**Høringssvar fra KUFO om kirkelig organisering**

Del 1. Etablering av prostifellesråd og daglig ledelse

KUFO ser at fordelene med et felles kirkelig organ på prostinivå er at alle ansatte får en felles arbeidsgiver, et større fagmiljø og flere ressurser å spille på. Vi mener det må sikres gode strategier og planer for økonomi på tvers av kommuner, altså interkommunalt samarbeid. Det bør sees på muligheten for i størst mulig grad beholde kontorplasser og staber slik de er i dag, for å unngå lengre reiseavstander for de ansatte.  
  
KUFO mener at modell 2 for arbeidsgiverorganisering er å foretrekke, der rettsubjektet Den Norske Kirke er arbeidsgiver. Da kan vi bedre sikres en arbeidsgiverlinje. På denne måten kan vi få på plass felles plattformer for lønn- og arbeidsvilkår og gode plattformer for ansettelser der tillitsvalgtes plass sikres. Denne modellen ivaretar best alle ansatte i kirken og at alle har samme arbeidsgiver. Den ser også ut til å være mest konstandsbesparende.  
Vi tror denne modellen også vil sikre de ansattes rettigheter best og at peronalansvaret og personaloppfølgingen kan styrkes. Vi vil også lettere kunne kjempe mot alle former for diskriminering ved å ha samme arbeidsgiverlinje.   
  
KUFO mener det ikke trenger være noen forskjell på tilsettinger av vigslede og andre ansatte. Vi vil samtidig påpeke at det viktig at kirkefag er representert i tilsettingsråd.

Når det gjelder daglig ledelse i prostifellesrådet er KUFO har vi valgt modell 2. KUFO mener at KUFO er opptatt av at kirken skal stå sterkt lokalt og god ledelse på alle nivå. Vi er opptatt av å sikre den kirkefaglige ledelsen, som omhandler både personalledelse og faglig ledelse, og den lokale ledelsen i stab. Samtidig må det være en god personalledelse slik at arbeidstakere blir godt ivaretatt. Dette bør sikres gjennom kirkefaglig ledelse gjennom prostelinjen og videre gjennom en vigslet medarbeider, som prest, kateket, diakon eller kantor, og som er best personlig egnet. Vi mener at daglig ledelse lokalt må utredes.

Del 2. Oppgaver og ansvar på de ulike nivåene

KUFO mener at biskopenes rolle bør arbeides videre med og at det bør utarbeides retningslinjer for hvilke verktøy biskopene bør ha for å kunne utføre sitt tilsyn på en god måte også i fortsettelsen. Tilsynet bør gjelde for alle ansatte i kirken med et særskilt tilsyn til alle vigslede stillinger.   
  
KUFO ønsker at biskopen skal være en strategisk og åndelig leder og utøve tilsyn med menighet, sokn og ansatte. Vi mener at Biskopens tilsynsrolle bør frikobles fra biskopens selvstendige arbeidsgiveransvar. Alle ansatte i kirken bør være under biskopens tilsyn og muligheten for å tenke fellesskap er større ved at biskopen fristilles fra arbeidsgiveransvar og fokuserer på åndelig ledelse. Biskopen bør legge til rette på en god måte til åndelig og faglig utvikling blant de kirkefaglige ansatte.  
  
Vi mener det er viktig at MR har en tydelig rolle i ansettelsen av medarbeidere ansatt med tjenestested i soknene. Viktig at menighetsrådene for holde fast ved oppdraget å vekke og nære det kirkelige liv i soknet.

Del 3. Kirkelig demokrati, valg og sammensetning

Prostifellesrådene bør velges av menighetsrådene og det bør sitte en representant fra hvert menighetsråd. I tillegg bør det sitte en kommunal representasjon med full stemmerett.  
  
KUFO mener hvert bispedømme skal ha lik representasjon i kirkemøtet. Dette er for å sikre de mindre bispedømmene og for å sikre en rettferdig fordeling av økonomimidler. Det bør fortsatt velges prest og lek kirkelig tilsatt til kirkemøtet. KUFO mener det er særlig viktig at ansatte også er representert i Kirkemøtet og kan tale de ansattes sak. Samtidig som de kan gi oppklaring eller innspill for om vedtak er gjennomførbart eller ikke blant de ansatte. Det er viktig å sikre de ansatte slik at kirken skal være et godt sted å jobbe.

Kirkerådet bør velges på forholdsvalg (listevalg) og sammensettes av leder, 15 andre folkevalgte medlemmer og preses i Bispemøtet. KUFO mener det vil være mest riktig at det er en prest og en lek kirkelig tilsatt som skal velges inn i KR. Det er etter vår mening ingen grunn til at prestene skal ha flere enn en delegat valgt inn i KR dersom det også velges kun en lek kirkelig tilsatt.

Del 4. Relasjon til kommunene og ny prostiinndeling

Det er viktig å sikre og videreføre den gode en-til-en-relasjonen mellom kommune og prostifellesråd slik det er i dag mellom kommune og fellesråd. Kommunene bør få trygghet i at investeringer de gjør for kirken kommer kommunen til gode.   
  
I mange av dagens fellesrådsområder er det nokså hensiktsmessige størrelser selv om det noen steder er for små fellesråd og noen få steder noen for store fellesråd pr i dag.

Det bør velges en egen samisk representant i prostifellesrådene i de prostiene som har minst ett sokn som ligger i forvaltningsområdet for samisk språk. Samisk kirkeliv bør også følges opp på bispedømmenivå som en egen kirkefaglig sektor.

Andre innspill eller synspunkter

# Vi er mest opptatt av at det sikres god lokal ledelse i det daglige, i stab, og at dette bør være en kirkefaglig ansatt som er personlig egnet. Samtidig det er viktig å sikre oss en god felles organisasjon der vi kan stå sammen som en trygg og stor organisasjon der det er attraktivt å jobbe. KUFO finner det beklagelig at Müller-Nilssen-utvalget ikke fant tid til å si noe om daglig ledelse på stabsnivå, all den tid det er der de aller fleste ansatte i kirken har og kommer til å ha sin arbeidshverdag. Dette er et vesentlig spørsmål som bør utredes videre og som høringsinstansene absolutt bør få uttale seg om.