

# HØRINGSSVAR

## Veivalg for fremtidig kirkeordning

Opplysninger om høringsinstansen:

Navn på menighet/kirkelig fellesråd/organisasjon: **Det teologiske Menighetsfakultet**

Adresse: Pb 5144 Majorstua, 0302 Oslo

Kontaktperson: Vidar L. Haanes

## Veivalg for fremtidig kirkeordning

### Innledning

MF har mottatt høringsdokumentet «Veivalg for fremtidig kirkeordning» fra Kirkerådet, og gir med dette sin uttalelse. Saken har vært drøftet i læreutvalget (fast ansatte teologiske lærere som er medlemmer i Den norske kirke).

Arbeid med fremtidig kirkeordning er en oppfølging av blant annet endringene i Grunnloven § 16, der det nå heter at: «Den norske kirke, en evangelisk-luthersk kirke, forblir Norges folkekirke og understøttes som sådan av staten. Nærmere bestemmelser om Kirkens ordning fastsettes ved Lov.» Høringen er hovedsakelig basert på føringer og hovedprinsipper fra KM-vedtak 8/07 - *Hovedprinsipper og føringer for utarbeidelse av kirkeordning for Den norske kirke*, andre Kirkemøte-vedtak det seneste tiåret, samt innspill fra refleksjonsprosessen i 2012-2013. På bakgrunn av innværende høring skal saken fremmes for Kirkemøtet i 2016. Høringen handler om fase II i reform av kirken, med virkning fra 2020, og forutsetter at forvaltningsreformen, med virkning fra 2017, er gjennomført.

Disse prosessene som nå foregår i forlengelse av endringer i Grunnloven er en avgjørende og historiske hendelse for kirken og samfunnet som helhet. Det er derfor viktig at de ulike valg utredes og drøftes grundig, og det tas nødvendig tid for at alle involverte blir hørt. Det er også krevende å ha en reformprosess i to faser som er såpass tett og innvevd i hverandre. Samtidig som vi mener det er nødvendig med endringer, vil vi påpeke at det også er vesentlig at det er en kontinuitet, slik at kirkens institusjonelle organisering ikke endres på en måte som påvirker det enkeltes kirkemedlems opplevelse av tilhørighet, eller de ansettes behov for trygghet i arbeidsforholdet. Man må påse at det ikke blir uheldige virkninger når det gjelder Den norske kirkes mulighet og evne til å ivareta sine oppgaver som en åpen folkekirke.

MF mener at høringsdokumentet på en god måte reflekterer at arbeidet med kirkeordning må skje ved at mange hensyn må vurderes og veies mot hverandre. Dette synliggjøres blant annet ved kompleks indre sammenheng mellom spørsmålene som stilles. Når høringen nå er lagt opp som enkeltspørsmål vil det i neste omgang være en nødvendig oppgave å komme frem til en samlende og sammenhengende løsning. Vi har i vår uttalelse forsøkt å tenke en mulig helhetlig løsning. Vi er spesielt opptatt av forståelsen av den lokale kirke, ivaretagelse av alle kirkens ansatte og det teologiske tilsynet, samtidig som vi svarer på de enkelte spørsmål. Før vi går inn på enkeltspørsmål har vi noen kommentarer til helheten og teologisk premisser for våre svar.

## **A. Teologiske og ekklesiologiske premisser**

MF ser det som viktig at arbeidet med en fremtidig kirkeordning bygger på en teologisk forståelse av kirkens identitet og oppdrag som er forankret i den lutherske tradisjon. Det betyr imidlertid ikke at en kan trekke enkle slutninger fra teologisk kirkeforståelse (ekkleziologi) til hvordan kirken skal organiseres. Selv om teologien kan gi visse rammer og sette visse grenser for hvordan en kirke kan organiseres, er det også et stort rom for pragmatiske overveielser. Kirkeordningen må også balansere hensynet til tradisjonen mot hensynet til konteksten. Mens hensynet til tradisjonen representerer en forankring i kirkens historie og i dens akkumulerte erfaring, representerer hensynet til konteksten behovet for å finne former som svarer til behovene i den tid man lever i. Et eksempel på et spørsmål der en slik avveining har gjort seg gjeldende, er utviklingen av det kirkelige demokrati, som både bygger på elementer i den kirkelige tradisjon, men som samtidig innebærer nye elementer.

I luthersk sammenheng har man i stor grad sett på kirkelig organisering som et adiaforon, uten klare teologiske føringer. Dette har imidlertid ikke bare teologiske årsaker, men hadde også sammenheng med reformasjonens historiske utvikling, der konge- og fyrstemakten raskt ble den

som tok ansvar for å organisere og styre kirken. I vekslende former har Kongens og statens styring vært en bærebjelke i organiseringen av Den norske kirke. I en situasjon der denne styringen avvikes, utfordres man til å tenke gjennom både kirkeforståelse og kirkelig organisering på nye premisser. Det bør skje både gjennom å gripe tilbake til sentrale teologiske anliggender i reformasjonens og gjennom å orientere seg økumenisk.

