

Åpne svar

Samrådsmøter for kirkelig organisering



Spørsmål 1: Hva skal til for at deres menighetsråd og fellesråd skal kunne utøve sitt styringsansvar på en god måte?

1. At kommunen ivaretar sine økonomiske forpliktelser. Må føre til at vi får støttefunksjoner for MR (at kontoret fungerer). Forutsigbare ressurser (mennesker og økonomi). Finne de riktige (med god kompetanse) folkene både lokalt og sentralt, riktige lønnsbetingelser. Interesserte og engasjerte rådsmedlemmer.
2. Rådene må bli hørt og tatt med i beslutning, både i denne prosessen og senere. Mange prosesser kan flyttes ned. Man må involveres tidsnok, før det er for sent med tanke på saksgangen Menighetsrådet må fungere etter intensjonen, folk må delta i prosessen/møter, man må ha et forhold til den lokale menigheten Medlemmene/rådet må vite grunnlaget sitt, mandatet god beskrivelse av området. Feks hvem har ansvar for hvilke rom i arbeidskirken, mr eller fr Rådene må ha den totale kompetansen som må til for å ta beslutningene som skal tas. Det starter med å få de rette folkene motivert, medlemmene må være innstilt på å bidra i å gjøre en jobb og å være til stede i de møtepunktene som er i kirken Man må ha god kommunikasjon mellom stab og råd og frivillige og råd Nominasjonskomiteen må kunne forklare for pot. rådsmedlemmer hva det innebærer å sitte i råd Mer myndighet må legges til de lokale rådene Tettere dialog mellom råd og Fellesrådsadministrasjon. Mandatavklaring må til, og avklaring av handlingsrom MR må få stemme inn i nasjonale råd, i dag er det ingen forbindelse mellom bunn og topp utenom i valg av bdr-rep Må klargjøres hvem som har myndighet og myndighet må flyttes ned, å ha myndighet er motiverende i seg selv. I dag er systemet veldig fragmenterende Ledelse i menigheten består også av MR-leder, ikke bare ansatte ledere, men også valgt leder
3. God opplæring. Tydelig beskrivelse av ansvaret. Ofte uklart hvilke oppgaver som hører hjemme i hvilke organer. God administrativ støtte til økonomi og daglig ledelse. Viktig med lokal ledelse i menigheten. Må ha en daglig ledelse som har nærhet til menighet og menighetsråd.
4. - God flyt av informasjon, slik at menighetsråd og fellesråd har gode beslutningsgrunnlag. Tilgang på gode saksframlegg. Lettfattlige og tilgjengelige saksframlegg. Ikke for omfattende, slik at folk uten kirkefaglig kompetanse kan forstå innholdet. - Administrasjonen må ha god kompetanse på ledelse, fag og administrasjon - Klart beskrevet med tydelig ansvarsfordeling mellom fellesråd og menighetsråd - Menighetsråd og fellesråd må få opplæring i egne roller og ansvar. Kirkens oppdrag har totalansvar for den lokale kirken og tar de reelle beslutningene. Bevissthet om folkevalgte som kirkelig styringstjeneste. Administrasjonen skal legge gode faglige grunnlag, men det er rådene som skal ta beslutningene. Det almenne prestedømme er midt i ansvaret, selv om ord og sakrament er forvaltet av den spesielle prestedtjenesten. - Anerkjennelse rådsmedlemmenes ulike begrunnelser for å sitte i menighetsråd - Personlig myndiggjøring av medlemmene.
5. - Gode støttefunksjoner og ressurser - Bedre samordning av ressurser - Mer fokus på at MR skal drive lokal kirke - Mindre fokus på MR sin deltakelse i nasjonale utvalg
6. Det er et ønske om at strukturen oppleves enklere, slik at det er raskt og enkelt å sette seg inn i. Det er vanskelig å få landet en del saker fordi det er uklare ansvarslinjer. Klare definisjoner på hvem som har styringsrett, arbeidsgiver ansvar, hvordan tvister skal følges opp. Vi må ha lov og mulighet til å påvirke og prioritere noen av oppgavene internt etter kompetanse og behov. Litt lokal styringsrett. Menighetsrådene sitter med en følelse av at jobben oppfattes som et pliktarbeid som ikke har noe mandat eller myndighet til å styre retningen på arbeidet blant de ansatte i lokal menighet. Prost og kirkeverge har dette ansvaret. Det mangler en tydeligere kanal mellom menighetsrådene, prost og kirkeverge.
7. En hel masse. En administrasjon lokalt som kan forberede saker lokalt, slik at frivillighet er mulig uten at det tar all verdens tid. Viktig for å sikre kontinuitet, dokumentasjon av vedtak mm. Kontakt med bispedømmeråd/biskop er liten - det gjør det krevende å dra i samme retning. Klart og tydelig mandat. Menighetsråd baseres på frivillighet. Viktig å ta på alvor at folk er på jobb på dagtid. Alle har ikke mulighet til å bruke arbeidstid. Ønsker deltakelse f.eks. i tilsettingssaker, men alle har ikke mulighet på dagtid. Mye tar utgangspunkt i ansatte. Det begrenser hvem som går inn og ta verv.

