

Innkalling til møte i Modum menighetsråd/fellesråd

Tid: tirsdag 14.09.2021 kl. 19.00-22.00.

Sted: Åmot kirke

Til: *Menighetsrådets medlemmer:*

Trine Gjermundbo (leder), Helle Myrvik (nestleder), Lars Sørumshagen, Gudmund Baustad, Åse Berit Hoffart, Petrine Indresæter, Sigmund Thomas Skretteberg Amble, Helge Haavik, Anne Katrin Håskjold, Lisabeth Viljugrein, sokneprest Geir E. Holberg

Vara:

Daniel Skage Schou, Karoline Opperud Myro, Jorun Johannessen Tandberg, Ingvild Røste Ødegård,

Kommunens representant i fellesrådet:

Per Rune Grønhovd (FR), Gudveig Aadland Gunnerød (vara FR).

Andre møtende:

Kirkeverge Nina Brokhaug Røvang (referent)

Meldt forfall:

Åpning

«Hva lærer den kirken du leder» kap. 9 ved Geir E. Holberg.

	REFERATER
Godkjenning av referat	Godkjenning av referat fra 15.06.2021 <i>Vedlegg:</i> Referat fra 15.06.2021. Leder går gjennom referatet. <u>Forslag til vedtak:</u> Referatet fra møtet 04.05.2021 godkjennes.
	Andre referater <i>Vedlegg:</i> <ul style="list-style-type: none">Referat fra møte fra «Frivillighetens år», 20.05 og 10.06.2021 <u>Forslag til vedtak:</u> Referatene tas til orientering.
	MENIGHETSRÅD
Sak 2021/31 M	Orienteringer <i>Vedlegg:</i> Statistikk konfirmanter Gjennomgang av gudstjenesteforordningen

	<p><i>Siden sist (fra MR):</i></p> <p><i>Orienteringer fra soknepresten:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Kirkelig organisering.</i> Se sak 2021/27 F. • <i>Dåp</i> • <i>Gudstjenestelista vår 2022</i> • <i>Gjennomgang av forordningen for gudstjenester.</i> • <i>Ny vikarprest startet, Sorle S. Hovdenak startet 1. september</i> • <i>Statistikk konfirmanter 2021/22.</i> <p><u>Forslag til vedtak:</u> Saken tas til orientering.</p>
Sak 2021/32 M	<p>Korona situasjonen og beredskapsgruppas arbeid</p> <p><i>Vedlegg:</i> Referater fra beredskapsgruppas arbeid er sendt ut på mail fortløpende.</p> <p>Lars Sørumshagen orienterer fra arbeidet i gruppa.</p> <p><u>Forslag til vedtak:</u> Saken tas til orientering.</p>
Sak 2021/33 M	<p>Økonomi</p> <p><i>Vedlegg(sammen med sak 2021/** F):</i> Regnskapsrapport og kommentarer til rapporten per juli</p> <p><u>Forslag til vedtak:</u> Saken tas til orientering.</p>
Sak 2021/34 M	<p>Langtidsplan 2022-2025 Modum menighet</p> <p><i>Jfr. sak 2021/30 M</i></p> <p><i>Vedlegg:</i> Utkast til ny langtidsplan Rapport fra undersøkelsen</p> <p><u>Forslag til vedtak:</u> Saken tas til orientering</p>
Sak 2021/35 M	<p>Menighetens mål 5</p> <p><i>Vedlegg:</i> Vår grønne menighet Modum menighet, Handlingsplan for Grønn menighet. Vedtatt i sak 2013/49 M.</p> <p>https://kirken.no/gronnkirke</p> <p><i>Samtale rundt Mål 5:</i> Menigheten skal være en god forvalter av alle ressurser.</p> <p><u>Forslag til vedtak:</u></p>

	Menighetsrådet oppfordrer miljøgruppa til å gå igjennom og revidere handlingsplanen for Grønn og menighet.
	FELLESRÅD
Sak 2021/25 F	Orienteringer
	<p><i>Orienteringer fra kirkevergen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Menighetsmusiker (30 %):</i> Mattis Moviken begynte 01.09.2021.. • <i>Lønnsoppgjøret</i> ferdig forhandlet. • <i>Kirkejubiläum:</i> Åmot kirke 25 år, Gulsrud kirke 90 år, Nykirke kirke 175 år (2022) • <i>Felles informasjonskampanje</i> • <i>Felles medarbeiderundersøkelse</i> <p><u>Forslag til vedtak:</u> Saken tas til orientering.</p>
Sak 2021/26 F	Økonomi
	<p><i>Vedlegg:</i> Regnskapsrapport og kommentarer per juli(<i>sammen med sak 2021/29 M</i>) Budsjettnotat til kommunen</p> <p><u>Forslag til vedtak:</u> Saken tas til orientering.</p>
Sak 2021/27 F	Ny kirkelig organisering
	<p><i>Vedlegg:</i> Høringsbrev Høringsnotat Hørings spørsmål</p> <p>https://kirken.no/nb-NO/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkelig%20organisering/</p> <p>Høringsfrist: 1. desember 2021. Se tidsplan for arbeidet i årsplanen under.</p> <p><u>Forslag til vedtak:</u> Saken tas til orientering.</p>
Sak 2021/28 F	Heggen kirke, totalrehabilitering
	<p>Orientering om fremdrift ved kirkevergen. Støtte fra Riksantikvaren på 1,3 millioner til forprosjekt og utbedring av murskader. (jfr. mail 01.07.2021)</p> <p><u>Forslag til vedtak:</u> Saken tas til orientering.</p>

Trine Gjermundbo (sign)
Menighetsrådsleder

Nina Brokhaug Røvang
Kirkeverge (referent)

Årsplan (oppdatert 09.09.2021)

	Saker FR	Saker MR
Faste saker hvert møte	<ul style="list-style-type: none">• Orienteringer fra kirkevergen• Regnskapsrapport av 1, 2 og investeringer• Orientering i forhold til handlingsplanen• Orientering fra store rehabiliteringsprosjekter	<ul style="list-style-type: none">• Referater fra kirkeutvalg, fagutvalg og andre• Orientering fra soknepresten• Orientering i forhold til handlingsplanen• Regnskapsrapport avd 4 og 5
I løpet av 4 års perioden	<ul style="list-style-type: none">• Møte med alle ansatte• Handlingsplan/mål for neste 4 års periode	<ul style="list-style-type: none">• Møte med alle kirkeutvalgene• Fokus på målene• Handlingsplan/mål for neste 4 års periode• Kirkevalg

August/september 2021

Tirsdag 28. september kl. 19-22, Åmot kirke

	Saker FR	Saker MR
Andre saker	Kirkelig organisering, høring	Kirkelig organisering, høring

Oktober 2021

Tirsdag 19. oktober kl. 19-22, Åmot kirke

AU møte 28. september kl. 08.30-09.30

	Saker FR	Saker MR
Faste saker	Budsjett til kommunestyret	
Andre saker	Tjenesteytingsavtale med kommunen inklusive rutiner (2018/14 F). «Diskusjonsfase» kirkelig organisering Eierskap jfr. sak 2021/17 F Revidert budsjett 2021, drift og investering	Plan for konfirmantarbeidet «Diskusjonsfase» kirkelig organisering Vedtak Langtidsplan Revidert budsjett 2021

November 2021

Tirsdag 23. november kl. 19-22, Åmot kirke

AU møte tirsdag 9. november kl. 08.30-09.30

	Saker FR	Saker MR
Faste saker	Budsjett 2022 Handlingsplan 2022 Valg leder/nestleder	Budsjett 2022 Handlingsplan 2022 Valg leder/nestleder
Andre saker	Rapport fra bygningsbefaring i september og oppdatering av vedlikeholdsplan (utsatt fra juni). Høring, kirkelig organisering	Mandat fagutvalg (sak 2021/09 M) Høring, kirkelig organisering

Desember 2021 Adventssamling med storstab og pensjonister

Tirsdag 7. desember, Åmot kirke kl. 18-21

Januar 2022

Tirsdag 18. januar kl. 19-22, Åmot kirke

AU møte 4. januar kl. 08.30-09.30

	Saker FR	Saker MR
Faste saker	Revisjon av budsjett etter kommunestyrets vedtak i desember Risiko og sårbarhetsanalyse	Frivillighetsprisen Planlegging av årsmøtet
Andre saker		Givertjeneste fra årsmøtet 24.03.2019. Internasjonalt arbeid, jfr sak 2020/05 M Frivillighet

Februar 2022 Frivillighetsfest. Inviterer alle frivillige i menigheten.

Tirsdag ****. februar kl. 18-21

Februar/Mars 2022

Tirsdag 8. mars kl. 19-22, Åmot kirke

AU møte 22. februar kl. 08.30-09.30

	Saker FR	Saker MR
Faste saker	Foreløpig årsregnskap legges frem for revisor innen 01.03 (fremlegges innen 15.02). Årsmelding Økonomirutiner	Foreløpig årsregnskap og årsmelding legges frem for revisor innen 01.03.
Andre saker		

Mars 2022

Søndag etter gudstjenesten i Nykirke, Snarum eller Heggen (rulleres)

April 2022

Tirsdag 5. april kl. 19-22, Åmot kirke

AU møte 22. mars kl. 08.30-09.30

	Saker FR	Saker MR
Faste saker	HMS	
Andre saker		

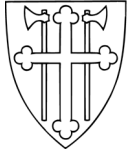
Juni 2022

Tirsdag 7. juni kl. 19-22, Åmot kirke

AU møte 24. mai kl. 08.30-09.30

	Saker FR	Saker MR
Faste saker	Revisjon budsjett Rapport fra bygningsbefaring i mai og oppdatering av vedlikeholdsplan. Arbeidsform MR/FR Årsplan høst MR/FR	Revisjon budsjett Halvårsrapport på handlingsplan Arbeidsform MR/FR Årsplan høst MR/FR
Andre saker		

Referater



Referat fra møte i Modum menighetsråd/fellesråd

Tid: tirsdag 15.06.2021 kl. 19.00-22.00.

Sted: Heggen kirke

Tilstede: *Menighetsrådets medlemmer:*

Trine Gjermundbo (leder), Helle Myrvik (nestleder), Gudmund Baustad, Åse Berit Hoffart, Petrine Indresæter, Sigmund Thomas Skretteberg Amble, Helge Haavik, Anne Katrin Håskjold, Daniel Skage Schou, Jorun Johannessen Tandberg, Ingvild Røste Ødegård, sokneprest Geir E. Holberg

Kommunens representant i fellesrådet:

Per Rune Grønhovd (FR).

Andre møtende:

Kirkeverge Nina Brokhaug Røvang (referent)

Christian Brauchle, sak 2021/24 F Heggen kirke

Forfall:

Lars Sørumshagen; Lisabeth Viljugrein, Karoline Opperud Myro, Gudveig Aadland Gunnerød (vara FR).

Åpning

«Hva lærer den kirken du leder» kap. 8 «Bønnen» ved Geir E. Holberg.

	REFERATER
Godkjenning av referat	Godkjenning av referat fra 04.05.2021 <i>Vedlegg:</i> Referat fra 04.05.2021. Leder gikk gjennom referatet. <u>Vedtak:</u> Referatet fra møtet 04.05.2021 godkjennes.
	Andre referater <i>Vedlegg:</i> <ul style="list-style-type: none">• 2021 04 28 Nykirke og Åmot kirkeutvalg• 2021 05 05 Snarum kirkeutvalg• 2021 05 11 Protokoll fra styremøte VMS <u>Vedtak:</u> Referatene tas til orientering.

MENIGHETSRÅD	
Sak 2021/27 M	<p>Orienteringer <i>Siden sist (fra MR):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Godhetsfestivalen</i> er gjennomført. Omtrent like mange oppdrag og like mange som er med hvert år. Ca. 17 oppdrag og 40 frivillige. 3 minikurs: datakurs, dansekurs for barn og hørselskurs. • <i>Åmot barnegospel</i> er så smått i gang igjen med bandøvelser og håper å starte for fullt igjen til høsten. <p><i>Orienteringer fra soknepresten:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Gudstjenester</i> kan nå ha inntil 200 tilstede med 1 meter avstand i henhold til siste smittevernveileder og de nasjonale tiltakene. Håper å kunne få gjennomført alle konfirmasjonene i løpet av to helger i august. Går ut brev denne uken til alle konfirmantene om antall/gjeldende restriksjoner per nå. • <i>Ny liturgi for hovedgudstjenesten</i> er innført i menigheten fra 1. pinsedag. • <i>Prestesituasjonen:</i> Vi får en vikar fra 1. september til 30. juni 2022; Sorle S. Hovdenak. • <i>Ny kirkelig organisering</i> og fremdrift. Prosten og kirkevergen i prostiet inviterer til samlinger i høst for å informere om det. Se sak 2021/21 F. • <i>Heggen gospel</i> har «Før vi skal på tur konsert» i helgen og tur til Ulsteinvik første uken av ferien, som alternativ til Tysklandsturne. • <i>1. klassses gudstjeneste</i> i førstkommende søndag i Heggen søndag med Åmot barnegospel band. • <i>Dåp:</i> det har begynt å komme inn flere dåp nå. • <i>Temakveldkomiteen</i> som er underlagt Nykirke og Åmot kirkeutvalg har trukket seg. En orientering rundt dette ble gitt. <p><u>Vedtak:</u> Saken tas til orientering.</p>
Sak 2021/28 M	<p>Korona situasjonen og beredskapsgruppas arbeid <i>Vedlegg:</i> Referater fra beredskapsgruppas arbeid er sendt ut på mail fortløpende.</p> <p>Kirkevergen orienterte fra arbeidet i gruppa.</p> <p><u>Vedtak:</u> Saken tas til orientering.</p>
Sak 2021/29 M	<p>Økonomi <i>Vedlegg(sammen med sak 2021/22 F):</i> Regnskapsrapport per mai</p> <p><u>Vedtak:</u> Saken tas til orientering.</p>
Sak 2021/30 M	<p>Langtidsplan <i>Jfr. sak 2021/25 M</i></p> <p>Orientering fra arbeidsgruppen om arbeidet og fremdrift.</p>

	<p><u>Vedtak:</u> Saken tas til orientering</p>
	FELLESRÅD
Sak 2021/21 F	<p>Orienteringer</p> <p><i>Vedlegg:</i> Arbeidet med ny kirkeordning</p> <p><i>Orienteringer fra kirkevergen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Ny kirkelig organisering</i> og fremdrift. Sammen med sak 2021/27 M. • <i>Maling av Nykirke</i>. Legges ut på Doffin. Klausul i forhold til budsjett. Søke kommunestyret sitt første møte i høst om ekstra bevilgning. Fått støtte fra Riksantikvaren på inntil 900.000,-. • <i>Menighetsmusiker</i> (30 %): jobbes i forhold til ansettelse der. • <i>Nye kirketjenere og klokkere</i>. Kurs for de nye i arbeidsoppgaver og brannvern 16.06. Ansatt til sammen 7 nye, unge. • Arbeidet med <i>infoplattene</i> til alle kirkene nærmer seg ferdig. Demo for Åmot kirke ble vist frem. <p><i>Andre orienteringer:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Kort oppsummering fra nettverksmøte for fellesrådsledere i Tunsberg. Tema blant annet om samarbeid med kommunen. Veldig ulikt hvordan samarbeidet er fra sted til sted. <p><u>Vedtak:</u> Saken tas til orientering.</p>
Sak 2021/22 F	<p>Økonomi</p> <p><i>Vedlegg (sammen med sak 2021/29 M):</i> Regnskapsrapport per mai (egen mail) Uavhengig revisors beretning Oppsummering av regnskapsrevisjon Svar på oppsummering</p> <p><u>Vedtak:</u> Saken tas til orientering.</p>
Sak 2021/23 F	<p>Arbeidsform MR/FR og årsplan MR/FR 2021/22</p> <p><i>Spørsmål til samtale:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvordan fungerer menighetsrådsmøtene, både med tanke på forberedelser og gjennomføring (innkallingene, referatene, gjennomføring av møtene, mm)? • Kjenner rådet seg passe involvert i saker som er viktige for Modum menighet? • På vedlagt årsplan er blant annet de faste sakene rådet jobber med. Er det noe vi kan tone ned eller justeres? Er det noe som savnes? • Er det kompetanse rådet mangler?

	<p><i>Momenter fra samtalen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Alt fra innkallelse til gjennomføring er bra. Til tider mye papirer. Fint å få alt samlet som en fil. Men, ryddige referater og papirer. Godt ledede møter. • Fint at vi går gjennom referatet fra sist i møtet. • Godt å kunne møtes fysisk. Lettere å være delaktig og spørre da. • Mange forskjellige saker, raske skifter, viktig å ha intro til sakene • Liker å ha separate filer; MR/FR/Økonomi/innkalling/referater • Økonomi: veldig fint med oppsummeringer og fargekoder for kan være krevende • Bra med mulighet for å få sakspapirene også fysisk på papir • Aldri redd for å spørre om noe • Veldig mye å sette seg inn i. • Ønske om å få innkallingen rett inn som kalenderhendelse • Orienteringer er viktig • Det at vi er både MR og FR så har vi mange saker på samme møte; og saker på veldig ulikt nivå. Økonomi og forvaltning av Middelalderkirke til dette med det «åndelige livet» i bygda. Få til alt i samme møte. Både fordeler og ulemper ved å være både MR og FR. • Hvordan bruke dynamikken i møtet for å få flere til å delta i samtale? • Hvordan kan rådet jobbe for å være enda mere engasjert, gi rom for alle til å bidra. Positiv utfordring fordi det er så solid det som kommer/det som er forberedt. • Still spørsmål underveis i møtet • Veldig fint med AU som er med og forbereder møtene <p><u>Vedtak:</u> Møteplan for 2021/22 lagt inn i årsplanen vedlagt, vedtas.</p>
Sak 2021/24 F	<p>Heggen kirke, totalrehabilitering Orientering og omvisning i forhold til prosjektet ved Christian Brauchle og kirkevergen.</p> <p><u>Vedtak:</u> Saken tas til orientering.</p>

Trine Gjermundbo (sign)
Menighetsrådsleder

Nina Brokhaug Røvang
Kirkeverge (referent)

Årsplan (oppdatert 01.07.2021)

	Saker FR	Saker MR
Faste saker hvert møte	<ul style="list-style-type: none">• Orienteringer fra kirkevergen• Regnskapsrapport av 1, 2 og investeringer• Orientering i forhold til handlingsplanen• Orientering fra store rehabiliteringsprosjekter	<ul style="list-style-type: none">• Referater fra kirkeutvalg, fagutvalg og andre• Orientering fra soknepresten• Orientering i forhold til handlingsplanen• Regnskapsrapport avd 4 og 5
I løpet av 4 års perioden	<ul style="list-style-type: none">• Møte med alle ansatte• Handlingsplan/mål for neste 4 års periode	<ul style="list-style-type: none">• Møte med alle kirkeutvalgene• Fokus på målene• Handlingsplan/mål for neste 4 års periode• Kirkevalg

August/september 2021

Tirsdag 14. september kl. 19-22, Åmot kirke

AU møte 31 august kl. 08.30-09.30

	Saker FR	Saker MR
Faste saker	Eventuelt lønnsoppgjør/lokale forhandlinger Budsjettkommentarer til kommunestyret, budsjett 2022 Eierskap jfr. sak 2021/17 F	Budsjettfrist kirkeutvalg og aktiviteter 30.09. Budsjettforutsetninger
Andre saker	Revisjon budsjett Rapport fra bygningsbefaring i mai og oppdatering av vedlikeholdsplan. Langtidsplan	Revisjon budsjett Mål 5 Langtidsplan

Tirsdag 28. september kl. 19-22, Åmot kirke

	Saker FR	Saker MR
Andre saker	Kirkelig organisering, høring	Kirkelig organisering, høring

Oktober 2021

Tirsdag 19. oktober kl. 19-22, Åmot kirke

AU møte 28. september kl. 08.30-09.30

	Saker FR	Saker MR
Faste saker	Budsjett til kommunestyret	
Andre saker	Tjenesteytingsavtale med kommunen inklusive rutiner (2018/14 F). «Diskusjonsfase» kirkelig organisering	Plan for konfirmantarbeidet «Diskusjonsfase» kirkelig organisering

November 2021

Tirsdag 23. november kl. 19-22, Åmot kirke

AU møte tirsdag 9. november kl. 08.30-09.30

	Saker FR	Saker MR
Faste saker	Budsjett 2022 Handlingsplan 2022 Valg leder/nestleder	Budsjett 2022 Handlingsplan 2022 Valg leder/nestleder
Andre saker	Høring, kirkelig organisering	Mandat fagutvalg (sak 2021/09 M) Høring, kirkelig organisering

Desember 2021 Adventssamling med storstab og pensjonister

Tirsdag 7. desember, Åmot kirke kl. 18-21

Januar 2022

Tirsdag 18. januar kl. 19-22, Åmot kirke

AU møte4. januar kl. 08.30-09.30

	Saker FR	Saker MR
Faste saker	Revisjon av budsjett etter kommunestyrets vedtak i desember Risiko og sårbarhetsanalyse	Frivillighetsprisen Planlegging av årsmøtet
Andre saker		Givertjeneste fra årsmøtet 24.03.2019. Internasjonalt arbeid, jfr sak 2020/05 M Frivillighet

Februar 2022 Frivillighetsfest. Inviterer alle frivillige i menigheten.

Tirsdag ****. februar kl. 18-21

Februar/Mars 2022

Tirsdag 8. mars kl. 19-22, Åmot kirke

AU møte 22. februar kl. 08.30-09.30

	Saker FR	Saker MR
Faste saker	Foreløpig årsregnskap legges frem for revisor innen 01.03 (fremlegges innen 15.02). Årsmelding Økonomirutiner	Foreløpig årsregnskap og årsmelding legges frem for revisor innen 01.03.
Andre saker		

Mars 2022

Søndag etter gudstjenesten i Nykirke, Snarum eller Heggen (rulleres)

April 2022

Tirsdag 5. april kl. 19-22, Åmot kirke

AU møte 22. mars kl. 08.30-09.30

	Saker FR	Saker MR
Faste saker	HMS	
Andre saker		

Juni 2022

Tirsdag 7. juni kl. 19-22, Åmot kirke

AU møte 24. mai kl. 08.30-09.30

	Saker FR	Saker MR
Faste saker	Revisjon budsjett Rapport fra bygningsbefaring i mai og oppdatering av vedlikeholdsplan. Arbeidsform MR/FR Årsplan høst MR/FR	Revisjon budsjett Halvårsrapport på handlingsplan Arbeidsform MR/FR Årsplan høst MR/FR
Andre saker		

Referat fra sist møte i arbeidsgruppa - Frivillighetens år 2022

Tid: torsdag, 10.06.2021 kl. 18.00.

Sted: Frivilligsentralen i Vikersund.