Et sentralt anliggende for reformasjonen var å forstå kirken ut fra nådemiddelforvaltningen som dens grunnleggende funksjon. Det kommer bl.a. til uttrykk i Confessio Augustana artikkel VII, der kirken forstås som «forsamlingen av de hellige, der evangeliet forkynnes rent og sakramentene forvaltes rett». Dette perspektiv innebærer en ekklesiologisk prioritet til den lokale menighet som det sted der kirkens grunnleggende kjennetegn finnes. I luthersk tradisjon har det også betydd en tanke om en viss autonomi for den lokale menighet, noe som bl.a. kom til uttrykk i Luthers skrift «At en kristen forsamling eller menighet har rett og makt til å bedømme enhver lære og til å kalle, innsette og avsette lærere». I tråd med det Luther her hevdet, hadde menighetene i Den norske kirke rett til selv å kalle sine prester, inntil kallsretten ble overtatt av Kongen i forbindelse med innføringen av eneveldet i 1660. For kirkeordningen innebærer dette at kirken må organiseres på en slik måte at den lokale menighet settes best mulig i stand til å utføre sine grunnleggende oppgaver, og at menigheten i dette må ha betydelig grad av selvstendighet og avgjørelsesmyndighet.

At den enkelte menighet som forsamlingen om Ord og sakrament er fullt og helt kirke, betyr likevel ikke at den enkelte menighet kan være menighet alene, men at den hører sammen i fellesskapet av menigheter i den universelle kirke. Denne tilhørighet til den ene kirke kommer til uttrykk ved at menighetene er forpliktet på hverandre og ved at denne forpliktelsen får organisatoriske konsekvenser. Kirkeordningen i luthersk tradisjon har derfor aldri vært rent kongregasjonalistisk, selv om den enkelte menighets forpliktelse på sentrale strukturer har variert betydelig. Den fremtidige kirkeordning for Den norske kirke er nettopp det sted der det framtidige forhold mellom menigheter og kirkesamfunn blir regulert, og myndighetsfordeling mellom nivåer og instanser er derfor et viktig tema. Den norske kirke bindes i dag sammen både av et episkopalt og et synodalt element, og det er gode teologiske grunner for at disse videreføres og videreutvikles. Det episkopale elementet ivaretar gjennom bispetjenesten behovet for tilsyn i kirken. Det synodale elementet gjennom kirkelige rådsorganer på ulike nivået ivaretar en forankring av kirkestyret i det allmenne prestedømmet. Gjennom økumeniske prosesser, bl.a. representert ved Porvoo-avtalen, har betydningen av tilsynstjenesten fått økt oppmerksomhet. Samtidig, gjennom den kirkelige demokratireformen med bl.a. bruk av direkte valg til bispedømmeråd og Kirkemøte, har verdien av kirkemedlemmenes innflytelse i kirkestyret fått økt oppmerksomhet.

Med bakgrunn i Den norske kirkes egenart og historie er det vesentlig at det legges til rette for bred deltakelse og balansert maktfordeling innenfor kirkens liv og ledelse. Dette gjelder både mellom lekfolk og vigslede, men også mellom frivillige og ansatte, mellom kompetanse og representativitet, mellom lokalmenigheten og overordnet enhet på regionalt og nasjonalt nivå. Vi vil understreke at organisatoriske endringer ikke bør føre til redusert innflytelse for lokalmenighetene, med en kirkelig sentralisering som konsekvens. Dette er et grunnleggende premiss for våre svar på de konkrete spørsmål.

Forståelsen av kirken som forsamlingen rundt Ord og sakrament innebærer i luthersk tradisjon også nødvendigheten av prestedtjenesten som en vigslet tjeneste med å forkynne evangeliet og forvalte sakramentene. I den senere tid har Den norske kirke også understreket betydningen av andre vigslede tjenester med ansvar for viktige aspekter ved kirkens identitet og oppdrag. Et grunnleggende synspunkt i arbeidet med kirkeordningen må være at den legger til rette for at prestedtjenesten og andre vigslede tjenester får virke i samsvar med det oppdrag som er gitt i vigslingen, noe som også forutsetter en tilstrekkelig grad av selvstendighet i arbeidet. Samtidig er det viktig å understreke at de vigslede tjenestene og andre tjenester hører til i fellesskapet av tjenester i lokalmenigheten. De vigslede tjenester betjener ikke menigheten på vegne av bispedømme eller nasjonalkirke, men er tjenester som hører til i menigheten. Det er et grunnleggende synspunkt som kan ha konsekvenser både for spørsmålet om prestens lederrolle for menighetens virksomhet, og for spørsmålet om plasseringen av arbeidsgiveransvaret for vigslede medarbeidere.

