

dok 77

| | |
|---------------------------|-------------|
| Lunch- og kirkedep. KI | |
| Dokumentnr. 03/385 | Dato 05/203 |
| 540 | KRS |



Kultur- og kirkedepartementet
Postboks 8030 Dep
0030 OSLO

[Vår dato:
3. desember 2003

[Vår ref.:
03-0651-317

[Deres dato:
10.10.2003

[Deres ref.:
2003/0385 KI tmr

[Saksbehandler:
fg/ødk

HØRINGSUTTALELSE TJENESTEORDNING PROST OG TJENESTEORDNING MENIGHETSPREST

I tillegg til en mer kortfattet høringsuttalelse om ny tjenesteordning for prost og menighetsprest vedlegges et notat med noen prinsipielle synspunkter.

Tjenesteordning for prost

Generelt om tjenesteordning for prost

Kirkens Arbeidsgiverorganisasjon er generelt positiv til de endringene som er foreslått i Tjenesteordning for prost (heretter TOP), både oppjustering i forhold til gjeldende lovverk, og tydeliggjøring av prosten som ansvarlig leder av prestedtjenesten i prostiet. Det er også positivt at det er foretatt en opprydding i forhold til biskopens funksjoner. Vi observerer at prosten i TOP som leder for prestedtjenesten i større grad er negativt avgrenset, og at prostens oppgave i å bistå biskopen er positivt avgrenset.

KA mener det er viktig at TOP og tjenesteordning for menighetsprest korresponderer både i oppbygging og innhold.

Vi har likevel noen områder hvor vi vil be departementet om å vurdere endringer. Disse områdene vil først bli omtalt tematisk, deretter tillater vi oss å foreslå konkrete tekstendringer.

Endringsforslag

Det er positivt at det i § 2 er lagt opp til at prosten er forpliktet på de mål og strategier som er fastsatt for Den norske kirke i vedkommende bispedømme. Dette er et nytt element, og knytter sammen prestedtjenesten og den øvrige kirkelige virksomheten på en god måte. For at dette perspektivet skal bli balansert, er det viktig også å ta med forpliktelsene som prostene må ha til de lokale mål og strategier, fastsatt av menighetsråd/fellesråd hjemlet i Kirkeloven hhv §§ 9 og 14. Dette anliggendet kan tas inn på flere steder og på flere måter, vi har nedenfor foreslått § 5 som det beste stedet, men § 2 vil også være et relevant sted.

Prosten vil etter TOP være den ansvarlige leder for arbeidsmiljøet i prostiet. Dette bør tydeligere utformes i TOP, og vi anbefaler å knytte språkbruken nærmere til det som er Arbeidsmiljølovens (AML) tilnærming. At prosten skal «holde seg orientert om de kirkelige ansattes arbeidsforhold»

Kirkens Arbeidsgiverorganisasjon

Adresse:
Kari Johans gate 35
0162 OSLO

Telefon 23 31 04 40
Telefax 23 31 04 50

Nettsted: www.ka.no
E-post: ka@ka.no

Org.nr.: NO 971 273 003 MVA
nytt kontonr
3000 15 30344



må være motivert tydelig ut fra arbeidsmiljøhensyn, jf. AML, og ikke kunne forstås som en hjemmel til en uryddig innblanding i fellesrådets arbeidsgiveroppgaver og ansvar. Det er ikke heldig å benytte uttrykket «konflikt» som utløsende for handling. Prostens ansvar i samarbeid med kirkelig fellesråd er å drive kontinuerlig forebyggende og kvalitetssikrende HMS-tiltak, jf. AML § 15. Dette fordrer endringer i forslaget § 5, tredje ledd.

Konkret til de enkelte paragrafer

§ 5, første ledd, nytt annet punktum:

«Prosten skal støtte opp om tiltak som fremmer de mål og strategier som er vedtatt av menighetsråd og fellesråd i prostiet.»

§ 5, tredje ledd, forslag til ny tekst:

«Prosten skal holde seg orientert om forholdene i prostiets sokn, og skal medvirke til at samarbeid fremmes mellom prostiets organer. Prosten skal medvirke til samarbeid med fellesrådene i prostiet om arbeidsmiljøet for de kirkelig tilsatte.»

Prosten skal samhandle med menighetsrådene og fellesrådene dersom saker tas opp med eksterne organer (m.a. kommunene) når sakene som tas opp berører disse organenes ansvar og myndighet ut fra kirke-loven Prosten skal bidra til samarbeid om fellestiltak innenfor undervisning, diakoni og kirkemusikk.»

Av mer redaksjonell endringsforslag har vi følgende:

I § 6 f) og h): I øvrige dokumenter i Den norske kirke benyttes uttrykket *diakon*, ikke *soknediakon*. TOP bør følge opp dette.

