes oppdrag vesentlig. Dette språket påvirker beskrivelsen av hvordan den pastorale og åndelige ledelsen, og styring og arbeidsledelse i kirken, skal forholde seg til hverandre.

Kommentarer til forslag til vedtak

Dersom Kirkemøtet likevel skulle ønske å gå videre med [den foreslåtte modellen](#), vil Presteforeningen framheve følgende momenter:

Presteforeningen støtter den tydeligere markeringen av sidestilling mellom biskopens kirkefaglige ledelse og stiftsdirektørens daglige ledelse på bispedømmenivå som kom inn i Kirkerådets behandling av saksdokumentene til Kirkemøtet, slik det nå ligger i forslag til vedtak pkt. 2a. Den tydeligere markeringen av biskopen som leder i pkt 4a støttes, men det er nødvendig med klargjøring av hva denne styrkingen av biskopens lederrolle innebærer, og hvordan biskopens ledelse og tilsyn er rammet inn av lov og avtaleverk som regulerer arbeidsgiverrollen.

Presteforeningen støtter også at muligheten for samhandling mellom bispedømmeråd og fellesråd i utøvelsen av ledelse utforskes (forslag til vedtak pkt. 3). Dette vil kunne bidra til sammenheng i kirken, og myke opp den ensidige tanken om delegasjon fra det nasjonale rettssubjektet til fellesrådene. Også det nasjonale rettssubjektet og bispedømmerådene er ressurser for soknet og kirkens lokale organer som kan bidra til nødvendig profesjonalitet og ryddighet.

Presteforeningen støtter at ikke bare prostens oppgaver, men også ansvarsfordelingen mellom prost og kirkeverge, og kravene til samarbeid mellom prost og kirkeverge reguleres i regler gitt av Kirkemøtet (forslag til vedtak pkt. 5b). Dette er en nødvendig konsekvens av å innføre samledelse mellom prost og kirkeverge. At dette ikke er tegnet tydeligere ut i sakspapiret skaper usikkerhet rundt rammene for den kirkefaglige ledelsen. Det er avgjørende at arbeidsfordeling og myndighetsforhold mellom kirkeverge og prost avklares tydelig, og i tråd med Kirkemøtets vedtak om to sidestilte ledere.

Presteforeningen er kritisk til å åpne opp for mange ulike lokale løsninger, som kan bli konsekvensen av forslag til vedtak pkt. 2c.

Økonomiske konsekvenser

Modellen skal innføres gradvis. Med det fokus som legges på frivillighet knyttet til samarbeid mellom fellesråd, er det vanskelig å se for seg at denne modellen blir en løsning for hele landet innenfor en rimelig tidshorisont. Det er sannsynlig at alle bispedømmer, med unntak av Oslo, skal ha to parallelle strukturer for å ivareta arbeidsgiveransvaret for prestene over lang tid. Dette vil bli kostbart, og er en sterk bekymring for Presteforeningen.

Teksten om økonomiske og administrative konsekvenser legger til grunn at det blir strammere økonomi framover, men den gir ingen svar på hvordan man med denne omleggingen skal unngå økte kostnader.

Presteforeningen etterlyser en analyse av de økonomiske og administrative konsekvensene, og hvordan de administrative kostnadene skal kunne inndeckes uten å ramme kirkens kjernevirksomhet.

Lokalmenigheten og fellesrådet

Med saksdokumentets konsentrasjon om relasjon og myndighetsfordeling mellom fellesråd, kirkeverge og prost, mener Presteforeningen det er fare for at lokalmenigheten og deres ledere tappes for myndighet. Relasjonen mellom fellesråd og menighetsråd er allerede i dag en utfordring. Mange menighetsråd opplever at de har lite innflytelse på fellesrådets vedtak og prioriteringer.

Fellesrådets, kirkevergens og prostens forpliktelse på menighetsrådenes planvedtak må styrkes i den videre prosessen.

Medbestemmelse

Medbestemmelsen fungerer gjennomgående bedre i rDnk enn i fellesrådene. Det er en bekymring når fellesrådene skal få delegert flere arbeidsgiverfunksjoner enn i dag.

Det må være klart for både ansatte, tillitsvalgte og arbeidsgiver hvor medbestemmelse skal utøves. I og med at samme modell ikke innføres i hele landet vil dette trolig innebære ulike systemer for medbestemmelse. Med to ulike arbeidsgiverorganiseringer i samme bispedømme, vil det bli ressurskrevende både for tillitsvalgte og arbeidsgiver å forvalte medbestemmelsen.

Medbestemmelsen reguleres av hovedavtalen som ikke vedtas av Kirkemøtet, men forhandles av arbeidslivspartene, KA og arbeidstakerorganisasjonene. Hovedavtalen inneholder rettigheter og plikter som Kirkemøtet ikke kan flytte på. Hovedavtalen kan bare endres ved enighet mellom partene. Det er uaktuelt for Presteforeningen å oppgi rettighetene til våre tillitsvalgte i medbestemmelsen.

HMS

Også HMS-arbeidet fungerer gjennomgående bedre i rDnk enn i fellesrådene i dagens ordning.

Presteforeningen mener at det er en entydig erfaring at det er et gode med en nasjonal organisering av HMS-arbeidet. En nasjonal organisering har gjort det mulig å sikre enhetlige nasjonale systemer. Dette mener vi for eksempel har vært viktig i arbeidet med å trygge arbeidsmiljøet for kvinnelige prester og ansatte med LHBT+-identitet. Det har også vært viktig for å etablere enhetlige kvalitetssystemer. At virksomheten er så stor at den faller inn under lovens krav om å ha et arbeidsmiljøutvalg er også vesentlig.

Det blir avgjørende at man sikrer et systematisk HMS-arbeid på tvers av arbeidsgivere innen trossamfunnet.

En ordning med todelt og sidestilt ledelse der kirkeverge og prost har ansvar for hver sine deler, vil kunne sikre en raskere og bedre håndtering av faglige konflikter og andre arbeidskonflikter på arbeidsplassen. Det vil også være en stor fordel å ha mulighet for å løfte saker til høyere nivå der det er nødvendig for å løse konflikter.

Storbyene

Sakspapiret tegner ikke opp hvordan delegasjons- og samledelsesmodellen skal gjennomføres i de store byene.

En utfordring er hvordan den todelte samledelsen mellom kirkeverge og prost skal utøves når det er én kirkeverge og flere proster.

En annen utfordring er at det i både Bergen og Stavanger er minst ett prosti som inkluderer andre kommuner/fellesråd i tillegg til deler av fellesrådsområdene Bergen og Stavanger. Saksdokumentet drøfter ikke hvordan det kan løses.

Selv om storbyene kun omfatter fire fellesrådsområder, omfatter prostiene i disse storbyene en relativt stor andel av de ansatte i rDnk. Regner man med ansatte i «begge linjer» så vil ganske mange av de ansatte i trossamfunnet Den norske kirke totalt bli berørt. Det er derfor avgjørende at en storbymodell tegnes ut og sendes på høring raskt etter Kirkemøtet 2023, dersom det framlagte forslaget fra Kirkerådet vedtas.