Når vi sier at kirkeordningen i luthersk sammenheng ikke et bekjennelsesspørsmål, men et hensiktsmessighetsspørsmål må vi samtidig fremheve at hensikten med ordningen er nært knyttet til kirkens selvforståelse og oppdrag og som sådan et teologisk spørsmål.

Kirken som forstår seg selv som en «bekjennende, åpen, tjenende og misjonerende folkekirke» må spørre om ordningene fremme denne selvforståelsen. Folkekirkebestemmelsen har en særlig tyngde gjennom ordlyden i Grunnlovens nye paragraf 16. Den teologiske forankringen av kirkens folkekirkelighet kan blant annet knyttes til et av kirkens klassiske kjennetegn («én, hellig, allmenn og apostolisk») nemlig at den er «allmenn», og kommer til uttrykk som et gjensidig og likeverdig felleskap i forskjellighet. Ut fra en slik forståelse blir det viktig at kirkeordningen gir rom for likeverdig deltakelse og stor grad av tilgjengelighet. En folkekirke er (slik det sies på s. 18 i høringsdokumentet) en kirke som «er forpliktet overfor hele samfunnet», med en inviterende

og tjenende holdning i respekt for det tros- og livssynmangfold som finnes der. En kirkeordning bør fungere slik at folk i Norge i størst mulig grad kan erfare at Den norske kirke er til gagn for dem selv og for samfunnet som helhet.

En kirkeordning har, som enhver institusjons- eller organisasjonsstruktur, minst to praktiske funksjoner: Den skal sette kirken i størst mulig grad i stand til å *virkeliggjøre* sin visjon, utføre sitt oppdrag. Og den skal i seg selv *kommunisere* innad og utad hvem kirken er og vil være til for. Kommunikasjonssiden ved dette betyr at også representative og symbolske funksjoner må tillegges vekt. Et gjennomgående anliggende for hele kirkeordningen kan være å stille spørsmålet: Hvordan framstår en kirke som forstår seg selv som en bekjennende, åpen, tjenende og misjonerende folkekirke, som allmenn, og som et gjensidig og likeverdig fellesskap?

### **Fra prinsipper til praktiske løsninger**

Vi kan ikke trekke direkte og enkle slutninger fra en teologisk kirkeforståelse til hvordan kirken skal organiseres. Det gjelder å finne egnede løsninger ut fra den kontekst man er i og de oppgaver som skal løses. Et omdreiningspunkt i de veivalg man nå står overfor er hvordan man vil tilrettelegge arbeidsgiveransvaret. Hvordan man svarer på dette spørsmålet vil i stor grad få innvirkning på svarene på mange av de andre spørsmålene. MFs læreutvalg er enig om at det er et mål at alle som arbeider i den lokale kirke skal ha samme arbeidsgiver. Det er imidlertid uenighet om det er mest tjenlig at alle blir ansatt på bispedømmenivå eller på et justert fellesrådsnivå/prostinivå. Når vi sier fellesråd-/prostinivå er det en forutsetning at dette ikke er en direkte videreføring av fellesrådet slik vi kjenner det i dag. I et slikt fremtidig råd må man blant annet sikre at det er nødvendig teologisk kompetanse, at det blir et egnet geografisk område og at prostene får en sentral rolle i rådet. For å tydeliggjøre at dette er noe nytt kunne det være mer nærliggende å betegne dette nye rådet som prostiråd. Vi tenker da at man tilpasser prostiene til dette nivået, og at det i størst mulig grad også blir sammenfallende med fremtidens kommunestørrelse. Ut fra en slik forståelse av et justert fellesrådsnivå mener flertallet at arbeidsgiveransvaret bør være på dette nivå. Et stort mindretall av MFs læreutvalg, blant annet bestående av de som selv har vært i kirkelig tjeneste eller er knyttet til praktikum, mener det vil være mest tjenlig at bispedømmerådet er arbeidsgiver, men med en utstrakt grad av delegasjon.

Svarene på de enkelte spørsmålene nedenfor er gjort ut fra en helhetsvurdering på grunnlag av flertallets vurdering av arbeidsgiveransvaret.

## C. Svar på de enkelte spørsmålene:

### 1. Bør det gjøres endringer i fordelingen av oppgaver og myndighet mellom lokalt, regionalt og nasjonalt nivå? I så fall hvilke og hvorfor?

*MF støtter Kirkerådets (B) om at oppgave- og myndighetsfordeling mellom de ulike nivåer bør justeres slik at den lokale kirke styrkes.*

Vurdering: Et premiss for de siste års arbeid med utviklingen av kirkeordningen er å sikre soknets selvstendighet som en del av Den norske kirke, som i dag («Staten og Den norske kirke – et tydelig skille», side 22-23). Spørsmålet om soknets status er også fulgt opp gjennom en rekke vedtak i Kirkemøtet der denne selvstendigheten bekreftes.

