

Åpne svar

Samrådsmøte nr. 2 for kirkelig organisering



Gruppedlemmer: Navn, verv og råd

1. Gunnlaug Brenne, Kirkeverge Indre Østfold, Odd E. Kjærnsrud, MR Svinndal, Hans Samuelsen, MR Greverud, Halvor Nome, Solli MR, Sidsel Repstad, Borg BDR.
2. Øistein Svae - Fellesrådet leder Skiptvet Rune Johansen - kirkeverge Skiptvet Solvår Larsen - Medlem i langhus MR og repr. i Nordre Follo Fellesråd Harald Saxegaard - Leder i Kråkstad MR Erling Birkedal _ BDR
3. Torunn Raanæs Sætra, Nestleder menighetsråd, Enebakk menighetsråd Stein Erik berget, fellesrådsleder, Nordre Follo Kirkelige Fellesråd Christin Westby, leder i felles menighetsråd, medlem i Vestby Fellesråd Knut Arild Nupen. leder, lillestrøm kirkelige fellesråd Bjørn Solberg, leder, Indre Østfold Kirkelige fellesråd
4. kristin Wenstøb, Leder i menighetsrådet i domkirken. Merete Bache-Wiig, menighetsrådleder glemmen. Per ørjan åslid , kirkeverge i drøbak Terje strøm, leder rælingen fellesråd kaj-Werner Thommesen, Ullensaker menighet adm leder

Innspill vedtakspunkt 1

1. 1 Ingen kommentar
2. Viktig punkt med stor enighet i gruppen om at dette er et bra forslag.
3. Litt betenkeligheter om MR og FR gis større ansvar gjør det vanskelige å få noen til å stille til valg. Runde formuleringer som gjør det vanskelig å ta stilling til spørsmålene konkret.
4. a) Er dette smør på flesk? (kan muligens strykes) c) Viktig med kompetanse om kirkedemokratiet hos ansatte d) Er en konsekvens av å stoppe sak i 2023 at vi heller ikke rekker behandling av denne saken i 2024

Innspill vedtakspunkt 2

1. Prostens rolle i forslaget ble sterkt problematisert. Prosten kan ikke ha en lederrolle uten å være ansatt i fellesrådet. Prosten er biskopens hjelper. Det er bekymring om at menighetsrådene svekkes. Kommunestrukturen er grunnlaget. Den får vi ikke påvirket, men kirken kan påvirke egen organisasjon. Forslaget har inkonsekvens i at arbeidsgiveransvaret skal både delegeres og ikke delegeres. Det er bedre å fortsette med dagens modell enn å endre etter dette forslaget. Hva MR'ene mener virker ikke relevant i denne debatten. Det blir et liksomdemokrati. Det er fortsatt behov for 1 arbeidsgiverlinje. Det er i tillegg et poeng å vurdere verdien av dette forslaget for kirken som organisasjon. Hva vinner vi på dette forslaget kontra å beholde dagens organisasjonsmodell?
2. Dette kan føre til uklare ansvarsforhold. Punktene er uklart formulert. Valgte ledere må gis bedre tid og ressurser ved større ansvar.
3. En kirkeordning som gjelder for mindre enn 10 prostier gjør det vanskelig å samle kirken om én organisering. Modellen legger imidlertid en mulighet for å lære/skaffe innsikt om hvordan en slik modell kan fungere, men det mangler da en tydelig plan for hvordan man skal gå videre med de erfaringene man gjør seg. a) Lite tydelige linjer mellom stiftsdirektør og biskop. De samme utfordringene som vi ikke løser lokalt i dette vedtaket vil vi også se i bispedømmene c) delegasjon kan ikke gjøres per prosti, men må være nasjonalt - for å skape en felles kultur i kirken, som er påpekt i tidligere vedtak i Kirkerådet
4. dette var ikke intensjonen. en arbeidsgiverlinje var intensjonen.