I § 6 g): Uttrykket «til fast kirkelig tjeneste» er entydig, jf. gudstjenestebokens generalrubrikker. Eksemplene på stillingstypene bør tas ut, for at dette ikke skal oppfattes som retningsgivende for hvilke gruppe som *bør* vigsles.

I § 6 k): Uttrykket «innvier» bør erstattes med «vigsler», jf. Gravferdslovens § 5.

Tjenesteordning for menighetsprest

Generelt om organisering av prestatjenesten som bakgrunn for endringene

De fremlagte forslag til endringer av tjenesteordning for menighetsprest (TMP) synes motivert ut fra to hensyn:

- Tilpasning til tjenesteordning for prost/fjerne hindringer som vanskeliggjør ledelse av prestatjenesten.
- Klargjøring/ending av prestens tjenesteoppgaver.

Til det første punkt korresponderer opphevelse av prestegjeld som tjenstedistrikt og opphevelse av Tj.ordn. § 11 som gir presten beskyttelse mot instruksjon i linjen når det gjelder arbeidsutførelsen.



Til det andre punkt korresponderer endring i § 2, tilføyelse av dåpsopplæring og endringene i § 7 knyttet opp mot prestens rett til å instruere fellestrådstitatte i gjennomføring av gudstjenester og kirkelige handlinger.

TMP fremstår derfor primært som en justering og ikke en gjennomarbeiding tilsvarende den som har funnet sted for prostene. KA vil generelt til tjenesteordningen påpeke behovet for å speilvende det prinsipp departementet har lagt opp til når det gjelder forholdet til eksisterende regelverk for tjenstedistrikt, arbeidsdeling, særskilte forhold knyttet til den enkelte stilling. Følges opplegget i forslaget vil det ta tiår før tjenesteordningenes intensjoner kan realiseres og vi får et for stort fokus på det spesielle med den enkelte stilling.

KA vil derfor sterkt anmode om at endringene trer i kraft for alle fra iverksettelsesdatoen for tjenesteordningen.

KA vil også påpeke store uklarheter som oppstår i utviklingen av forholdet sokneprest/kapellan ettersom ny ordningen tenkes implementert. Man må søke å komme til rette med at flere prester må forholde seg til det samme sokn.

KA vil derfor foreslå at man vurderer å oppheve skillet mellom sokneprest og kapellan og velger en språklig betegnelse på de som gjør tjeneste som menighetsprester i et prosti. Dette vil også kunne åpne for å kunne organisere grupper av prester i prostiet.

Forslaget til TMP tydeliggjør prestatjenesten som en selvstendig virksomhet under ledelse av prostens. TMP kan på denne måten bidra til at ansvarsforhold i den lokale kirke kan bli avklart på en hensiktsmessig måte. Men fokuset på prestatjenestens uavhengighet av rådene bør etter KAs oppfatning balanseres med behovet for forpliktende og likeverdig samarbeid med de lokale rådene og deres tilsatte. På dette området gir ikke forslaget til ny TMP bidrag som kan stimulere til bedre samvirke mellom de to strukturene. En grundigere gjennomgang av TMP på dette området kunne ha understreket prestens forankring i den lokale menighet og lagt grunnlaget for bedre samordning av prestatjenesten og den rådsbaserte virksomhet i den lokale kirke. Vi vil spesielt peke på at behovet for å gjennomtenke tjenlige ordninger knyttet til prestenes bidrag inn i menighetens dåps- og konfirmasjonsopplæring.

KA ser derfor et sterkt behov for en mer gjennomgripende revisjon av tjenesteordning for menighetsprest. KA velger i denne omgang kun å kommentere enkelte av de foreslåtte endringer.

I vedlagte notat skisserer KA kort noen mer prinsipielle og grunnleggende spørsmål som reises i tilknytning til TMP.

Enkeltpunkter i det utsendte forslag

KA vil kommentere følgende paragrafer:

§ 2 siste ledd

Annen del av setningen synes i unødig grad å innskrenke den mulighet til å lede og fordele oppgaver som prostens er gitt i TOP.



§ 7 annet ledd

Presiseringen i denne paragrafen henger ikke sammen med behovet for å justere tjenesteordningen i forhold til ny organisering av preste-tjenesten. Det hadde vært lettere å ta stilling til de nye formuleringer dersom departementet hadde redegjort for det behov som foranlediger endringene. Gitt at det finnes grunner til presiseringer, anser ikke KA den foreslåtte tekst "rett til å instruere i alle forhold" som akseptabel. Den innfører en terminologi som man søker å unngå i andre sammenhenger. For det andre gir den en unødig regelfokusering på "alle forhold der beslutningsmyndigheten ikke er lagt til andre enn presten". For det tredje vil vi peke på "tidsfaktoren" - presten skal instruere i alle forhold av for eksempel kantors forberedelse til en gudstjeneste. KA mener dette på en uheldig måte bidrar til inngripen i det som normalt ligger til arbeidsgiver.