### 2. Deler høringsinstansen Kirkerådets vurdering om at dagens finansieringsordning er den beste til å sikre en bred folkekirke?

*MF støtter Kirkerådets vurdering om at fortsatt finansiering av Den norske kirke over kommunale og statlige budsjetter er den beste til å sikre en bred folkekirke med tilstedeværelse i alle lokalsamfunn.*

Vurdering: Dagens finansieringsordning med samvirke mellom stat, kommune og kirke på nasjonalt, regionalt og lokalt nivå har vist seg å fungere godt.

### 3. Dersom dagens finansieringsordning for Den norske kirke faller bort, hvilken ordning vil høringsinstansen gå inn for? Begrunn synspunktet.

*MF støtter Kirkerådets vurdering og mener at en allmenn livssynsavgift er den beste ordningen for å ivareta Den norske kirkes karakter som folkekirke hvis dagens finansieringsordning skulle falle bort.*

Vurdering: En slik ordning vil sikre likebehandling mellom ulike tros- og livssynssamfunn, og man unngår at de settes opp mot hverandre eller at det blir et direkte økonomisk insitamant for medlemskap/ikke medlemskap.

#### **4. Hvordan kan kirkestrukturen forenkles for at knappe ressurser kan bli rasjonelt utnyttet?**

*MF antar det vil være potensiale for rasjonalisering ved å få et samlet arbeidsgiveransvar for alle som arbeider i den lokale kirke.*

Vurdering: Oppgaver, ressurser og beslutningsmyndighet må fordeles slik at soknet i størst mulig grad får den kapasiteten som trengs for å ivareta det daglige liv og den utadrettede virksomheten i lokalmenigheten.

#### **5. Har høringsinstansen synspunkter på kriteriene for soknestørrelse og sokneinndeling i en fremtidig kirkeordning?**

*MF støtter Kirkerådets vurdering av at soknet fortsatt skal være den grunnleggende enhet i Den norske kirke og at kirkeordningen bør fastsette visse kriterier for en hensiktsmessig størrelse på sokn, men at en fullstendig gjennomgang bør skje senere.*

Vurdering: Ved vurdering av størrelse på sokn bør man blant annet ha en sosiologisk tilnærming og vurdere hva som er naturlig enhet i samfunnet for den type virksomhet som kirken driver. Naturlige spørsmål å stille vil da blant annet være: Hva er naturlig samlingssted for barn og unge i trosopplæringen? Hva er naturlig enhet for å få til et godt samvirke mellom ansatte og frivillige? Hva er egnet enhet for deltakelse på gudstjeneste? På grunn av de store geografiske og demografiske forskjellene i landet bør en ny kirkeordning sikre både faste rammer og en tilstrekkelig fleksibilitet for tjenlig sokneinndeling. Det kan også være aktuelt å sondre mellom menighet som forsamlingen om ord og sakrament og soknet som en organisatorisk enhet. Ved en eventuell endring av soknegrensene må man både spørre etter hva som er tjenlig for menighetslivet og hva som kan være tjenlig for å sikre en egnet organisatorisk enhet. Uansett kriterier for inndeling av sokn mener vi det er rimelig at de berørte menigheter/sokn skal få avgjørende innflytelse på valg som bli tatt.

#### **6. Bør ordningen med to organer for soknet (menighetsråd og fellesråd) videreføres?**

*MF støtter flertallet i Kirkerådet (alternativ A) og mener at ordningen med to organer for soknet bør videreføres.*

Vurdering: Det er viktig at soknet er grunnenheten, med myndighet og ansvar for virksomheten. Samtidig ser vi det som tjenlig at det er et organ på vegne av soknene som ivaretar administrative og økonomiske oppgaver.

**7. Hvis ordningen videreføres: På hvilket nivå bør fellesorgan for flere sokn ligge (kommunenivå eller annet nivå, f.eks. prostinivå eller bispedømmenivå)?**

*MF mener at ordningen med fellesråd bør være på et så høyt nivå som kan sikre best mulig kompetanse og profesjonell behandling på sine saksfelt, og samtidig så lavt at det oppleves som nært og relevant for de som arbeider i soknet. På grunn av finansieringsordningen vil det være mest tjenlig at fellesrådet legges på kommunenivå. Ved ev små kommuner bør man tilstrebe et prostinivå (samarbeid mellom flere kommuner).*

Vurdering: Erfaringen med prosti tilsier at dette kan være en egnet enhet for personalforvaltning, og kan være hensiktsmessig størrelse for et nytt fellesråd. Det kan da være naturlig å betegne dette som et prostiråd, for å tydeliggjøre at det er noe nytt. Man må også sikre kontakt og samarbeid med kommunen, så lenge vi har dagens finansieringsordning. Den bebudede kommunereformen kan være utgangspunkt for justering av fellesorganet. Det optimale vil være at det justerte fellesrådsområde og prosti blir sammenfallende.