Spørsmål 2: Hvilke forutsetninger må være på plass for å sikre at de valgte styringsorganene på alle nivåer har en ordning for daglig ledelse som kan ivareta rådernes styringsansvar på en forsvarlig måte?

1. Menighetsrådenes mulighet til å påvirke ansettelse. Samarbeidsevner må være avgjørende ved ansettelse. At daglig ledelse finner sted. Uenighet bør løses på løses på lavest mulig nivå - MR avgjøre i første ledd ved uenighet. Samordnet overordnet ledelse. Én organisasjon, med flere samordnede linjer. Samlokalisering.
2. Penger - man må ha stillinger som er lønnet slik at de som har evner til å gjøre jobben, ønsker den Daglig leder er en profesjonell leder med lederegenskaper Har behov for en profesjonell HR-avdeling ett nivå over menighet
3. Utgangspunktet må være å finne en løsning for en god daglig ledelse for soknet og ansvarsfordeling mellom råd, prest og administrativ leder. Den ansvarsfordelingen må være utgangspunkt for hvordan kirken organiseres på nivåer videre oppgaver. Det må også være rom for fleksibilitet. Det er viktig at menighetsrådet har reell innflytelse - og har det øverste strategiske ansvaret og ledelsesansvaret for all virksomhet i soknet. Bør være en fast ordning i hvert sokn der MR-leder, sokneprest og daglig leder sitter. Utfordring at det er lite kontakt mellom menighetsråd og bispedømmeråd. Ingen formelle møtepunkter - ingen formell innflytelse fra menighetsråd til bispedømmeråd.
4. - Skjønner vi spørsmålet? Nei. - Tilstrekkelig økonomi til å ha ansatt daglig leder - økonomiske forutsetninger. - Daglige leder må ha kompetanse - som kan være vanskelig å rekruttere - Daglig leder har ikke lenger selvstendig mandat, men springer ut av rådets mandat. Daglig leders ansvar at rådet er opplyst slik at rådet kan fatte gode beslutninger - Menighetsrådet beslutter de kirkefaglige rammene som daglig leder skal arbeide ut fra - Daglig leder sitter med mange hatter. Menighetsrådet må ta hensyn til at daglig leders rolle er krevende.
5. -Styrke Lokal daglig ledelse kompetanseutvikling ledelse er et fag

6. Vi sliter med å forstå spørsmålet. Hvilke premisser og forutsetninger må på plass for at daglig ledelse kan bistå rådernes styringsansvar er slik vi har tolket spørsmålene. Det bør åpnes for at MR bør ha en daglig leder eller virksomhetsleder lokalt. Om det ikke er kapasitet til dette kan denne myndigheten delegeres bort. Vi bør ha en person i menigheten som har det overordnede ledelsen av alt i den lokale menigheten. Det må være en som har ansvaret for at alle prosesser drives framover, enten det er økonomi, ansatte, aktiviteter, team-bygging, tilrettelegging av frivillige, forvaltning av bygg, høringer, teologisk arbeid osv.

