

# Prostimodellens bakgrunn og begrunnelser

Tidsskrift for praktisk teologi  
Nordic Journal of Practical Theology  
Årgang 38. Nr. 2/2021  
[s. 21-38]  
<https://doi.org/10.48626/tpt.v38i2.5446>



**Inge Westly, universitetslektor i praktisk teologi, MF**  
inge.westly@mf.no

## Abstract

The article is exploring the background and argumentation for a proposal raised by national bodies within The Church of Norway, recommending that the deaneries be the new “hub” for central tasks and responsibilities in the local church: E.g., responsibility for employment, administrative affairs and strategic governance. Leaning on methods developed by Asdal and Reinertsen for analysing public reports and documents, the article surveys the chain of documents promoting such models since the first presentation in 2005. The main arguments rest on the endeavour to establish an organizational unit combining sufficient robustness and competence, closeness to the local parish, and simplification of structures causing resources to be freed up. However, the model seems to carry hidden premises that weaken important aims as, e.g., strategic leadership, involvement and collaboration in the parishes.

**Nøkkelord:** Kirkelig organisering, kirkeordning, prosti, prostimodell, arbeidsgiveransvar, virksomhetsansvar, sokn, menighetsråd.

## 1. Innledning

### *1.1 Bakgrunn*

Hva er rett nivå for plassering av et samlet arbeidsgiveransvar for lokalt ansatte innenfor en ny organisering av Den norske kirke? Spørsmålet har vært debattert gjennom årtier. Diskusjonen har stått mellom løsninger på fellesråds-, prosti- eller bispedømmenivå. I et utredningsmandat fra 2019 besluttet Kirkerådet å få fremlagt mulige løsninger til et nytt, felles kirkelig organ på prostinivå. Ut fra dette leverte *Prosjekt kirkelig organisering 2019–2021* modeller hvor et prostifellesråd løftes frem som et nytt «nav» i kirken

## Prostimodellens bakgrunn og begrunnelser

«som samler trådene fra kirkens organer og myndighetspersoner lokalt, regionalt og nasjonalt» (*Samhandling*, 2021, s. 4). Hva var veien frem til dette forslaget?

Motivasjonen for å studere prostimodellens<sup>1</sup> bakgrunn er å få bedre kunnskap om begrunnelser og argumentasjonsform gjennom de ulike fasene modellen har vært drøftet. Jeg vil se om det har vært noen utvikling underveis, og særlig undersøke hvordan hensynet til det lokale soknet<sup>2</sup> blir fanget opp. Det er forsket på organisasjons- og ledelsesforståelse i flere av de aktuelle dokumentene (*Nylenna*, 2016), men ikke gjort noen analyser av prostimodellen som sådan.

### 1.2 Problemstilling, materiale og metode

Artikkelens sentrale spørsmål er dermed: Hvilke problemstillinger, hensyn, argumenter og mål er vektlagt i de ulike fasene modellen har vært drøftet? Finner vi noen utvikling i argumenter og argumentasjonsform gjennom kjeden av dokumenter som behandler saken? Hvilke premisser kommer implisitt eller eksplisitt til uttrykk? Og, er det åpenbare hensyn som implisitt får sekundær betydning? Jeg vil i denne sammenheng særlig se på hensynet til virksomheten i det lokale soknet som gjerne betones både i kirkeordningsdokumenter og innenfor en luthersk kirkeforståelse.

Arbeidsformen er en kronologisk dokumentanalyse av utredninger og sakspapirer som løfter frem prostiet som nivå for et samlet arbeidsgiveransvar i kirken. I tråd med metodeverktøyene for dokumentanalyse hos *Asdal & Reinertsen* (2020), kjennetegnes dokumentene ved at de står i en dokumentkjede hvor enkeltelementene bygger på og viser til hverandre. Dokumentsaken gjelder valg av fremtidig organisering av kirken med utgangspunkt i skillet mellom stat og kirke, og ønsket om å oppnå et samlet arbeidsgiveransvar. Vår problemstilling dreier seg spesifikt om prostimodellens rolle i denne sammenhengen.

Analysen vil i første omgang være induktiv og kvalitativ for å komme på sporet av argumentasjoner, utviklingstrekk og mulige prioriteringer og interessekonflikter som finnes i dokumentkjeden. En dokumentanalyse vil gjerne spørre etter mer enn tekstens innhold, den kan også se etter hva tekster vil utrette og hvilke interesser de er et verktøy for (*Asdal & Reinertsen*, 2020, s 47–60). Jeg vil avstå fra å analysere bakenforliggende interesser som kan knyttes til posisjoner blant kirkelige organisasjoner og aktører. I stedet vil jeg undersøke interesser som identifiseres direkte i tekstene, nærmere bestemt i hvilken grad og på hvilken måte prostimodellen argumentativt fremholdes som en foretrukket løsning.

Med utgangspunkt i *Asdal & Reinertsens* sondring mellom dokumenter forstått som *kunnskapsverktøy* eller som *performative* verktøy vil jeg her undersøke argumentasjonsformen i dokumentene. Er deres primære interesse å *opplyse* saken eller å skape endring i den? De første verktøyene har sin primære interesse i å opplyse

---

1 Som kirkerådets nylig fremlagte utredning viser (Kirkerådet, 2021), finnes det flere typer av organisering som alle kan betegnes som prostimodeller. Når denne artikkelen bruker betegnelsen «prostimodell» i entalls form, siktes det til en organisering der arbeidsgiveransvar og ansvar for oppgaveutførelse som hovedprinsipp legges til en eller annen form for prosti- eller prostifellesrådsnivå.

2 Uttrykket «det lokale soknet» brukes for å tydeliggjøre at jeg sikter til virksomheten og ledelsesfunksjonene som ligger under menighetsrådets og ikke mellomnivåets organer.

en sak (idem s. 53f). De kan ses i sammenheng med idealer om inklusjon av ulike synspunkter, om kvalitativ begrunnelse og transparens, og om gjensidig respekt. Dette er tre kriterier som kjennetegner en demokratisk deliberasjon (*Jakobsen, 2020*). De performative dokumentverktøyene kjennetegnes ved at dokumentet «utretter noe, får noe til å skje, og griper inn i den virkeligheten det beskriver» (*Asdal & Reinertsen, 2020, s. 56*). I begge sammenhenger vil det være relevant å undersøke tekstene retorisk, og se hvordan de eventuelt ved hjelp av logos-, etos- eller patos-argumentasjon tydeliggjør eller forhandler interesser (*Jakobsen, 2020*).

Tekstene i vår dokumentkjede kjennetegnes ved å ha Den norske kirke som dokumentsted, nærmere bestemt styrende organ representert ved Kirkemøtet, Kirkerådet, Kirkedepartementet, eventuelt Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon (KA). Dokumentene som peker seg ut, er de som drøfter eller tar særlig til orde for en prostimodell:

- Rapport fra prosjekt *Kirkelig reformarbeid* fra 2005 og påfølgende saksbehandling i Kirkemøtet i 2005
- Fremtidig organisering av arbeidsgiveransvaret i Den norske kirke (heretter kalt *FOA*) fra 2008.
- «Kjent inventar i nytt hus» (heretter kalt *Bakkevig III*) fra 2011.
- Samhandling i en selvstendig folkekirke – hovedutvalgets sluttrapport fra 2021 (heretter kalt *Samhandling*).

Disse vil drøftes relatert til to epoker, fram til *Bakkevig III* i 2011 (pkt. 3), og fram til *Samhandling* (pkt. 5). I punkt 4 omtales dels dokumenter utenom dokumentkjeden som anses som en interessant del av konteksten, og dels dokumenter i kjeden som er aktuelle for dokumentet (fremtidige kirkeordninger) og som ikke argumenterer spesifikt for prostimodellen. Disse drøftes ikke på lik linje med de primære dokumentene nevnt ovenfor, men nevnes fordi de anses å ha hatt innflytelse på prosess og argumentasjon i kjeden.

