

## 1. Avsender av høringssvaret

MF vitenskapelig høyskole

## 2. Jeg svarer som

Forsknings- og undervisningsinstitusjon

## 3. Kontaktperson for avsender

Prorektor Kjetil Fretheim

## 4. E-postadresse til kontaktperson

kjetil.fretheim@mf.no

## 5. Både kantor, kateket, diakon og menighetsprest må i tjenesteordningen ha en forpliktelse til både soknets og Kirkemøtets mål, strategier og planer.

Enig

## 6. Kommentar

Synspunktet støttes under bestemte forutsetninger. Styringsstruktur og styringsmekanismer i Den norske kirkes må utvikles fra en forståelse av dens sosiologiske og ekklesiologiske egenart. En hierarkisk organisasjonsforståelse som innebærer detaljert nasjonal planstyring, har begrensede muligheter for å skape dynamisk utvikling av kirken lokalt, noe høringsnotatet også berører. Lov, liturgier, tjenesteordninger, nasjonale mål og planer etc. med generell utforming, har en berettiget funksjon med å regulere og kvalitetssikre kirken som nasjonal størrelse. Nasjonale og regionale organ har også en viktig oppgave med å stimulere og støtte soknene på sentrale kirkelige satsingsområder. Biskopenes tilsynstjeneste fyller sin bestemte rolle i dette bildet. Vi støtter at kantorer, kateketer, diakoner og menighetsprester må være forpliktet på Kirkemøtets mål, strategier og planer når de fungerer på nevnte premisser. Hensikten med en god kirkefagforvaltning nasjonalt og regionalt må imidlertid være å styrke kirkeliv og engasjement lokalt. Konkrete planer for soknet må være forankret i soknets organ, og utvikles i samspill med de lokalt ansatte. Her må den enkelte vigslete tjeneste utformes i balanse mellom det profesjonelle og selvstendige ansvar som blant annet uttrykkes i tjenesteordninger og vigslingsliturgier på den ene siden, og menighetsrådets myndighet på den andre. Både i kraft av å være vigslete tjenester og å være fagstillinger med utdanning på høyere gradsnivå, må det legges til rette for en faglig, kreativ og teologisk betinget selvstendighet i de aktuelle stillingene. Med prestatjenesten som eksempel, vil dette innebære en selvstendighet i tjenesten med ord og sakrament, mens man i menighetsbyggende aktiviteter, som har sin forankring i menighetsrådets ansvar for å «vekke og nære det kristelige liv i soknet», må være forpliktet på dette rådets planer.

## 7. Det er bedre at et fagfelt har deltidsstillinger på hvert bispedømmekontor enn at man samler disse stillingsressursene i spesialiserte heltidsstillinger som betjener alle kontorer.

Enig

## 8. Kommentar

Bispedømmekontorene bør ha fagpersoner på områder som står sentralt i menighetenes daglige virksomhet; som gudstjenesteliv, undervisning, diakoni. Funksjoner knyttet til kirkemusikk, kultur, ungdom, rekruttering og inkluderende

kirkeliv, bør ivaretas av ressurspersoner i hvert bispedømme. God fagkompetanse regionalt er av betydning for saksbehandling og støttefunksjoner på bispedømmenivå, men også for samspillet mellom lokale og nasjonale aktører i kirkefagfeltet. Som nasjonal aktør innenfor forskning, utvikling og formidling erfarer vi betydningen av at det finnes ressurspersoner på mellomnivå som kan bidra i utforming av målrettede tiltak overfor lokale medarbeidere på kirkefagfeltet. På enkelte fagområder vil det imidlertid være mest tjenlig med knutepunktfunksjoner hvor f.eks. ett bispedømme eller kirkerådet kan besitte spisskompetanse på vegne av flere regioner, som for kirkegårdsforvaltning, gravferdsforvaltning, orgelbygg, antikvariske kirkebygg, flyktningsspørsmål, etc.

