

Åpne svar

Samrådsmøter nr. 2 for kirkelig organisering



Gruppedlemmer: Navn, verv og råd

1. Beate Breivik, Sørfold kirkelige fellesråd Anita Ullvang, Sørfold kirkelige fellesråd Hilde F. Johansen, Gildeskål kirkelige fellesråd Svein Valle, fung.bisp Merethe Selfors
2. Terje Wiik, Ingjerd Martinsen, Elisabeth Blix (fellesråd Alstadhaug og Leirfjord), Tove Hansen (kirkeverge Alstadhaug)
3. Marit Martinsen, Leder fellesråd, Vestvågøy Elin Sofie H Valøy, Leder fellesråd, Bodø Terje Skogvoll, Kirkeverge, Fauske Lisbeth Eriksen, Kirkeverge, Flakstad og Moskenes
4. Oddrun Dahlheim, Herøy menighetsråd, Peter Jakobsen, Øksnes menighetsråd, Unni Leiros Pettersen BDR, Kurt Solstrøm BDR, Omar Aardal sekretær bdr
5. Gerd Marit Sandhei - leder i Røssvoll menighetsråd og i Rana kirkelige fellesråd Grethe Berntsen - Mo menighet og leder i Rana kirkelige fellesråd.
6. astrid Ingebrigtsen menighetsrådsleder Sandnessjøen Valborg Fagereng Kirkeverge i Rødøy Kjell Sverre Fostervold, kasserer Ankenes sokn
7. Jan Harald Andersen, kirkeverge Tove Haug, Fellesrådets leder Medlemmer fellesråd: Arild Dahle, Hanne Adolfsen, Jorunn Isaksen, May-Britt Johansen, Nina Thommassen, Astri Næss Jenssen OBS. Erik Mørtzell, sokneprest i Andøy, sitter som nestleder i "Teologene" i Nordland, og står på fagforeningens standpunkter i denne saken

Innspill vedtakspunkt 1

1. 3 Ingen kommentar
2. Forvirrende - vanskelig formulert. Utdfordrende når folkevalgte forsvinner. Varierende kompetansen når de folkevalgte kommer inn er utfordrende. Menighetsrådet "taper" i forhold til fellesråd når det er samsvarende Det betyr at menighetsrådets kjernevirksomhet lider. Veldig enig i pkt. b.
3. Gjennomføring av dette vil være avhengig av at det følger med bevilgning av penger. Rettighet til permisjon for å delta på opplæring.
4. Viktig at menighetsrådenes rolle styrkes
5. Det vurderes positivt at man prøver å få en felles arbeidsgiverlinje for alle ansatte i Den Norske Kirke. Man har dermed mulighet for å få en enhetlig ledelse for alle ansatte, og at alle arbeider mot samme mål – sammen. Det er imidlertid viktig at arbeidsgiveransvaret ligger lokalt, slik at man kan beholde den lokale tilhørigheten for menighetens ansatte.

Innspill vedtakspunkt 2

1. Kan dette skape konflikter? Ikke noe problem at kirkevergen er daglig leder for alle på prestekontoret. Konflikter er en utfordring. Økonomi vs. virksomhet. Positivt med en som har det faglige ansvaret. Ansvar for de vigslede stillingene.
2. Et flertall i gruppa mener det er uheldig med ulik struktur og ulik organisering av arbeidsgiveransvaret ulike steder. Et mindretall mener det er ønskelig at ansvaret overføres til fellesrådet der det ligger til rette for det.
3. c- må utredes. Spørsmålet er uklart for oss og vi tenker at det er en utfordring at det planlegges for fortsatt to arbeidsgivere og ulike modeller i de ulike delene av landet. Det blir mer kompleks. Det må stadfestet når dette skal gjelde for de som ikke er i første runde (de 12). Vi trenger forutsigbarhet og tydelighet for de ansatte.
4. Kan føre til noen uklare arbeidsgiverlinjer. Noen prester får biskopen som faglig leder, andre får prost.
5. Viktig å opprettholde en enhetlig løsning for hele landet. Det er ikke ønskelig med en to-delt ledelse på bispedømmenivå. Det fremstår uklart hvordan ledelsesnivået på bispedømmenivå skal forholde seg til fellesrådet og daglig leder.
6. Vi synes modellen virker rotete, bidrar til større forskjeller mellom ansattegrupper og kan føre til økt konfliktnivå. Vi ønsker ikke en slik modell nå.
7. Det er naturlig at det er en kirkefaglig leder for ansatte, men det er veldig uklart hvor grensen går mellom den kirkefaglige ledelse (prost) og den administrative ledelse (kirkeverge). Hvem skal de ansatte forholde seg til i det daglige? Begge to? Og hvem bestemmer i så fall hva? Dette er såpass uavklart at vi ikke tilråder at dette punktet gjennomføres på nåværende tidspunkt. Dersom kirkevergens oppgaver og ansvar skal fastsettes av Kirkemøtet og IKKE av Kirkelig Fellesråd, betyr dette en direkte inngripen i soknets selvbestemmelse. Alle kirkeverger er ansatt av Fellesrådet, og vi ser ikke at Kirkemøtet lovlig kan gjøre en slik inngripen i selvbestemmelsen til soknet. Heller ikke dette kan godtas av tillitsvalgte. Det er for mye som ikke er avklart i denne saken til at tillitsvalgte kan gi sin tilslutning til dette. Saken må utredes nærmere, og man må klargjøre ledelsesstrukturen bedre før en beslutning endelig kan tas.