Gjennom fortløpende og avsluttende drøftingsavsnitt vil jeg ta opp innholdsmessige, retoriske og metodiske problemstillinger som trer frem under lesningen, og i siste drøfting også belyse tematikken ut fra nyere ekklesiologiske perspektiver.

Min posisjon som leser er at jeg i utgangspunktet har stilt meg kritisk til valg av prostimodellen og har uttalt meg i ulike sammenhenger om dette. I 2011 var jeg ansatt i Presteforeningen og var sekretær for komiteutredningen *Ledelse i folkekirken* som anbefalte utredning av andre alternativer enn en prostimodell.

## 2. Forhistorien

### 2.1 Strukturelle endringer

Det finnes lange linjer bak de nåværende organisasjonsprosessene i kirken. *Bakkevig III* og *Samhandling* viser til reformbevegelsen med røtter tilbake til 1800-tallet, fremveksten av demokratiske strukturer i kirken, utfordringen med de to arbeidsgiverlinjene, høyere krav til personalledelse, administrasjon og økonomiforvaltning i samfunn og kirke, endret relasjon mellom stat og kirke, og Kirkemøtets kompetanse til å fastsette egne ordninger, for å nevne noe.

## Prostimodellens bakgrunn og begrunnelser

Når nettopp mellomnivået og prostiet ble påtenkt som nivå for et samlet arbeidsgiveransvar, var det dels etter at fellestrådene fikk en styrket rolle gjennom Kirkeloven i 1997 og ikke minst etter prostereformen fra 2004. Forsøk med samordning av arbeidsgiveransvaret for prester og fellestrådsansatte ble initiert i Asker prosti og «Byåsen nye prosti» samme år (jf. FOA, 2008, s. 28–31).

### 2.2 Saksdokumenter

Føringer for utvikling av prostimodellen finner vi allerede i innstillingen fra Kirkerådets kirke/stat-utvalg, *Samme kirke – ny ordning* fra 2002. Ut fra et premiss om enhetlig finansiering gjennom en ny medlemsavgift foreslås det at «Dei valde organa sitt arbeidsgjevaransvar for dei tilsette i kyrkja kan og bør samordnast. Dei same råda som har ansvar for økonomi og arbeidsvilkår for andre tilsette lokalt, bør få det også for presteskapat.» (s. 123, jf. s. 140). Og videre, at organet må ha «ressurser og kompetanse til å fylle desse oppgåvene på ein profesjonell måte» (s. 140, jf. s. 20).

Utredningen drøfter bispedømmeråds-, sokne- og fellestråds-nivå for plassering av arbeidsgiveransvaret, og nevner også muligheten for et forstørret fellestrådsnivå med «ei ny grunngeving, med andre oppgåver, og eventuelt med ei inndeling av fellestrådsområde med ei anna utstrekning enn kommunen» (s. 125). På bakgrunn av utredningen, også kalt *Bakkevig I*, vedtok Kirkemøtet og Kirkerådet å opprette en partssammensatt styringsgruppe for «Kirkelige reformarbeid» hvor særlig KA og biskopene er representert. Parallelt arbeider Kultur- og kirke departementet med en stortingsmelding om økonomien i Den norske kirke. Med dette ledes vi til de første to dokumentene som eksplisitt introduserer prostiet som den foretrukne forvaltningsenhet i den lokale kirken.

## 3. Prostimodellen frem til 2011

### 3.1 «Om økonomien i Den norske kirke» (St. meld. nr. 41 / 2004–2005).

I 2005 legger Kirke departementet frem en stortingsmelding om kirkens fremtidige økonomi. Med henvisning til forsøksprosjekter i regi av KA og Kirkerådet, argumenterer departementet for at videre «forsøks og utviklingsarbeid ... bør favorisere organisasjons- eller forvaltningsordninger som gir større forvaltningsenheter». I denne sammenheng fremheves prostienheten som ny mulig enhet som kan gi en mer «kostnadseffektiv kirkeforvaltning» (pkt. 3.6, s. 31, jf. s. 41). Slutningen er utformet i dialog med den kirkelige styringsgruppen. I departementets tapning er det den økonomiske rasjonaliteten som fremfor alt utgjør kontekst og begrunnelse for valg av prostiløsningen.

### 3.2 Kirkelig reformarbeid, 2005

Mandatet til *Styringsgruppen for kirkelige reformer* var å «finne frem til tjenlige organer/enheter i kirken og en hensiktsmessig ansvars- og oppgavefordeling mellom organene». Dernest å «finne modeller for en bedre organisering og samordning av arbeidsgiveransvaret i Den norske kirke». På 22 sider drøfter rapporten ulike sider ved

kirke- og embetsforståelsen og legger særlig vekt på forståelsen av det lokale soknet. Man drøfter forholdet mellom den gudstjenestefeirende menighet og det juridiske soknet, hva som skaper kirketilhørighet og hva som ut fra dette er tjenlige arbeidsenheter. Blant annet fremheves kirkebygget som «den klart viktigste identitetsskaperen» i soknet (s. 6).

Rapporten fremhever som overordnet prinsipp at «oppgavene skal utføres på lavest mulig nivå i Den norske kirke», og viser i denne sammenheng særlig til menighetsrådets oppgaver med gudstjenester og kirkelige handlinger, undervisning, kirkemusikk og diakoni, samt det strategiske ansvaret for arbeidet i soknet som også omfatter disponeringen av personalet (s. 17. Se også s. 3 og 7).

Et vesentlig bidrag i rapporten gjelder «mellomenhetene». Målet er å legge et «samordnet arbeidsgiveransvar nærmere soknet enn bispedømmerådet» og etablere en «ny felles administrativ enhet.» (s. 12). Et premiss i argumentasjonen er at arbeidsmiljølovens sammenheng mellom det som betegnes som «arbeidsgiveransvar» og «virksomhetsansvar» (s. 5). Dermed må enheten være «en tilstrekkelig kompetent og ressurssterk enhet som kan tillegges det meste av det formelle forvaltningsmessige ansvaret» (s. 12). Mens det strategiske ansvaret skal ligge i soknet, skal det *formelle arbeidsgiveransvaret* legges til mellomnivået i kirken, noe som i rapporten konkretiseres med prostiet (s. 17).

Ikke alle avveininger kunne skrives grundig ut i et såpass kort dokument, men premissene synes likevel å være klare. Soknets strategiske rolle skal ivaretas samtidig som man ser utfordringene i balansen mellom «grunnenhetens (soknets) opplevelse av ansvar og kompetanse i forhold til sine oppgaver og mellomenhetens nærhet og kontakt med menighet og ansatte.» (s. 12). Bispedømmerådet som organ er i prinsippet overflødiggjort og foreslås nedlagt. Samtidig dreies biskopenes funksjoner i retning av «åndelig tilsyn og kirkelige helhetsfunksjoner» (s. 19). Prostimodellen har ikke entydig støtte i styringsgruppen, men anbefales likevel som et utgangspunkt for videre utredning. Meningsforskjeller, fordeler og ulemper tydeliggjøres. Selv om dokumentet gir sine anbefalinger, kan det begrunne og legitimere ulike konklusjoner og fremstår som et deliberativt kunnskapsverkøy (jf. pkt. 1.2).

### *3.3 Kirkemøtet i 2005, Sak KM 8/05*

Styringsgruppens anbefalinger ble langt på vei adoptert av det påfølgende kirkemøtet, riktignok med forbehold om at saken var «av foreløpig karakter» og at det ikke var grunnlag for konkluderende vedtak i dette Kirkemøtet (*KM 8/05*, s. 2).