### **9. Mer samhandling mellom bispedømmenivå og nasjonalt nivå bør foregå gjennom videomøter.**

Enig

### **10. Kommentar**

På generelt grunnlag er det viktig å øke digitale møte- og undervisningsformer av hensynet til tidsbruk, ressursbruk og miljøbelastning.

### **11. Bør det gjøres andre justeringer av samhandlingen mellom regionalt og nasjonalt nivå i Den norske kirke?**

-

### **12. Mer læring for ansatte i Den norske kirke må legges til samlinger på prosti- og fellelrådsnivå**

Enig

### **13. Kommentar**

MF har lang erfaring med prostibaserte opplæringstiltak og kan bekrefte den positive betydningen av slike, også for faglige opplegg som gir uttelling i studiepoeng. Det er god grunn til å videreutvikle slike satsinger, både med tverrfaglig og profesjonsorientert profil. Samtidig bør man være våken for varierende motivasjon og faglig gjennomføringsevne dersom kompetansetiltak i vesentlig grad blir noe arbeidsgiver pålegger grupper av ansatte, framfor noe som initieres ut fra den enkeltes faglige interesse og engasjement. For utvikling av yrkesidentitet, kompetanse og faglig engasjement i et livslangt perspektiv, er det avgjørende at det finnes et bredt tilbud om faglig fordykning knyttet til studier og samlinger på nasjonalt nivå.

### **14. Konferanser og fagdager på bispedømmenivå må opprettholdes på samme nivå som i dag.**

-

### **15. Kommentar**

-

### **16. Antall nasjonale åpne og frivillige konferanser og fagdager må reduseres.**

## 17. Kommentar

På generelt grunnlag er det viktig å vurdere antallet åpne fagdager og konferanser opp mot hensynet til faglig og strategisk nytteverdi, ressursbruk og miljømessig belastning. Samtidig har det stor verdi å kunne møtes til faglig utvikling og inspirasjon på tvers av vanlige arbeidsfellesskap. Større møteplasser åpner også samarbeidsarenaer mellom Den norske kirke og andre tros- og kirkesamfunn.

## 18. Det må tilrettelegges for mer digital læring gjennom f.eks. videomøter, webinarer og streaming.

Enig

## 19. Kommentar

På generelt grunnlag mener vi det er viktig å øke digitale møte- og undervisningsformer av hensynet til tidsbruk, ressursbruk og miljøbelastning.

## 20. Bør det gjøres andre endringer i hvordan man driver fagutvikling for ansatte i Den norske kirke

Vi erfarer at viktig læring finner sted både gjennom innarbeidete tiltak prostnivå, bispedømmenivå og nasjonalt. Det fremgår blant annet av kartlegginger foretatt med jevne mellomrom blant alle landets prester. Tilretteleggingen av etter- og videreutdanning (EVU) har historisk sett hatt høyere prioritert for denne enn for andre tjenestegrupper. Selv om man tar høyde for at behov og interesser for EVU vil variere mellom de enkelte tjenestegrupper, bør det være et mål at ressurser og ordninger styrkes også for andre. Tverrfaglige tiltak kan være hensiktsmessig, samtidig som man må ha målrettede tilbud som styrker kompetanse og motivasjon innenfor den enkelte faggruppe. En grunnleggende læring og fagutvikling finner også sted gjennom det daglige, kollegiale samarbeidet om oppgaveutførelsen. Graden av utbytte vil variere med organisering, samhandling, prioritering av tid, relasjoner, kultur osv. Vi mener det ligger et potensial i en videre systematisering av utviklings- og læringsprosesser i menigheten og viser i denne forbindelse til forskning på Stab, samarbeid og trosopplæring i regi av Sandsmark og Holmquist: <https://www.mf.no/kom/forskning/forskning-pa-trosopplaeringsreformen/prosjekt-3>

## 21. Alle organer driftet av kirkefagforvaltningen må tilby medlemmer å delta gjennom videoløsning (Egne regler gjelder for folkevalgte organer i Den norske kirke).

Enig

## 22. Kommentar

Vi mener det generelt sett er viktig å øke digitale møte- og undervisningsformer av hensynet til tidsbruk, ressursbruk og miljøbelastning.