Tilstede: Rune Drolsum, Mona Nilsen, Gro Rundbråten, Anne Skaalien, Dag Frode Skinstad og Ingvild Røste Ødegård.

Forfall: Dalmar Bulle, Stein Ellingsen og Turid Tronbøl.

Merknader til referatet fra sist møte

- Jeg hadde skrevet *styret i Frivilligsentralen* i referatet fra møtet den 20.05.2021. Dette er feil. Riktig er *styret til Ungdomsrommet i Vikersund* (består av ungdommer som bruker Ungdomsrommet).

Innspill fra Turid Tronbøl i forkant av møtet

- *I fremdriftsplanen bør det være enkelte sjekkpunkter for hva som bør være på plass for at vi skal fortsette planleggingen uten å revurdere hele opplegget. Eksempelvis - det bør være ett sjekkpunkt eksempelvis høst 2021 - bevilgning fra Modum kommune ja/nei og størrelsen vil ha noe å si for hvordan vi legger opplegget. Ett sjekkpunkt vil også være om vi får med Bygdeposten en gang høsten 2021, da dette har mye å si for hvordan vi kan få til omtale/nominasjon/stemming.*
- *Jeg synes også vi bør ha en økonomi slide - hva slags budsjett ser vi for oss. Hvilket kostnadsnivå kunne vi tenkt oss for gallaen og aktivitetene som leder opp mot den. Og noe om å evt skaffe midler fra andre aktører.*
- *Tror også det kan være veldig fordelaktig om vi klarer å lage en slide med oversikt over de prisene vi mener bør være med i prisutdelingen - kommunens pris som vi snakket om og hvilke andre kategorier vi ser for oss. Vi bør også ha noen priser for barn/unge. Det vil si både få en tematisk, geografisk og aldersmessig fordeling.*
- *Jeg tror dess mer konkrete vi kan være både for økonomi og prisene dess bedre gjennomslag har vi sannsynligvis for at det tildeles økonomiske midler over kommunebudsjettet.*

Presentasjon av Rune Drolsum

- Rune Drolsum har laget en presentasjon vedr. arrangementet «Frivillighetsgallaen» (hva, hvem, hvordan, hvor), samt en tidslinje med milepæler underveis. Oversiktlig og fint, når man skal jobbe mot ulike markeringer, nominasjoner og Frivillighetsgalla. Presentasjonen ble printet ut på møtet, til de som ønsket.

Generelt

- Frivillighetens år 2022 er et nasjonalt markeringsår forankret i regjeringens frivillighetsmelding (st.mld. 10 2018-2019). Målene for markeringsåret er økt deltakelse, økt mangfold og økt kunnskap og synlighet. Det skal alltid være en plass for alle i frivilligheten.

Markering skal foregå nasjonalt, regionalt og ikke minst lokalt. Vi vil gjerne ha med lag og foreninger i Modum kommune på markeringen.

- Frivillighetens år, vil være et arrangement gjennom hele året. Målet er å få engasjert alle innbyggerne, samt lag og foreninger.
- Send ut informasjon til lag og foreninger om Frivillighetens år 2022. Utfordre de til å synliggjøre seg selv litt ekstra dette året. Mulig å melde seg på VÅR DAG på Facebook.
- Vi er en arbeidsgruppe som er ansvarlige for å ordne et opplegg, men vi kan ikke stå for hele arrangementet. Oppgaver må delegeres.

Sykkelturen «Mer aktivitet - Mer glede»

- Norges Frivilligsentraler inviterer hele landet til å bli med på sykkelstur gjennom Norge, fra 21. mai til 16. august 2022. Hvert fylke har fått tildelt en uke. Frivilligsentralene og en rekke samarbeidsorganisasjoner oppfordres til å skape et mangfold av aktiviteter på tvers av generasjoner, kulturer og samfunnslag langs ruten. Hovedmålet med sykkelturen er å sette lys på merverdien av å føle seg til nytte i samfunnet, og oppleve gode relasjoner i hverdagen. (<https://levehelelivet.frivilligsentral.no>).
- Ole Håvard Olsen fra Modum Cykleklubb (MCK) var med på møtet, for en liten orientering av oss rundt sykkelturen Mer aktivitet - Mer glede 2022 (16.-29. juli i Viken). De vil forsøke å hjelpe oss med å påvirke, slik at vi får sykkeløpet til å gå innom Modum. Ole Håvard Olsen tar dette med styret i Modum Cykleklubb, og formidler videre til Anne Skaalien.
- Anne Skaalien snakket med Mads Kaggstad, og han vil fronte sykkeløpet 2022 på sin egen podkast.
- Ruta offentliggjøres i oktober/november 2021.
- Viktig å legge til rette for aktiviteter og engasjement for sykkelturen, slik at alle aldersgrupper, alle innbyggere og alle typer sykler favnes.
- Markedsføre for sykkelturen «Mer aktivitet - Mer glede» 2022, under sykkelrittet i Modum, september 2021?
- Vi må vise Modum frem på best mulig måte den ene dagen de eventuelt sykler innom her (Skiflyvningsanlegget, Zipline osv., hvis mulig).

Frivillighetsgalla

- Flying Team-hallen skal mest sannsynlig være ledig i oktober/november 2022 ifølge Bjørn Espen Hovde. Første helg i november er kanskje beste tidspunkt? De har alle rettigheter i forhold til servering, og det koster 5.000,- å leie der.
- Anne Skaalien undersøker hvor mange det er plass til i hallen. Hvor mange det kan dekkes til. Vi har fått vite at det kan dekkes til 2.000 i hoppballen.
- Firmaet som er ansvarlig for maten der, heter SvH Drift AS, og kan servere det vi ønsker.
- Inngangsbånd som deles ut ved inngangen? Førstemann til mølla utenom de inviterte?
- Forsøke å få all utdeling av priser til dette arrangementet («Kulturprisen», «Årets vikersunding» osv.). Vikersund Handelsstand og Vikersund Vel deler ut prisen «Årets vikersunding». Gro Rundbråten sjekker ut vedr. utdeling 2022, og om de er interessert i å dele ut prisen «Årets vikersunding» på Frivillighetsgallaen i stedet. Vi må i så fall sørge for at Geithus Vel og Østre Åmot Vel får samme mulighet, selv om de ikke har tilsvarende pris pr. i dag, etter det vi kjenner til.
- Anne Skaalien sjekker ut med leder av Hovedutvalg for kultur, idrett og livsglede i Modum kommune, Ole Martin Kristiansen, om de vil dele ut Kulturprisen på Frivillighetsgallaen.

- 4H og Speideren osv. nominerer sine. Kanskje vi også får til en utdeling av disse prisene på Frivillighetsgallaen?
- Skal vi ha en pris som kan hete Frivillig under 18 år?

Kategorisering

- Dele inn i små lag og foreninger og store lag og foreninger?
- Liste over lag og foreninger på Modum Kommune sine sider. Her er en del kategorisert riktig, men noen lag/foreninger har også havnet i feil kategori. Vi må kikke på dette, slik at alle havner riktig. Må få på plass lag og foreninger i riktig kategori i løpet av neste møte.
- Hvor mange kategorier? Det bør ikke være altfor mange.
- Vi må ha en plan for hele neste år klar på høsten (ikke så lenge etter sommerferien).
- Premier: Gavesjekker → Under 10' (skattefritt). 5' til hver av de som vinner nominasjonen?

Bygdeposten

- Gro Rundbråten har snakket med Knut Bråthen. De er med!
- Bygdeposten kan ordne med nominasjon, og de har et opplegg og det de trenger til stemmegivning/avstemming (verktøy til dette). Det koster ikke noe.
- Positive til 1 helside, som lag og foreninger kan få benytte. Trenger ikke å si noe om at de får 1 helside, men bare at de får mulighet til å presentere seg selv, hva de driver med, hvor de holder til osv. Viktig at vi får vist fram hvilke muligheter som finnes for innbyggerne i Modum.
- Bygdeposten må ha det klart ganske lang tid i forveien av når det skal trykkes (hvem det skal skrives om/hva det skal stå).
- Annonser → Foreløpig usikkert, da dette er kommersielt innhold, men de skulle sjekke det opp. Det må være interessant og mulig.
- Presentere lag og foreninger på nett i helga, og i avisa uka etter?
- De kunne være med på å gi en pris, hvis vi får til et opplegg.
- Nominasjon osv. er det antakelig Torunn Bratvold som blir ansvarlig for.
- Bygdeposten kan kanskje lage en infosak, hvor de etterlyser lag og foreninger vi eventuelt ikke skulle ha klart å plukke opp selv.
- Rune Drolsum har laget følgende til vårt eget bruk, ifm. redaksjonell omtale/annonsering iht. vår arrangementsplan.
BP - Annonseringsplan: Inneholder alle lørdager fra Kick-off for Frivillighetens år 2022 (5. desember 2021) t.o.m. oktober 2022. Dette er for frivillige organisasjoner, lag og foreninger.
BP - Medieplan: Inneholder alle ukedager som BP normalt har opplag (tirsdag, torsdag og lørdag) fra Kick-off for Frivillighetens år 2022 (5. desember 2021) t.o.m. oktober 2022.
- Prøve så langt det lar seg gjøre at alle får sin presentasjon i BP forkant av «sin dag».

Økonomi

- Foreløpig tidlig med et budsjett, men lettere nå etter hvert som vi får noen flere brikker på plass.
- Økonomisk ramme klar til i begynnelsen av september?

Neste møte: Torsdag, 12. august 2021 kl. 18:00 - 20:00 på Frivilligsentralen.

Ingvild Røste Ødegård (referent)

Referat fra sist møte i arbeidsgruppa – Frivillighetens år 2022

Tid: torsdag, 20.05.2021 kl. 18.00.

Sted: Frivilligsentralen i Vikersund.

Tilstede: Dalmar Bulle, Rune Drolsum, Mona Nilsen, Gro Rundbråten, Anne Skaalien, Dag Frode Skinstad, Turid Tronbøl og Ingvild Røste Ødegård.

Forfall: Stein Ellingsen.

- Ingen merknader til referatet fra sist møte.
- Vi skulle gjerne hatt en representant under 20 år i arbeidsgruppa. Forslag om at Anne Skaalien bruker styret i Frivilligsentralen, og tar med seg forslag og idèer fra de inn i arbeidsgruppa, siden det er representert noen under 20 år der.
- Enighet i arbeidsgruppa om at det som skal arrangeres må favne hele Modum.
- Ønsker å få til en Frivillighetsgalla som en avslutning på Frivillighetens år 2022, hvor frivilligheten virkelig skal vises fram!
 - Når: Oktober/November 2022.
 - Hvor: Flying Team-hallen i Vikersund Hoppcenter.
 - Vi må lage kategorier det skal nomineres i.
 - Nominasjon.
 - Bygdeposten / TVModum / Radio Modum / Facebook er kanaler hvor frivillige foreninger og lag kan presenteres i løpet av året 2022, og hvor de nominerte blir presentert.
 - Alkoholritt arrangement, slik at alle har mulighet til å delta.
 - Alle som ønsker, bør få delta og alle nominerte bør inviteres spesielt?
 - Servering: Kanskje man kan få til et samarbeid med Stiftelsen Vikersund Hoppcenter?
 - Band?
 - Siden dette er et arrangement for frivilligheten, så kan det kanskje være aktører å samarbeide med, som ønsker å stille opp gratis, eller om så til en bra pris?
 - Konferansier: Forslag om Ole Martin Kristiansen (leder i Hovedutvalg for kultur, idrett og livsglede).
 - Ordfører kan dele ut priser?
 - Trekning av en sjekk på x-antall kroner til forening/lag som har minimum én nominert?
- Viktig at vi har rammer for hva vi ønsker å gjøre, og at vi har et budsjett før vi kontakter Modum kommune og andre aktører.
- Folkestemmer i tillegg til en jury?
- Invitere foreninger og lag til å dele ut sine priser under denne Frivillighetsgallen (for eksempel Modum kommunes kulturpris, Modum Idrettsråd – Årets ildsjel, «Årets vikersunding»).
- Vi må sørge for at vi ikke glemmer noen, og at vi derfor får en liste av Modum kommune over alle foreninger og lag i kommunen? Det kan likevel være noen som ikke står på listen, så vi bør kanskje i tillegg opplyse om at vi ønsker å komme i kontakt med alle foreninger og lag via Bygdeposten / Facebook? Skal vi få alle foreninger og lag til å sende oss informasjon om

hvem de er, hva de driver med, hvor de holder til osv.? Velforeninger bør presenteres, men vi må kanskje droppe alle veilag, ellers vil det bli veldig mange.

- Oppfordre foreninger og lag til å markere seg ekstra godt i 2022 → Få til arrangementer selv, og kanskje Modum kommune kan sette av en pott til disse type arrangementer, slik at man kan søke kommunen om midler.
- Lufte idèen om presentasjon av foreninger og lag igjennom året (hver lørdag?) for Bygdeposten (Knut Bråthen) → Gro Rundbråten tar kontakt med han, og spør om de er villige til å sponse dette. Må flere foreninger og lag presenteres samtidig, for å få med alle? (kan da eventuelt dele opp presentasjonene i kategorier: Idrettsforeninger, sanitetsforeninger, grendehus, hobbyforeninger osv.?). Kan man få til en halvside med presentasjon og en halvside med annonsering (aktivitetskalender) fra foreningene og lagene?
- Er Flying Team-hallen ledig? Hvem kan kontaktes vedr. dette (er det Tone Kristiansen – Daglig leder Flying Team Vikersund AS)? Hvem tar kontakt, for å høre om leie?
- Tidslinje / PowerPoint-presentasjon av hvordan vi ser for oss året → Rune Drolsum lager dette.
 - Kickoff: lansering av egen side for frivillighet, presentere hva som vil skje, hvor mange timer jobber en frivillig?
 - Begynner året (januar 2022) med å presentere foreninger og lag i Bygdeposten / TVModum / Radio Modum / Facebook.
- Få til noe rundt Sykkelturen «Mer aktivitet, mer glede» (et samarbeid mellom Norges Frivilligsentraler og en rekke andre organisasjoner). Sykkelturen skal gå gjennom hele landet, fra Nordkapp til Arendal (Arendalsuka), og skal foregå i perioden 21. mai til 16. august 2022. Dag Otto Lauritzen drar i gang sykkelturen. Forslag om å kontakte sykkelklubben Modum Cykleklubb (MCK) og Mads Kaggestad, for å få til noe her i Modum i forbindelse med sykkelturen.
 - Legge Ridder Kaggestads sykkelritt til samme dag som de sykler gjennom Modum? (hvis de kjører innom her).
 - Modumheimen er interessert i å være med på noe i forbindelse med denne sykkelturen.
- Tur med mening (dugnad for naturen, hvor man plukker søppel) finner sted → 9. - 11. september (disse datoene ble sagt på møtet, men på friluftslivetsuke.no, står det lørdag 11. – søndag 12. september). Hva er riktig?
- Strandryddeuka finner sted → 10. - 18. september (disse datoene ble sagt på møtet, men på holdnorgereent.no, står det 11. – 19. september). Hva er riktig? Kan vi få til noe på våren i tillegg?

Neste møte: Torsdag, 10. juni 2021 kl. 18:00-19:30 på Frivilligsentralen.

Ingvild Røste Ødegård (referent)

MR saker



Adresseinformasjon fylles inn ved ekspedering. Se mottakerliste nedenfor.

Dato: 25.06.2021

Vår ref: 21/02565-3 kl927

Deres ref:

Gjennomgang og revisjon av gudstjenesteforordningene

Kjære menighetsråd, sokneprester, proster og kirkeverger !

Søndag er gudstjenestedag! Gudstjenesten er det viktigste møtestedet for alle døpte. Den er stedet der de kristne blir synlig som en menighet; et fellesskap av mennesker som deler troen på Gud og Jesu Kristi oppstandelse.

Et viktig spørsmål

Hvordan kan vi sammen sørge for at alle medlemmer i morgendagens kirke blir betjent med Ord og Sakrament og at gudstjenestelivet blomstrer lokalt? Dette er et *viktig* spørsmål, ikke minst i en tid der det skjer mange endringer både i befolkningen og i vår kirke. Det bygges nye tettsteder, tradisjonelle byområder og bygdesamfunn endres, nye innbyggere kommer til, og folk flytter oftere enn før. Også Den norske kirke er i endring. Relasjonen mellom stat og kirke er endret. Ansattes rammebetingelser er også endret. Vi har fått en ny lov om tro- og livsynssamfunn osv.

Gudstjenesteforordningene

Et viktig verktøy som vi har og har hatt i vår kirke for å sikre en god kirkelig betjening for alle, er gudstjenesteforordningene. De sier noe om hvor ofte og hvor det skal feires gudstjenester. Målet er at alle skal kunne få tilbud om gudstjenester på best mulig måte ut fra de ressurser og rammer vi sammen har til rådighet. Det er biskopen som forordner gudstjenester. Som det sies i tjenesteordningen for biskoper: «Biskopen forordner gudstjenester i bispedømmets sokn og beslutter hvor mange gudstjenester det skal holdes i den enkelte kirke eller annet gudstjenestested». Prestene har i sin tjenesteordning pålegg om å holde forordnede gudstjenester. Forordningene handler *ikke* om alle slags gudstjenester, kun de «forordnede hovedgudstjenester» på søn – og helligdager som menighetene velger lokal grunnordning for.

Behov for en helhetlig gjennomgang

I mange sokn i bispedømmet er de gjeldende gudstjenesteforordningen nå svært gamle, og de har ikke blitt revidert og tilpasset vår tids ressurser, bosettingsmønster og behov. Andre steder har en prøvd ut ny gudstjenesteforordning, men ikke endelig fått denne fastlagt. Det har derfor lenge vært ønsket en helhetlig gjennomgang av gudstjenesteforordningene med tanke på en revisjon som best tar hensyn til morgendagens behov og utfordringer.

Biskopen ønsker derfor at alle sokn til høsten og de første måneder i 2022 skal gjennomgå gudstjenesteforordningene, og evt. komme med forslag til endringer. Målet er å sikre at vi sammen kan få best mulige, gjennomtenkte og oppdaterte, tjenlige gudstjenesteforordninger.

Ønsket er at hele prosessen er klar i løpet av våren 2022, og at evt. nye forordninger kan tre i kraft fra og med 1 pinsedag 2022. Sluttdatoen er satt av praktiske årsaker og behovet for forutsigbarhet og god avvikling av sommergudstjenestene 2022.

I det følgende beskrives det hvordan dette skal foregå, hvilke kriterier som gjelde for å fastslå gudstjenesteforordninger samt en tidsplan:

Hvordan arbeidet skal foregå -Tidsplan

Det er ønskelig at arbeidet med dette foregår på følgende måte:

1. Prosten har ansvar for å lede prosessen med gjennomgang av gudstjenesteforordningene i prostiet. Prosten tar initiativ til samarbeid med sokneprester og kirkeverger om det enkelte sokns gudstjenesteforordning. Det er viktig å se soknene innenfor det enkelte prosti og i et fellesrådsområde sammen, og denne samordningen vil det være prosten, soknepresten og kirkevergen som har kompetanse til å samordne. Tidsramme: 1. oktober 2021 til 1 januar 2022
2. Sammen utarbeider prosten, kirkevergen og sokneprestene et forslag for de enkelte sokn. I denne innledende fasen er det ikke nødvendig med full enighet om det endelige forslaget mellom alle i samarbeidsgruppen. Prosten sender så forslaget på høring i soknene. Forslaget legges frem til høring, både for menighetsrådet og i et menighetsmøte. Prosten informerer om forslaget i et kontaktmøte med tillitsvalgte for prestene.
3. Menighetsrådene bør derfor sette forslaget til gudstjenesteforordningene opp som egen sak på menighetsrådets møte/r i januar og/eller februar 2022, evt. tidligere dersom forslaget foreligger tidligere. Frem til menighetens årsmøte/ menighetsmøte i mars behandler menighetsrådene høringsforslaget. Forslaget legges også frem til høring i menighetsmøtet i mars. Tidsramme: januar-mars 2022.
4. Forslaget behandles på menighetsmøte/ menighetens årsmøte i mars. Det kan også være lurt at menighetsrådet har en annengangsbehandling av forslaget etter menighetsmøtet, før de sender sin uttalelse videre til prosten. Tidsramme: Innen utgangen av mars.
5. Prosten behandler de innkomne uttalelsene og foretar eventuelle justeringer av det første forslaget før oversendelse til biskopen. Uttalelsen fra menighetsråd/ menighetsmøte legges ved forslaget som prost/kirkeverge og

sokneprest er kommet frem til. Biskopen ber prostene samle forslagene, og sende disse videre *samlet* for hele prostiet, til biskopen innen 17.04.2022 (påskedag). Tidsramme: innen 17 april 2022

6. Biskopen mottar forslagene, og behandler disse, slik at ny forordning kan tre i kraft fra og med pinsedag 5 juni. Det må påregnes inntil et halvt års forsinkelse med implementeringen av ny forordning på grunn av behovet for planlegging av gudstjenester for høsten 2022.

Kriterier for gjennomgang av forslag til gudstjenesteforordning

I utarbeidelsen av forordningsforslag må det legges vekt på:

At forordningen gjelder primært hovedgudstjenester på søn- og helligdager.

At det tas hensyn til lokale innarbeidede tradisjoner.

At det legges vekt på god gudstjenestedekning i høytidene.

At det for de fleste medlemmer av kirken skal kunne være mulig å delta jevnlig i gudstjenester.

At forordningen må se på muligheter for fellesgudstjenester for menigheter innenfor et fellesrådsområde eller prosti.

At eksisterende stillingsressurser og arbeidstidsregler legges til grunn, slik at forordningen kan gjennomføres innenfor eksisterende stillingshjemler og regelverk for alle tjenestegrupper.

For prestene bør det regnes ut hvor mange søn- og helligdager hver prest i prostiet i gjennomsnitt tjenestegjør. For tjenestegrupper ansatt i fellesråd gjøres tilsvarende innenfor Fellesrådsområdet.

At prestene er tilsatt i hele prostiet og derfor kan ha gudstjenester i hele prostiet innenfor sin arbeidsplan.

At forordningene normalt gjelder hovedgudstjenester i soknets kirker, og kun leilighetsvis utenom kirkehusene (f.eks. skaperverkets dag).

At det tas hensyn til demografi, forandring i bosettingsmønster og kommunikasjonsmuligheter.

Sammenheng mellom menighetens planer og gudstjenesteforordningene.

Biskopen vil også oppfordre til at planer og arrangement knyttet til trosopplæring, kirkemusikk og diakoni i stor grad sees i sammenheng med gudstjenesteforordningene. Dette vil da igjen måtte få nedslag i revisjon av/videreutvikling av lokale planer for trosopplæring, diakoni, misjon og kirkemusikk i soknet.