Dersom det er påkrevet med en presisering, vil KA foreslå:

Presten har som ansvarlig for forberedelse og gjennomføring av gudstjenester og kirkelige handlinger, rollen som overordnet overfor andre ansatte. Eventuell påtalt tjenesteforsømmelse bringes inn for arbeidsgiver.

§§ 9 og 10

Det vises her til behovet for forenkling ved å tillegge presten et normalt lederansvar uten hinder av tidligere regelverk og inngåtte avtaler.

§ 18


KA er av den klare oppfatning at saker knyttet til næringsvirksomhet/biarbeid bør kunne avgjøres av presten. Det er i så fall prestens ansvar i hvilken utstrekning han drøfter dette med overordnet myndighet.

KIRKENS ARBEIDSGIVERORGANISASJON

Arne Lerheim

leder

Sign.


Betty Haga
vise adm.dir.

Notat fra KA 3. desember 2003

Noen prinsipielle spørsmål knyttet til tjenesteordning for prost og menighetsprest

Modell for organisering

Det har de siste årene pågått en rekke forsøk med nyorganisering av prestedtjenesten.

Nyorganiseringen som har vært gjennomført på ulike måter, inneholder mange gode ansatser som kan føre til en positiv utvikling innenfor presteskaper. En av de viktigste er knyttet opp mot større vekt på prestens ledelse og nedtoning av prestegjeldsgrensene.

Sett i en større menighetsmessig sammenheng innebærer utviklingen et valg av en sterkere *funksjonsbasert organisasjonsmodell* for prestedtjenesten. Med funksjonsbasert mener vi i større grad å samle spesialistene i større enheter. Alternativt vil en *markedsorientert eller brukerorientert* modell fokusere møtepunktene med "brukerne" og bygge velfungerende team (på tvers av spesialiteter) rundt det enkelte lokalmiljø.

KAs hovedsynspunkt er at det ikke primært er behov for en styrking av samarbeidet presteskaper i mellom, men styrking av samarbeidet mellom ulike profesjoner i møte med de konkrete gudstjenester, kirkelige handlinger og andre former for virksomhet de kirkelig ansatte skal utføre overfor kirkens medlemmer. Økt kvalitet på det kirkelige tjenestetilbudet over hele landet, innebærer at en "markedsbasert", (dvs. en territorielt soknebasert) organisering fortsatt bør ligge til grunn for valg av organiseringsmodell for den norske kirke. Det er hvor folk bor de skal møtes med et kirkelig tjenestetilbud. Det er disse anliggender som må ha overordnet fokus for organiseringen av kirkens virksomhet - inklusive prestedtjenesten.

Forsøkene med nyorganisering av prestedtjenesten har ikke dokumentert at disse ordningene har ført til verken bedre ressursutnyttelse eller større kvalitet på prestedtjenesten. Det som er dokumentert er at ordningen i større grad muliggjør praktiseringen av prestenes fritidsreglement. (Selv KA vil mene at dette er en noe snever horisont for fornyelse av prestedtjenesten.)

Konklusjon:

KA er generelt positive til å løse regelstyringen av prestedtjenesten. De endringene som skjer i § 10 ser KA primært som endringer for å fjerne arbeidsrettslige og kirkerettslige sperrer på organiseringen av prestedtjenesten. Men nærheten til lokalmenigheten bør fortsatt være en viktig verdi også med hensyn til utvikling av stabskulturer og forutsigbarhet i samarbeidsrelasjoner. KA er derfor opptatt av at de konsekvenser dette har i mer retning av funksjonsorientering og ikke en markedsorientering, er en dysfunksjon av de to strukturer og bør motvirkes ved mer vekt på fellesverdier i stabene enn i "spesialist" verdier.

Embete og råd

Endringene (i begge tjenesteordningene) aktualiserer spørsmålet om nivå for styring i Den norske kirke. Den selvstyrket som i dag gjelder for prestedtjenesten har muliggjort at der hvor samvirke mellom embete og råd har fungert godt, har presten som medlem av rådet stått forholdsvis fritt til å la seg forplikte av menighetsrådets prioriteringer. Forslaget til ny tjenesteordning kan komme til å svekke denne mulighet for gjensidig forpliktende samvirke mellom embete og råd på menighetsnivå ettersom prestedtjenesten eksplisitt forpliktes på mål og strategier fastsatt på regionalt nivå.