## 23. Bør det gjøres andre endringer i organer som driftes av kirkefagforvaltningen?

Det er grunn til å ta en gjennomgang av organer som driftes av kirkefagforvaltningen med tanke på reduksjon og effektivisering av forvaltningen. Den norske kirke bør ha god kontakt med andre samfunnsaktører, men bør kritisk gjennomgå på hvilken måte denne kontakten vedlikeholdes. Det er grunn til å spørre om det er mer effektive og målrettede måter å ivareta dette på enn gjennom deltakelse i eksterne organer.

**24. Flere av dagens godkjenningsordninger må erstattes med regelverk med forhåndsgodkjente alternativer.**

Enig

**25. Kommentar**

Den norske kirke bør sørge for nødvendig rapportering gjennom effektive administrative rutiner. Rapporteringen bør være enkel å utføre, og vil kunne være et målrettet og konstruktivt bidrag til refleksjon og videreutvikling i de ulike deler av kirken. Et godt datamateriale er vesentlig både for forskning og utvikling, og for å tydeliggjøre kirkens rolle i samfunnet.

**26. Bør det gjøres andre endringer innen saksbehandling, rapportering og godkjenninger i Den norske kirke?**

-

**27. Flere fagdager og konferanser som i dag arrangeres av bispedømmene og Kirkerådet bør overlates til faglige aktører tett på Den norske kirke, som utdanningsinstitusjoner, institutter eller organisasjoner**

Enig

**28. Kommentar**

For å oppnå best mulig utnyttelse av kirkens ressurser, bør man kunne sette bort oppgaver som godt kan løses av andre. Forsknings- og utdanningsinstitusjoner har i dag kompetanse på en rekke kirkefaglige områder og vil kunne bidra særlig ved gjennomføring av fagdager og konferanser. Det er samtidig viktig at kirken har egne fagpersoner som kjenner medarbeideres kompetansebehov, kan fylle en bestillerrolle og koordinere tiltak.

**29. Bør andre oppgaver som utføres av kirkefagforvaltningen overlates til andre aktører?**

I Norge har vi god erfaring med at oppgaver utføres av «spesial-tropper» på vegne av hele kirken, selv om det ikke alltid har vært initiert av kirkelige organer. Det gjelder både innen diakoni, misjon, trosopplæring, kultur/musikk, og utdanning. Det vil være tjenlig for alle parter å bygge videre på disse tradisjonene. Kirkefagforvaltningen ved kirkerådet og bispedømmerådene vil da naturlig være koordinatører og bindeledd overfor ulike nivå og dele av kirken, i samarbeid med slike eksterne aktører. Vi støtter tanken om at enkelte faglige oppgaver og veiledning innenfor større områder som ett eller flere bispedømmer også kan utføres av personer som arbeider i soknet. Det er personenes kompetanse og egnethet som må være avgjørende, og at det blir en forutsigbar avtale med arbeidsgiver og arbeidstaker. Det vil være naturlig at lokalt ansatte som inngår i en slik rolle også blir inkludert i et faglig nettverk på sitt fagfelt.

**30. Har du andre kommentarer til rapporten?**

Den norske kirke befinner seg i endringstider som utfordrer til fornyelse på ulike plan, også i kirkefagforvaltningen. Den fremlagte gjennomgangen med mandat og utredning setter søkelys på viktige målsettinger når den etterspør faglighet og forvaltning som bidrar til læring, samhandling, innovasjon på ulike nivå. Utredningen viser til at den ikke drøfter alle spørsmålsstillinger fra mandatet like inngående. Det innebærer at det er spørsmål som fortjener videre oppmerksomhet. Vi ser det som ønskelig at den videre drøfting og utvikling på området skjer i nært samspill mellom fagmiljø i kirken og academia – med gjensidig utnyttelse av ressurser og kompetanse. MF vitenskapelig høyskole, og andre utdanningsinstitusjoner, har erfaring og kapasitet innenfor forskning, utvikling, utredning og formidling som vil være en ressurs for kirken, også fremover.