Biskopen ønsker dere Guds velsignelse over dette viktige arbeidet i vår kirke. Måtte gudstjenestelivet blomstre i menighetene i Tunsberg!

Med vennlig hilsen

Jan Otto Myrseth
biskop

Knut Edvard Larsen
seniorrådgiver menighetsutvikling og misjon

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.

Mottakere:

Alle menighetsrådene i Tunsberg
bispedømme
Alle prostene i Tunsberg bispedømme
Alle sokneprestene i Tunsberg bispedømme
Alle kirkeverger i Tunsberg bispedømme

2013/14 **Generell info & oppslutning i Modum menighet**

	SMU	NMU
Totalt elever	91	79
Konfirmanter	63	51
<i>Døpt, ikke med</i>	5	8
Tilhørende, ikke med	5	5
Ikke-medlemmer, ble med	1	0
Døpt i konfirmanttiden	2	1?
% av døpte og tilhørende	85,1%	79,7 %

2014/15 **Generell info om 9.trinn**

	SMU	NMU
Totalt elever	56	84
<i>Døpt i Den norske kirke</i>	47	64
<i>Tilhørende</i>	1	4
<i>Døpt i et annet kirkesamfunn</i>	2	2
<i>Ikke-medlemmer</i>	6	14

Oppslutning i Modum menighet

<i>Konfirmanter døpt i Den norske kirke</i>	46	53
<i>Tilhørende (Den norske kirke)</i>	0	0
<i>Ikke-medlemmer</i>	2	0
Totalt antall konfirmanter	48	53
<i>Døpt i et annet kirkesamfunn</i>	0	0
<i>Døpes i konfirmanttida</i>	0	0
% av alle døpte i Den norske kirke	97,8 %	82,8 %
% av kullet	85,7 %	63,1 %

2015/16 Generell info om 9.trinn		
	SMU	NMU
Totalt elever	80	70
<i>Døpt i Den norske kirke</i>	59	47
<i>Tilhørende (Den norske kirke)</i>	7	4
<i>Døpt i et annet kirkesamfunn</i>	7?	2?
<i>Ikke-medlemmer</i>	8	19
Oppslutning i Modum menighet		
Konfirmanter døpt i Den norske kirke	56	43
<i>Tilhørende (Den norske kirke)</i>	3	1
<i>Ikke-medlemmer</i>	2	2
Totalt antall konfirmanter	63	49
<i>Døpt i et annet kirkesamfunn</i>	1	3
<i>Døpes i konfirmanttida</i>	6	4
% av alle dømte i Den norske kirke	94,9 %	91,5 %
% av kullet	78,8 %	68,6 %

2016/17 Generell info om 9.trinn		
	SMU	NMU
Totalt elever	75	73
<i>Døpt i Den norske kirke</i>	55	53
<i>Tilhørende (Den norske kirke)</i>	6	5
<i>Døpt i et annet kirkesamfunn</i>	2	3
<i>Ikke-medlemmer</i>	12	12
<i>Konfirmert i et annet kirkesamfunn</i>	2	1
Oppslutning i Modum menighet		
Konfirmanter døpt i Den norske kirke	48	51
<i>Tilhørende (Den norske kirke)</i>	0	1
<i>Ikke-medlemmer</i>	0	3
Totalt antall konfirmanter	48	52
<i>Døpt i et annet kirkesamfunn</i>	0	0
<i>Døpes i konfirmanttida</i>	0	1
% av alle dømte i Den norske kirke	87,3 %	91,1 %
% av kullet	64,0 %	71,2 %

2017/18 **Generell info om 9.trinn**

	SMU	NMU
Totalt elever	74	72
<i>Døpt i Den norske kirke</i>	57	50
<i>Tilhørende (Den norske kirke)</i>	4	5
<i>Døpt i et annet kirkesamfunn</i>	6	2
<i>Ikke-medlemmer</i>	13	17
<i>Konfirmeres/-t i et annet kristent kirkesamfunn</i>	3	
Oppslutning i Modum menighet		
<i>Konfirmanter døpt i Den norske kirke</i>	55	42
<i>Tilhørende (Den norske kirke)</i>	1	2
<i>Ikke-medlemmer</i>	3	2
Totalt antall konfirmanter	59	46
<i>Døpt i et annet kirkesamfunn</i>	2	2
<i>Døpes i konfirmanttida</i>	2	2
% av alle dømte i Den norske kirke	96,5 %	84 %
% av kullet	79,7 %	63,8 %

2018/19 **Generell info om 9.trinn**

	SMU	NMU
Totalt elever	88	81
<i>Døpt i Den norske kirke</i>	74	56
<i>Tilhørende</i>	1	8
<i>Døpt i et annet kirkesamfunn</i>	1 (flere?)	1
<i>Ikke-medlemmer</i>	13	16
<i>Konfirmeres/-t i et annet kristent kirkesamfunn</i>	1 (flere?)	
Oppslutning i Modum menighet		
<i>Konfirmanter døpt i Den norske kirke</i>	68	49
<i>Tilhørende (Den norske kirke)</i>	0	1
<i>Ikke-medlemmer</i>	0	2
Totalt antall konfirmanter	68	52
<i>Døpt i et annet kirkesamfunn</i>	0	1
<i>Døpes i konfirmanttida</i>	0	2
% av alle dømte i Den norske kirke	91,9 %	87,5 %
% av kullet	77,3 %	64,2 %

2019/20 **Generell info om 9.trinn**

	SMU	NMU
Totalt elever	76	91
<i>Døpt i Den norske kirke</i>	58	71
<i>Tilhørende</i>	4	8
<i>Ikke-medlemmer</i>	14	12
<i>Døpt i et annet kirkesamfunn</i>	6	
<i>Konfirmeres/-t i et annet kristent kirkesamfunn</i>	4	
Oppslutning i Modum menighet		
<i>Konfirmanter døpt i Den norske kirke</i>	53	60
<i>Tilhørende (Den norske kirke)</i>	3	1
<i>Ikke-medlemmer</i>	2	2
Totalt antall konfirmanter	58	63
<i>Døpt i et annet kirkesamfunn</i>	1	1
<i>Døpes i konfirmanttida</i>	4	2
% av alle dømte i Den norske kirke	91,4 %	84,5 %
% av kullet	76,3 %	69,2 %

2020/21 **Generell info om 9.trinn**

	SMU	NMU
Totalt elever	79	89
<i>Døpt i Den norske kirke</i>	61	54
<i>Tilhørende</i>	4	9
<i>Ikke-medlemmer</i>	15	22
<i>Døpt i et annet kirkesamfunn</i>	9	4
<i>Konfirmeres/-t i et annet kristent kirkesamfunn</i>	5	0
Oppslutning i Modum menighet		
<i>Konfirmanter døpt i Den norske kirke</i>	55	50
<i>Tilhørende (Den norske kirke)</i>	2	2
<i>Ikke-medlemmer</i>	4	5
Totalt antall konfirmanter	61	57
<i>Døpt i et annet kirkesamfunn</i>	4	4
<i>Døpes i konfirmanttida</i>	2	3
% av alle dømte i Den norske kirke	90,1 %	92,6%
% av kullet	77,2 %	64%

2021/22 **Generell info om 9.trinn**

	SMU	NMU
Totalt elever	68	82
<i>Døpt i Den norske kirke</i>	43	55
<i>Tilhørende</i>	4	5
<i>Ikke-medlemmer</i>	21	22
<i>Døpt i et annet kirkesamfunn</i>	10	0
<i>Konfirmeres/-t i et annet kristent kirkesamfunn</i>	8	0
Oppslutning i Modum menighet		
<i>Konfirmanter døpt i Den norske kirke</i>	38	44
<i>Tilhørende (Den norske kirke)</i>	2	2
<i>Ikke-medlemmer</i>	6	0
Totalt antall konfirmanter	46	46
<i>Døpt i et annet kirkesamfunn</i>	2	0
<i>Døpes i konfirmanttida</i>	4	2
% av alle dømte i Den norske kirke	88,4	80
% av kullet	67,8	53,6

Langtidsplan 2022-2025 Modum menighet

Planen for 2017-2021:

Hovedmål: Kirken for alle

Våre mål mot 2021:

1. Alle i Modum skal vite at de er velkomne til gudstjenester og andre arrangementer og som frivillige medarbeidere, alle skal få tilbud om å tilhøre en gruppe/aktivitet og gis muligheter til å få kjennskap til og videreutvikle kristen tro og liv.
2. Mennesker i vanskelige livssituasjoner skal få tilbud om kirkens omsorgstjenester.
3. Alle frivillige skal bli sett, hørt, anerkjent og gis utviklingsmuligheter.
4. Ansatte skal ha et godt arbeidsmiljø preget av samarbeid, kompetanse og trivsel.
5. Menigheten skal være en god forvalter av alle ressurser

Målene skal vi nå ved å (4 strategier):

1. Både i og utenfor kirkerommene tilby gudstjenester, opplæring, musikk- og kulturaktiviteter og andre inkluderende aktiviteter som bygger Guds rike.
2. Styrke kommunikasjons- og samarbeidsaktiviteter.
3. Inkludere frivillige i medarbeiderutvikling.
4. Velge omsorgstilbud og misjonsaktiviteter ut fra felles prioriteringer og bred involvering i gjennomføring.

Forslag til plan for 2022-2025:

Hovedmål: Kirken for alle

I forhold til mål og strategier har vi foreslått to ulike alternativer. Det ene som en «språkvasket» versjon av forrige plan. Den andre som en plan med 7 mål og hvor strategiene mere gjenspeiles i handlingsplanen.

Forslag 1; 7 mål:

1. Alle i Modum skal vite at de er velkomne til gudstjenester, menighetens arrangementer og aktiviteter.
2. Alle inviteres til å tilhøre et fellesskap.
3. Alle skal gis muligheter til opplæring og vekst i kristen tro og liv.
4. Alle i vanskelige livssituasjoner skal få tilbud om kirkens omsorg og fellesskap.
5. Alle frivillige og ansatte skal bli sett, hørt, anerkjent og gis utviklingsmuligheter.
6. Alle ressurser skal forvaltes godt.
7. Alle aktører og virksomheter i Modum skal vite at kirken ønsker å være til stede og bidra i lokalsamfunnet.

Forslag 2; revidert versjon av forrige plan:

Våre mål mot 2025:

1. Alle i Modum skal vite at de er velkomne til gudstjenester, andre arrangementer og som frivillige medarbeidere, inviteres til å tilhøre et fellesskap og gis muligheter til vekst i kristen tro og liv.
2. I vanskelige livssituasjoner skal alle få tilbud om kirkens omsorg og fellesskap.

3. Frivillige skal bli sett, hørt, anerkjent og gis utviklingsmuligheter.
4. Ansatte skal ha et godt arbeidsmiljø preget av samarbeid, kompetanse og trivsel.
5. Menigheten skal være en god forvalter av alle ressurser.

Målene skal vi nå ved å:

1. Både i og utenfor kirkerommene legge til rette for gudstjenester, opplærings-, musikk- og kulturaktiviteter og andre inkluderende aktiviteter som bygger Guds rike.
2. Styrke kommunikasjonsarbeid og samskaping i lokalsamfunnet.
3. Styrke frivilliges forutsetninger for medborgerskap.
4. Bygge fellesskap, omsorgsarbeid og misjonsaktiviteter ut fra felles prioriteringer og bred involvering i gjennomføring.

Fremdriftsplan:

Oppdatert i forhold til arbeidet med handlingsplan.

Aktivitet	Ansvar	Dato	Kommentar
Rapport fra survey og andre innspill. Utkast til ny langtidsplan	MR/FR	14. september	
Sende ut tidsplan	Nina	15. september	Sende ut til utvalg og aktiviteter + stab
Stabsmøte	Nina/Geir	15. september	
Frist for innspill til arbeidsgruppa	MR/FR Stab	11. oktober	
Møte arbeidsgruppe		12. oktober	Tilbakemeldinger fra MR/FR og stab. Gjøre ferdig neste langtidsplan til godkjenning i MR/FR
Neste langtidsplan godkjennes	MR/FR	19. oktober	AU: 28. september
Handlingsplan, be om innspill	Nina	20. oktober	Sende ut til utvalg og aktiviteter + stab
MR/FR møte	MR/FR	23. november	Tema handlingsplan
Innspill Handlingsplan	Aktiviteter/utvalg/stab	2. desember	
MR/FR møte	MR/FR	18. januar	Vedta handlingsplan

10.09.2021

Arbeidsgruppen for langtidsplan,

Trine Gjermundbo, Sigmund Thomas Skretteberg Amble, Nina Brokhaug Røvang

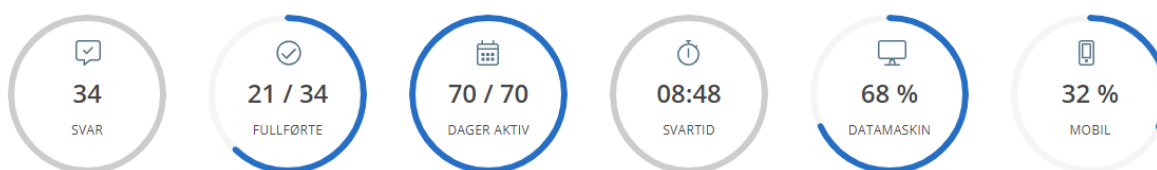
Rapport, Modum menighet 2022-2025

Undersøkelsen ble startet 30.06.2021. den ble lagt ut på Modum menighet sin hjemmeside, fb siden til menigheten, lagt ut tilgjengelig på papir på kirkekontoret og i kirken der det skulle være gudstjenester i sommer, informert om i kunngjøringene, annonsert i felles annonsen til menigheten i Bygdeposten samt sendt ut mail kontaktpersoner i alle lag og grupper, alle i MR/FR, alle ansatte og til en del andre kontaktpersoner.

I august ble det igjen sendt ut påminnellesmail pluss mail til flere enkeltpersoner. Og minnet om i kunngjøringene og annonsen.

Undersøkelsen ble lukket 06.09.2021.

Resultat: 34 svar.



HVOR GÅR VEIEN VIDERE FOR MODUM MENIGHET?

(INNLEDNING PÅ SPØRREUNDERSØKELSEN)

Modum menighet har startet arbeidet med ny langtidsplan for 2022-2025.

I dette arbeidet ønsker vi både å evaluere og lære av planen vi har nå, for 2017-2021, og å se fremover.

Vi setter stor pris på om du tar deg tid til å svar på spørsmålene her og komme med innspill.

Er det noen spørsmål du ikke ønsker å svar på, er det bare å gå videre til neste.

Spørreskjema her er delt inn i 4 deler:

- Del 1: Bakgrunnsinformasjon
- Del 2: Innspill til neste langtidsplan 2022-2025
- Del 3: Evaluering av planen for 2017-2021
- Del 4: Oppsummering

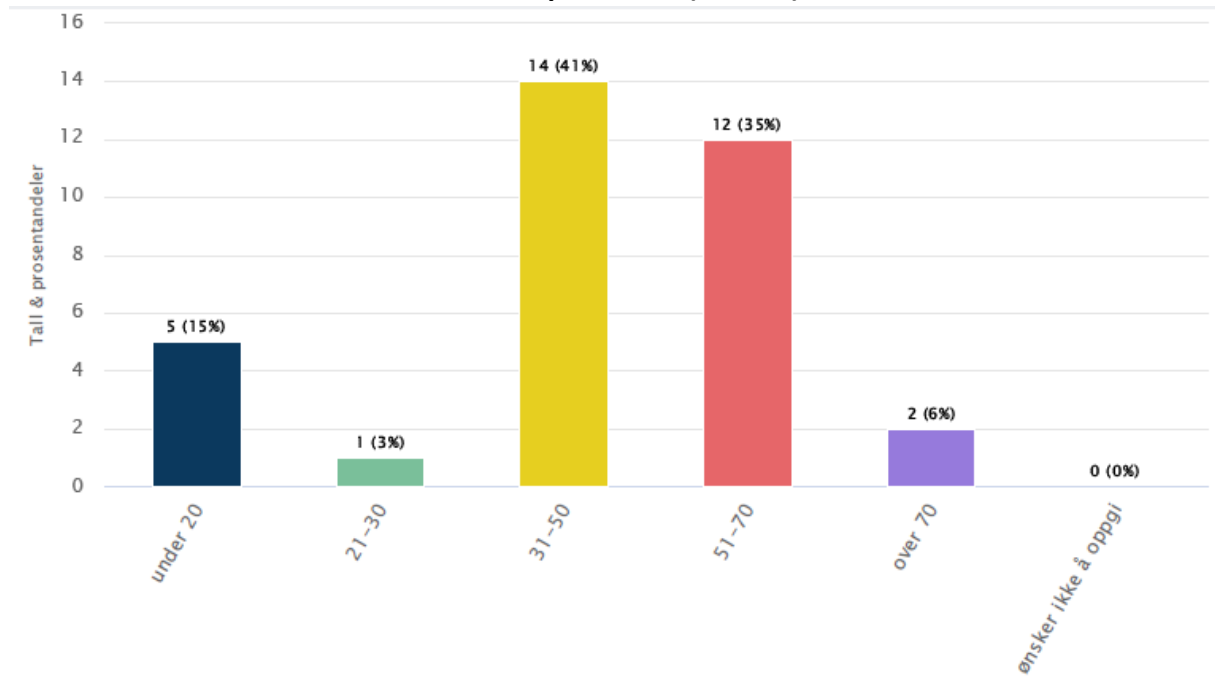
Jo flere innspill vi får, jo bedre kan planen bli!

Frist for å komme med innspill er 5. september.

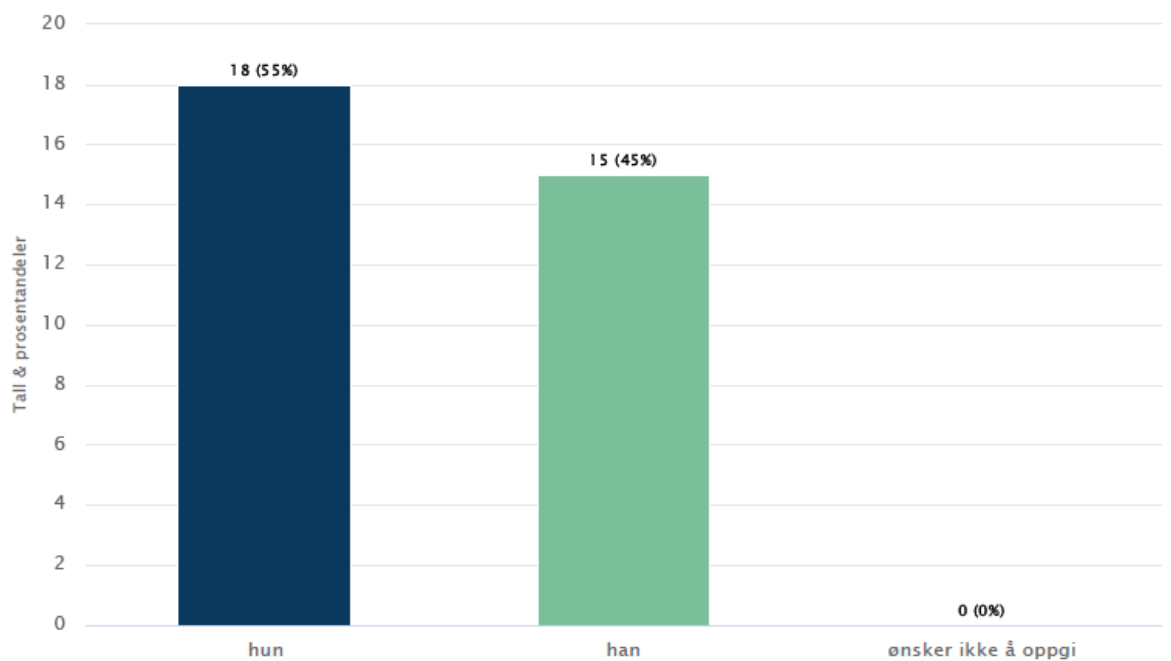
Hilsen Modum menighetsråd

DEL 1: BAKGRUNNSINFORMASJON

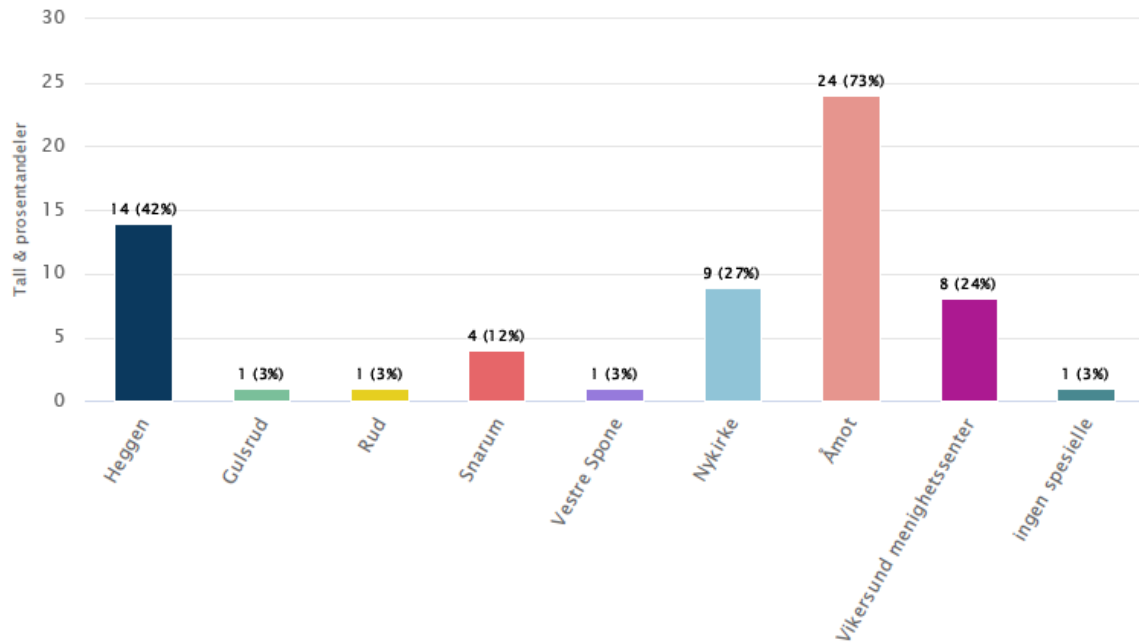
Din alder
Side 2 - Spørsmål 1 (34 svar)



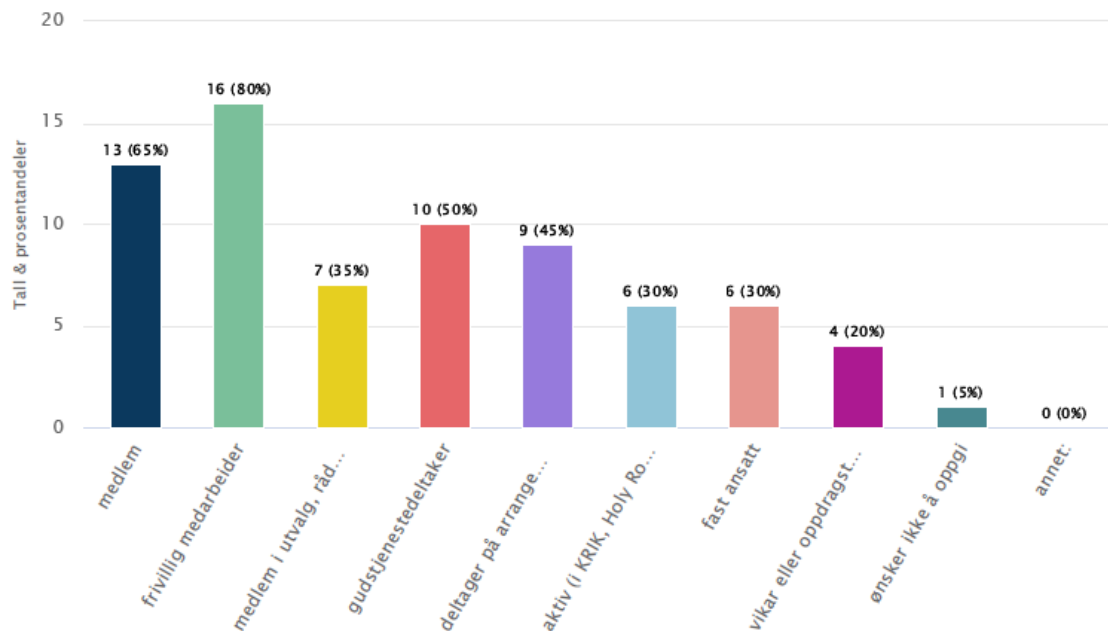
Kjønn
Side 2 - Spørsmål 2 (33 svar)



Har du en kirke du føler ekstra tilhørighet til (her kan du svare flere alternativer)?
Side 3 - Spørsmål 1 (33 svar)



Tilknytning til menigheten (her kan du svare flere alternativer);
Side 3 - Spørsmål 2 (20 svar)



DEL 2: INNSPILL TIL NESTE LANGTIDSPLAN 2022-2025

Hva synes du er menighetens viktigste oppgave?