**8. Hvis ordningen videreføres: Bør det gjøres endringer i oppgavefordelingen mellom menighetsråd og fellesråd?**

*MF mener det normalt bør være menighetsrådet som har virksomhetsansvaret, mens fellesrådet er et organ som har ansvar for administrative oppgaver og forvaltning på soknets vegne og legger til rette for soknets virksomhet.*

Vurdering: I den fremtidige kirkeordningen ser vi det som avgjørende at de organer som får ansvaret for virksomheten må ha tilgang til kompetanse og ressurser for å utøve den daglige ledelse. Fellesrådet bør ha ansvar for å legge til rette for tjenlige rammene for virksomheten i det enkelte sokn, blant annet ressurser for daglig leder. I soknet bør flest mulig ressurser knyttes til å utføre kirkelige tjenester og drive menighetsutviklende og utadrettet arbeid.



## **9. Bør all virksomhet i soknet underlegges styrings- og ledelsesansvaret til soknets organer?**

*MF støtter Kirkerådets flertallsvurdering (1A) og mener at all virksomhet i soknet bør inkluderes i styrings- og ledelsesansvaret for soknets organer. Det bør etableres ordninger for daglig ledelse som også inkluderer prestedtjenesten.*

Vurdering: Som høringsnotatet påpeker fungerer den nåværende ordningen med daglig leder for menighetsrådenes virksomhet bare delvis, eller at det ikke er daglig leder. Derfor mener vi at en nærværende og samlende ledelse av lokalkirkens virksomhet må legges til en person som har sitt daglige virke knyttet til soknet. Prestetjenestens selvstendighet i tjenesten med ord og sakrament er underlagt biskopens tilsyn og ledelse. Denne selvstendigheten uttrykkes i prestenes tjenesteordning. For å sikre at prestedtjenesten utøves i samsvar med vigslingens forutsetninger og forpliktelser, forutsetter vi at tjenesteordning for menighetsprester ikke er til gjenstand for endring i lokale styringsorganer.

## **10. Hvordan bør daglig ledelse for virksomheten i soknet organiseres?**

*MF støtter Kirkerådets flertallsvurdering (2A) og mener at presten kan, men ikke må, gis rolle som daglig leder i en fremtidig kirkeordning.*

Vurdering: Det kan anføres gode grunner til at soknepresten bør være daglig leder i soknet, ikke minst for å oppnå en mest mulig integrert ledelse. Dersom soknepresten er daglig leder må man vurdere nærmere om denne kan sitte i menighetsrådet med stemmerett, eller om biskopen bør oppnevne en annen prest i soknet til å ha denne rollen. Variasjoner i lokale forhold og den enkeltes prests lederkompetanse taler for at det bør være fleksibilitet i valg av daglig leder. Andre personer kan være mer egnet til denne rollen enn presten. Vi tenker det er naturlig at det er en kirkefaglig kompetent og vigslet person som er underlagt biskopens særlige tilsyn som er daglig leder.

## **11. Hvilken rolle bør biskopen ha i en fremtidig kirkeordning?**

*MF støtter Kirkerådets mindretallsvurdering (B) om at biskopens tilsynsfunksjon bør utvikles og tydeliggjøres både overfor prester og andre vigslede medarbeidere. Biskopen kan, men må ikke nødvendigvis utøve arbeidsgiverfunksjoner overfor prestene.*

Vurdering: Vi viser her til biskopens generelle tilsyn for menigheten som helhet, og dermed alle ansatte (se tjenesteordning for biskoper). Dette får blant annet konsekvenser for godkjenning av virksomhetsplaner. Samtidig tenker vi at biskopen bør ha et forsterket og særlig tilsynsansvar overfor alle vigslede medarbeidere. . Man må så sikre at tilsynet har tilstrekkelige redskaper og virkemidler (se sp 12).

