



AV OLAV FANUELSEN

Kirkelov og kirkeledelse

Kirkeloven som tok til å gjelde 1.1.97, representerer på mange vis en milepæl i utviklingen av kirkeordningen for Den norske kirke. Fra 1920 da Menighetsrådsloven trådte i kraft, har de ulike nivåer i rådsstrukturen gradvis blitt regulert av lovgivning. De folkevalgte rådsorganene har blitt tillagt stadig mer kompetanse, dels ved lov, og dels ved delegasjon av myndighet. Et av de mest markerte trekk ved den nye loven er at kirken gjøres selvstendig i forhold til kommunen. Det kirkelige fellesråd har fått betydelig myndighet og representerer ved siden av menighetsrådet i den enkelte menighet også menigheten i enkelte spørsmål.

Etter hvert vil fellesrådene med sin kompetanse og sitt forvaltningsapparat bli en betydelig faktor i den lokale menighets liv. For den enkelte arbeidstaker i menigheten er det selvfølgelig viktig at fellesrådene i størst mulig grad opptrer profesjonelt i rollen som arbeidsgiver. Tidligere hadde diakoner og kateketer 11 bispedømmeråd som arbeidsgivere. Etter hvert hadde de utviklet en noenlunde enhetlig praksis. I dag har imidlertid hundrevis av fellesråd overtatt rollen som arbeidsgivere. At det her kan bli problemer med nivå og standard på saksbehandling og kompetanse, sier seg nesten selv når vi vet at mange fellesråd er små enheter med begrensede administrative muligheter. En tendens til overstyring av menighetene kan også være en aktuell problemstilling, der menighetens planer og strategier kan komme på

tvers av de ønsker et fellesråd kan ha for de personer rådet har arbeidsgiveransvar for. Det blir med andre ord viktig å finne en harmoni mellom fellesråd og det enkelte menighetsråd. Menigheten er ikke bare den instans som i loven defineres som den juridisk ansvarlige, men det er også først og fremst i menighetsrådet kirken fremtrer som kirke, og ikke gjennom de mange byråkratiske organer på ulike nivåer.

Hvem legger premissene?

Det er også åpenbart at Kirkens Arbeidsgiverorganisasjon (KA) i fremtiden kommer til å spille en stadig større rolle som aktør og premissleverandør i en rekke viktige kirkelige spørsmål. Spørsmålet er om denne organisasjonen rett og slett kan bli en konkurrent til Kir-

kemøtet og Kirkerådet. Det har vi allerede sett når det gjelder spørsmål om kompetansekrav og avlønning av diakoner. Men også på andre områder kommer det initiativer med KA som viktig avsender. At KA engasjerer seg i og regisserer prosjektet «Helse og kirke» er prisverdig. Ingen kan være imot at det trengs en gjennomgang av dette feltet, men burde ikke dette i langt større grad være et ansvar for de sentral-kirkelige råd? Vitner ikke dette egentlig om en manglende kapasitet og bredde i disse rådernes engasjement?

Når det gjelder ledelse av den lokale menighet, er det allikevel her den største diskusjonen har vært ført i forhold til den nye kirkeloven. Hvem skal lede den lokale menighet? Det synes å være et poeng at det i hvert fall ikke skal være sognepresten, angivelig fordi erfaringen



viser at det skapes altfor mange konflikter. Prester er ikke utdannet i ledelse, og mange har heller ikke naturlig ledertalent. På den annen side må det jo være et tankespor at personer med en syv-årig kirkelig utdannelse av prinsipp ikke skal kunne være leder av en menighet. Det hevdes jo ofte at nå får presten virkelig tid til det han er utdannet for, nemlig forkynnelse og sjelesorg, men dette er neppe hele forklaringen.

Snarere må man se på den måten Den norske kirke er organisert på, dels en statskirke/embetskirke og dels som en menighets/rådskirke. Saken er at den lokale menighet består av to organisasjoner som er trødd inn i hverandre. Det er ikke en enhetlig og helhetlig organisasjon, men to organisasjoner som fungerer side om side. Slik

har det også vært tidligere, men spørsmålet er om ikke kirken med den nye loven i enda større grad har blitt oppdelt i en rådskirke og en embetskirke. Det som holder disse organisasjonene sammen er det samarbeidet som kan skapes ved at alle legger godviljen til, og det skal man jo i en kirke. Men erfaringen viser at dette ikke alltid er lett. Mange prester er frustrert over denne ordningen, og det kan man forstå av mange grunner. Spørsmålet blir også hva man får i stedet, hvem rekrutteres som daglige ledere?

Lederkompetanse

Det er disse daglige ledere med høyst ulik kirkefaglig bakgrunn som blir diakoners, kateketers og kantorers nærmeste foresatte i menigheten, og hvordan vil dette egentlig fungere? Vil de oppleve at det kirkefaglige nivå

opprettholdes, eller vil de daglige ledere fungere som rene merkantile ledere? Dette er det nok for tidlig å si noe om, men det har vært forbausende stille om den utvikling som nå er på gang.

Jeg tror Olav Skjevesland har rett når han i sin nye bok «Morgendagens menighet. Ledelse og livsform», oppfordrer til å tenke på nytt om det som er bestemt om den lokale menighets ledelse. Ikke slik at sognepresten som prinsipp skal være leder, også

andre med en kirkefaglig bakgrunn, som kateketer og diakoner, må kunne ha denne oppgaven, men det må være like betenkelig at sognepresten som prinsipp ikke skal være leder. Ved en slik utvikling der presteskapet ikke formelt blir involvert i menighetens samlede virksomhet, kan vi oppleve en tilbaketrekning og en situasjon der avstanden mellom det såkalte embete og rådskirken blir ytterligere utdypet. ●

Olav Fanuelsen ny redaktør

Fra 1. februar er Olav Fanuelsen tilsatt som redaktør for Diakonos. Med Olav har vi fått en medarbeider med solid faglig bakgrunn som vi tror vil tilføre bladet nye kvaliteter. Vi ønsker han velkommen som medarbeider og lykke til med arbeidet.

Samtidig benytter vi anledningen til å takke Steinar Flaa for at han var villig til å ta over redaktøransvaret på kort varsel og sørget for utgivelsen av de siste tre nummer av bladet.

Roar Meland
Ansvarlig redaktør