7. Ressurser til en stilling. Mandat/fullmakt må være avklart. Økonomi til drift av stillingen. Viktig at stillingen ikke blir spist av driftsoppgaver som tømme søppel, lypæreskift mm. Nødvendig kompetanse hos daglig leder.

Spørsmål 3: Hvordan kan fordelingen av oppgaver mellom det som Kirkemøtet har kalt «kirkefaglig» og «administrativ» leder best skje i deres menigheter og fellesråd (vær konkret)?

1. Ledelse av det tverrfaglige arbeidet kan skje gjennom felles mål, strategi og handlingsplan - som er omforent gjennom prosess der MR og begge linjer/hele staben er involvert. Noen rundt bordet synes at MR bør kunne instruere prest i kirkefaglig opplegg. Andre mener denne typen styring bør skje gjennom ansettelse. Fellesrådet bør ha et ansvar for denne typen spørsmål, og levere kompetanse på dette området.

2. Prester skal få lov til å være prester, ikke daglig leder Det kan være et problem at det er så oppdelt, det er ikke mulig å ha oversikt/kontroll over alle samlede ressurser Trenger klare retningslinjer og mandat, prest leder for prosjekt gudstjeneste Kirkefaglig har med teologi å gjøre - forkynnelse, adm. leder har drift De to lederne må gå sammen og være samstemte Adm. leder er MRs sekretær Dobbelt ledelse i alle nivåer var jo akkurat det vi ikke ville ha Sokneprest er fagleder og administrativ leder er daglig leder Ledelseskompentanse viktig for å kunne være en glitrende daglig leder Må etablere et godt lederteam i menigheten, daglig leder, sokneprest og MR-leder, dette er menighetens ledelse. Utvidet myndighet i forhold til dagens Arbeidsutvalg Viktig å huske at MR har ansvar for hele menighetens virke, også gudstjenestelivet Savner gode, sentrale grunnlagsdokument om hva som er kirkens oppgave og MRs mandat Viktig at det ikke er avhengig av hvilken prest man har Liturgien er MRs ansvar, forkynnelsen er prestens

3. Det bør vær en delt ledelse mellom det faglige og administrative. Men hvem har siste ord ved uenighet mellom administrativ og daglig ledelse? Det bør det sier noe om. Skal det ligge hos det folkevalgte organ?

4. - Menighetsrådet tidlig og regelmessig se disse personene som har disse hattene slik at rådet blir kjent med dem og forstå forskjellen - Det er vanskelig å forstå den nye ordningen - prost som kirkefaglig leder og kirkeverge som administrativ leder? Det er ikke lett å skille mellom kirkefaglig og administrativ ledelse. Mange elementer er blandet. Det er komplisert. Skal det være en definert som faglig leder og en som administrativ leder skal det bli vanskelig å sortere hva som er hva? For å ivareta kirkens oppdrag er begge deler nødvendig. Også administrativ leder er med på å sikre kirkens oppdrag. Er noe av problemet at prosten ikke føler seg så nært knyttet som menighetsrådet som kirkevergen? Vi har ikke sett prosten på Røyken menighetsråd. Etter den nye organiseringen ønsker Kirkerådet å arbeide fram at prosten kommer nærmere soknet. Fortsatt er det litt slik at kongen sendte prester og folket bygget kirker. Hvordan er det i dag? Prosten leder prestene. Men leder de også de andre kirkefaglige ansatte i dag? Hvordan forvalter prestetjenesten slik ledelse i dag? Biskopen har i dag arbeidsgiveransvar og at kan instruere prester, men bare invitere de andre. Forslag i dag er at biskopen skal ha en mer lik rolle for alle ansatte, men likevel mest for prestene som har et særskilt ansvar for Ord og sakrament. - Prosten i Asker tenker at han har et overordnet ideologisk ansvar for kirkens lære og Kirkemøtets vedtak - uten å ha et instruksjonsansvar. Men ansvar for å sette i gang prosesser om viktige spørsmål, eventuelt hvis et råd som strider mot kirkens ordning eller strategi. - I ny ordning skal prosten ha et mer likt forhold til alle kirkelige ansatte? - Biskopen kan gjennom prosten bestemme tilsynssamlinger for alle kirkelige ansatte - Hvordan vil ansettelse av ny prest skje? Det formelle arbeidsgiveransvaret skal være i bispedømmerådet, men fellesrådet skal ha delegert ansvar for å tilsette og utøve arbeidsgiveransvar. For andre kirkelige ansatte: sannsynligvis som i dag - Prosten synes prosterollen må være selvstendig og ikke ansatt av fellesrådet. - I en slik ordning blir vi veldig avhengig av samarbeidsevner. Hvem har ansvar for at de to lederne - samarbeider godt. - Men det er komplisert i dag, og fortsatt like komplisert i skisse i ny ordning. - Ansatte i kirkelige stillinger som ikke er kirkefaglige føler seg ofte som et B-lag i kirken.