Merknadene fra kirkemøtekomiteén videreutvikler resonnementet om at *arbeidsgiveransvaret* må være forbundet med *virksomhetsansvaret*, som omfatter «de valgte organenes ansvar for målstyring/strategi» (s. 4). Komiteen fremhever også en rekke problemstillinger som trenger ytterligere avklaringer, som: utformingen av den ordinerte tjeneste (s. 2f) og det kirkelige tilsyn (s. 3). Ikke minst understrekes betydningen av en pastoral ledelse som «må utøves lokalt», og av det lokale soknet og kirkebygget som sentrale identitetsskapende faktorer (s. 2–4). Premissene følges opp i Kirkemøtets vedtak som «legger til grunn at kirkens oppdrag og oppgaver skal ivaretas

## Prostimodellens bakgrunn og begrunnelser

på lavest mulig tjenlig nivå, og at den kirkelige organisering på øvrige nivåer må bidra til dette.»

For øvrig følger kirkemøtevedtakene premissene som er lagt fra *Kirkelige reformer* om at en fremtidig kirkeordning «bør har tre forvaltningsnivåer med demokratiske organer» (*KM 8/05* s. 10, vedtakspunkt 4). Dette koples mot en henstilling til Kirkerådet om å arbeide med løsninger på mellomnivået «som balanserer den lokale tilhørighet med mulighet for strategisk samordning og forvaltningsmessig kompetanse». Møtet slår fast «at det skal være et felles arbeidsgiveransvar i en framtidig kirkeordning», og ber om flere forsøk med dette i en «ny mellommenighet på et justert prostinivå» (vedtakspunkt 5). Trolig gjenspeiles en flerstemmighet i Kirkemøtet når den påfølgende setningen tilføyer: «Det bør også legges til rette for slike forsøk på sokne- og bispedømmenivå».

### *3.4 Framtidig organisering av arbeidsgiveransvaret i Den norske kirke (FOA), KA 2008*

I forlengelse av Gjønnnesutvalgets utredning om Staten og Den norske kirke i 2006, tok KA initiativ til en partssammensatt prosess for utredning av modeller for fremtidig organisering. Representanter for alle arbeidstakerorganisasjoner, etter hvert også for Bispemøtet og stiftsdirektørene, ble invitert til å bidra. Utredningen er åpen på at arbeidsformen ble krevende. PF trakk seg da de oppfattet at dokumentet ville bli et «enighetsdokument med noen spredte dissenser» og ikke en «utredning hvor man kan gjenkjenne to gjennomgående og ulike helhetssyn» (FOA, 2008, s. 6, note 1).

Utgangspunktet var målsettingen fra Kirkemøtevedtaket i 2005 om å samordne arbeidsgiveransvaret og å finne et egnet nivå for dette. Den arbeidsrettslige innfallsvinkelen preget dokumentet. I tråd med *KM 8/05* vektlegges at virksomhetsansvar og arbeidsgiveransvar bør være nært forbundet, et premiss som nå utdypes gjennom et lengre avsnitt (s. 39–49).

Utredningen munnet ut i en grundig vurdering av modeller definert med utgangspunkt i nåværende fellesrådsnivå, et justert og potensielt interkommunalt nivå, prostinivået og bispedømmenivået. De måles etter en rekke parametere, som relasjonen til kommunene, finansieringsordninger, virkninger for arbeidsmiljø, m.m.

Fordelene ved prostimodellen var at den gav enheter som var store og kompetente nok til å håndtere arbeidsgiveransvar, også i krevende saker. Den ville kreve mindre omstilling for flere av tjenestegruppene, og gi rom for faglig spesialisering og kompetanseutvikling. Blant ulempene var at den ville bryte den nære koplingen mellom kirke og kommune, svekke finansieringen, skape større avstand til det lokale menighetslivet og forsterke spenningene mellom menighetsrådets virksomhetsansvar og arbeidsgiverorganets arbeidsgiveransvar (s. 100–106)

Drøftingen av prostimodellen fremstår som transparent og nyansert. I den samlede vurderingen var det kun tre av elleve som støttet løsningen. De øvrige pekte enten mot en fellesrådsløsning eller mot bispedømmet (s. 14f). Dokumentets anbefalinger henter legitimitet fra klarheten i argumentasjonen, men også gjennom posisjonen i flertalls- og mindretallsuttalelser som må ses i sammenheng med gruppens partssammensetning (jf. *Nylenna*, 2016, s. 47).

### 3.5 Kjent inventar i nytt hus (*Bakkevig III*)

Utredningsgruppen ble oppnevnt ved et notat fra Kirkerådets direktør 18. desember 2009 og la frem sin endelige utredning i august 2011 i forlengelse av Stortingets kirkeforlik fra 2008. Mandatet var å utarbeide et «helhetlig forslag til en ny kirkeordning» inklusive forslag til konkret regeltekst, og «bidra til å identifisere behov for ytterligere utredninger samt legge grunnen for åpne prosesser og høringer etter hvert» (*Hefte 1*, s. 18). Arbeidet munnet ut i et omfattende arbeid på fire hefter på i alt 630 sider. De tydeligste premissene finnes i *Hefte 1 og 2*.

Utredningen innarbeider en rekke ekklesiologiske, embetsteologiske og rettslige refleksjoner. Hensynet til soknet drøftes i et eget punkt i *Hefte 1* under overskriften «Et styrket menighetsråd» (s. 35–37). Her identifiseres utfordringer med to organ for soknet, og man peker på uheldige sider som «forsterkes proporsjonalt med antall menighetsråd innenfor fellesrådsområdet» (s. 36). Disse søkes kompensert, dels ved at menighetsrådet skal kunne øve innflytelse på fellesrådet/prostirådets ansvar med planer, budsjetter, tilsetninger, m.m. (s. 36f), men også ved at menighetsrådet eksplisitt tillegges et virksomhetsansvar for «kirkelig undervisning, kirkemusikk, diakoni og gudstjenester i soknet» (s. 37).

Om begrepene *virksomhetsansvar* og *arbeidsgiveransvar* fikk stor plass i FOA, strukturerer de argumentasjonen på en grunnleggende måte i *Bakkevig III*. Sammenkoplingen av «arbeidsgiveransvar» og «virksomhetsansvar» anses som «grunnleggende i organisasjonsbygging» (*Hefte 1*, s. 7, 27; *Hefte 2*, s. 38, s. 71ff). «Den instans som har ansvaret for en virksomhet, skal også tilsette de personer som skal utføre oppgavene. Det skal være en ansvarssammenheng mellom virksomhet, oppgaver, jobbutførelse og arbeidsgivermyndighet» (*Hefte 1*, s. 7). Prinsippet gis endog en teologisk begrunnelse. Ved å vise til rekkefølgen i Confessio Augustana, hvor tjenesten med evangeliet (CA 5) begrunnes i oppgaven med å forkynne (CA 4), trekkes slutningen om at ansvaret for tjenesten (arbeidsgiveransvaret) er avledet ansvaret for oppgaven (virksomhetsansvaret): «Uttrykt med terminologi fra organisasjonsteorien, bygger altså også den lutherske bekjennelse på at arbeidsgiveransvar er avledet av virksomhetsansvar» (*Hefte 2*, s. 55).

Begrepsbruken får følger på flere plan. Den tydeliggjør det rettslig og organisatorisk problematiske ved å ha to atskilte «virksomheter» på samme arbeidsplass. Og, når oppgaven ikke bare er å omgjøre to virksomheter til én, men også å samle virksomhetsansvaret og arbeidsgiveransvaret i størst mulig grad, pekes prostiet ut som egnet nivå. Både soknet og det nåværende fellesrådet anses som for lite robuste for oppgavene (*Hefte 1*, s. 32–33), mens bispedømmerådene avvises fordi avstanden til menighetsrådet blir for stor. Løsningen karakteriseres som en «vesentlig sentralisering» (*Hefte 1*, s. 29).