Side 4 - Spørsmål 1



SVAR

- Å forkynne evangeliet
- samhold
- Kirke for alle
- Være åpen, nestekjærlig og inkluderende. Trøste og vise omsorg. Døpe, konfirmere, vie, begrave. Undervise og invitere. Være både havn og fyrlys.
- Kirke for alle
- Snakke sant om våre liv
- Bringe evangeliet om Jesus ut til alle innbyggerne i kommunen.
- Være der for folk flest
- Legge til rette for et allsidig menighetsliv. Vi skal være en kirke for ALLE - en folkekirke.
- Gudstjenester, dåp, konfirmasjon, bryllup og begravelser
- Forkynne en levende tro, og møte alle mennesker uten diskriminering.
- Å være med på å skape himmel på jord
- Å dele det kristne budskap på en fin måte.
- skape mer himmel på jorda :)
- Å være et trygt og styrkende fellesskap for alle som ønsker å høre til. Å feire gudstjenester sammen.
- Ungdomsarbeid
- Formidle den kristne tro gjennom ord, handling og fellesskap
- Bidra til en trygg tro på Gud,- og et godt liv hvor man etter beste evne følger Jesu eksempel

Hva ønsker du at Modum menighet skal gjøre mer av? Side 4 - Spørsmål 2



SVAR

- Temakvelder med ulike temaer, både spørsmål som berører tro og samfunnsspørsmål
- "Få tak i" unge voksne
- Mer av det som er rettet mot å skape fellesskap for nye; "nå" nye.
- Smågrupper
- Godt fornøyd
- Fortsette med å tilrettelegge for at alle som vil komme til kirken får komme, og å gjøre kirken til en synlig aktør i bygda.
- Kvelder for sang og drøftinger
- Synes Modum menighet har et meget godt tilbud, til både «gammel og ung»!
- Kjernevirksomhet, se over
- Være synlige og deltakende på andre/andres arenaer.
- Fortsette det gode arbeidet, kanskje vi kunne inkludert frivillige i enda større grad. Vi er heldige med at det er så mange som gjerne vil bidra!
- Ikke noe spesielt.
- Være enda sterkere tilstede som samarbeidende instans med andre aktører i kommunen.
- Smågrupper og husfellesskap. Integrere kristne innvandrere. Utruste personer og familier til å leve ut den kristne tro i hverdagen.
- Inspirere oss til å gjøre ikke bare høre,- men hvordan? Mer "godhets-aksjon"?. Annen utadrettet frivillighet?/Oppgaver sammen med diakonen. Arrangementer sammen med annerledes tenkende/troende/ikke troende.

Hvis Modum menighet måtte kutte i aktiviteter/tilbud, hva ville du kuttet?

Side 4 - Spørsmål 3

SVAR

- Det var et vanskelig spørsmål, men om noe har lav oppslutning kan det kanskje erstattes av noe annet.
- Ikke lett å svare på. Kommer ikke på noe som oppleves "unødvendig".
- Vanskelig. Har ikke noe svar på det.
- Godhetsfestivalen
- Gudstjenester
- Synes det er vanskelig å svare på.
- Det som ikke er kjernevirksomhet
- Det synes jeg rett og slett er veldig vanskelig å skulle vurdere/si noe om.
- Ikke noen av bare/ungdomskora ihvertfall!
- Pass
- Jeg ville ha redusert antall gudstjenester.
- Slå sammen/færre gudstjenester. Overlate flere oppgaver til frivillige/ulønnede?

Savner du noe i Modum menighet?

Side 4 - Spørsmål 4

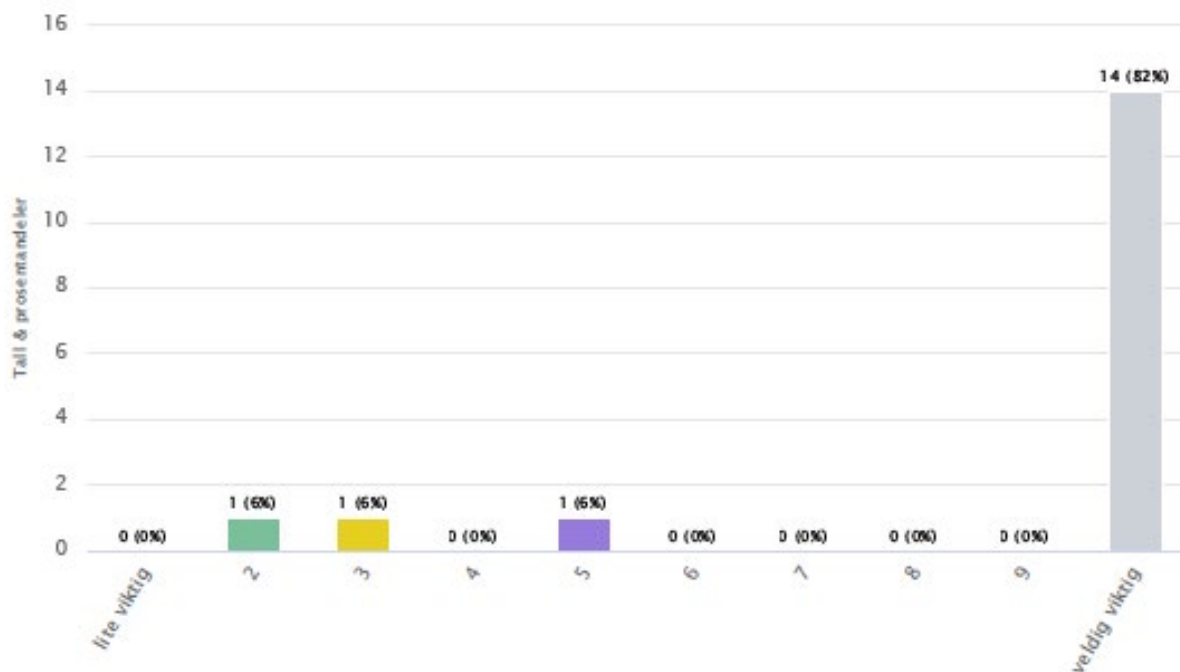
SVAR

- Et menighetskor/voksengospel
- Nei
- Alphakurs? Sorggrupper? Temakvelder? Andre aktuelle kurs? Åpen kafé på ettermiddag/kveld?
- De som har barn som har flyttet hjemmefra: hvor er de?
- Skulle gjerne sett at flere familier / unge voksne deltok på gudstjenester.
- Nei
- Nei
- Ikke som jeg tenker på til vanlig, da måtte jeg i tilfelle gå inn for å prøve å finne noe :)
- Pass
- Større fokus på å inkludere kristne innvandrere
- Menighetskor/kantori. Noe "utenfor kirkerommene"

DEL 3: EVALUERING AV PLANEN FOR 2017-2021

HOVEDMÅL: Modum menighet sitt hovedmål er "Kirken for alle". Hvor viktig er det for deg at dette målet videreføres i neste langtidsplan?

Side 6 - Spørsmål 1 (17 svar)



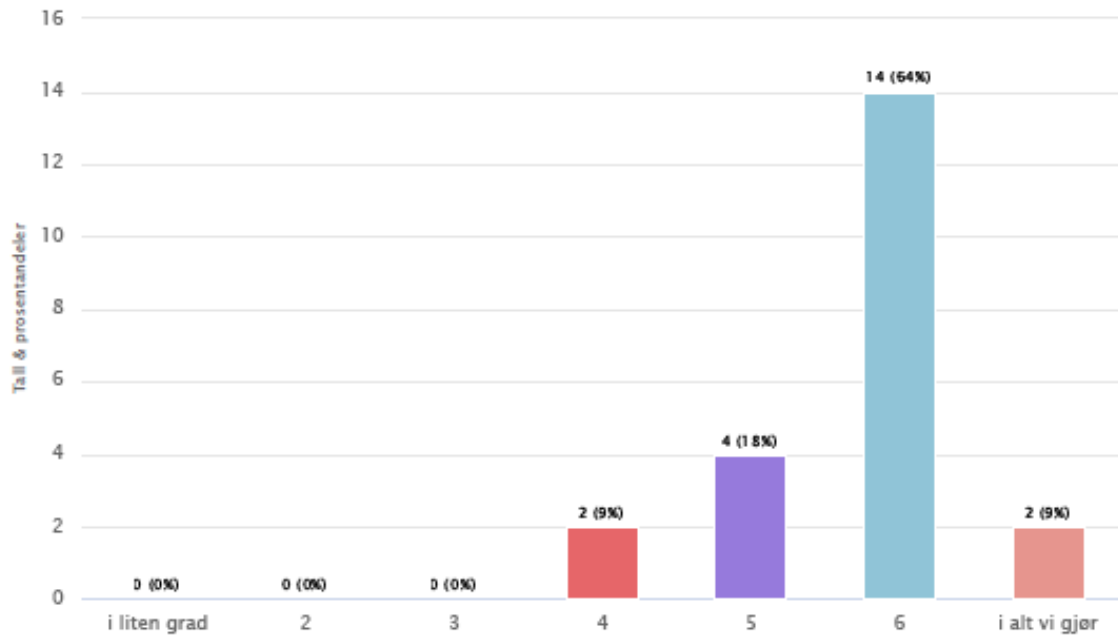
Kommentar:
Side 6 - Spørsmål 2

SVAR

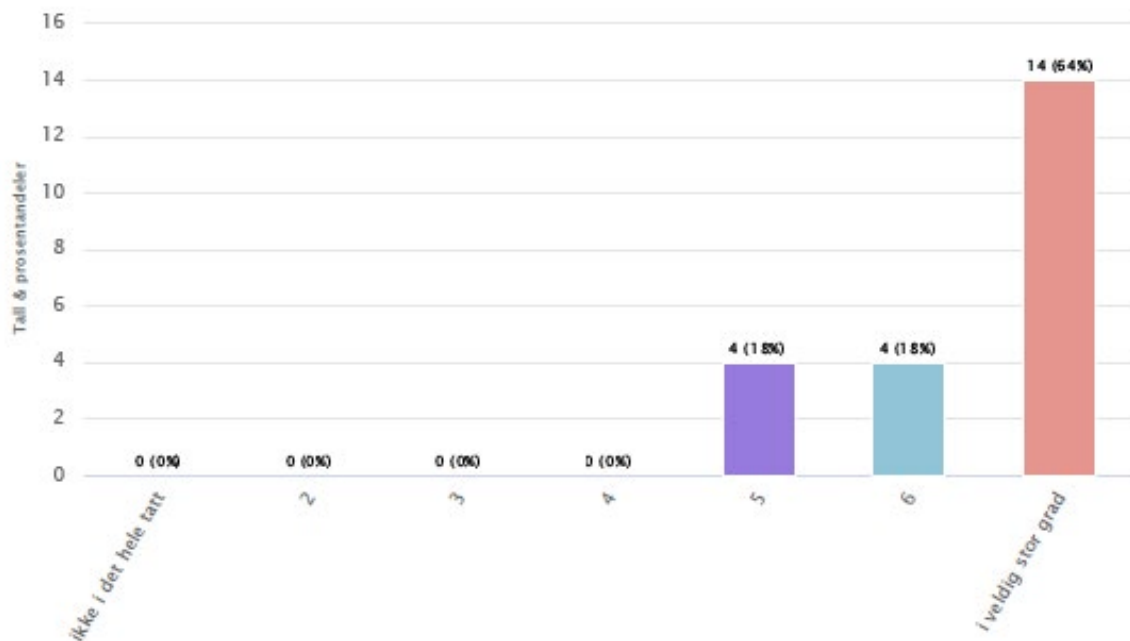
- Alle skal kjenne at de er velkommen i kirken, uavhengig av sosial status, funksjonsdyktighet eller alder
- Selv likte jeg målet om å synliggjøre Jesus i bygda vår enda bedre. "Kirken for alle" ligger i bunnen. Å synliggjøre Jesus peker på retningen.
- Det er veldig viktig at kirken er for alle, men kirken er bare et skall rundt det som er virkelig viktig. Det er mye viktigere å bringe budskapet om Jesus til hele folket, men en kirke som er for alle kan være et veldig viktig verktøy for å få dette til. En kirke for alle uten innhold blir derimot ganske meningsløst.
- I og med skal være en folkekirke så er dette Hovedmålet viktig, og riktig.
- Dette målet liker jeg veldig godt, og kjenner at jeg kan stå inne for.
- Jeg opplever at vi er en inkludere kirke i stor grad. Hvis vi skal videreføre dette hovedmålet så må det klargjøres hvilke konkrete grupper vi skal være noe for i større grad enn vi er nå. Hva vil det si å være kirke? Fint å få definert tydeligere hva dette innebærer. Et annet moment er å snakke mer om hvem er Kirken? Er det de ansatte og menighetsrådet? Inkluderer det også de frivillige? Kirken er jo ikke bygningene vi samles i, men alle som er døpt og hører Jesus til. Slik sett er Modum menighet en KIRKE med nærmere 12.000 medlemmer. Er det vi 12.000 som skal være kirke for "alle"?
- Unner alle de gode opplevelsene, det gode fellesskapet, den samme trygghet i en god tro.

Side 7 - Spørsmål 1 | MÅL 1, første del: Alle i Modum skal vite at de er velkomne til gudstjenester og andre arrangementer og som frivillige medarbeidere. (22 svar)

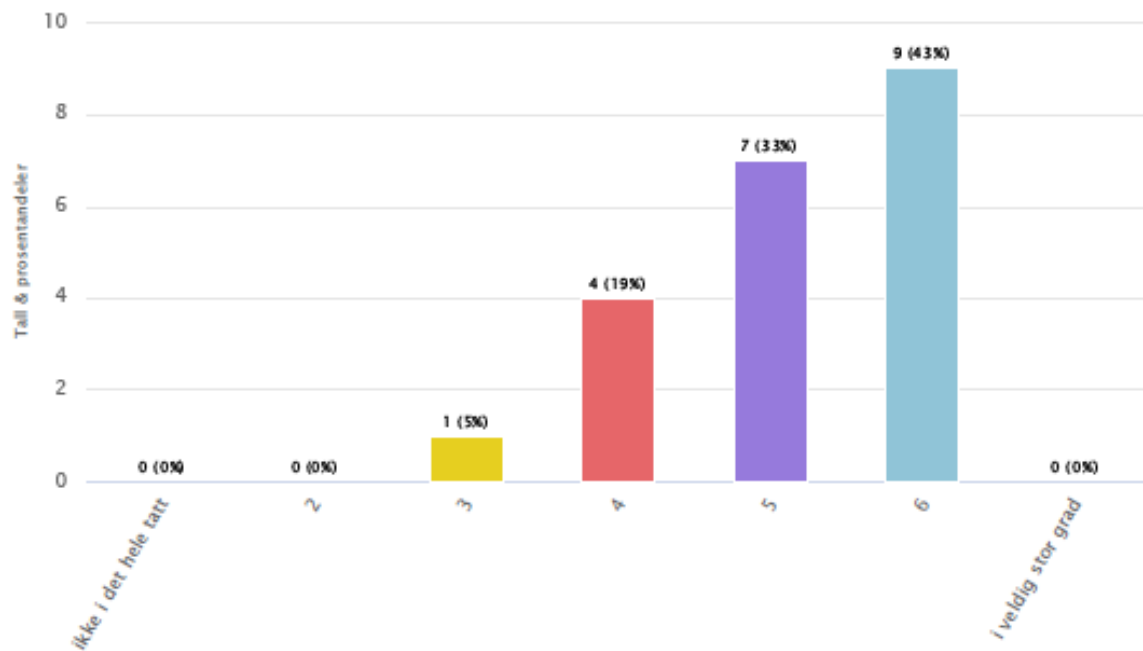
I hvilken grad opplever du at dette preger menigheten?



Tenker du at dette er et viktig mål?



*I hvilken grad opplever du at menigheten har nådd målet?
(21 svar)*



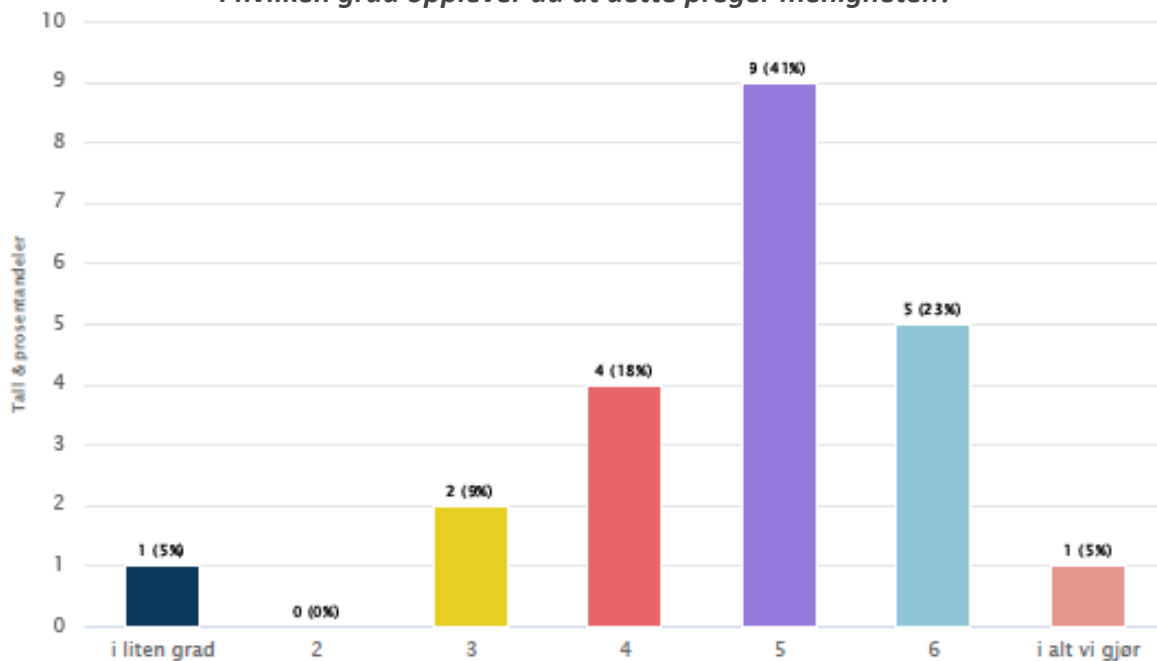
Kommentar:

SVAR

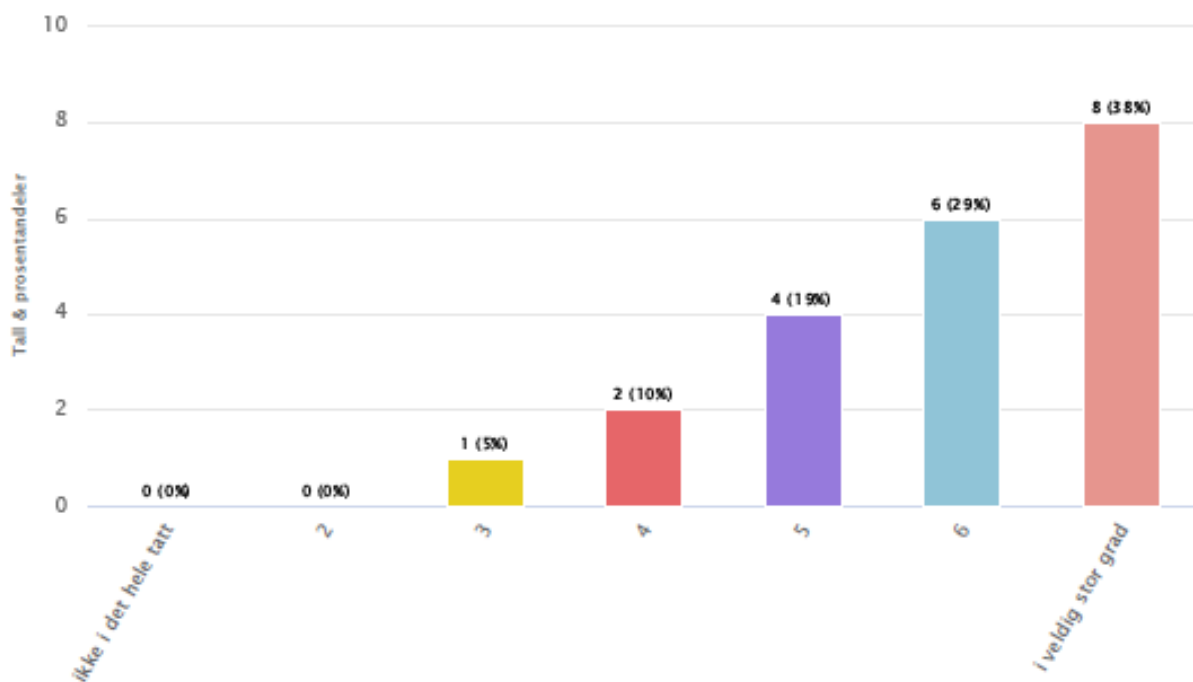
- Jeg vet ikke i hvilken grad ungdom føler at gudstjenesten er for dem, men det er vel heller ikke så enkelt
- Det har vært en uvanlig tid i disse månedene, men jeg tror de fleste moingene ser på Modum menighet som åpen, inkluderende og at man føler seg velkommen.
- I veldig stor grad, og det mye takket være kirkekontoret - prestene og ikke minst kirkevergen.
- Umulig å vite hva alle vet og opplever
- Jeg tror alle vet at de er velkomne, men ikke har sett eller kjenner behovet for hyppig deltagelse