5. - Lokal tilpasning i Oslo for hvordan kirkefaglig og administrativ ledelse kan samordnes i en funksjon Ansatte må brukes til det de er gode til, ikke gitt at prester skal bruke krefter på å lede. De er gode på teologi og gudstjenester.

6. Diakoni, trosopplæring/undervisning og diakoni bør samles under samme ledelse.

7. Troika ledelse er kjempeviktig - MR-leder, sokneprest og daglig leder. Viktig å ha felles forståelse av prioriteringene, når gudstjenester og kirkelige handlinger er dekket. Felles forståelse av strategi og planverk. Hvordan få et felles fokus. Det kreves en "samboeravtale" for den dagen det ikke går greit. Delt ledelse utfordrer. Hva er administrativ ledelse? Tradisjonelt har vi sagt at ivaretagelse av det formelle personalansvaret. Medarbeidersamtaler må henge sammen med faglig ledelse.

Spørsmål 4: Har dere erfaringer lokalt med hensyn til ansvars- og oppgavefordeling mellom ulike lokale lederroller, som kan være nyttige for det videre arbeidet med utforming av en fremtidig ledelsesstruktur i Den norske kirke?

1. Viktig at MR enkelt kan komme i kontakt med prost (erfaring med at det var lett å komme i kontakt med prost - eksempel med diskusjon rundt Sørkedalen menighet). Lage forum for erfaringsutveksling mellom menighetsrådene (erfaring fra samarbeid mellom Ris, Røa og Ullern). Felles styringsdialog mellom kirkeverge, bispedømmet og menighetsrådsleder, daglig leder og sogneprest. At begge lokale ledere tar ansvar for å skape godt samarbeidsklima og ett sterkt team.

2. MR-leder er også en lokal leder Viktig å ha klare rammer, kan lett ende som frikirkelig menighet hvis enkeltpersoner er svært sterke Et AU med valgt leder, sokneprest og daglig leder, gir god ledelse