Premisset i begrepsbruken om den sterke koplingen mellom arbeidsgiver- og virksomhetsansvar gir også et stringent og samtidig noe skjematisk analyseperspektiv på kirkeorganisasjonen som helhet. Hvis arbeidsgiveransvaret legges nasjonalt, må også virksomhetsansvaret være nasjonalt. Soknet blir å forstå som «organ for Kirkemøtet». Konsekvensen forklares gjennom uttrykket «konsernmodell» som illustreres slik: «Det



## Prostimodellens bakgrunn og begrunnelser

ville innebære at det er «hovedkontoret» som har ansvaret og som fordele oppgavene til «de regionale avdelinger» og «de lokale filialene» (*Hefte 1*, s. 25 jf. *Hefte 2*, s. 60f.). Beskrivelsen knyttes primært til en løsning med ett nasjonalt rettssubjekt, men blir aktuell også for en bispedømmemodell når rammen er en organisering med to rettssubjekter i og med at disse alternativene «kan ses i sammenheng» (*Hefte 1*, s. 29).

Organisasjonsmodeller med deres karakteristikk vil aldri være objektive (*Askeland*, 2021). De utgjør forsøk på å tolke komplekse systemer gjennom valgte metaforer eller bilder (*Morgan*, 1997). Tatt i betraktning at begrepet *konsern* har sin rettslige basis i aksjeloven med anvendelse for kommersielle virksomheter, vil begrepet *konsernmodell* nødvendigvis her brukes i overført betydning. Det fungerer som metafor for en toppstyrt organisering som fremstår som fremmedartet i en organisasjonskontekst preget av lokaldemokrati og frivillighet. Det er vanskelig å forestille seg aktører i ordningsdebatten som vil identifisere seg med en slik modell (jf. *Samhandling*, s. 9). Den retoriske virkningen blir dermed å forsterke negative oppfatninger av modeller med arbeidsgiveransvar forankret nasjonalt eller i bispedømmene.

Et annet særpreg i argumentasjonsformen trer frem i flere henvisninger til arven henholdsvis fra Jerusalem, København og Tune i Østfold (*Hefte 1*, s. 17; *Hefte 2*, s. 90; 100ff): «Det åndelige mandat fra Jerusalem og det verdslige mandat fra København har historisk sett vist seg å være en sterk allianse – og ikke så enkelt å skille fra hverandre i nyere tid. På samme måten har den åndelige arv fra Tune i Østfold og enkeltmenneskets demokratiske rettigheter til å ta del i styre og stell, vist seg å være en sterk allianse – og ikke så enkelt å skille fra hverandre» (*Hefte 2*, s. 90). På denne måten knyttes ordningsprosessen opp mot et narrativ med en tydelig etos-dimensjon som særlig utfordrer embetsmaktens posisjon i møte med de leke og folkevalgte tradisjonslinjene i kirken.

Mandatet for *Bakkevig III* var både å velge modell og å utrede den i lovs form. Oppgaven var omfattende og man kunne umulig utrede alle modellalternativer like grundig. Når valget falt på prostimodellen får imidlertid argumentasjonen på flere punkter et performativt preg ved at dokumentet søker å bevege leseren i en bestemt retning.

### 3.6 Foreløpig oppsummering

Fra *Kirkelig reformarbeid* i 2005 fram til *Bakkevig III* finner vi et knippe av tre begrunnelser som kan kjennetegnes ved stikkordene: samordnet arbeidsgiveransvar, et robust forvaltningsnivå på lavest mulig nivå, og behovet for organisatorisk forenkling og frigjøring av ressurser. Mens *Kirkelig reformarbeid* og ikke minst *Bakkevig III* er tydelig på prostiet som det foretrukne nivå, er vurderingene mer delte i *KM 8/05* og i *FOA*. I *KM 8/05* er valget mellom prostiet og de øvrige nivå uavklart, mens i *FOA* spiller risikoen for svekkede relasjoner til kommunen den viktigste rollen.

Begrepsparet *virksomhetsansvar* og *arbeidsgiveransvar* inntar en stadig sterkere rolle i argumentasjonen fram mot *Bakkevig III*. I denne utredningen anses samordningen av de to ansvarsforholdene som prinsipielt nødvendig ut fra arbeidsretten, fra allmenn organisasjonstenkning, og ut fra luthersk bekjennelse.



Karakteristisk for *Bakkevig III* er også de skjematisk modellene som tegnes ut fra de nevnte begrepene, som igjen fører til negativt ladede karakteristikk av modeller med nasjonalt forankret arbeidsgiveransvar. Mens *FOA* i større grad drøfter konsernorganiseringen som mulig rettslig parallell, synes begrepet «konsernmodell» i *Bakkevig III* å fungere som retorisk dysfemisme for en toppstyrt organisering. Sammen med andre retoriske, etos-pregete referanser, som til Hans Nielsen Hauges konflikt med embetsmakten, rommer dokumentet elementer som gir det karakter av å være preskriptivt og overtalende, i den forstand at det retorisk søker å bevege leseren i en bestemt retning.

Oppmerksomheten for soknet er avgjort størst i *Kirkelig reformarbeid, 2005* og *KM 8/05*, som begge fremhever det strategiske ledelsesansvaret som må utøves i soknet. Både *FOA* og *Bakkevig III* kommer inn på soknets rolle ut fra den mulige konflikten med et sterkere mellomnivå. *Bakkevig III* drøfter under denne synsvinkelen tiltak for å kompensere for dette.

## 4. Dokumenter mellom 2011 og 2019

### 4.1 Tekster i konteksten

De to dokumentene vi refererer i dette punktet, er blitt til på oppdrag fra PF. De representerer sånn sett et annet dokumentsted, men utgjør ikke desto mindre en viktig del av konteksten ved at de målbærer synspunkter som har vært eksplisitt fremmet overfor de kirkelige styringsorganer, og som i større eller mindre grad har påvirket argumentasjon og forslag i vår dokumentkjede.

Utredningsarbeidet *Ledelse i folkekirken* fra 2011 ble utformet i en dialog med *FOA* og *Bakkevig III* (jf. *Nylenna*, 2016). Utredningen stilte seg kritisk til prostimodellen. Den fremhevet en kirkeforståelse med vekt på soknet, anbefalte ordninger som ville «støtte opp om virksomheten lokalt» i soknet (s. 42), og bad om en utredning av en modell hvor et arbeidsgiveransvar var lagt til bispedømmerrådet samtidig som soknet hadde et virksomhetsansvar (s. 13).

Den andre teksten er et notat fra advokatfirmaet Wiersholm som ble utarbeidet under ledelse av spesialist i norsk arbeidsrett, Jan Fougner. Det er interessant, fordi det kan forklare en endring i begrepsbruken i kjeden omkring begrepene *virksomhetsansvar* og *arbeidsgiveransvar*. Notatet uttaler seg kritisk til den kirkelige bruken av begrepsparet og understreker at «virksomhetsansvaret overhodet ikke er noe rettslig begrep. Det kan uansett ikke sluttes noe ut fra begrepene» (s. 30). Og videre: «Det forhold som ofte benyttes som begrunnelse for at alle arbeidsgiverfunksjoner for samtlige av kirkens medarbeidere må legges til samme organ, er at *”spørsmålet om tilsettingsmyndighet ikke kan løsrives fra spørsmålet om hvem som har ansvaret for virksomheten”*. Denne uriktige slutningen synes å ha utviklet seg i arbeidet med ny organisasjon for kirken, og synes å ha manifestert seg i utredningen *“Kjent inventar i nytt hus”* (s. 35). Wiersholm-notatet avviser ikke at det kan være fordeler ved å samle styringsfunksjoner til ett organ, men understreker at det på bakgrunn av arbeidsretten også finnes andre måter å organisere kirken på.

## Prostimodellens bakgrunn og begrunnelser

### 4.2 Kirkerådet sak KR 64/11

På grunnlag av *Bakkevig III* ble kirkeordningssaken behandlet av Kirkerådet, siste gang i *KR 64/11*. Saksfremlegget la vekt på å utvikle et metodisk grep for vurdering og valg av løsning for fremtidig kirkeordning, og en høringsprosess som korresponderte med en slik metode. Før man utarbeidet modeller, var det nødvendig å kartlegge endringsbehov som særlig begrunnet en endring av struktur. Man pekte i den forbindelse på behovet for en evaluering av ordningen med Kirkeloven av 1996 med to organer for soknet.