Side 8 - Spørsmål 1 | MÅL 1, andre del: Alle skal få tilbud om å tilhøre en gruppe/aktivitet og gis muligheter til å få kjennskap til og videreutvikle kristen tro og liv. (22 svar)

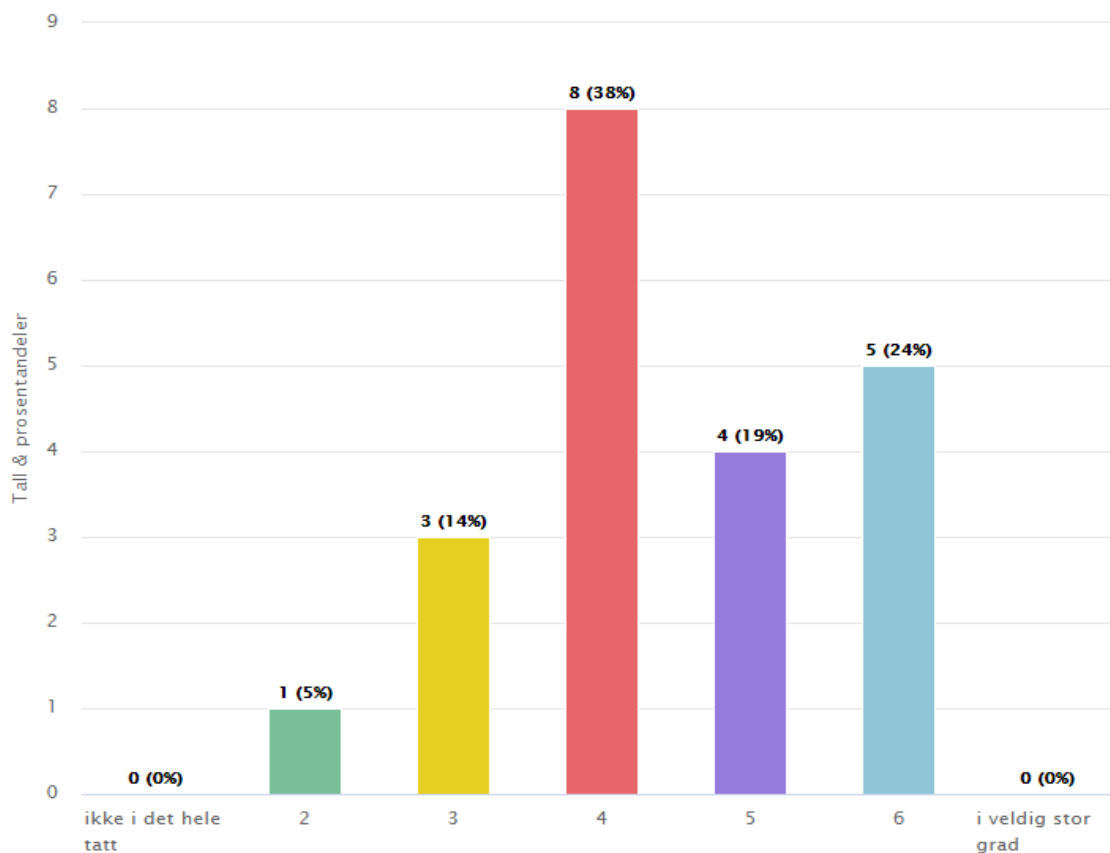
I hvilken grad opplever du at dette preger menigheten?



Tenker du at dette er et viktig mål?
(21 svar)



I hvilken grad opplever du at menigheten har nådd målet?
(21 svar)



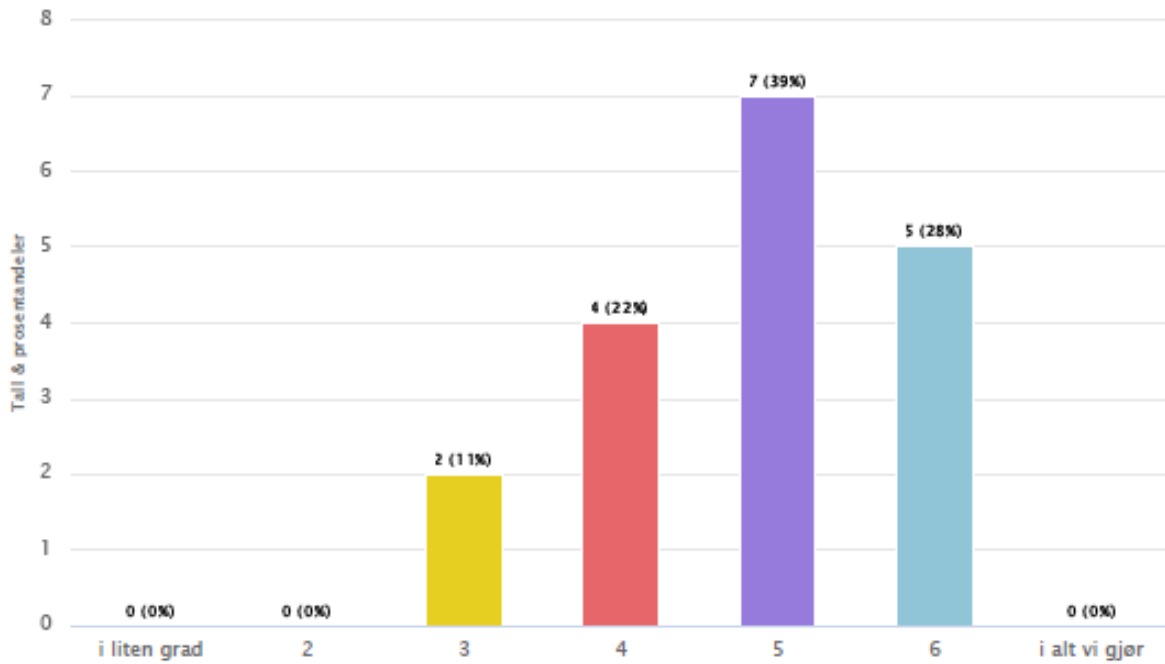
Kommentar:

SVAR

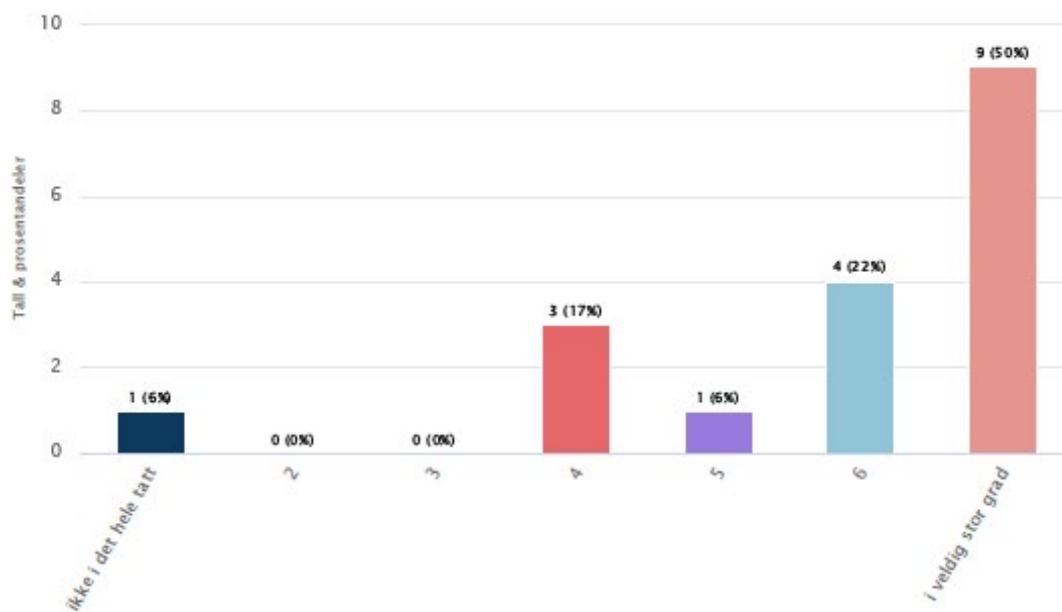
- Som menighet kunne vi i større grad vært mer utadrettet, og søkt invitasjon til "nye" mennesker. Se punkt 2, side 4.
- Synes Modum menighet er flinke til å gi tilbud innen for dette tema.
- Hvordan kan menigheten nå grupper av sosialt marginaliserte grupper i kommunen? Dialog med utekontakter, flyktniingetjenesten kan være aktuelt

Side 9 - Spørsmål 1 | MÅL 2: Mennesker i vanskelige livssituasjoner skal få tilbud om kirkens omsorgstjenester. (18 svar)

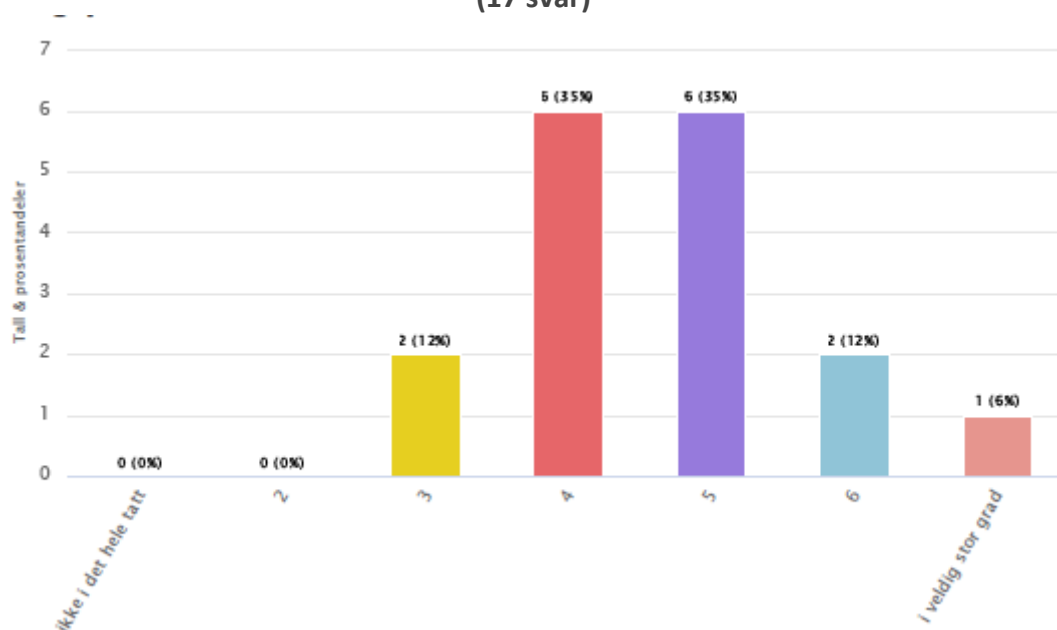
I hvilken grad opplever du at dette preger menigheten?



Tenker du at dette er et viktig mål?
(18 svar)



I hvilken grad opplever du at menigheten har nådd målet?
(17 svar)



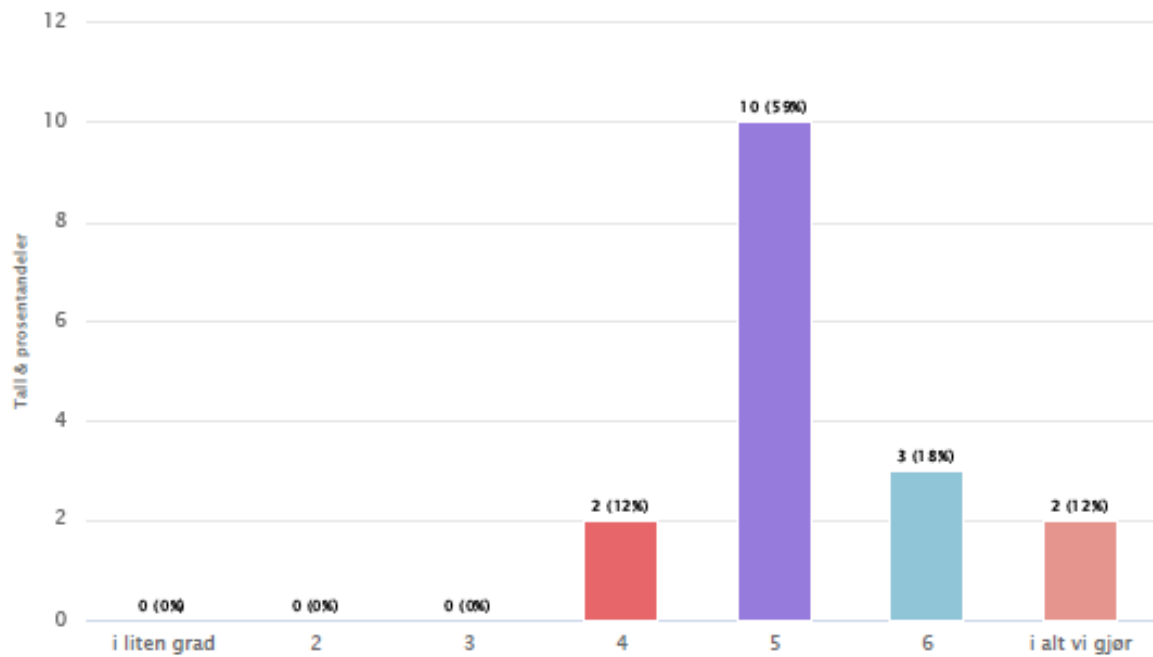
Kommentarer

SVAR

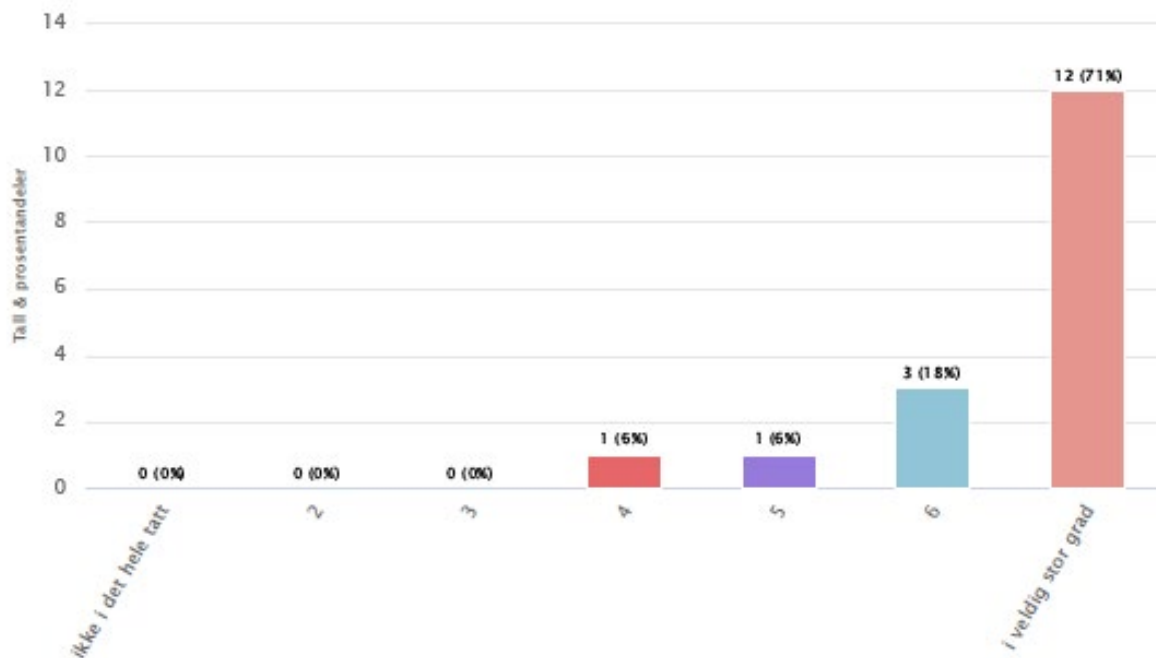
- Begravelser ivaretas på en svært god måte. Er usikker på hvor lett det er for mennesker å ta kontakt når livet er vanskelig ellers. Ulike samtalegrupper kunne vært nyttig - ved sorg, skilsmisse o.s.v.
- Modum menighet er flinke til å stille opp for mennesker i utfordrende og vanskelige livssituasjoner.
- Vanskelig å få oversikt over hva kirken faktisk gjør - hvilken initiativ blir utprøvd?
- Jeg tror ikke folk flest tenker på muligheten. Unntak: ved dødsfall. Kirkens SOS

Side 10 - Spørsmål 1 | MÅL 3: Alle frivillige skal bli sett, hørt, anerkjent og gis utviklingsmuligheter. (17 svar)

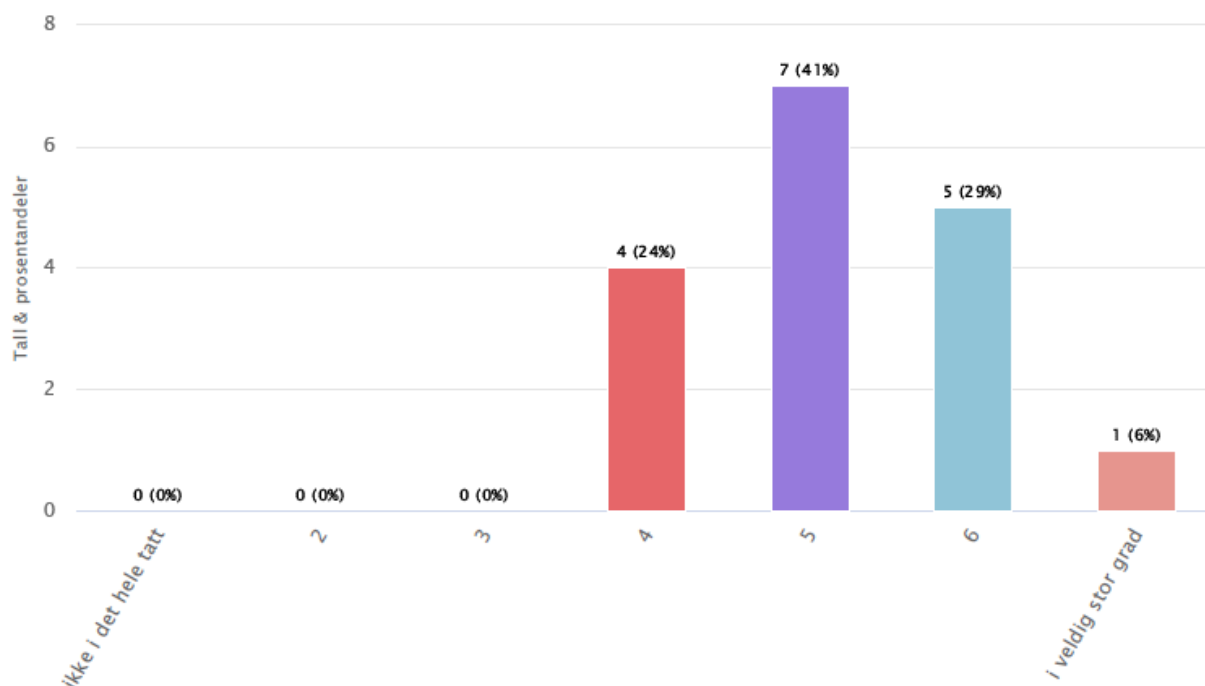
I hvilken grad opplever du at dette preger menigheten?



Tenker du at dette er et viktig mål?



I hvilken grad opplever du at menigheten har nådd målet?