## **12. Hvilke virkemidler bør biskopen ha for å kunne ivareta tilsynet på en god måte?**

*MF mener at biskopen bør medvirke i tilsettingsprosessen for alle vigslede, og få et ansvar også for deres kompetanseutvikling. Man bør også vurdere å spisse tilsynsmyndigheten gjennom å forstå vigsling også som autorisasjon.*

Vurdering: I tillegg til virkemidlene i Ord og sakrament, og i myndigheten til å treffe beslutninger om ordinasjon /vigsling, tjenestebrev etc., bør biskopen medvirke i tilsettingsprosessen til alle vigslede. Det kan skje ved utvelgelse av aktuelle søkere til intervju eller uttalelse overfor tilsettingsorganet. I tillegg kan man praktisere ordinasjonen/vigslingen også som en autorisasjon, jf. «retten til å utføre prestedtjeneste». At biskopen i sterkere grad får ansvar for å bidra til alle de vigsledes faglige utvikling og fordypning ser vi som en naturlig del av tilsynet, og er i tråd med den rollen Bispemøtet allerede har overfor prestene. At biskopen har et særlig tilsyn for de vigslede må ikke være til hinder for at videreutdanning og kursvirksomhet også kan samordnes med andre ansatte, slik det for eksempel vil være naturlig innen trosopplæringen.

## **13. Hvordan bør utpeking av biskoper skje i en fremtidig kirkeordning?**

*MF støtter flertallsvurderingen i Kirkerådet (A), om at det innføres en ren valgordning for biskoper.*

Vurdering: En ren valgordning slik vi kjenner fra våre naboland, med mulighet for to valgonganger, tenker vi vil være en tjenlig ordning. En opplagt fordel med en slik ordning er at saken blir endelig avgjort ved opptelling. En slik ordning vil sikre at den som blir biskop har minst 50 % oppslutning, noe som ikke er tilfelle i dagens system. Ved ev innføring av ren valgordning må man gjennomgå hvem som skal ha stemmerett og hvordan prosedyren skal være. Et argument mot en ren valgordning, og for en tilsetting i et kirkelig organ, er at det i et tilsettingsorgan vil være lettere å kunne foreta en vurdering ut fra helhetlige hensyn i

sammensetning av bispekollegiet. Uansett hvordan biskoper utpekes er det viktig å ivareta biskopenes selvstendige rolle.

#### **14. Bør bispedømmerådet opprettholdes som rådsorgan på bispedømmenivå, og hva skal i så fall være bispedømmerådets rolle i kirkestrukturen?**

*MF støtter Kirkerådets flertallsforslaget (A) om at bispedømmerådet opprettholdes som demokratisk valgt organ og at bispedømmerådets oppgaver må vurderes i lys av plasseringen av arbeidsgiveransvaret.*

Vurdering: Samvirket mellom vigslede tjenester og folkevalgte organ med beslutningsmyndighet har vært et sentralt premiss i samvirkemodellen mellom vigslede og valgte ledere og i utviklingen av kirkeordningene fram til nå. Det er naturlig å videreføre en slik modell. Det er også et poeng av delegater til Kirkemøtet møtes på bispedømmenivå og har ledelsesoppgaver mellom de årlige Kirkemøter.

#### **15. Hvilke oppgaver bør i så fall legges til bispedømmerådet?**

*MF mener at, ansvar for fordeling av stillingsressurser mellom soknene og ansvar for faglige støttefunksjoner legges til bispedømmerådene, i tillegg til at rådet kan ha viktige strategiske funksjoner i samvirke med biskopen.*

Vurdering: Det vil også i fremtiden være behov for regionale vurderinger og strategiske valg for kirkens videre utvikling i området. Det er da naturlig at bispedømmerådet er et strategisk organ, med formell beslutningsmyndighet med innflytelse på utviklingen av kirken i bispedømmet. Det innebærer blant annet beslutningsmyndighet om størrelse på sokn og prosti/fellesrådsområder (om det ikke blir sammenfallende med kommunen.)

Det vil også være naturlig å ha støttefunksjoner og ivareta faglig etter-/videreutdanning på et regionalt nivå som har et relativt stort antall ansatte.

#### **16. Bør alle ansatte ha den samme arbeidsgiver og hvilket organ bør dette i så fall være?**

*MF (flertallet i læreutvalget) støtter Kirkerådets mindretallsvurdering (B) om at arbeidsgiveransvaret for alle kirkelig tilsatte som arbeider i soknet legges til justert fellesråd og at det forutsettes at det etableres bærekraftig størrelse på fellesrådsområdene og at biskopens*

*innflytelse på tilsetting og ledelse av prestetjenesten og andre vigslede medarbeidere sikres i tilstrekkelig grad.*

*Et stort mindretall i læreutvalget, inkludert praktikumslærerne, støtter Kirkerådets flertallsvurdering (A) om at arbeidsgiveransvaret for alle som arbeider i soknet legges til bispedømmerådet.*

Vurdering: En del av MFs læreutvalg fremhever at et utvidet fellesråd/prostiråd på en god måte vil sikre samvirke og ledelse mellom alle stillingskategorier, og at alle som arbeider i soknet er en enhet. Ved at ansvaret legges på et slikt nivå sikrer man at det er såpass stor enhet at det kan bli en profesjonell personalbehandling. Dette kan kombineres med at biskopen får reell innflytelse på tilsetting og tilsyn av vigslede medarbeidere (se kommentarer til sp.12). Vi tenker oss at prosten er en del av tilsettingsorganet.