Saksfremstillingen kommenterte også konkrete momenter i *Bakkevig III*. Man stilte spørsmål ved utredningens bruk av begrepene *arbeidsgiveransvar* og *virksomhetsansvar* som ledd i en arbeidsrettslig begrunnelse for endringer i kirkeordningen, og mente anvendelsen kunne oppfattes noe rigid. Kirkerådet gikk inn for det fremlagte forslaget til prosess med modeller bygget rundt alternativene: fellesråd, prosti og bispedømme. Prostimodellen var ikke lagt til side, men fikk ikke umiddelbar prioritet i prosessen videre.

4.3 *IRIS-rapporten «Samstyring i ubalanse. Evaluering av den lokale kirkes ordning», 2014.* *IRIS-rapporten* ble utarbeidet av International Research Institute of Stavanger AS (IRIS) på oppdrag fra Kulturdepartementet. Formålet var å evaluere ordningen med to organ for soknet: fellesrådet og menighetsrådet. Prosjektet ble gjennomført ved casestudier i 12 sokn fordelt på tre bispedømmer, hvor man kartla ledelse, organisering og styring i den lokale kirke. Begrepet *samstyring* ble anvendt fordi det var en teknisk term som fanget inn intensjoner for samspeillet mellom menighetsråd og fellesråd i Kirkeloven av 1996. Rapporten gjør positive observasjoner på flere punkter, blant annet til ledelsesutøvelsen på fellesrådsnivå i kirkeorganisasjonen. Et hovedfunn var imidlertid en «ubalanse i ledelse, organisering og styring i mange sokn. Kirkelig fellesråd har fått en sterkere posisjon og 'tyngde' enn lovgrunnlagets intensjon, mens menighetsrådets posisjon og 'tyngde' ser ut til å svekkes» (s. ii, jf. s. 107-109). Funnene viste et behov for «tydeligere lederansvar og lederroller innenfor menighetsrådets ansvarsområder» (s. 109).

### 4.4 Kirkerådet: *Den norske kirkes ordning etter 2013 – Refleksjonsprosess*

I sak *KR 9/12* vedtok Kirkerådet å sende ut et refleksjonsdokument til menighetsråd, fellesråd og andre høringsinstanser for å kartlegge hva som fungerte mer og mindre godt ved dagens ordninger. I stedet for å ta utgangspunkt i alternative organisasjonsmodeller, ble spørsmålene knyttet opp mot tidligere kirkemøtevedtak (*KM 8/07*) og kjente diskusjonspunkter i saken. Synspunkter ble systematisert og lagt frem for Kirkerådet i sak *KR 03/13* og Kirkemøtet i sak *KM 05/13*.

Et stort antall menighetsråd og fellesråd la vekt på å ha et kirkelig organ på kommunenivå av hensyn til kommunerelasjonene. Til spørsmål om mellomnivået oppsummerer dokumentet *Kirkeordning etter 2013. Sammendrag av innspill* med at det er grunn til å «videreføre dagens vertikale maktfordeling og nivå-struktur», og det fortsetter: «Samlet sett har innføring av prosti som ny mellomighet i Den norske kirke, som eventuelt overtar oppgaver fra dagens fellesråd og bispedømmeråd, liten støtte i innspillene etter refleksjonsprosessen.» (s. 5)

### 4.5 Veivalg for fremtidig kirkeordning – høringsprosess og kirkemøtebehandling i 2016

Veivalgshøringen fulgte opp metodikken fra refleksjonsprosessen i 2015 og KR 64/11 og tok sikte på å «identifisere de temaene der det er nødvendig å avveie ulike hensyn, der det foreligger reelle dilemmaer, der det er et kirkepolitisk handlingsrom og må foretas valg» (Veivalg, høringsnotat 2015, s. 7). En oppsummering av høringen og Kirkerådets vurderinger ble lagt frem som vedlegg til Kirkemøtet i 2016 (KM 8.1/16). Blant tydelige signaler fra de 730 innspillene var et behov for å «tydeliggjøre oppgave- og ansvarfordelingen» mellom menighetsråd og fellesråd (s. 4), å fortsatt ha et organ på kommunenivå (s. 5), å «videreføre dagens vertikale maktfordeling og nivå-struktur» (s. 5) og å «øke samordningen av arbeidsgiverlinjene» (s. 6). Innføring av prosti som ny mellommenighet som overtar oppgaver fra fellesråd og bispedømmeråd fikk samlet sett «liten støtte i innspillene etter refleksjonsprosessen» (s. 5).

På bakgrunn av høringen ble Kirkemøtet i 2016 forelagt tre modeller for organisering av arbeidsgiveransvaret som skulle avklare «veivalg for fremtidig kirkeordning»: A – storfellessrådsalternativet, B – bispedømmerådsalternativet, C – en samordning som innebar at arbeidsgiveransvaret ble videreført som delt mellom biskop/bispedømmeråd og fellesråd, men samordnet ved en enhetlig, lokal ledelse. I komitebehandlingen gikk et flertall inn for et «neste trinn i utvikling av kirkeordningen» basert på modell C med «samordnet lokal ledelse», da dette «fremsto som det mest samlende alternativet» (KM 8/06 Komitémerknader og vedtak). I Kirkemøtets votering falt en storfellessrådsmodell mot 24 av 114 stemmer, mens kompromissløsningen i alternativ C ble vedtatt mot 12 av 114 stemmer.

### 4.6 Foreløpig drøfting

Verken Kirkerådets behandling av *Bakkevig III*, refleksjonsprosessen i 2012, Veivalgshøringen i 2015 eller Kirkemøtebehandlingene i 2016 gir noen umiddelbar støtte til en prosti- eller storfellessrådsmodell. I stedet synes de eksisterende fellesrådene på kommunenivå å være den mellommenigheten som får størst oppslutning. Samtidig peker både *IRIS-rapporten* og høringsinnspillene på et tydelig behov for å tydeliggjøre ansvarsfordelingen mellom menighetsråd og fellesråd.

Fra behandlingen av KR 64/11 synes utrednings- og høringsprosessen i mindre grad å være styrt av definerte modeller. Før modellene tegnes ut, vil Kirkerådet innhente kunnskap om endringsbehov i kirken, i tillegg til de som blir definert gjennom de tre sentrale begrunnelsene for prostimodellen som vi refererte til i punkt 3.6.

## 5. På vei mot «Samhandling i en selvstendig folkekirke – ny kirkelig organisering»

### 5.1 Kirkemøtet i 2019

Da Kirkemøtet skulle vedta ordninger som skulle erstatte Kirkeloven etter innføring av ny Lov om tros- og livssynssamfunn i Norge, tilføyde de et vedtakspunkt der man ber «Kirkerådet om så snart som mulig i kommende kirkemøteperiode å fremme et forslag til Kirkemøtet om fremtidig arbeidsgiverorganisering og den øvrige kirkeordning»

## Prostimodellens bakgrunn og begrunnelser

(*KM 06/19* vedtakspunkt 5)<sup>3</sup>. Hva slags rekkevidde det skulle være i dette vedtaket fremgår verken av utsendt saksfremstilling eller protokoll til møtet. I ettertid ser det ut som om denne saksbehandlingen innebar en tilsidesettelse av kompromissvedtaket om alternativ C under Kirkemøtet i 2016. I *Samhandling* forklares prosessen slik: «I etterkant vurderte Kirkerådet og kirkemøtekomiteen at det ikke var hensiktsmessig å følge opp KM-vedtaket om en modell for samordnet arbeidsgiverorganisering, men ba derfor i stedet om at Kirkerådet skulle komme tilbake til Kirkemøtet så snart som mulig med et forslag til fremtidig arbeidsgiverorganisering» (s. 19).