3. Delt ledelser forutsetter tett dialog, informasjonsflyt og godt samarbeid. Viktig å ha åpen, transparent organisasjon for at det skal fungere. Må ha åpenhet i forvaltning og arbeide planmessig med kommunikasjon.
4. - Det å kjenne begge rollene, både som prest og daglig leder, er nyttig. - Kunnskap og forståelse for den andre parten - Samarbeidet mellom prost og kirkesjef i Asker fungerer utmerket, uten at vi skal hvile på laurbær - Samarbeidet mellom sokneprest og daglig leder betyr veldig mye for menigheten. Ved ansettelse må forholdet mellom de to rollene tas hensyn til, slik at forutsetningene er best mulig for slik samarbeid. - God rolleforståelse er avgjørende. Her må utdanningsinstitusjonene og arbeidsgivere være tydelig på at rollene som prost og kirkeverge. Medarbeidere må drilles på rolleforståelse - Menighetene kan ordne seg ulikt. Det vil kanskje bli vanskelig å overlate ordningene til lokale løsninger (konfliktfylt). Hver menighet bør ikke finne opp kruttet selv. - Tilsvarende i menighetene. Sokneprestene har ikke nødvendigvis ikke ledererfaring, i motsetning med daglige leder som søker en stilling med arbeidsgiver- og organisasjonserfaring - Sokneprestene kan ikke selv bestemme hvilke ressurser (ansatte) skal brukes. - Soknepresten er rausere med sin rolle enn nødvendig for å ivareta helheten. Klar rolleforståelse er viktig, men det er også viktig å ivareta helheten, selv om en kanskje noen ganger går ut over sin rolle. - Hvem skal si fra hvis samarbeidet går så bra? Hvem skal en da si fra til hvis lederskap skal være delt? - Mandat til ulike roller må være tydelig. Nedskrevet blant annet: Du skal samarbeide... Mandat må være tydelig. Du gjør ikke jobben din hvis du ikke stiller opp slik - eller samarbeider sånn. - Mange roller i kirken er veldig selvgående - Mange kantorer, pedagoger og diakoner har etterspurt kirkefaglig ledelse. Dette forutsetter stillingsbeskrivelser som er forankret i stillingsbeskrivelser, rammer og tjenesteordninger - Hvem vil sitte i menighetsråd som ikke har noen innflytelse? - Med innsparinger ellers i samfunnet må rådene arbeide for tydelig ressursbeskrivelser -
5. - Veldig god erfaring med jevnlig møter mellom MR ledere og prost (Marit Bunkholt) Vi er opptatt av at kirka må se sitt ansvar for nærmiljøet, og være en kirke og bruke ressursene på en god måte! Må være rom for å gjøre det som fungerer lokalt!
6. Kirkeforvalter og prest kan kanskje være mer likestilt. Utfordringen her er at det stilles for lite krav til kompetanse. Det er mulig det er utfordrende å finne super kompetanse til alle lokale menigheter, som et minimum bør nivået på prost og kirkeverge. Det må være en fleksibilitet lokalt til og omrokere på hvem som har lederrollen lokalt. Vi hadde lite tid og slet med å gjøre oss ferdig med diskusjonen.
7. Delt ledelse er mulig når vi har definert hvem som har siste ordet i ulike saker. Er ikke dette definert ber vi om kaos. Norge er et langstrakt land. Store geografiske forskjeller. Det er ikke sikkert det er mulig å finne en løsning som fungerer for alle. Hvordan oppfattes folkekirken av lokalmiljøet. De etterspør de som er synlige, oftest soknepresten.

Spørsmål 5: Hvilke forventninger har dere til utviklingen av bisperollen i Den norske kirke? På hvilken måte bør biskopens tilsyn og ledelse tydeliggjøres og styrkes?