Innspill vedtakspunkt 3

1. Samarbeid er bra, men bl.a distanser er en utfordring (15 mil fra en ende av en menighet til andre ende av nabomenighet) Gildeskål/Mely prøvde samarbeid men gav opp. Fjerner nærheten til kommunen. Fellesløsninger ønskes velkommen. Ulike erfaringer med tilknytning til kommunen.
2. Ingen innvendinger - mens et kan sies noe om hva tiltak for stimulering er ment å være.
3. Teksten er uklar. Vi er usikker på hva de egentlig spør på.
4. Positivt med mulighet for fleksible løsninger, så lenge det er frivillig.
5. Er bispedømmerådet tiltenkt en ny rolle?

6. Vi er skeptiske til en svekkelse av kommunens samsvar med fellesrådet. Frivillig samarbeid er bra men bør vokse frem nedenfra og opp.
7. Det er positivt med tanken om samarbeid, men grunnet de store avstandene er dette på en daglig basis ikke mulig. I Vesterålen har vi godt samarbeid, men ansatte kan likevel ikke kaste bort verdifull arbeidstid på reising. Bispedømmerrådet kan uansett ikke bli dratt inn som en aktør i dette samarbeidet. Her er det viktig at Fellesrådene og menighetsrådene har det fulle mandat til å avgjøre hvordan de vil samarbeide.

Innspill vedtakspunkt 4

1. Utfordring med innkalling og økonomi. Hva er konsekvensene av et utvidet tilsyn? Fint med faste møtepunkter.
2. 1. Når mener en biskopen i egen person og når mener en egentlig bispedømmerrådets/biskopens administrasjon? 2. Skal biskopen innkalle eller invitere? 3. Hvis biskopen innkaller til fagsamling - hvem betaler eventuell reise og overnatting? 4. Det er fint med faste møtepunkter mellom biskop og rådsmedlemmer og biskop og daglig ledelse - dette er også viktig for prost.
3. Gruppa diskuterte ulike forhold knyttet til ledelse av de ansatte, knyttet til økonomi, prioriteringer o.l. Gruppa er enig i at biskopen bør ha et helhetlig ansvar for tilsyn, men ikke ledelsen. Skal biskopen ha helhetlig ansvar for ledelse blir ansvaret lengre borte fra menighetene. Det har hele veien vært tatt med at menighetene og fellesrådene skal styrkes. Det blir mange/større oppgaver til biskopen. Hvem skal biskopen delegere til da? Hva vil dette bety for stab?
4. a: uklart hva som ligger i det med at biskopen har helhetlig ledelse i bispedømmet? b: vil bli travelt for biskopen c: positivt og viktig at biskopen innkaller til fagsamlinger. Kan ha ulike tema
5. Pkt. a og b er umulige å gjennomføre. c) flott med fagsamlinger, men må planlegges sammen med arbeidsgiver f) hva ligger i begrepet biskopens medhjelper?
6. Biskopens rolle som tilsyn og ledelse overfor prestene må gjerne styrkes. Ledelse for ansatte i fellesrådet bør fortsatt tilhøre det lokale fellesråd.
7. Biskopen har alltid hatt en viktig rolle i Den Norske Kirke, og er den som har inspirert og veiledet menighetsrådene i sin menighetsbygging. Det er positivt at det foreslås at biskopen har hyppigere tilsyn, og at alle vigslende stillingen får tilbud om veiledning. Det er positivt med faste møtepunkter mellom biskopen og de valgte rådene, samt den daglige ledelsen i fellesrådene (kirkeverge og prost). Det foreslås en gang i året, i stedet for visitas hvert 7-8 år som nå. Dette kan virke veldig positivt, og bidra til oppmuntring og støtte i det kirkelige arbeidet. Biskopens rolle og myndighet er likevel ikke avklart, og det bør (som i punkt 2) være klare linjer med «hvem gjør hva» før ny organisering iverksettes. Her kan mye gå galt. Men hvor er sokneprestens rolle i dette? Den vanlige oppfatningen i alle sokn over hele landet er at soknepresten er den naturlige kirkefaglige leder i menigheten. I sakspapirene er soknepresten derimot borte vekk...