### 5.2 Kirkerådets utredningsmandat KR 37/19

En nærmere begrunnelse for dreiningen presiseres i saksfremlegget til *KR 37/19*: «Ulike løsninger har vært vurdert: å samle arbeidsgiverfunksjonene i soknets organer eller på bispedømmenivå eller en kombinasjon av begge». Man forklarer videre: «Ingen av disse modellene har fått stor nok oppslutning til at det har vært mulig å gå videre med dem».

Valget av prostimodellen begrunnes videre i behovet for effektiv bruk av offentlige midler og en struktur som tjener dette formålet. Tatt i betraktning den todelte finansieringen er det «lite sannsynlig at kommunene er villige til å sende sine økonomiske tilskudd helt til bispedømmet for så å få dem tilbake til bruk i kommunen». Man peker også på at «mange fellestrådsområder er for små til å være tilstrekkelig robuste som arbeidsgiverorgan og ha tilstrekkelig antall ansatte for å sikre stabilitet og fleksibilitet». Dermed utelukkes fellestråds- og bispedømmealternativene, og man velger å utrede en løsning på prostinivå som «kan bli en ny arbeidsgiverenhet for alle ansatte lokalt i kirken».

Framfor en drøfting av ulike modellalternativer gir saksfremlegget en kort, preskriptiv begrunnelse for valg av prostimodellen. Det vises dels til prosessuelle forhold og dels til hovedargumentene kjent fra tidligere. Dokumentet må kalles et performativt dokumentverktøy ved at det i høy grad vil gripe inn og skape utvikling i saken.

### 5.3 Prosjekt kirkelig organisering 2019–2021

Prosjektet kirkelig organisering 2019–2021 la frem sin sluttrapport i mars 2021. Hvilke utfordringer ved dagens ordning som skulle løses, kommer særlig tydelig frem i sluttrapportens punkt 4.2 (*Samhandling 2021*, s. 33f). Strukturen er uklar og kompleks. Mange fellestråd er for små og har for få ansatte, noe som gir sårbare fag- og arbeidsmiljø og tilsvarende utfordringer med rekrutteringen. To arbeidsgiverlinjer gir utfordringer både når det gjelder konflikthåndtering og ved å «få formidlet ulike prioriteringer og instruksjoner selv om de skal realisere det samme oppdraget i samme sokn». Og, ikke minst vil den strukturelle uklarheten hemme en effektiv ressursbruk.

Siden prostimodellen er lagt til grunn i utredningsmandatet, er prosjektets oppgave å velge mellom ulike varianter innen en slik modell. Spørsmålene som diskuteres handler om det nye prostifellestråds rettslige forankring, demokratiske ordninger, og

---

<sup>3</sup> Dette er i senere dokumenter fra Kirkerådet blitt betegnet som KM 9/19, noe som må være en feilskrivning og trolig en forveksling med KR 9/19 som behandlet samme sak.

forholdet til kommunene, og hvordan den daglige ledelsen skal utformes sett i relasjon til prostetjenesten, m.m.

Rapporten legger vekt på å tydeliggjøre hva slags ledelsesmodell som svarer til behovene. Det vises til rollen som «kommunedirektør» hvor hovedoppgavene er å påse at saker som legges frem for folkevalgte organer er forsvarlig utredet, at vedtak blir iverksatt og at virksomheten drives i samsvar med lover, forskrifter, etc. (s. 52f). God ledelse vil påvirke lokalkirkens arbeid på alle plan (s. 53). I og med at prostrådet overtar viktige oppgaver fra bispedømmerrådet, blir det naturlig at dette organet også gis en formålsbestemmelse med å «vekke og nære det kristelige liv» – noe som innebærer at prostinivået tillegges faglige og strategiske ledelsesfunksjoner på linje med menighetsråd og bispedømmerråd i nåværende ordning (s. 4. 36f).

Rapporten setter søkelys på soknets betydning i avsnittet om kirkeforståelse og i målsettinger om å styrke soknet og den lokale forankringen (s. 14, 15, 21, 46, 51, 104, m.fl.). Prostimodellens viktigste virkninger for soknet består i at ressurser frigjøres til det lokale arbeidet, organiseringen er fleksibel for tilpasninger til lokale forhold og menighetsrådet gis innflytelse på strategiske beslutninger i prostifellesrådet (s. 104). I tillegg til ansvaret menighetsrådene har i dag, vil de få økt innflytelse på enkelte sider ved prestens tjeneste (s. 46, jf. 83). På overordnet nivå vil en avklart, handlekraftig og kompetent ledelse på prostinivået gi positive ringvirkninger både for faglighet, personaloppfølging og arbeidsmiljø i soknet (s. 36ff, 51ff).

### 5.4 Foreløpig drøfting

Prostimodellen fikk liten støtte i forlengelsen av *Bakkevig III* og de påfølgende høringer. Det samme gjaldt den beslektete «storfellesrådsmodellen» under Kirkemøtet i 2016. Like fullt legger Kirkerådet prostimodellen til grunn i utredningsmandatet for «Prosjekt kirkelig organisering 2019–2021».

Argumentene for prostimodellen i utredningsmandat og sluttrapport samsvarer med de tre begrunnelsene vi har registrert for modellen fra dens første fase, jf. pkt. 3.7 ovenfor. I stedet for å argumentere ut fra begrepene *arbeidsgiveransvar* og *virksomhetsansvar* som i *Bakkevig III*, viser *Samhandling* til behovet for en ansvars- og ledelsesstruktur som er klarere og mindre kompleks. En ledelsesrolle etter forbilde av kommunaldirektørens er forståelig sett i forhold til ansvarsforholdene som skal ivaretas både overfor ansatte, styrende organer og i henhold til gjeldende lover og regler. I tillegg innføres metaforen «navet» om prostinivået (s. 52, 65), og man foreslår at prostifellesrådet skal tildeles et faglig og strategisk ansvar med «å vekke og nære det kristelige liv». Argumentasjonen peker dermed mot en konsentrasjon av faglig, strategisk ansvar, arbeidsgiveransvar og administrativt ansvar. Mens *Kirkelig reformarbeid* løftet frem betydningen av et tydelig mandat for strategisk ledelse i det lokale soknet, synes dette perspektivet å være nedtont i *Samhandling*. Det kan se ut som det sterke fokuset på endringsbehov og løsninger forbundet med prostimodellen har gjort at soknet som sådan får mindre oppmerksomhet.

### 6. Drøfting

#### 6.1 Argumenter og argumentasjonsmåter

Premissene om samordnet arbeidsgiveransvar, et robust forvaltningsnivå på lavest mulig nivå og behovet for en organisatorisk forenkling som utløser bedre bruk av ressurser, har fulgt prostimodellen fra den oppsto og fram til *Samhandling, 2021*. Fram til *Bakkevig III* fikk begrepene *virksomhetsansvar* og *arbeidsgiveransvar* en tiltagende betydning og medvirket til de skjematisk utregnede organisasjonsmodellene i denne utredningen. Etter Wiersholm-notatet fra 2014 fikk begrepsparet en mindre fremtredende rolle. Argumentene for å samle ansvar og myndighet på prostinivået ble likevel videreført. I *Samhandling* vises det til behovet for en ledelsesstruktur som er klarere, mindre kompleks, og som dermed gir bedre forutsetninger for å utøve gode ledelsesfunksjoner i lokalkirken. Argumentasjonen kjennetegnes av at problembeskrivelse, endringsbehov og løsninger i overveiende grad refererer til forhold på mellomnivået, altså der hvor viktige sider ved den kirkelige ledelse og administrasjon utøves. Endringsbehov på det lokale soknenivået blir i mindre grad berørt. Argumentasjonen fremstår dermed som strukturelt og økonomisk orientert.