KA antar at det ikke er tilsiktet fra KKD at de nye tjenesteordningene skal bidra til å vanskeliggjøre samvirke mellom embete og råd på menighetsnivå. KA foreslår derfor at formuleringene om forpliktethet på mål og strategier gjennomtenkes på nytt for å unngå en utvikling langs disse linjer. KA mener at prestatjenesten også må være forpliktet på mål og satsingsområder som er fastsatt av lokalkirkelige – og ikke bare regionale og sentralkirkelige råd.

Mål eller regelstyring

Tjenesteordningen burde etter vår oppfatning vært gjenstand for et mer omfattende revisjonsarbeid i tråd med å dempe regelstyringen av prestatjenesten. En rekke formuleringer synes unødvendige og detaljerte. Intensjonene om større målstyring av prestatjenesten synes ikke å ha fått gjennomslag ettersom de fleste bestemmelser synes å være begrunnet ut fra et ønske om å sikre prestens fritidsordninger. Selv om dette har vært en sentral personalpolitisk målsetting for staten som arbeidsgiver de senere år, blir det forholdsvis meningsløst dersom de forstås som eller får karakter av å være overordnede styringsmål for prestatjenesten.

Tjenesteordningens mange bestemmelser som regulerer forholdet mellom prest og kirkens medlemmer burde derimot vært gjennomgått på nytt fordi det er på dette området at overgangen fra regelstyrt til målstyrt styringsmodell får reell betydning for hvordan tjenesten tenkes styrt. En mer målstyrt styringsmodell har som en av sine hovedanliggender nettopp å bringe "brukeren" inn i sentrum for tjenesteutførelsen. En regelorientert bestemmelse som eksempelvis forslaget §11 om menighetsprestens "rett til å utføre" kirkelige handlinger burde vært omformulert til en målrettet bestemmelse om at prest skal søke å imøtekomme de ønsker om kirkelige handlinger som fremsettes av et kirkemedlem så langt som mulig innenfor eget tjenestedistrikt eller lignende. Den mest radikale målstyring ville være å pålegge prestatjenesten innenfor et område "å imøtekomme alle kirkemedlemmers anmodning om kirkelige handlinger etc. og muliggjøre ukentlige gudstjenestefeiringer og øvrig markering av kirkelige høytider for kirkens medlemmer "uavhengig av bosted innenfor en reiseavstand på maksimalt 1 time.

Individuelle rettigheter eller forpliktelser i forhold til kirkens medlemmer

Dersom en intensjon om å gå over fra regel til målstyring skal bli mer enn en retorisk øvelse, mener KA at det må arbeides mer med å *omdefinere prestens arbeidsoppgaver fra individuelle rettigheter til forpliktende målsettinger som er definert i forhold til kirkens medlemmer*. Eksemplet over demonstrer at en slik omlegging vil innebære en reell annerledes tilnærming til styring av prestatjenesten. Det blir også svært tydelig at slike målsettinger er nært bundet sammen med de økonomiske rammer og må justeres i forhold til hva som er gjennomførbart.

Når det gjelder menighetsprest vil vi antyde en utforming som vil oppfylle de krav vi har drøftet ovenfor – rent tentativt og ufullstendig.

Formål med stillingen

Presten skal gjennom å forvalte Ord og sakrament bygge menigheter og inspirere og motivere det enkelte kirkemedlem til å vokse i tro og tjeneste. Presten skal bidra til at kirkelige organer tenker strategisk og virker i samsvar med vår kirkes lære og ordninger. Presten har plikt til å imøtekomme alle kirkemedlemmers anmodning om kirkelige handlinger etc. og muliggjøre ukentlige gudstjenestefeiringer og øvrige markeringer av kirkelige høytider for alle kirkens medlemmer.

Presten skal:

- holde forordnede gudstjenester og forrette kirkelige handlinger,
- delta i utførelsen av dåps- og konfirmasjonsopplæring,
- utøve sjelesorg, gå med dødsbud, reise i soknebud,
- besøke syke og gamle i soknene,
- utføre forkynnerarbeid og i samråd med menighetsrådet annet menighetsarbeid.

Organisatorisk plassering

Presten har prostens som sin nærmeste overordnede.

Presten har prostiet som sitt tjenesteområde, men med særskilt plikt til å utføre tjeneste i NN menigheter.

Særskilte kirkelige bestemmelser

- For å bli tilsatt som menighetsprest må man fylle de krav som er fastsatt av Kongen eller departementet.
- Formaning og løftet i ordinasjonsliturgien er bestemmende for prestens tjeneste og livsførsel.
- Presten skal utføre sin tjeneste i samsvar med Den norske kirkes ordninger.
- Presten står under tjenstlig tilsyn av biskop.
- Presten har rett og plikt til å bo i tjenestebolig.

Kirkens Arbeidsgiverorganisasjon

3. desember 2003