1. 1 Ingen kommentar
2. Jfr ordskyen - den sa mye! Biskopens kan hjelpe oss med å styrke det kristelige livet hos oss. Vekke og nære! Noe usikkerhet i gruppa rundt biskopens rolle i kirkeinventar-spørsmål. Ha en samlende rolle. Synlighet. Skal biskopen ha en rolle i den lokale menigheten, må vi hatt «40 biskoper i landet». Biskopen bør kunne gi bindende pålegg i teologiske spørsmål til flere enn prestene (andre enn prestene). Øke frekvens på bispebesøk, men gjøre dem mindre omfattende enn visitas. For eksempel årlige besøk. Gjerne også hyppigere prostebesøk til menighetene. Viktige med gode kommunikasjonsevner sli at biskopen er synlig.
3. Biskopen skal sammenbinde mange ting Ved å fjerne det direkte arbeidsgiveransvaret, må det reelle tilsynet styrkes Biskopen er ikke bare en gallionsfigur Gjennomføre fagsamlinger og -dager for alle ansatte Har ansvar for alle som jobber i kirken - alle ansatte er med på samlinger Skal være den åndelige lederen for sist bispedømme Må være økonomi på plass for å gjennomføre samlinger, og samlinger må prioriteres Biskopen må ha mot til å gi bindende pålegg når/hvis det trengs Hvordan kan man ha reelt tilsyn når man ikke har noe med arbeidsgiveransvar Klare delegasjonsregler - hva blir delegert og hva blir igjen hos biskop/bdr. Biskop kan ta fra "kappe og krage" fra vigslede personer, da må arbeidsgiver følge opp Tilsynet må ikke være tomt Tydelig sortering av ansvar, hvem har ansvar for, myndighet til og mandat til og gjøre hva?
4. Viktig at biskopen har sanksjonsmuligheter - og reell myndighet. Hvis ikke kan biskopen bli en gallionsfigur. Biskopen må ha rom i sin stilling til å være synlig, ha meninger og gi inspirasjon internt i kirken og utad i samfunnet.
5. Hva slags biskop vil ha? Mindre bispekåpe og mer skitt på fingrene. På grasrota i menighetene. ParADERE mindre og være mer ute i menighetene Prosten vil ha en biskop som tør å være tydelig på kirkens vegne. Lede ordet i en samfunnsdebatt. Samlednde. Lederskikkelse som vi kan nikke til å si: Ja, dette stemmer. Fange opp det som skjer på grasrotnivå - Tydeligere kirkefaglig støtte til de andre kirkelige fagstillingene - Mindre møte og mer ut - Arbeidsgivere er bundet på alle bauer og kanter. Mens biskopen kan være ute og ha et ansvar for å sørge for at evengeliets formidles til folk. Dette var Kirkemøtets ønske. - Arbeidsgiveransvar for prestene ble lagt til biskopen på 80-tallet. Mens tilsynsansvaret har ligget der siden opprettelsen - Fint med visitas. Også områdevisitas. - Ved å ta bort arbeidsgiveransvar kan biskopen kan få mer mulighet til å inspirere og være "der ute"
6. - Biskop som er engasjert i samfunns-aktuelle problemer og utfordringer - Modig biskop som utfordrer - Ledelse som gir rom for mangfold i kirken - Ikke tilsyn for å kontrollere den «rette lære»
7. Proster med en tydelig og synlig rolle styrker biskopen. Viktig at biskopen er synlig ute i menighetene oftere enn på visitasene. Biskopene er kjempeviktig i arbeidet med å synliggjøre kirken. Biskopene er til inspirasjon og irritasjon. Biskopen synliggjør at vi er del av et større kirkelig fellesskap det er kjempeviktig. Kortere mer fokuserte visitas kan være noe å vurdere. Det gir mulighet til strategisk forarbeid sammen med prosten - og oppfølging.

Spørsmål 6: Har dere andre innspill til folkevalgtes styring, daglig ledelse i soknet og biskopens tilsyn og ledelse?