*Bakkevig III* og *KR 37/19* har til felles at de på hver sin måte foreskriver én løsning, prostimodellen. *Bakkevig III* gjør det ut fra arbeidsrettslige, organisatoriske og etosrelaterte argumenter av performativ karakter. For *KR 37/19* blir kombinasjonene av de tre argumentene, sammen med muligheten for kommunefinansiering, utslagsgivende for at prostiet etableres som eneste mulige løsning. Når *Samhandling* kun forholder seg til prostimodellen, må det ses på bakgrunn av *KR 37/19* og utredningsmandatet herfra. En performativ eller preskriptiv form trenger ikke være uberettiget, men gir utredningene et preg av å være dokumentverktøy for interesser med særlig preferanse for prostimodellen. Jeg mener bruken av en slik argumentasjonsform bør vurderes opp mot hvilke forventninger som vil knyttes til bruken av dokumentene, altså om de vil leses som uttrykk for avklarte partsinteresser eller om de forstås som kunnskapsverktøy på den demokratiske deliberasjonens premisser.

#### 6.2 Metodevalg og modeller

Modellperspektivet har ligget implisitt i saken siden prostiløsningen først ble introdusert. Fra én side sett kommer man ikke utenom modeller. På et eller annet tidspunkt må man velge hvor et arbeidsgiveransvar skal forankres juridisk. En utfordring med modell-tilnærmingen er imidlertid at den lett skjuler noen innebygde forutsetninger. Om man har resonnet ut fra nødvendigheten av å forbinde arbeidsgiveransvar og virksomhetsansvar (*Bakkevig III*), eller ut fra behovet om strukturell klarhet (*Samhandling, 2021, s. 33*), bærer argumentasjonen med seg premisser om å samle ansvar og myndighet i strukturen. En samling av funksjoner og ansvar som følger av en horisontal integrasjon, fra to arbeidsgiverlinjer til én, har god demokratisk forankring og synes velbegrunnet. I hvilken grad det er nødvendig eller formålstjenlig å konsentrere ansvar og makt på et bestemt nivå vertikalt i kirkestrukturen, er ikke opplagt.



I den grad slike løsninger impliserer en hierarkisk organisasjonsforståelse med utgangspunkt i rollene til et styre og en daglig leder, kan premissene diskuteres. I en refleksjon om ledelse og kirkestruktur i dansk sammenheng uttaler Andersen og Lindhardt seg kritisk til innføring av en styreorientert organisasjonsmodell. De mener den har begrenset verdi for kirken som organisasjon, og hevder at «dette gamle ideal om den rasjonelle, topstyrede organisasjon er på vei til den teoretiske kirkegård» (*Andersen & Lindhardt*, 2008, s. 167). De tar i stedet til orde for et mer nettverksorientert organisasjonsbegrep.

En alternativ tilnærming i utredningsprosessen kunne være å begynne med spørsmålet om hvilket ansvar og hvilken oppgaveløsning som vil løses best på de respektive nivå og vurdert organisasjonsløsninger ut fra dette. En slik metodisk tilnærming preget i stor grad refleksjon og arbeidsform fra *KR 64/11* og frem mot veivalgsprosessen. Målet var å kartlegge endringsbehov og preferanser fra ulike aktører i kirken før man utformet modellalternativene de kirkelige beslutningstakerne skulle ta stilling til. Løsninger som ikke forutsetter de etablerte modellenes maktkonsentrasjon i den vertikale akse, har flere fordeler: De kan gi større fleksibilitet for lokale geografiske tilpasninger og for å imøtekomme de interesser og endringsbehov som høringsprosessene har dokumentert. Med en slik tilnærming kan man også forvente større oppslutning om de løsningene som velges.

### 6.3 Forholdet til soknet

Intensjonen om å styrke soknene formuleres stadig gjennom dokumentkjeden. Flere berører den potensielle rollekonflikten mellom menighetsråd og rådene som vil være på mellomnivå. *Kirkelig reformarbeid* (2005) skiller seg fra senere dokumenter ved en betoning av menighetsbegrepet, det strategiske ansvaret som må utfoldes i det lokale soknet og betydningen av kirkens tilstedeværelse i lokalsamfunnet. *FOA* og *Bakkevig III* viser til spenningene som kan oppstå mellom soknene og mellomnivået (*FOA*, 2008, s. 44, 96, 99, 104; *Bakkevig III, Hefte 1*, 2011, s. 35–37). *Bakkevig III* og *Samhandling* foreslår konkrete mekanismer for å ivareta menighetsrådets innflytelse innenfor en prostimodell (*Bakkevig III, Hefte 1*, s. 35–37; *Samhandling* s.14, 15, 21, 46, 51, 104, m.fl.). I disse utredningene synes uansett prostiløsningen å være av primær interesse, mens avklaringen av soknets rolle fremstår som et sekundært hensyn.

Mer påfallende er det at refleksjonen omkring ledelsesformer og ledelsesarenaer ikke blir mer utfyllende behandlet. I 2008 utgav den finske teologen, og senere biskopen, Björn Vikström en ekklesiologisk drøfting med tittelen *Folkkyrka i en postmodern tid, tjänsteproducent i välfärdssambället eller engagerande gemenskap?* (*Vikström*, 2008). Her redegjør han for hovedposisjoner i fortolkningen av den svenske folkekirken og dens virksomhet. Med begrepet *tjenesteproduksjon*, sikter han til kirke- og organisasjonsforståelser hvor medlemmene ses som kunder eller brukere, og hvor forståelsen kan underbygges ekklesiologisk med linjer fra teologer som Einar Billing, Gustaf Wingren og Per Petterson i nyere svensk kontekst. På den andre siden trekker han frem svenske og internasjonale bidrag som i større grad vektlegger fellesskapsdimensjonen ved kirken, som Ola Sigurdsson, Stanley Hauerwas, Werner



## Prostimodellens bakgrunn og begrunnelser

G. Jeanrond og Fredrik Modeus, (s. 143–180). Mens Vikström retter særlig søkelys på kirken forstått som potensielt «kontrast-fellesskap» i relasjon til storsamfunnet, er den fellesskapsorienterte kirkeforståelsen mest interessant for oss, forstått som et utfyllende perspektiv til en tjenesteproduserende kirke. En fellesskaps- eller «communio»-orientert kirkeforståelse har siden Vatikankonsil II fått tiltagende oppmerksomhet i en økumenisk ekklesiologisk samtale, også i rammen av en maktkritisk ekklesiologi (*Kearsley*, 2008). I norsk kontekst har Harald Hegstad vektlagt forståelsen av folkekirken som sosial og relasjonell størrelse (*Hegstad*, 2009, s. 87–109).

Hva slags perspektiver kan disse to dimensjonene gi for vurderingen av kirkelige organisasjonsløsninger? En kirke kan gjerne forstås i kategorien tjenesteproduksjon og organiseres ut fra det (fra dansk kontekst: *Andersen & Lindhardt*, 2010 som sammenlikner kirken med «sundhetsministeriet»). En sentralisert ledelse, som ivaretar administrasjon og gode arbeidsforhold, kan fungere så lenge tjenesteproduksjonen med gudstjenester, kirkelige handlinger, undervisning, diakonale tjenester og kulturaktiviteter fungerer. Da identifiseres kirkens virksomhet i stor grad med de ansattes innsats og deres møter med kirkens brukere (jf. *Vikström*, s. 133–135). En mer fellesskaps-orientert kirke vil legge vekt på at kirkens liv ikke bare utfolder seg i en tjenesteutøvelse, men også i et «fellesskap med hverandre» preget av gjensidighet og balanse i relasjonene (*Hegstad*, 2009 s. 87; jf. *Stålsett*, 1993, s. 87–90). Ulike former for organisering kan vurderes ulikt alt etter hva slags kirkeforståelse som legges til grunn. I den grad prostimodellene ikke tydeliggjør behovet for et strategisk og relasjonelt lederskap på soknenivå, synes de implisitt å forme kirkens virksomhet i retning av tjenesteproduksjon.