Innspill vedtakspunkt 3

1. Når store deler av gruppen er uenig i forslag til vedtak 2, så blir det ikke relevant å diskutere vedtakspunkt 3. Vedtakspunkt 3 har denne gruppen liten tro på.
2. Så lenge dette er basert på frivillighet og ikke frivillig trang er dette positivt.
3. Dette er et punkt som vi stiller oss bak - det vil bidra til en felles kultur i kirken, og en bedre utnyttelse av de ressurser som kirken besitter i de folkevalgte. Punktet bør imidlertid bli mer konkret og handlingsrettet for å sikre at det kan gjennomføres.
4. Ønske om faste møtepunkter igjennom valgperioden (pr. 4 år) ønske om å konkretisere dette. hvert halvår - ett møte. Ønske om en arbeidsgiverlinje i kirken.

Innspill vedtakspunkt 4

1. 1 Ingen kommentar
2. Biskopen har alltid hatt tilsyn, så det er fint. Biskopen kan også ha tilsyn både med flere ansatte inkl kirkevergen. At biskopen har LEDELSE i bispedømmet, er ikke greit. Menighetsrådene må få bestemme egen strategi og satsingsområder.
3. Her må det være et samarbeid og felles planlegging mellom biskop og fellesråd/menighetsråd/kirkeverge.

4. a) hva betyr "et helhetlig ansvar for _ledelse_"? Tilsyn er greit, men det er uklart hva som ligger i ledelse - ref vårt svar i pkt 2 a) c) Når dette organiseres godt, er det en styrke å kunne sende ansatte på fagsamlinger. Det burde være uproblematisk med ryddige forhold og god dialog. d) Er det biskop eller er det arbeidsgiver som har ansvaret for etter- og videreutdanning? Dette er også uklart i dag, og kan være en kilde til splid/konflikt allerede. e) dette vil kunne avklare vår bekymring til a) i dette punktet, men vi savner en presisering om at innsikt fra de fellesråd der dette innføres inngår som en del av et slikt forslag. Ref vårt svar til pkt 2.

Innspill vedtakspunkt 5

1. Rakk ikke dette punktet, men samledelse idag fungerer veldig godt mange steder i dag.
2. Her er lite konkret på plass, og det er vanskelig å ta stilling til konkret. Er denne ordningen juridisk holdbar? Det ligger til rette for å kunne bli både misforståelser og konflikter. Fellesrådet må fortsatt være ansvarlig for å definere kirkevergens oppgaver. En person må sitte med det øverste ansvaret.
3. a) Er prosten en avdelingsleder? er prosten likestilt med kirkevergen? Er prosten én stemme i et fellesråd? Det er svært uavklart hvilken rolle prosten skal ha i saker som omhandler "arbeidsgiveri", for eksempel tilsettingssaker, personalsaker og lignende. b) det er ikke naturlig at Kirkemøtet utarbeider det som ligner på en stillingsbeskrivelse. Her er det kanskje best å avgrense hva Kirkemøtet skal beslutte av regler, i stedet for å gi eksempler på områder for slike regler.
4. Ønsker en arbeidsgiverlinje for flere eller alle fellesråd. punkt b: punktet utsettes på grunn av delingen av ledelse mellom daglig leder(kirkeverge) og faglig leder (prost) - (punktet ønskes ikke behandlet på kirkemøte nå)

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

1. 1 Ingen kommentar
2. Det virker ikke bra at man diskuterer modeller som ikke er godt og helhetlig utredet.
3. Det er viktig med fremdrift mot en ny kirkelig organisering, og å stoppe saken er en drastisk brems for slik fremdrift. Det kan argumenteres for at et nytt Kirkemøte i 2024 vil ha mer demokratisk legitimitet, men uten kompetansen i Kirkemøtet om den prosessen til nå vil kanskje gjøre det nødvendig med enda en runde i Kirkemøtet 2025. Vi må jobbe mot ny organisering, men saken må være tydeligere og mer gjennomdrøftet spesielt innenfor de kommentarene vi har nevnt ovenfor.
4. Ønsker en arbeidsgiverlinje. Synes det er meningsløst å bruke energi på en løsning som er avvist som løsning i tidligere runder.