En annen del av læreutvalget, inkludert praktikumslærerne, mener at en plassering av arbeidsgiveransvaret på bispedømmenivå vil sikre en kontinuitet for prestene, samtidig som man får sikret felles arbeidsgiveransvar. Hvordan man i praksis skal delegere til andre organer må da eventuelt vurderes nærmere.

**17. I hvilken grad bør arbeidsgiverfunksjoner fordeles på de ulike organer? (Biskopen regnes i denne sammenheng som et organ).**

*MF mener at visse arbeidsgiverfunksjoner kan fordeles på ulike organer, men at arbeidsgiveransvaret bør samles til ett organ som opptrer på vegne av soknet.*

Vurdering: Ulike arbeidsgiverfunksjoner kan ivaretas av andre organer enn de som har det utøvende arbeidsgiveransvaret. F.eks. bør tjenesteordninger for vigslede medarbeidere vedtas av Kirkemøtet, og utøvelse av daglig ledelse skjer i soknet. Menighetsrådet bør ha reell innflytelse på ansettelse for de som skal arbeide i soknet og også ha innflytelse på utøvelse av arbeidet, ved vedtak av virksomhetsplaner. Biskopen vil utøve enkelte arbeidsgiverfunksjoner ved å ha ansvar for faglig utvikling av vigslede medarbeidere. En slik fordeling av ulike arbeidsgiverfunksjonene mener vi kan kombineres med en enhetlig daglig ledelse av soknet, og at alle medarbeidere i soknet har samme arbeidsgiver og tilsettingsorgan.

**18. I hvilken grad bør det åpnes opp for lokale og regionale variasjoner i organiseringen av arbeidsgiveransvaret?**

*MF mener at det innenfor gitte rammer vil være ønskelig med rom for lokale variasjoner og tilpasninger i organiseringen, særlig ut fra geografiske og demografiske hensyn.*

Vurdering: En fremtidig organisering bør bygge på hovedprinsipper, men samtidig ha en fleksibilitet som gir best mulig ressursutnyttelse og vilkår for dynamisk utvikling av kirkens liv i ulike deler av landet.

**19. Hvordan bør man på best mulig måte ivareta særpreget til prestetjenesten og andre vigslede tjenester?**

*MF mener at særpreget til alle de vigslede og ordinerte tjenester best kan ivaretas ved at ordningen med egne tjenesteordninger for vigslede stillinger fastsettes av Kirkemøtet, og at biskopene får ansvar for å tilrettelegge etter- og videreutdanning for alle ordinerte/vigslede tjenester.*

Vurdering: Ordinasjonen/vigslingen innebærer et gjensidig ansvar i forholdet mellom biskopen og den enkelte medarbeider som må få noen praktiske konsekvenser. Hvis det er en samordning av arbeidsgiveransvaret og tilsetting skjer i et annet organ enn bispedømmerådet, kan biskopen (og dennes rådgivere) allikevel ha ansvar for å legge til rett for videre- og etterutdanning.

**20. Har høringsinstansen synspunkter på Kirkemøtets rolle i kirken?**

*MF gir sin tilslutning til Kirkerådets vurdering om at Kirkemøtet videreføres som Den norske kirkes øverste representative organ, samtidig som det legges opp til klare ansvarsforhold mellom de ulike sentralkirkelige og regionale organer.*

**21. Har høringsinstansen synspunkter på hvordan Kirkemøtet skal settes sammen?**

*MF mener at man bør vurdere om Kirkemøtets sammensetning i større grad enn nå bør gjenspeile medlemstallet i de ulike bispedømmene.*

Vurdering: Kirkemøtet bør fortsatt sammensettes ut i fra prinsippet om at organet skal utføre sine oppgaver i samvirke mellom demokratisk valgte leke kirkemedlemmer og representanter for prestedtjenesten. Biskopene og et visst antall prester bør fortsatt være medlemmer av Kirkemøtet med stemmerett. Ordningen med andre kirkelige tilsatte bør tas opp til vurdering. Det er imidlertid gode grunner til å vurdere om Kirkemøtets sammensetning i større grad enn i dag bør gjenspeile medlemstallet i de ulike bispedømmene. Det blir mer aktuelt når Kirkemøtet i fremtiden i større grad blir et forvaltningsorgan med fordeling av ressurser mellom ulike regioner og virksomhetsområder. En variert representasjon i Kirkemøtet kan skje enten ved at det også blir variasjon i antall medlemmer i bispedømmerådene, eller ved at det er direkte valg til Kirkemøtet, uavhengig av valg til bispedømmeråd.