Innspill vedtakspunkt 5

1. Hva med allerede innførte arbeidsavtaler? Hva med styringsretten til fellesråd og menighetsråd? Positivt med felles forståelse av hva som er innholdet i stillingen. Vi trenger flere typer organisering alt etter størrelse (geografi og innbyggere) og oppgaver. Små menigheter har større andel medlemmer i prosent enn større steder.
2. Det vil bli vanskelig for ansatte å forholde seg til en prost som kirkefaglig leder og en daglig leder som styrer virksomheten, økonomien og arbeidsplanene. Daglig leder svarer overfor rådet for helheten - også for kirkefaglige aktiviteter. Prosten er ikke underlagt rådet, selv om rådets vedtak, planer og prioriteringer skal være styrende for både daglig leder og prost. Det er særdeles viktig å avklare og avgrense hva som er tenkt lagt inn i en faglig ledelse hos prosten som er sideordnet daglig leder. Det er viktig å avklare hvordan prosten skal ivareta faglig ledelse i en stab der prosten ikke er til stede - skal oppgaven delegeres til presten? Ansvarsdeling mellom daglig leder for fellesrådet og kirkefaglig ledelse må utredes videre.
3. Vi er usikre på hvordan dette vil bli for alle kirkeverger som er ansatt i dag, hva vil dette bety for deres nåværende arbeidskontrakt. Må det endringsoppsigelser o.l. til? Hvor ofte skal kirkemøtet kunne komme med justeringer? Vi ønsker ikke å svekke det lokale. Vi tenker det er svært viktig at alle nivåer i kirka legger til rette for og forventer at de ansatte samarbeider på tvers av yrkesgrupper, menigheter o.l.
4. Lite relevant i Sør-Hålogaland hvis ingen fellesråd kommer inn under ordning der de får delegert arbeidsgiveroppgaver for prestene. Interessant å se hva en tjenesteordning for kirkevergen skal omfatte. Vil kommunene reagere negativt på at de skal ha ansvar for finansiering av lederstilling for prester som er ansatt av rettssubjektet. Vil være positivt hvis det kan føre til mer like muligheter for å delta på kurs mm Vil bli uheldig hvis bispedømmet og fellesråd konkurrerer om rekruttering av prester.
5. a) hva ligger det i begrepet samledelse? b) Vi vil videreføre dagens oppgaver og ansvar som ligger til menighetsråd og fellesråd. Vi ser ikke at det er gjennomførbart å samordne prostens og kirkevergens oppgaver. Det vil kun være prostens oppgaver som vil inngå i tjenesteordningen.
6. Ledelse for ansatte i fellesrådet bør fortsatt tilhøre det lokale fellesråd.
7. Samledelse er ikke tilstrekkelig beskrevet. Vi i Andøy kirkelige fellesråd avviser hele dette punktet. Det kan ikke være slik at en ordning for daglig ledelse som (kanskje) vil fungere svært godt i store kommuner/prosti, automatisk skal bli tredd over hodet til de små.

Har dere andre innspill til bispedømmerrådets medlemmer i behandling av saken om kirkelig organisering på Kirkemøtet i august 2023?

1. 3 Ingen kommentar

2. Det er mye som er uavklart og vi er svært usikker på hvor mye meransvar fellestrådslederen får framover, i spenningen mellom uklare forventninger og alt lederen skal kunne noe om. Hvordan skal vi sikre gode ledere framover. Økonomien og samarbeidet med kommunene bør kirkerådet ta stilling til. Ressurser til omstillingsprosessen, ute i kommunene og prostiene. Hvordan skal dette finansieres?
3. Uansett hvordan det ender opp er det viktig at oppgaver beholdes der de er. Ha et nært forhold mellom hver enkelt kommune og lokalkirka.
4. Muligheter for forutsigbar økonomi uavhengig av lokal kommuneøkonomi bør utredes. Vi ønsker at kirkemøtet avviser sak 05/23 og jobber videre med utvikling og samhandling ut fra dagens kirkeordning.
5. 1. De 12 kommunene der nyordningen foreslås innført først, er på ingen måte representative for resten av landet. Uansett hvordan forsøksordningen viser seg å bli i disse kommunene, suksess eller fiasko, kan resultatene uansett ikke direkte overføres til å være gjeldende for resten av landet. Ny organisering bør innføres samtidig over hele landet, gjerne som en glidende overgangsordning. Ordningen bør uansett ikke innføres noen steder før man får svar på de spørsmål som ikke er utredet. Her er det for mye som er uavklart, og som kan virke svært negativt for ansatte i Den Norske Kirke.
2. Det er fint at man ønsker mer frivillig samarbeid mellom fellestråd-fellestråd og bispedømmeråd-fellestråd. Dette har vi veldig mye av i dag i vårt prosti (Vesterålen). Det kan likevel ikke være slik at så mye av ledelsesstrukturen er uavklart, slik at det føles som om bispedømmerådet ønsker å overstyre lokaldemokratiet i kirken. Her hos oss er avstandene så store at det blir en umulig oppgave å tenke omorganisering for å spare ressurser eller samle stillinger til heltidsstillinger. Avstandene gjør at mesteparten av arbeidstiden da går bort til å sitte i bilen.