Kommentar:

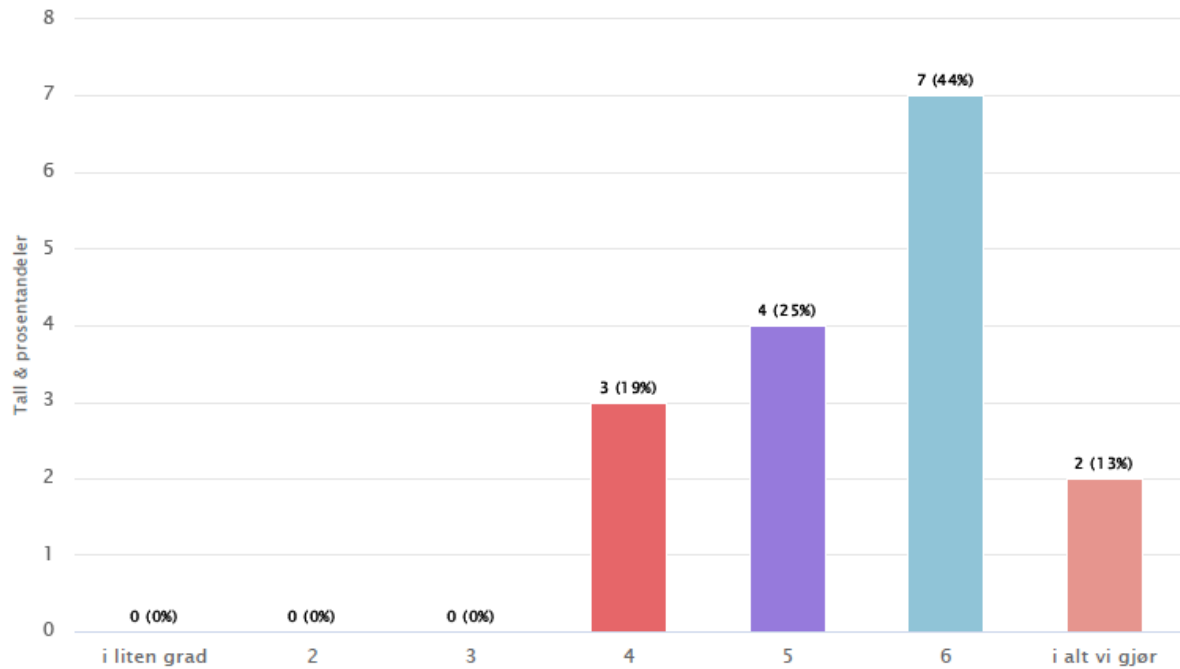
SVAR

- Modum menighet har en god frivillighetskultur
- Tror dette varierer noe utifra hva man bidrar med.
- Tror Modum menighet er flinke her!
- Så bra at også de frivillige BARNA blir sett, anerkjent og får utviklingsmuligheter, ansvar og kursing, veiledning
- Det er "de frivillige" som i hovedsak UTGJØR menigheten (legemet og lemmene)

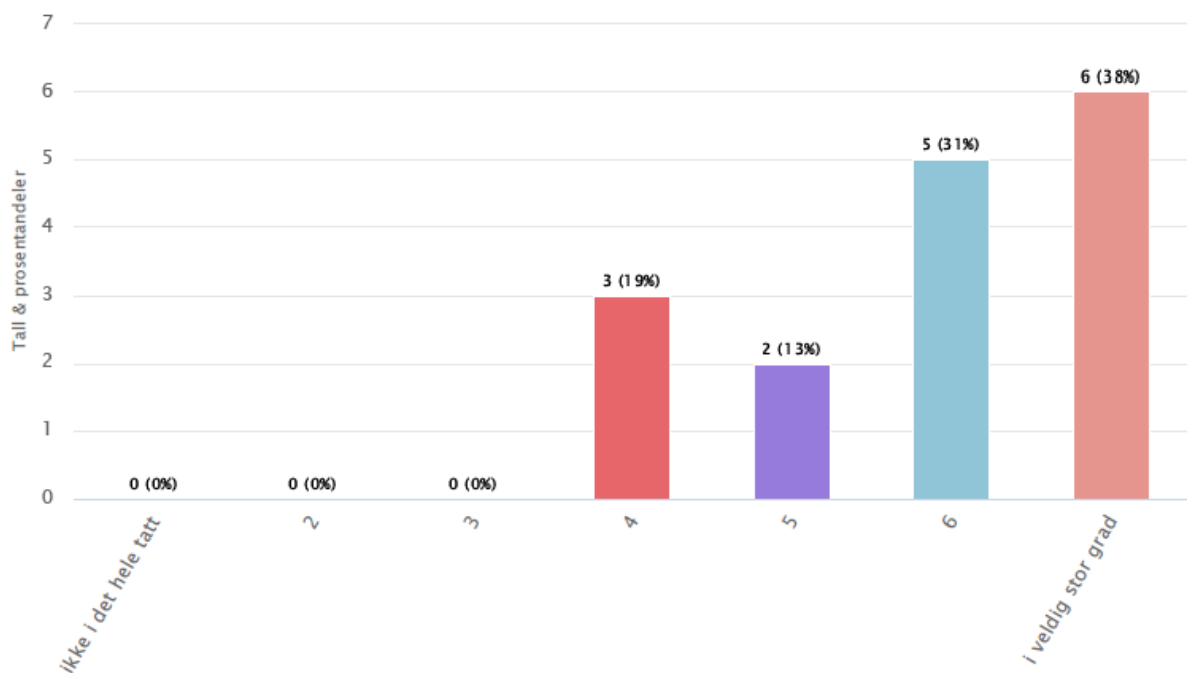
Side 11 - Spørsmål 1 | MÅL 4: Menigheten skal være en god forvalter av alle ressurser.

(16 svar)

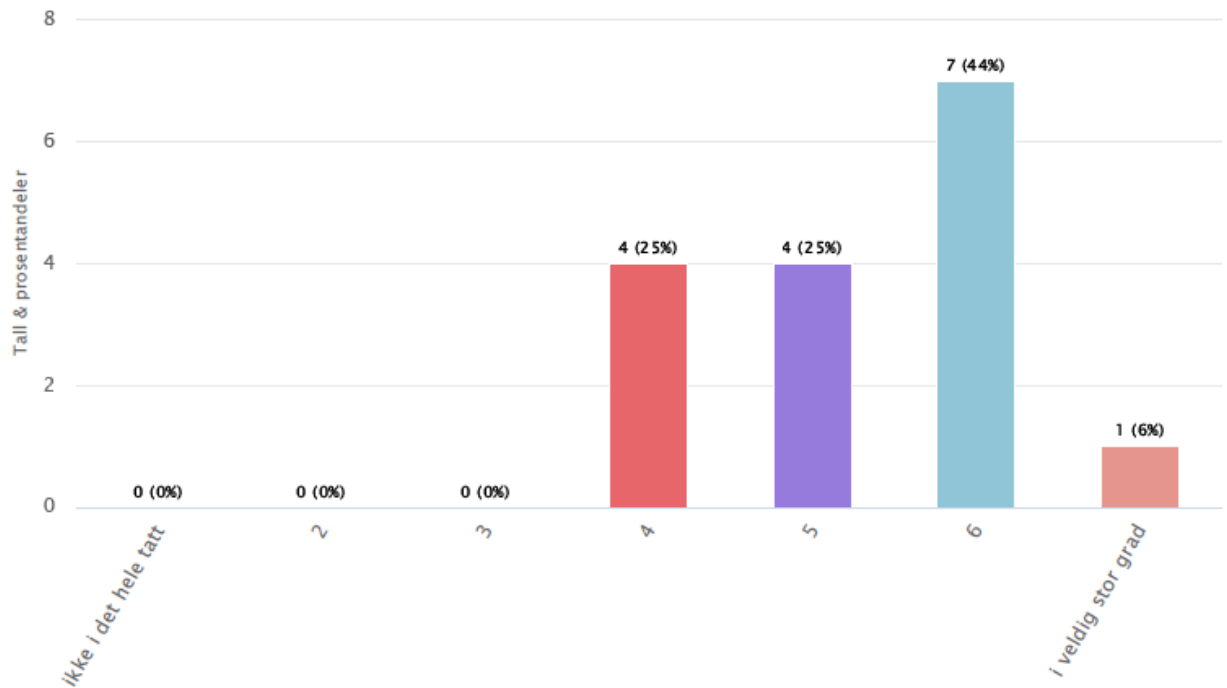
I hvilken grad opplever du at dette preger menigheten?



Tenker du at dette er et viktig mål?



I hvilken grad opplever du at menigheten har nådd målet?



Kommentar:

SVAR

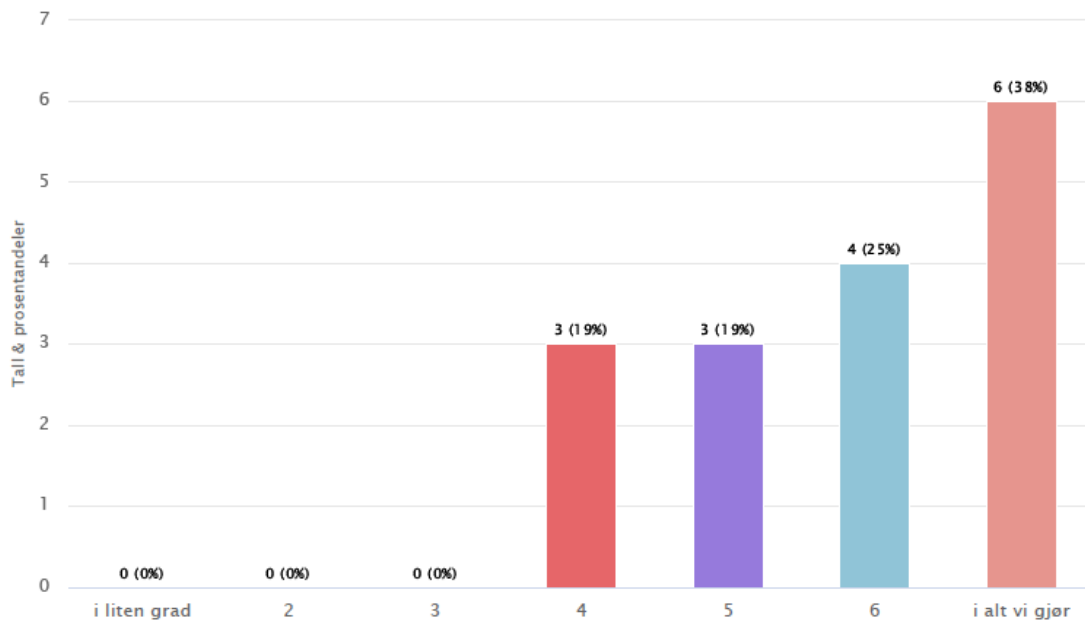
- Det er egentlig et litt uklart mål, hva tenker man med «alle ressurser»?
- Bra!++
- Vanskelig å vite helt konkret
- Mange av oss dilter passivt med. Viktig å utfordres/få vite at du er brukbar.

STRATEGIER

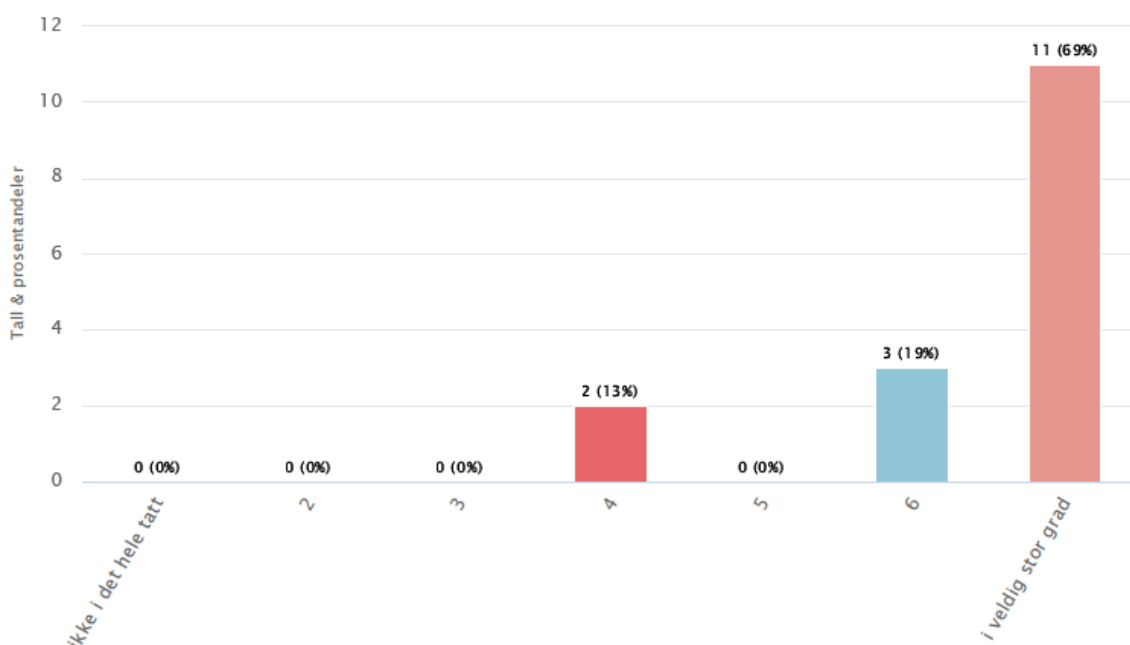
For å nå målene har vi 4 strategier vi ønsker å jobbe etter. Har du innspill eller kommentarer til et eller flere av de, er du velkommen til å gi disse i kommentarfeltet.

Side 13 - Spørsmål 1 | STRATEGI 1: Både i og utenfor kirkerommet tilby gudstjenester, opplæring, musikk- og kulturaktiviteter og andre inkluderende aktiviteter som bygger Guds rike. (16 svar)

I hvilken grad opplever du at dette preger menigheten?



Tenker du at dette er en viktig strategi?



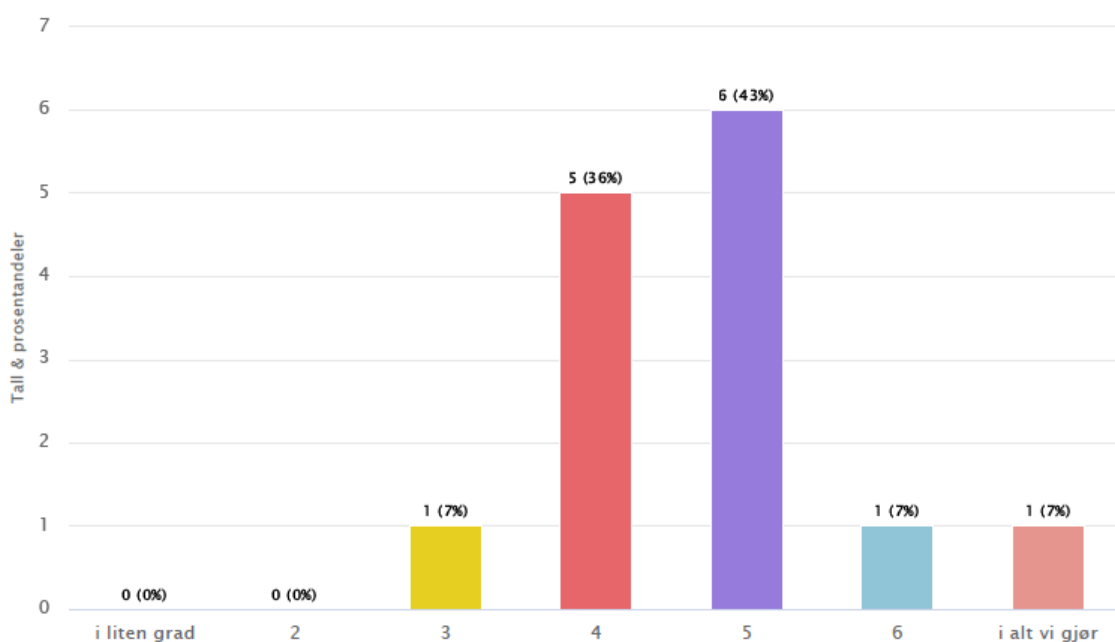
Kommentar:

SVAR

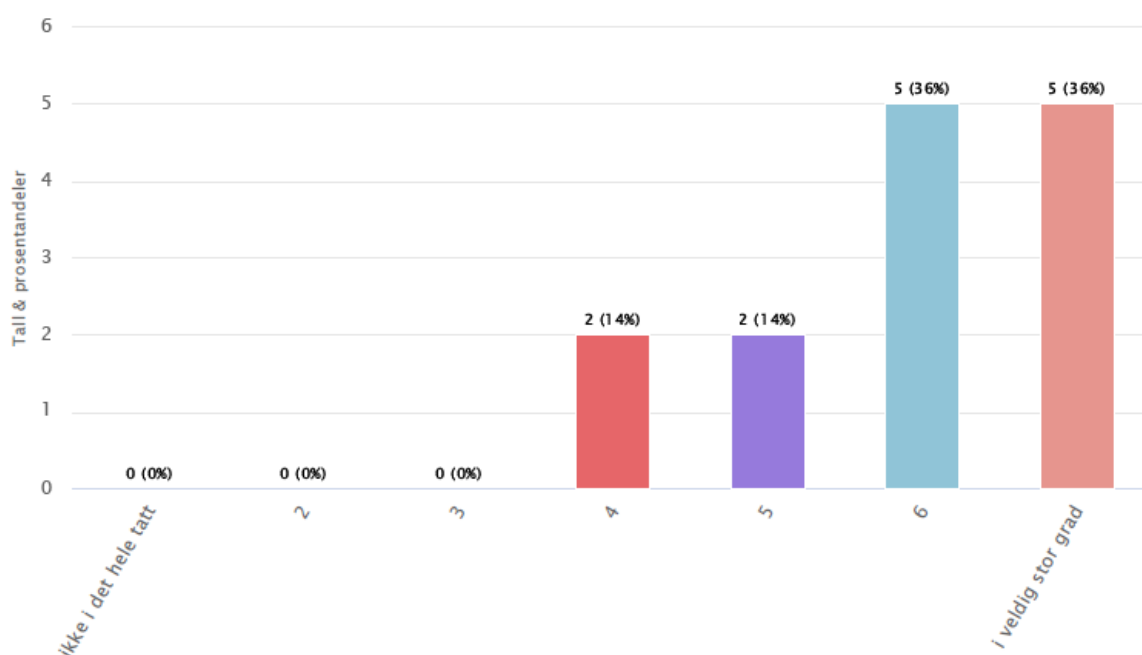
- Modum menighet er gode på kulturaktiviteter
- For lite utenfor kirkerommet,- hvor terskelen er høy. Men: ikke lett å se gode alternativer.

Side 14 - Spørsmål 1 | STRATEGI 2: Styrke kommunikasjons- og samarbeidsstrategier.
(14 svar)

I hvilken grad opplever du at dette preger menigheten?



Tenker du at dette er en viktig strategi?



Kommentar:

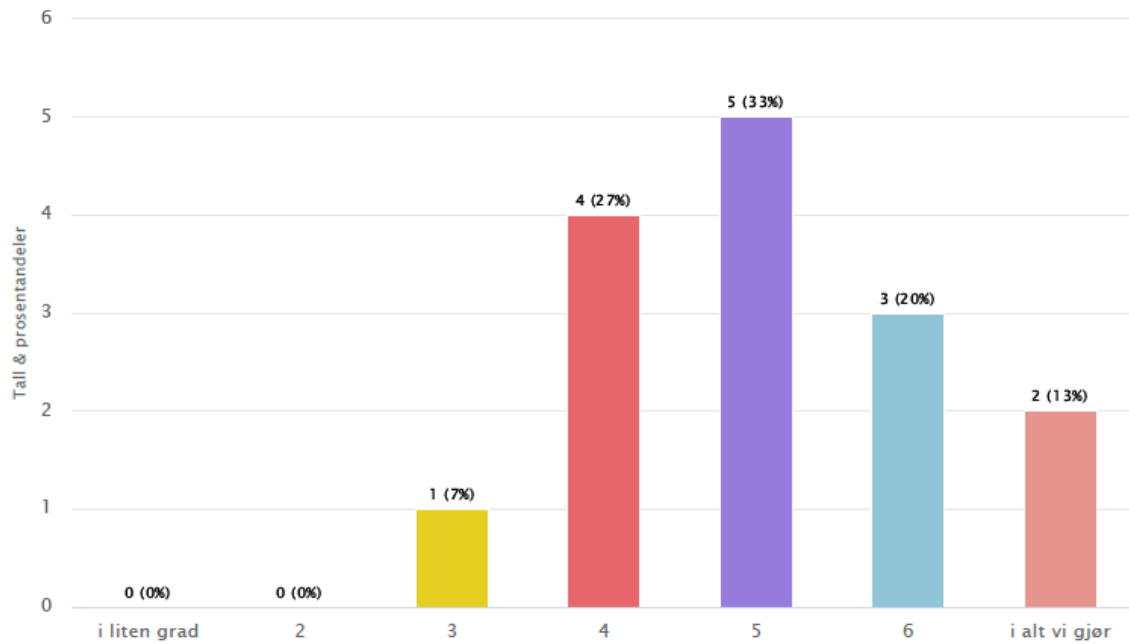
Side 14 - Spørsmål 3 | STRATEGI 2: Styrke kommunikasjons- og samarbeidsstrategier.

SVAR

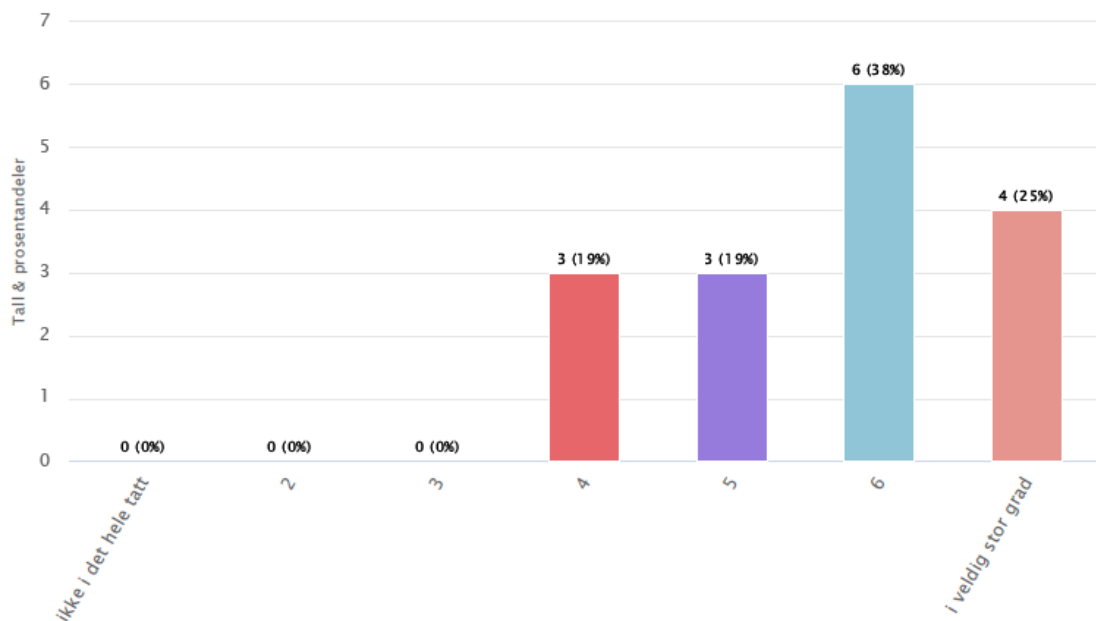
- Uklar kontekst og innhold i de to begrepene som brukes, kan ikke svare
- Ting på gang vedrørende digitalisering. Trenger: mer samarbeid for å få flere i tale.

Side 15 - Spørsmål 1 | STRATEGI 3: Inkludere frivillige i medarbeiderutvikling. (15 svar)

I hvilken grad opplever du at dette preger menigheten?