1. 1 Ingen kommentar

2. Sognet er et eget rettssubjekt, og kirkeordningene må ta hensyn til det. Menigheten er grunnbjelken i kirken, og må dette må speiles MRs innflytelse.
3. Tydelig sortering av ansvar, hvem har ansvar for, myndighet til og mandat til og gjøre hva? Kirken må ha en felles forståelse av hvem vi er, hva vi gjør og hvor vi går. Dette samles i (tydelige) grunnlagsdokumenter Det må finnes rom for å forenkle strukturene Må avklares hvordan kirkeordningen skal implementeres i flerprostikommuner? Er en fordel å ha et uformelt organ på prostnivå Prostens rolle må avklares Hvis finansieringsmodellen endres - over til statlig - må hele organiseringen gjøres på nytt Det bør vurderes å ha kortere valgperioder for MR
4. utfordring at kirken ikke har en gjennomgående demokratisk struktur - nedenfra (menigheten/soknet) og opp (kirkemøtet).
5. Fellesrådet bør være representert i bispedømmerådet og dermed i Kirkemøtet. Hvordan løse dette? Indirekte valg til bispedømmerådet. Når skal den diskusjonen tas - hva slags representasjon rådene skal ha?! Hvordan sy sammen det kirkelige demokratiet? Denne samtalen må vi på et eller annet tidspunkt ta. Kirkemøtets sammensetning er ikke tenkt i 2023, men kanskje i 2024: uansett må bispedømmerådet ha tettere kontakt med soknets organer. Det er veldig uheldig at det ikke er forbindelseslinjer mellom rådene. Møte- og talerett kunne være et sted å begynne. Det er helt åpenbart at det må henge bedre sammen. Bispedømmerådet har sine representanter til KfIO. Når bispedømmerådet ikke lenger skal ha tilsetning av prester, må bispedømmerådet skrus bedre sammen med soknets organer - Menighetene strever med å få folk til å stille til valg. Det er flaut og utilfredsstillende at vi nesten ikke får folk. Dette må adresseres tidlig i neste valgperiode. Dette må vi gjøre annerledes og bedre. Kanskje har vi aldri slitt sånn som nå? Dette er samtidig en samfunnstrend. Folk vil ikke binde seg. Å forplikte seg i fire år er lenge. Samtidig er fire års perioden koplet til kommunevalg - og det er et viktig kopling
6. - Vanskelig å rekruttere frivillige til MR, kanskje redusere fra 4 til 2 år?
7. utfordrende å bygge motivasjon i MR. Krevende å få til gode diskusjoner. Stab og MR må dra i samme retning. Gjøre hverandre gode. Viktig å stimulere til også uformelt samarbeid. Forenkling er viktig. Felles og tydelige maler. En sterk kirkefaglig ledelse fremmer nødvendigvis ikke MR som strategisk organ. Administrativ ledelse må være der hvor den lokale kirken er. Sokneprestens viktigste rolle er å være prest. I Oslo bør ha alle menigheter være så store at de kan ha sokneprester og daglige ledere.

Gruppemedlemmer: Navn, verv og råd

1. Guro Margrethe Mollnes, byggrepresentant i Oslo Fellesråds hovedkomite, Røa menighetsråd Inger Johanne Aas, Oslo Bispedømmeråd Stig Asplin, Ullern menighetsråd Lise Hammergren, Grefen Menighetsråd, Ole Herman Fisnes, Hovedkomiteen og Grefsen Menighetsråd Andreas Seiersstad, Ris menighetsråd Rigmor Smith-Gahrsen, Bakkehaugen, Majorstuen og Vestre Aker menighetsråd Bjørn-Tore Nyrud Hansen, Rød Menighetsråd
2. Harald Hegstad, bdr Sigrid Gårdsvold, Klementsrud og Mortensrud Helge Vatne, Manglerud Terje Funk, Bekkelaget og Ormøy Gjertrud Gulestøl Reinertsen, Lambertseter Borgny Vestli, Hovedkomiteen Turid Barth Pettersen, Bøler Dag-Eirik Lannem, leder KfIO
3. Trond Arild Lidalen - Frogner menig, Otto Kleppe - Gamlebyen og Grønland, Brit Græsholt - Domkirken, Finn Folke Thorp - Fagerborg
4. Medlemmer av Asker fellesråd, menighetsrådsledere i Asker, Kristin Gunleikdsrud Raaum
5. Jan Ludvig Vinningland, Leder Hasle MR Oddrun Remvik, Leder Paulus Sofienberg / Nestleder KFIO
6. Per Christian Kofstad, MR leder Jar, Bærum Ragnar Høeg, Nestleder og FR rep. Østerås/Bærum Inger Lise Lerø, MR-leder Høvik Berit Kristiansen, FR-leder Ingeborg B. Sommer, prost Kjersti Jåvold Landmark, Oslo Bispedømmeråd Ingunn Aadland, MRleiar Fornebulandet
7. Gunnar Hirsch, MR-leder Ellingsrud og Furuset Anette Bøe Thorkildson, MR leder Høybråten, Fossum og Stovner Sigmund Gulliksrud, MR-medlem, Østre Aker og Haugerud Bjørn Erik H. Schjerverud, medlem Hovedkomiteen fra Groruddalen Karen Marie Engeseth, MR-leder Grorud Sigmund Akselsen, Bispedømmerådet