## **22. Har høringsinstansen synspunkter på Bispemøtets oppgaver og rolle i kirkeordningen, herunder forholdet til Kirkemøtet og Kirkerådet?**

*MF støtter Kirkerådets flertallsvurdering (1A) som i hovedsak er å videreføre dagens ordning.*

Vurdering: Det er bred enighet om at Bispemøtet også i en fremtidig kirkeordning bør være et sentralkirkelig organ med ansvar for å samordne biskopenes oppgaver samt ivareta helhetskirkelige spørsmål knyttet til lære og liturgi. Siden biskopene har et særlig ansvar for lære- og liturgisaker bør Bispemøtet gis en tydelig rolle overfor Kirkemøtet i saker som angår kirkens lære.

## **23. Har høringsinstansen synspunkter på spørsmålet om ledelse av biskopene?**

*MF støtter Kirkerådets anbefaling om å gi Bispemøtets preses en rolle som de øvrige biskopers nærmeste overordnede med rett til å ha visse arbeidsgiverfunksjoner, men ikke instruksjonsmyndighet.*

## **24. Har høringsinstansen synspunkter på Kirkerådets funksjon og sammensetning?**

*MF mener det er gode grunner til å vurdere om Kirkerådet bør få færre medlemmer for å være et egnet styringsorgan. Medlemmene bør da velges ut fra variert kompetanse, samtidig som man tar hensyn til geografisk spredning og tilknytning til ulike bispedømmer. Man bør tilstrebe en variasjon både mht alder og kjønn. Vi støtter flertallet i KR som anbefaler at både det valgte rådsorgan og adm. sekretariat fortsetter å hete Kirkerådet.*

Vurdering: Ved at Kirkerådet i fremtiden får større og nye oppgaver er det naturlig at det i større grad vektlegges kompetanse hos medlemmene. Dette bør imidlertid ikke være til hinder for at man tilstreber god geografisk spredning, og med representasjon fra flere av bispedømmene. Et noe mindre og kompetent organ vil også sikre at det er dette folkevalgte organet som har styringen mellom de enkelte Kirkemøter, og at store oppgaver i praksis må delegeres eller overlates til administrasjonen.

**25. Bør ordningen med en egen lærenemnd videreføres, og hvilken funksjon skal en slik nemnd i så fall ha?**

*MF mener det bør etableres en teologisk nemd, oppnevnt av Kirkemøtet, som også har funksjonen som Den norske kirkes lærenemnd.*

Vurdering: Den norske kirkes nærenemnd har etter gjeldende regler 21 medlemmer. Fordelen med dagens nemnd er at den både involverer fagteologisk ekspertise og det allmenne prestedømmet som medansvarlig for læreavgjørelser i kirken. Ulempen er at lærenemnda er svært tungrodd og kostbar å sette i funksjon og drifte. Dette har ført til at det sjelden reises sak for lærenemnda. Å overlate oppgavene som Lærenemnda har til Bispemøtet har som ulempe at den fagteologiske ekspertise og et lekmannsskjønn ikke får komme direkte til orde i saksbehandlingen. Det kan være problematisk i det tilfelle der en læresak vil bli reist mot en av biskopene. MF anbefaler at man etablerer en teologisk nemnd for Den norske kirke, (ikke som nå: under Mellomkirkelig råd). En slik nemnd kan for eksempel bestå av fire biskoper oppnevnt av Bispemøtet, fire teologisk sakkyndige og fire leke medlemmer oppnevnt av Kirkemøtet.

**26. Har høringsinstansen synspunkt på hvordan ansvaret for samisk kirkeliv skal ivaretas i en fremtidig kirkeordning?**

*MF støtter Kirkerådets vurdering om at Samisk kirkeråd bør opprettholdes som et viktig organ for Den norske kirke.*

**27. Har høringsinstansen synspunkt på hvordan ungdomsdemokratiet og Ungdommens kirkemøte skal ivaretas i en fremtidig kirkeordning?**

*MF støtter Kirkerådets foreløpige vurdering om at det kirkelige ungdomsdemokratiet bør regelfestes som en del av kirkeordningen vedtatt av Kirkemøtet. Ungdommens kirkemøtes funksjoner videreføres som i dag.*

Vurdering: MF er skeptisk til å øke antallet særoppnevninger til Kirkemøtet ved at Ungdommens kirkemøte får oppnevne egne medlemmer med fulle rettigheter til Kirkemøtet. Ungdom tas best på alvor ved at de utfordres til å få fram sine egne kandidater gjennom eksisterende nominasjons- og valgordninger. Ungdomsdemokratiet kan imidlertid stimuleres ved at delegater oppnevnt av Ungdommens kirkemøte har tale- og forslagsrett i Kirkemøtet, som i dag. Samtidig vil vi påpeke at man arbeider bevisst for å sikre at de unges kunnskap og kompetanse reelt komme med i beslutningsprosessene på alle nivå i kirken.