Tenker du at dette er en viktig strategi?
(16 svar)



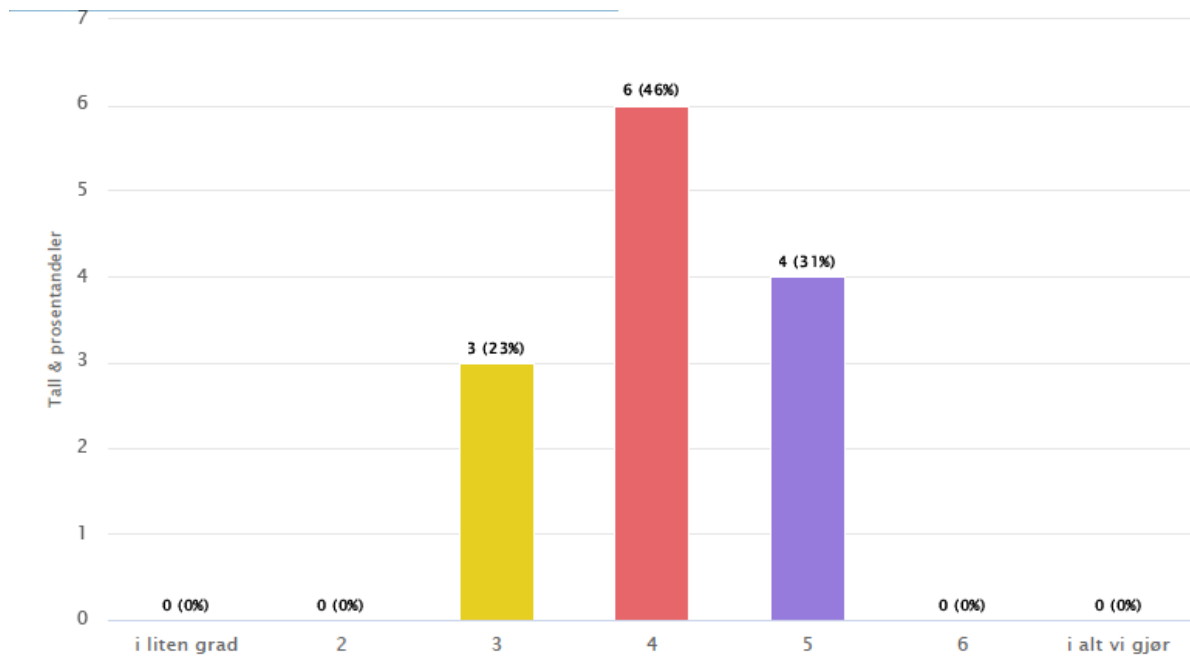
Kommentar:

SVAR

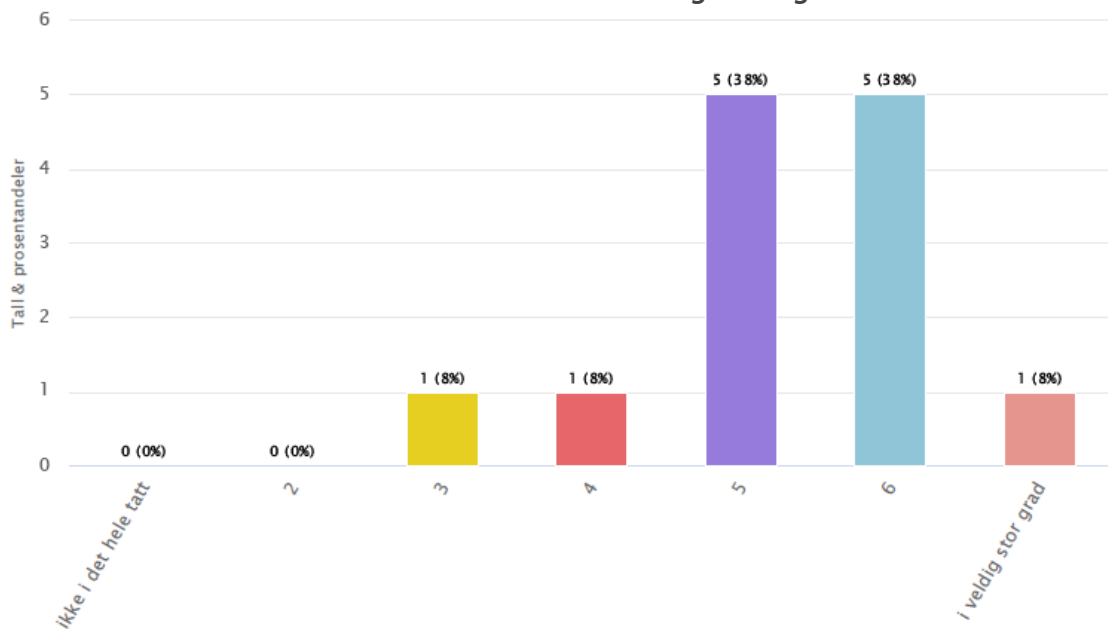
- Premiss: Medarbeider = ansatt

Side 16 - Spørsmål 1 | STRATEGI 4: Velge omsorgstilbud og misjonsaktiviteter utfra felles prioriteringer og bred involvering i gjennomføring. (13 svar)

I hvilken grad opplever du at dette preger menigheten?



Tenker du at dette er en viktig strategi?



Kommentar:

SVAR

- Litt uklar hva det siktes til
- Omsorg: hele mennesket. Jesus gikk omkring og SÅ den enkelte der hun/han var

DEL 4: OPPSUMMERING

Har du innspill til formen på neste langtidsplan?

Side 17 - Spørsmål 1

SVAR

- Planen bør ha et avsnitt for utvikling av digital kirke
- Litt kortere og mere poengtert
- Den som er nå er tydelig og fin
- Planen er veldig fin som den er, men hovedmålet "kirken for alle" er litt innholdsløst og kan indikere at en er villig til å ofre innhold for å få til folkeligjøring.
- Omfattende for "alle mann alle", men forhåpentligvis nyttig for stab og de som planlegger aktiviteter.

Er det noe du savner i langtidsplanen vi har i dag?

SVAR

- Fokus på givertjeneste

Andre kommentarer eller innspill:

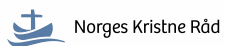
SVAR

- Synes det meste er veldig fin slik det er nå, stolt av å tilhøre en så fin menighet:)



Vår grønne menighet

Vår grønne menighet ønsker å bidra til glede, takknemlighet og undring i menighetene over å være del av skaperverket, og forløse engasjement og kreativitet til å ta vare på den verden Gud har gitt oss.





Klimaendringene rammer oss allerede. Mennesker, dyr og planter strever fordi livsgrunnet er i endring. Forskere slår fast at det skyldes menneskenes levemåte og minner oss om at det er nødvendig å skifte kurs. Som kirke er vi kalt til å være gode forvaltere av skaperverket og etterfølgere av Jesus Kristus. Hva betyr dette konkret for oss i dag? Hvordan kan vi tenke globalt og handle lokalt?

«Grønn menighet» er et redskap for lokalmenigheter til å forholde seg til disse utfordringene. Menighetsfellesskapet kan sammen velge ulike lavterskiltak som kan innlemmes i alt fra gudstjenestene, trosopplæringen og kirkekaffen til bibelgruppene. Tiltakene er tenkt som hjelp og inspirasjon, ikke som en rigid sjekkliste. Det tar ikke nødvendigvis mye tid og ressurser å være grønn menighet, og det skaper fellesskap på tvers av generasjoner og i alle deler av menighetslivet.

I denne brosjyren ønsker vi å dele eksempler på tiltak menigheten kan velge for å bli en del av storfellesskapet grønn menighet. Over 280 menigheter over hele landet er del av ordningen i dag. Det finnes også grønne menigheter i mange andre land. En fylldig beskrivelse, ressursstoff og tips finnes på www.gronnkirke.no

På **Facebook-siden Grønn kirke** kan man inspirere hverandre og dele informasjon om grønne tiltak. Nå håper vi din menighet også ønsker å være del av dette fellesskapet!

Hvordan blir man grønn menighet?

Det å ta vare på skaperverket viser nestekjærlighet for de som rammes av klimaendringene nå og for kommende generasjoner. Å være grønn menighet er en konkret måte å ta Guds kall om ansvar for skaperverket og vår neste på alvor. Å være grønn menighet går rett inn i kjernen av å være en diakonal, misjonar menighet og å leve ut Kristus-etterfølgelse i praksis!

Dere blir med ved å:

- drøfte og forankre arbeidet i stab og råd
- gjøre et vedtak om at dere vil være en grønn menighet
- velge minst 25 av tiltakene foreslått på plakaten (minst to fra hvert område) som dere forplikter dere på
- registrere dere som grønn menighet her: www.gronnkirke.no

Da er dere med i nettverket av grønne menigheter over hele landet!

Husk at å være grønn menighet er en prosess: Engasjementet må stadig fornyes, og det er alltid nye målsettinger man kan strekke seg etter. Å være grønn menighet gir unike muligheter for tverrkirkelig samarbeid og inspirasjon på tvers av kirkesamfunn.





01

FORANKRING I MENIGHETEN

For at arbeidet med grønn menighet skal være meningsfullt for alle som er engasjert i din menighet, er det viktig at konseptet forankres. Alle i menigheten kan på enkelt vis ta del i ordningen, og det å ta vare på skaperverket er ikke bare for spesielt interesserte.

Velg minst to av følgende tiltak:

- Vi vil forankre vårt miljø- og rettferdsengasjement i menighetens planer og årsmeldinger.
- Vi vil etablere en grønn ansvarsgruppe i menigheten.
- Vi vil arbeide for å ha en miljø- og rettferdighetsansvarlig blant menighetens ansatte.
- Vi vil utfordre fellesrådet til grønn drift på alle områder, og våre representanter i fellesrådet/menighetens administrasjon skal arbeide for dette. Miljøfyrtårnsertifisering av fellesrådet/menighetens administrasjon skal vurderes.
- Vi vil engasjere oss i lokalt og regionalt grønt samarbeid, både i kirken og i samfunnet.

02

GUDSTJENESTELIV

Det å være grønn menighet preger hele menighetens liv og har mye med holdningsskapende arbeid å gjøre. Dette handler ikke om å rette en moralsk pekefinger, men om å inspirere hverandre til å ta vare på og vise takknemlighet over skaperverket.

Velg minst to av følgende tiltak:

- Vi vil inkludere miljø, forbruk og rettferdsperspektiv i bønner, liturgi, sang- og salmevalg.
- Vi vil utfordre til engasjement i klima og rettferdsspørsmål gjennom prekener og annen forkynnelse.
- Vi vil feire Skaperverkets dag og andre gudstjenester i undring og takknemlighet over skaperverket.
- Vi vil feire Nord-Sør-søndag og andre gudstjenester med fokus på kjærligheten til vår neste som rammes av klimaendringene og følgene av vårt forbruk.
- Vi vil samle inn penger til et grønt prosjekt eller en miljøorganisasjon, f.eks. Kirkens Nødhjelp eller en misjonsorganisasjon.



03



DIAKONI, UNDERVISNING OG MISJON

Miljø, forbruk og rettferdighet er temaer som griper inn i det som skjer i menigheten, også utenfor gudstjenesten. Ta vare på skaperverket gjennom aktiviteter i trosopplæringen, i diakonien, på temakvelder og i misjonsarbeidet.

Velg minst to av følgende tiltak:

- Vi vil integrere miljø-, forbruks- og rettferdsperspektiver i undervisning, trosopplæring og barne- og ungdomsarbeid.
- Vi vil innarbeide vern av skaperverket og kamp for rettferdighet i menighetens diakoniplan.
- Vi vil arrangere loppemarked, byttemarked eller gi rom for andre kreative tiltak.
- Vi vil arrangere temakvelder med fokus på miljø, klima, forbruk og rettferd.
- Vi vil delta i fasteaksjonen til Kirkens Nødhjelp (KN) og sørge for å ha en KN-kontakt i menigheten.
- Vi vil involvere menigheten i Kirkens Nødhjelps, Changemakers eller andre organisasjoners underskriftskampanjer, og annet påvirkningsarbeid.
- Vi vil samarbeide om misjonsprosjekter, gjerne med grønn profil.
- Vi vil at menighetens barn- og unge skal gjennomføre et miljøprosjekt som kan engasjere og utfordre hele menigheten og/eller lokalsamfunnet.

04

INFORMASJON OG SAMARBEID

Det at man gjør noe sammen, er en stor inspirasjon i seg selv. Som menighet kan vi også påvirke lokalsamfunnet vi er en del av. Vi kan få med alle gode krefter i arbeidet med å skape et mer bærekraftig lokalsamfunn med vekt på livskvalitet her og nå.

Velg minst to av følgende tiltak:

- Vi vil formidle stoff om miljø, klima, forbruk og rettferd i menighetens informasjonskanal.
- Vi vil involvere menighetens medlemmer i kirkens engasjement for miljø og rettferd.
- Vi vil utfordre vår kommune til å bli Fairtrade-kommune.
- Vi vil utfordre butikkene i vårt nærmiljø på utvalg og profilering av Fairtrade-merkede, økologiske og svanemerkede varer.
- Vi vil søke samarbeid om miljø og rettferd med kommunen og andre lag og organisasjoner i vårt nærmiljø.
- Vi vil utfordre lokale bedrifter, kommunale etater, eller andre til å bli Miljøfyrtårn.
- Vi vil utfordre våre kommune-, fylkes- og stortingspolitikere til handling i konkrete miljø- og rettferdspørsmål.

05

INNKJØP, FORBRUK OG AVFALL

Menigheten kan også bli mer klima- og miljøvennlig gjennom helt konkrete tiltak. Å ta vare på skaperverket handler også om å iverksette tiltak som griper inn i menighetens eget grønne fotavtrykk. Ingen tiltak er for små hvis vi sammen skal ta vare på klimaet.

Velg minst to av følgende tiltak:

- Vi vil kjøpe så lite som mulig, vurdere bruktkjøp og reparasjon og være kritisk til bruk av engangsprodukter ved bevertning/kirkekaffe.
- Vi vil bruke Fairtrade-merkede produkter.
- Vi vil velge lokalprodusert og økologisk mat der det er mulig og forsøke å redusere kjøttforbruket.
- Vi vil unngå bruk av miljøgifter i rengjøringsmidler og sprøytemidler.
- Vi vil foretrekke miljøsertifiserte leverandører av varer og tjenester, samt bruk av miljømerkede produkter.
- Vi vil minske vårt papirforbruk.
- Vi vil sortere avfall for resirkulering, kompostering og spesialavfall til godkjent mottak.



06

ENERGI, TRANSPORT OG REISE

Holdning og handling til klimaet kan ikke skje isolert fra livet utenfor menigheten. Menighetene kan gå foran som gode eksempler i hvordan hele lokalsamfunnet bør ta vare på klimaet og skaperverket. Slik kan menighetens arbeid også påvirke samfunnet utenfor.

Velg minst to av følgende tiltak:

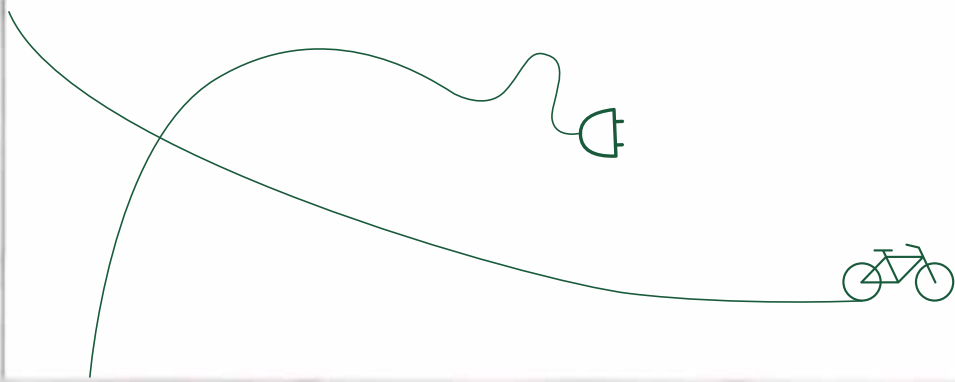
- Vi vil samarbeide med fellesrådet om energibruk og enøk-tiltak i våre kirker og andre bygninger.
- Vi vil delta i KAs enøk-prosjekt og bruke kirkebygg-databasen og dens energimodul.
- Vi vil ta en enøk-sjekk av menighetens bygninger.
- Vi vil bruke sparepærer/led-lys og slokke lys og annet el-utstyr som ikke er i bruk.
- Vi vil senke temperaturen når det ikke er folk i kirken, i menighetshuset og på kontorene.
- Vi vil installere varmepumpe, varmevekslere eller solfanger.
- Vi vil bruke bioenergi og «grønn» strøm.
- Vi vil oppfordre menigheten til å gå, sykle, reise kollektivt eller samkjøre til og fra kirken eller møtelokalet, og tilrettelegge for det.
- Vi vil redusere bruken av bil og fly ved tjenestereiser.
- Vi vil legge til rette for sykkelparkering ved kirken eller møtelokalet.
- Vi vil arbeide for et godt kollektivtilbud og sykkelmuligheter i vårt nabolag.

EGNE TILTAK

Menigheten din kan i tillegg velge 7 valgfrie tiltak.
Velg tiltak som passer for din menighet –
bare fantasien stopper deg.

På Facebook-siden Grønn kirke deler menighetene gode tiltak de har gjort i sin menighet. Lik siden og la deg inspirere! Du finner også eksempler og erfaringer på gronnkirke.no.

-
-
-
-
-
-
-



Framgangsmåte for å bli grønn menighet:

- Velg minst 25 av tiltakene foreslått på handlingsarket (minst to fra hvert område) som dere forplikter dere på
- Konkretiser tiltakene i en handlingsplan, og vedta den i menighetsrådet
- Registrer dere som grønn menighet på gronnkirke.no og bli med i det store nettverket av grønne menigheter over hele landet



gronnkirke.no



Grønn kirke

Modum menighet

Handlingsplan for Grønn menighet

Gudstjenesteliv

Mål	Tiltak	Tidsplan	Ansvarlig	Kommentar
1. Vi vil feire ”Skaperverkets dag,” gjerne i samarbeid med andre.	Vi vil fortsette å markere ”Skaperverkets dag” på Gruvetråkka i mai.	Årlig på våren.	Prestene, miljøgruppa, familiespeideren, andre.	
2. Vi vil arrangere minst en gudstjeneste i året med fokus på miljø, forbruk og rettferd.	I fastetiden markerer vi Fasteaksjonens tema på en eller flere gudstjenester.	Årlig i fastetiden.	Prestene, diakon, KN-kontakt, andre.	
4. Vi vil inkludere miljø, forbruk og rettferdsperspektivet i bønner, liturgier og prekener og taler der det er naturlig.	Finnes ressurser på nettet og i «Grønn kirkebok» som kan brukes.	Kontinuerlig.	Prestene, andre.	
5. Vi vil arrangere gudstjeneste i friluft minst en gang i året.	Vi vil fortsette å arrangere en gudstjeneste ute, på forsommer, på Viker kirkeruin/Delinga.	Årlig på St. Hans/sommeren.	Prestene, Heggen kirkeutvalg.	

Undervisning, diakoni og informasjon

Mål	Tiltak	Tidsplan	Ansvarlig	Kommentar
7. Vi vil oppnevne en miljø- og rettferdskontakt i menigheten som bindeledd med nettverket og bispedømmekontoret.	Forslag til kontaktperson: Diakon Torunn Nateland	2013	MR.	
8. Vi vil integrere miljø, forbruk- og rettferdsperspektiver i vår undervisning, trosopplæring og barne- og ungdomsarbeid.	Bevisstgjøre lederne på holdninger og konkrete tiltak. Finnes ressurser på nettet og i «Grønn kirkebok» som kan brukes.	Kontinuerlig	Miljøgruppa, trosopplærer, kateket, prester, andre som arbeider med barn og unge.	
9. Vi vil arrangere temakveld med fokus på miljø, forbruk og rettferd.	Temakveld på menighetssenteret, hovedsakelig knyttet opp mot KN, Åpne Dører, Stefanusalliansen eller andre organisasjoner.	Årlig	Diakon, KN-kontakt.	
10. Vi vil formidle stoff om miljø, forbruk og rettferd i menighetsbladet.	Vi vil også formidle stoff på nettsiden.	Kontinuerlig	Miljøgruppa, den ansvarlige for menighetens nettside.	
11. Vi vil delta i fasteaksjonen til Kirkens Nødhjelp og sørge for å ha en KN-kontakt i menigheten.	Vi deltar i Kirkens Nødhjelps Fasteaksjon m/bøssebærere.	Årlig i fastetiden.	Konfirmanter, konfirmant-ansvarlige, diakon, KN-kontakt.	Ole Wiger er menighetens KN-kontakt.

I lokalsamfunnet

Mål	Tiltak	Tidsplan	Ansvarlig	Kommentarer
15. Vi vil teste butikkene i vårt nærmiljø på utvalg, profilering og prising av varer med Fairtrademerking, økologiske og svanemerkede varer.	Forslag at konfirmanter, Heggen gospel og/eller barnegospel gjør dette.	Høst-2014	Miljøgruppa i samarbeid med ledere for konfirmanter og gospelkorene.	
18. Vi vil samle underskrifter til Kirkens Nødhjelps politiske kampanjer i lokalmiljøet.	Gjøres i forbindelse med fasteaksjonen og ellers.	Kontinuerlig	Diakon, KN-kontakt	
19. Vi vil arrangere loppemarked eller byttemarked.	Menighetssenteret fortsetter å arrangere loppemarked	Årlig på våren	Menighetssenteret.	
22. Vi vil kjøpe så lite som mulig.	Sørge for at ting blir vedlikeholdt og tatt vare på. Sørge for å sirkulere ting vi ikke bruker gjennom gi det til andre som trenger det, til loppemarked o.l.	Kontinuerlig	Alle.	
24. Vi vil velge miljøvennlige produkter når slike finnes.	Lage liste over miljøvennlige produkter som kan anbefales	Kontinuerlig	Innkjøpsansvarlig. Miljøgruppa lager liste.	

	ved innkjøp. Holde listen oppdatert.			
--	--------------------------------------	--	--	--

Energi

Mål	Tiltak	Tidsplan	Ansvarlig	Kommentarer
29. Vi vil ta en enøk-sjekk av menighetens bygninger.		2014.	Kirkeverge.	
30. Vi vil bruke sparepærer og slukke lyset i rom som ikke er i bruk.	Innkjøpsansvarlig sørger for at sparepærer kjøpes inn.	Kontinuerlig.	Innkjøpsansvarlig, alle.	
31. Vi vil senke temperaturen når det ikke er folk i kirken, på menighetshuset og kontorene.	Undersøke hvor og hvem det gjelder for.	2014/Kontinuerlig.	Kirkeverge.	
33. Vi vil skru av pc-en når vi går for dagen.		Kontinuerlig.	Alle.	
34. Vi vil fylle opp oppvaskmaskinen før den settes på.	Sette opp lapp på de ulike kjøkken.	Kontinuerlig.	Kjøkkenansvarlige.	

Transport

Mål	Tiltak	Tidsplan	Ansvarlig	Kommentarer
36. Vi vil oppfordre menigheten til å gå, sykle eller reise kollektivt til/fra kirken eller møtelokalet.	Oppfordre til å kjøre sammen. Motivere til dette på nettsiden, i menighetsbladet og i menighetens faste aktiviteter.	Kontinuerlig.	Miljøgruppa.	
39. Vi vil legge til rette for sykkelparkering ved kirken eller møtelokalet.		2014.	Kirkeverge.	

Avfall

Mål	Tiltak	Tidsplan	Ansvarlig	Kommentarer
42. Vi vil oppfordre menighetens medlemmer til å si nei til postkassereklame.	Dele ut «Nei til reklame» klisterlapper fra posten på gudstjenester/temakvelder.	2014.	Miljøgruppa.	
43. Vi vil kopiere på begge sider av arket.	Vi vil også printe ut på begge sider av arket. Ellers vil vi skrive ut så lite som mulig.	Kontinuerlig.	Alle.	
47. Vi vil levere glass, metall og plast til resirkulering.	Vi vil også kildesortere matavfall og papir. Miljøgruppa vil tilrettelegge og informere.	Kontinuerlig.	Alle.	
48. Vi vil levere elektronisk og annet spesialavfall til godkjent mottak.	Når nytt utstyr kjøpes, leveres gammelt inn.	Kontinuerlig.	Kirkeverge.	