I en artikkel i TPT 2/2016 setter Astrid Sætrang Morvik søkelys på ledelsesbehov blant ansatte i det lokale soknet med utgangspunkt i spørsmålet om «Hvordan menighetsstaben vil bli ledet?» (*Morvik*, 2016). I drøftingen brukes uttrykket «eggekartongstruktur» om en arbeidssituasjon hvor den enkelte arbeider «på hver sin tue» uten samhandling eller ledelsesoppfølging fra andre på soknenivået. Som et alternativ fremholder hun en teamledelse hvor noen har ansvaret for å holdet det lokale arbeidet sammen, med ansvar for å ivareta visjoner, retning og samhandling i arbeidet. Etter min vurdering synliggjør Morvik en problemstilling som både ut fra teologisk og organisasjonsmessig perspektiv er vesentlig for utvikling av virksomheten i folkekirken, og som i stor grad faller i en dødvinkel med det modellfokuset som prostiforslagene etablerer.

## 7. Konklusjon og utblikk

Prostimodellen for organisering av kirken har versert i nær 20 år, så langt uten å ha oppnådd bred demokratisk tilslutning. Hovedmålsettingene har vært å oppnå et samordnet arbeidsgiveransvar, robuste enheter for forvaltningen av dette nærmest mulig soknet og en mer effektiv organisering og bruk av ressursene. Argumentasjonen har vært preget av en økonomisk og strukturelt preget rasjonalitet hvor samling av ansvar på et gitt nivå, har ligget som et premiss.

Mye kreativitet, ressurser og kompetanse er lagt ned i arbeidet med denne modellen. Mens utredninger fra tidlig fase i hovedsak hadde et deliberativt preg (*Kirkelig*

reformarbeid, 2005; FOA, 2008), fikk *Bakkevig III* et sterkere performativt preg ved at det forsøker å bevege leseren i en bestemt retning. Når Kirkerådet legger prostimodellen til grunn i *Sak 37/19*, er det ikke fordi det foreligger noen ny saksutredning, men ved at et premiss om kommunefinansiering føyes til øvrige argumenter. Begge tekstene fremstår dermed som dokumentverktøy for interesser med særlig preferanse for prostimodellen.

Gjennomgangen av dokumentene har vist at modellfokuset gir noen problemstillinger mindre prioritet, slik som mulighetene for i større grad å fordele ansvar og myndighet vertikalt i kirkestrukturen, og spørsmålsstillingene om hva slags myndighetsfordeling som gir best vilkår for teamarbeid, strategisk ledelse og samhandling under menighetsrådets ansvarsområde. En alternativ tilnærming preget prosessen gjennom perioden fra *KR 64/11* og fram til Veivalgs-prosessen i 2015. Da ble modellperspektivet tonet ned, mens oppmerksomheten i større grad ble rettet mot de innrapporterte endringsbehov og synspunkter. Ønskene om å utruste soknet med mer ressurser og tydeligere ledelsesmandat var viktige signaler i høringene. Det ser ut til at disse vanskelig lar seg integrere i en modellorientert interesse for prostiet.

I artikkelen har vi sett på kirken som tjenesteprodusent og fellesskap. En ledelse som utøves innenfor geografisk og tallmessig store enheter, kan fungere så lenge virksomheten primært betraktes som tjenesteproduksjon. Kirken trenger selvsagt ordninger som sørger for «evangeliets frie løp» og at alle tjenester kan bidra på en god måte til kirkens oppdrag. Det bør ikke være noen motsetning til at det legges rammer for utvikling av ledelse, engasjement, samspill og fellesskap i det lokale soknet. En organisering av kirken som ikke tar hensyn til dette, vil etter min vurdering ikke møte de endringsbehovene som vil være mest avgjørende for kirkens oppdrag i en tid med store endringer.

---

## Referanser

- Andersen, E. &. (2010). *Ledelse af tro. Folkekirken som virksomhet og netverk*. København K: Gyldendal Business.
- Asdal, K. & Reinertsen, H. (2020). *Hvordan gjøre dokumentanalyse. En praksisorientert metode*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Askeland, H. (2021). Forskningsperspektiver på kirke og menighet som organisasjon. S. Sirris & H. Askeland (red), *Kirkelig organisering og ledelse: Et verdibasert og praksisorientert perspektiv* (ss. Kap 4, s. 83–105). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Det kongelige kultur- og kirkedepartement. (2005). *St. meld. nr. 41 (2004-2005). Om økonomien i Den norske kirke. Tillråding fra Kultur og kirkedepartementet av 24. juni 2005, godkjent i statsråd samme dag.*
- Hegstad, H. (2009). *Den virkelige kirke. Bidrag til ekklesiologien*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.
- Jakobsen, J. (2020, Nr 01–02). Populismens retorikk: trussel eller ressurs for deliberativt demokrati? *Agora*, ss. 1–28.
- KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon. (2008). *Framtidig organisering av arbeidsgiveransvaret i Den norske kirke (FOA). Utredning fra en arbeidsgruppe avlevert 15. mars 2008*. Oslo: KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon.
- Kearsley, R. (2008). *Church, Community and Power*. Farnham: Ashgate.
- Kirkemøtet, D.n.k. (2002). KM 9/02 Innstillingen fra Kirkerådets Kirke/stat-utvalg. Bergen.
- Kirkemøtet, D.n.k. (2005). KM 8/05 Kirkelige reformer. Lillehammer .
- Kirkemøtet, D.n.k. (2019). KM 6/19 Kirkeordning for Den norske kirke. Trondheim.
- Kirkerådet, D. n. k.(2002). (*Bakkevig I*) *Samme kirke – ny ordning. Om ny ordning av Den norske kirke, med særlig vekt på forholdet mellom kirke og stat*. Oslo: Kirkerådet.

## Prostimodellens bakgrunn og begrunnelser

- Kirkerådet, D. n. k. (2011). *(Bakkeveg III) Kjent inventar i nytt hus. Hefte 1 – Sammendrag, modeller, lovtekster*. Oslo: Kirkerådet.
- Kirkerådet, D. n. k.(2011). *(Bakkeveg III) Kjent inventar i nytt hus. Hefte 2 – Prinsipper og premisser*. Oslo: Kirkerådet.
- Kirkerådet, D.n.k. (2012). *Kirkeordning etter 2013. Et refleksjonsdokument fra Kirkerådet*. Oslo : Kirkerådet .
- Kirkerådet, D.n.k. (2013). *KR 3/13 Vedlegg: Sammendrag av innspill i refleksjonsprosessen høsten 2012*. Kirkerådet.
- Kirkerådet, D.n.k. (2019). *KR 37/19 Videre arbeid med kirkeordningen – fremdrift og utredningsmandat*. Granavolden: Kirkerådet.
- Kirkerådet, D.n.k. (2021). *Samhandling i en selvstendig folkekirke – ny kirkelig organisering*. Oslo: Kirkerådet.
- Kirkerådet, D.n.k. v/ Styringsgruppen for kirkelige reformer. (2005). *“Kirkelig reformarbeid”. Organisasjons- og arbeidsgiverspørsmål. Rapport til Kirkerådet august 2005*.
- Morgan, G. (1997). *Images of organization, 2nd ed*. California: SAGE Publications.
- Morvik, A. S. (2016, 2). Hvordan vil menighetsstaben bli ledet? Om ledelsesbehov og ledelsesvegring blant kirkefaglig ansatte i lokalmenigheten. *Tidsskrift for Praktisk Teologi*, ss. 58–67. Oslo: Kirkerådet.
- Nylenna, M. (2016). *Hvordan forstås ledelse og organisasjon i de sentralkirkelige organer i utviklingen av ny kirkeordning for Den norske kirke. Masteroppgave i verdibasert ledelse*. Oslo : VID vitenskapelige høyskole, Diakonhjemmet.
- Stålsett, G. (1993). Kirken og den nye verden. utfordringer fra den internasjonale og økumeniske situasjon til Den norske kirke. I T. A. P-O. Gullaksen, *Reform og Embete. Festskrift til Andreas Aarflot på 65-årsdagen den 1. juli 1993* (ss. 5–96). Oslo: Universitetsforlaget.
- Vikström, B. (2008). *Folkkyrka i en postmodern tid – tjänsteproducent i välfärdssambället eller engagerende gemenskap?* Åbo: Åbo Akademi.