Egendefinerte punkt

Mål	Tiltak	Tidsplan	Ansvarlig	Kommentarer
Pilegrimsvandring.	Planlegges som nytt tiltak i Plan for Modum menighet i 2014. Skal i tillegg gjennomføres på Bo-hjemmeleir i trosopplæringen i 2015.	2014/2015	Diakon, trosopplærer, frivillige.	

+

FR saker



Adresseinformasjon fylles inn ved ekspedering. Se mottakerliste nedenfor.

Dato: 17.06.2021

Vår ref: 21/01622-13 aa333

Deres ref:

Høring om kirkelig organisering: Müller-Nilsen-utvalgets utredning "Samhandling i en selvstendig folkekirke - ny kirkelig organisering"

Siden 2005 har Kirkemøtet i Den norske kirke hatt som mål å samle arbeidsgiveransvaret for alle som jobber lokalt i kirken. I mars 2021 leverte Müller-Nilssen-utvalget sin utredning om hvordan dette kan se ut med en organisering på prostnivå. En organisering på dette nivået er ikke blitt behandlet før, og derfor bad Kirkerådet om en utredning av dette nivået.

Organisering på prostnivå er nå utredet. Det som her skal høres, er om dette er modeller som kan brukes for å tegne ut en ny kirkelig organisering av Den norske kirke. Kirkerådet sender derfor rapporten på høring for å få tilbakemeldinger på de ulike forslagene og modellene som Müller-Nilssen-utvalget redegjør for. I vedlagte høringsnotat presenteres hovedlinjene i utvalgets rapport, med tilhørende høringsspørsmål.

Høringsfristen er 1. desember 2021.

Müller-Nilssen-utvalgets rapport, en informasjonsfilm og presentasjonsmaterieell finnes tilgjengelig på kirken.no/kirkeligorganisering.

Bakgrunn

Den nye trossamfunnsloven trådte i kraft 1. januar 2021. Før dette ga kirkeloven detaljert regelverk for organisering av kirken. Nå har Stortinget gjennom trossamfunnsloven overlatt til Kirkemøtet å beslutte kirkens organisering. Innenfor visse rettslige rammer er det opp til kirken selv å bestemme hvordan trossamfunnet skal være organisert. Trossamfunnsloven viderefører ordningen med at trossamfunnet Den norske kirke har to typer rettssubjekter, soknet og rettssubjektet Den norske kirke. Denne strukturen har betydning for arbeidsgiverorganiseringen. Det at det er to finansieringskilder for kirken har også stor betydning for handlingsrommet for en kirkelig organisering. Kirken er avhengig av å finne en organisering som sikrer godt samarbeid med kommunene fordi kommunene finansierer den lokale kirkes virksomhet. Samtidig skal kirken være en profesjonell og attraktiv arbeidsgiver, og små enheter kan skape utfordringer med å ha kompetanse og kapasitet til dette. Med disse rammevilkårene ble det naturlig for Kirkerådet å be om en utredning av en felles organisering av arbeidsgiveroppgavene på prostnivå, som er nært nok og samtidig stort nok til å være en velegnet arbeidsgiverenhet.

Kirkerådet vedtok i sak KR 59/19 å sette ned et hovedutvalg og fire arbeidsgrupper for å arbeide med særskilte temaer. Hovedutvalget for kirkelig organisering (Müller-Nilssen-utvalget) skulle se på helheten i en ny organisering, og utvalget leverte sin rapport ved utgangen av mars 2021.

Om høringen

Utvalget har levert en omfattende rapport som berører mange sentrale spørsmål for en ny organisering. På enkelte områder har utvalgets medlemmer ulike oppfatninger av hvilke løsninger som er best egnet for å nå de målene som er satt for arbeidet. For å få gode høringssvar har Kirkerådet utarbeidet et høringsnotat som inneholder en kortfattet informasjon om bakgrunnen for rapporten, sentrale temaer for høringen og ulike høringsspørsmål.

Høringsspørsmålene i høringsnotatet svares på i et elektronisk skjema. En person fyller ut skjemaet på vegne av høringsinstansen og følgende lenke skal benyttes:

<https://surveys.analyzer.com?pid=dimb3n6f>

Kirkerådet er opptatt av å få frem ulike synspunkt og vurderinger. Høringen er ikke en «avstemming» for ulike modeller. Det er derfor lagt til rette for utstrakt mulighet for å begrunne svar og gi supplerende kommentarer. En viktig hensikt med å bestille rapporten, har vært å få forslag til hvordan man kan oppnå at de som arbeider lokalt kan forholde seg til samme arbeidsgiver og at kirkens attraktivitet som arbeidsplass styrkes. Vi ber derfor om at høringsinstansene har et særlig fokus på dette temaet når høringen besvares.

I tillegg til foreliggende høringsnotatet er det utarbeidet en presentasjon som kan benyttes for å innlede til diskusjon om utvalgets rapport. Det er også lagt en informasjonsfilm som kan benyttes til forberedelser og i møter der saken skal diskuteres. Dette materialet finnes på kirken.no/kirkeligorganisering.

Om den videre prosessen

Når høringsfristen er utløpt vil høringsinnspill bli sammenstilt og forelagt Kirkerådet som skal forberede saken for Kirkemøtet. I kirkerådssak 37/19 og 59/19 har Kirkerådet lagt en plan om at Kirkemøtet skal vedta ny kirkelig organisering i to «omganger». Først et prinsippvedtak om kirkelig på Kirkemøtet i september 2022, før en ny kirkeordning kan skrives ut og så besluttes på Kirkemøtet i 2023.

Müller-Nilssen-utvalget peker på flere temaer som bør utredes videre. Samtidig mener utvalget selv at det nå er nok kunnskap til å kunne gjøre et prinsippvedtak. En første behandling i Kirkemøtet vil også at det peke på flere hensyn som må ivaretas og bør utredes nærmere. I utvalgsrapporten kapittel 13 redegjør utvalget for utredningsbehov på flere områder. Kirkerådet har besluttet å igangsette utredninger innenfor følgende temaer med frist 31.12.2021:

- 1) Gjennomgang av dagens prostistruktur med forslag til prosess for å fastsette ny struktur
- 2) Oppgave- og ansvarsfordeling mellom menighetsråd og prostifellesråd i ny kirkelig organisering, oppsummere og ytterligere detaljere utvalgets forslag.
- 3) Biskopens lederrolle og tilsyn. Demme skal bygge videre på utredningsarbeidet fra prosjektet kirkelig organisering og avklare de gjenstående elementene som Müller-Nilsen-utvalget har bedt om at konkretiseres nærmere.
- 4) Organisering og ledelse på arbeidsplassen lokalt i ny kirkelig organisering.
- 5) Bispedømmerådets rolle og ansvar hvis arbeidsgiveransvaret flyttes til prostifellesrådet.

En utredning av folkevalgtrollen i Den norske kirke er allerede i gang og har frist i slutten av januar 2022. Disse utredningene vil sammen med rapporten «Samhandling i en selvstendig

folkekirke» og hørings svar i denne saken vil være et viktig grunnlag for den videre behandling i Kirkerådet og Kirkemøtet. Kirkerådet vil vurdere ytterligere utredninger løpende.

Om høringsinstansene

Denne høringen er rettet til menighetsråd, kirkelige fellesråd, KA, arbeidstakerorganisasjoner på KA-området, utdannings- og forskningsinstitusjoner mfl. Det er Kirkemøtet som med hjemmel i trossamfunnsloven har myndighet til å beslutte kirkens organisering, og de som blir berørt bør høres i saken. Kirkerådet mener derfor at de fleste spørsmål og problemstillinger som utredningen reiser, først og fremst bør forelegges de kirkelige virksomhetene som blir berørt i denne saken.

Utvalgets rapport inneholder imidlertid enkelte sentrale spørsmål som berører relasjonen til aktører utenfor det kirkelige området, og i særlig grad kommunene. Kirkerådet vil derfor sende disse eksterne aktørene et eget høringsbrev. Her vil de inviteres til særlig å svare på utvalget spørsmål som vedrører relasjonen mellom disse virksomhetene og kirken. Det vil for eksempel gjelde kommuner, KS – Kommunesektorens organisasjon, departementer og Statsforvalteren i Vestfold og Telemark. Dette vil ikke være til hinder for at disse organisasjonene også kan komme med synspunkter på øvrige deler av utredningen.

Det er Kirkemøtet som vedtar kirkens organisering. Siden medlemmene av bispedømmerådene også er medlemmer av Kirkemøtet, er det ikke gitt at bispedømmerådene og biskopene skal avgi høringsuttalelse på linje med andre kirkelige virksomheter. Samtidig er både biskop og bispedømme berørte i saken. Kirkerådet har besluttet at både bispedømmeråd og biskoper skal være høringsinstanser, men mener denne rollekombinasjonen gjør det viktig å skille mellom rollene i de ulike fasene av prosessen, samtidig som at viktige argumenter kommer fram og at prosessen blir mest mulig transparent.

Alle kan avgi høringsuttalelse. Høringsuttalelser er offentlige etter offentleglova og vil bli publisert på kirken.no.

Avslutning

Den norske kirke må rigge seg for fremtiden. Vi vet ennå ikke hvordan samfunnet vi framstår «post-korona». Men det vi vet, er at både samfunnet og kirkens medlemmers behov er i endring og at det blir sentralt for å kirken og videreføre sin rolle som folkekirke som er aktivt til stede i folks liv. Vi håper at dere gjennom denne høringsprosessen vil få en mulighet til å løfte blikket og se kirken, ikke bare fra innsiden men også litt fra utsiden, både som et trossamfunn og som en sentral samfunnsaktør.

Det vil alltid være en risiko med endring. Kanskje vil noen miste arbeidsoppgaver eller måtte løse nye, kanskje vil noen få en ny leder og kanskje vil arbeidsgiverorganet måtte arbeide annerledes enn tidligere og ha andre relasjoner. Samtidig kan det også være en risiko ved ikke å gjennomføre endringer. Dette handler blant annet om forventninger om god ledelse og effektiv ressursutnyttelse i hele kirken. Helt siden 2005 har Kirkemøtet hatt et ønske om å få til en felles arbeidsgiverorganisering for dem som arbeider lokalt i kirken. Det er på tide at Kirkemøtet tar et valg om kirkens organisering. Å holde på dagens organisering er en mulighet, men da oppfylles ikke Kirkemøtets ønske om felles arbeidsgiverorganisering for de som arbeider lokalt.

En organisering på prostnivå er ikke besluttet, men gjennom utvalgets rapport har Kirkerådet fått et godt grunnlag for hvordan dette kan se ut. På enkelte punkter deler utvalget seg i sine anbefalinger. Dette er sannsynligvis et uttrykk for at det finnes ulike syn i kirken på hva som er en hensiktsmessig organisering og hvilke mål modellene måles mot. Kirkerådet håper derfor at dere som mottar denne hørings saken legger til rette for god

involvering og deler deres vurderinger av de sentrale spørsmålene som saken reiser.
Dersom dere har spørsmål i saken kan disse [sendes inn via skjemaet på denne siden](#).

Med vennlig hilsen

Kristin Gunleiksrud Raaum
leder i Kirkerådet

Ingrid Vad Nilsen
direktør

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.

Vedlegg:
Høringsnotat til kirkelige høringsinstanser

Mottakere:

Alle menighetsråd		
Alle kirkelige fellesråd		
Hovedverneombudet i rettssubjektet Den norske kirke, Hilde Fylling		
Agder og Telemark bispedømmeråd	Postboks 208	4662 KRISTIANSAND S
Borg bispedømmeråd	Bjarne Aasgt. 9	1606 FREDRIKSTAD
Bjørgvin bispedømmeråd	Postboks 1960	5817 BERGEN
Hamar bispedømmeråd	Postboks 172	2302 HAMAR
Nidaros bispedømmeråd	Kongsgårdsgata 1a, Erkebispegården	7013 TRONDHEIM
Nord-Hålogaland bispedømmeråd	Postboks 790	9258 TROMSØ
Oslo bispedømmeråd	Postboks 9307 Grønland	0135 OSLO
Stavanger bispedømmeråd	Lagårdsveien 44	4010 STAVANGER
Sør-Hålogaland bispedømmeråd	Tolder Holmers vei 11	8003 BODØ
Tunsberg bispedømmeråd	Postboks 10 Kaldnes	3119 TØNSBERG
Møre bispedømmeråd	Moldetrappa 1	6415 MOLDE
Nidaros Saemien Åålmege	Gløttvegen 2	7750 NAMDALSEID
Kirkelig Undervisningsforbund	Rådhusgata 1-3	0151 OSLO
Hamar biskop	Postboks 172	2302 HAMAR
Nidaros biskop	Kongsgårdsgata 1a, Erkebispegården	7013 TRONDHEIM
Acta barn og unge i Normisjon	Postboks 7153 St. Olavs plass	0130 OSLO
Den norske israelsmisjon	Holbergs plass 4	0166 OSLO
Det Norske Diakonforbund	Rådhusgate 1-3	0151 OSLO
Den norske kirkes presteforening	Postboks 437 Sentrum	0103 OSLO
Misjonsalliansen	Postboks 6863 St Olavsplass	0130 OSLO

Oslo biskop	Postboks 9307 Grønland	0135 Oslo
Bjørgvin biskop Fagforbundet Teologene	Postboks 1960 Boks 7003 St. Olavsplass	5817 BERGEN 0130 OSLO
Nord-Hålogaland biskop Det teologiske fakultet	Postboks 790 Postboks 1023 Blindern	9258 TROMSØ 0315 OSLO
VID	Postboks 184 Vinderen	0319 OSLO
KUN - Kirkelig Utdanningscenter nord – VID Tromsø	Brevika	9037 TROMSØ
Døvekirkenes fellesråd HimalPartner	Fagerborggt. 12 Postboks 6646 St Olavsplass	0360 OSLO 0129 OSLO
KIFO - Institutt for kirke- religions- og livssynsforskning Svalbard Kirke KRIK - Kristen idrettskontakt	Øvre Slottsgate 2 B	0157 OSLO
Norsk kvinnelig teologforening IKO	Pb. 3822 Ullevål Stadion	0855 OSLO
NLA Høgskolen	Postboks 2623, St. Hanshaugen	0131 OSLO
Møre biskop Åpen folkekirke - Gard Realf Sandaker- Nielsen Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter - KA Agder og Telemark biskop	Postboks 74 Sandviken Moldetrappa 1	5812 BERGEN 6415 MOLDE
Søndagsskolen Norge	Postboks 208	4662 KRISTIANSAND S 0101 OSLO
KFUK-KFUM-speiderne Stavanger biskop Tunsberg biskop Borg biskop	Postboks 98, Sentrum	
Kirkelig ressurscenter mot vold og seksuelle overgrep Ung Kirkesang	Lagårdsveien 44 Postboks 10 Kaldnes Bjarne Aasgt. 9	4010 STAVANGER 3119 TØNSBERG 1606 FREDRIKSTAD
MF vitenskapelig høyskole	Konsul Wilds vei 1	4621 KRISTIANSAND S 0302 Oslo
Sør-Hålogaland biskop	Postboks 5144 Majorstuen	
Fagforbundet Stefanusalliansen Det Norske Misjonsselskap	Tolder Holmers vei 11	8003 BODØ
Areopagos KFUK-KFUM NORGE Skjærgårds LIVE hovedkontor Bønnelista	Pb 6603 Rodeløkka Postboks 226 Sentrum Bernhard Getz' gt. 3 Grubbegata 4 Boks 303 c/o Jo HedbergHortensveien 60	0502 OSLO 4001 STAVANGER
		0165 OSLO 0179 OSLO 3791 KRAGERØ 3157 BARKÅKER

Norske kirkeakademier - NKA		
Creo	Postboks 9007, Grønland	0133 OSLO
NMSU	PB 226 Sentrum	4001 STAVANGER
Return2Sender		
Normisjon	Postboks 7153St. Olav plass	0130 OSLO
NLM Ung		
Akademikerforbundet	Tollbugata 35	0157 Oslo
Arkitektenes fagforbund	PB 5899 Majorstuen	0308 Oslo
Delta	Pb. 9202, Grønland	0134 Oslo
Econa	Postboks 1869 Vika	0124 Oslo
Fellesorganisasjonen	Pb 4693 Sofienberg	0506 Oslo
Forskerforbundet	Postboks 1025 Sentrum	0104 Oslo
Lederne	Storgata 25	0184 Oslo
Naturviterne	Keysers gate 5	0165 Oslo
NITO	Postboks 1636 Vika	0119 Oslo
Norges Juristforbund		
Norsk Lektorlag	MBE 326Postboks 1 Youngstorget	0028 Oslo
Norsk Sykepleierforbund	Postboks 456Sentrum	0104 Oslo
Parat	Postboks 9029 Grønland	0133 Oslo
Samfunnsviterne	Kristian Augusts gt. 9	0164 Oslo
Samfunnsøkonomene	Kr. Augustsgt. 9	0164 Oslo
Tekna	Postboks 2312 Solli	0201 Oslo
Utdanningsforbundet	Postboks 9191 Grønland	0134 Oslo
Den norske kirkes ungdomsutvalg		
Norges Kristelige Student- og skoleungdomslag		
Lovisenberg diakonale høgskole	Lovisenberggt. 15b	0456 OSLO

Høringsnotat til kirkelige høringsinstanser

Müller-Nilssen-utvalgets utredning: *Samhandling i
en selvstendig folkekirke – ny kirkelig organisering*



DEN NORSKE KIRKE
Kirkerådet

HØRINGSNOTAT TIL KIRKELIGE HØRINGSINSTANSER

Innledning

Siden 2005 har Kirkemøtet i Den norske kirke hatt som mål å samle arbeidsgiveransvaret for alle som jobber lokalt i kirken. I mars 2021 leverte Müller-Nilssen-utvalget sin utredning om hvordan dette kan se ut med en organisering på prostinivå. En organisering på dette nivået er ikke blitt behandlet før, og derfor bad Kirkerådet om en utredning på dette nivået.

Organisering på prostinivå er ikke besluttet. Kirkerådet sender nå rapporten ut på høring for å få tilbakemeldinger på de ulike forslagene og modellene som Müller-Nilssen-utvalget foreslår. I høringsnotatet presenteres hovedlinjene i utvalgets forslag, med tilhørende hørings spørsmål. Høringsfristen er 1. desember 2021. Hørings svarene vil sammen med andre utredninger, legge grunnlaget for det videre arbeidet med kirkelig organisering.

Om notatet

Hovedutvalget for kirkelig organisering, heretter Müller-Nilssen-utvalget, leverte sin sluttrapport ved utgangen av mars 2021 på oppdrag fra Kirkerådet. I rapporten foreslås det blant annet at dagens kirkelige fellestråd skal erstattes av et felles kirkelig organ på prostinivå. Det er tre ulike modeller for hvordan dette kan organiseres. Dette organet, prostifellestrådet, vil være arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt (dagens fellestrådsansatte og menighetsprester). En slik endring vil føre med seg andre spørsmål bl.a. valgordninger og sammensetning av prostifellestrådet, ordning for daglig ledelse, konsekvenser for biskop og bispedømmeråd og betydningen for menighetsrådets ansvar og oppgaver.

Kirkens egne organer og kirkelige virksomheter får nå dette og andre spørsmål til høring. Høringsnotatet vil først beskrive hensikten med arbeidet med ny organisering, redegjøre for sakens bakgrunn og noen sentrale utfordringer som kirken står i. Deretter vil høringsnotatet presentere Müller-Nilssen-utvalgets forslag til endringer, og ulike hørings spørsmål knyttet til disse. I noen spørsmål presenterer utvalget flere løsninger, og er delt i anbefalingen. Hvilke utvalgsmedlemmer som anbefaler hva i ulike spørsmål, finnes i kapittel 10 i rapporten.

Müller-Nilssen-utvalgets rapport *Samhandling i en selvstendig folkekirke – ny kirkelig organisering* kan lastes ned og leses fra kirken.no/kirkeligorganisering.

Hvorfor vurderes en ny kirkelig organisering nå?

Den norske kirke er en kompleks organisasjon med mange organer, stillingskategorier, ansatte og folkevalgte. Til sammen utgjør dette en komplisert organisasjonsstruktur.

I dag har kirkens medarbeidere som arbeider side ved side i menighetene lokalt forskjellige arbeidsgivere. De fleste har kirkelig fellestråd på kommunenivå som arbeidsgiver, mens prestene er ansatt på nasjonalt nivå, med store deler av arbeidsgivermyndigheten delegert til biskop og bispedømmeråd.

Kjernen i denne saken handler om hvordan kirken kan organisere den lokale virksomheten. Målet er at kirken blir en bedre arbeidsgiver, at ressursene kan brukes best mulig og at ressurser kan frigjøres til å møte mennesker lokalt, dele evangeliet og være en relevant samfunnsaktør i bygd og by. Denne saken har derfor ikke en ny organisering som målsetning, men handler om hvordan organiseringen kan bidra til best mulig utvikling av folkekirken i hele Norge.

Ved å samle funksjoner, kan kirken ruste seg for å møte en fremtid med et livssynsåpent samfunn, med endringer i befolkningsmønstre, strengere krav til offentlige og private

virksomheter og en svakere offentlig økonomi. Gjennom de siste tiårene er norsk arbeidsliv blitt stadig mer formalisert og regulert. Arbeidsmiljøloven er utvidet til flere områder, det har kommet forskrifter for internkontroll, personvern, datasikkerhet mm. Dette fører til at den som er ansvarlig arbeidsgiver har fått økt formelt og reelt ansvar med større krav til virksomhetens styring. Kirken må ha en organisasjon som er godt rustet for å ta dette ansvaret. Utøvelse av felles arbeidsgiveransvar for de som arbeider lokalt handler derfor særlig om å ha enheter med kapasitet og kompetanse til å ivareta kirkens lokale oppgaver generelt og arbeidsgiveroppgaver spesielt. Samtidig må disse hensynene balanseres mot behov for lokal forankring hos sokn og menighetsråd og behov for fortsatt gode relasjoner og nærhet til den enkelte kommune.

Saken handler også om hvordan kirken bør ledes på lokalplan. Kirken har mange og viktige oppgaver i lokalsamfunnet og mange kompetente og ansvarsfulle medarbeidere som løser oppgavene. Forventningene fra dagens medarbeidere er annerledes enn tidligere og økende med hensyn til at arbeidsgiver skal være en profesjonell part som setter retning og tar ansvar for virksomheten og som samtidig følger opp de ansatte og gir dem handlingsrom. De ansatte forventer tydelige roller og mandater i organisasjonen de skal arbeide i, de forventer gode kollegiale forhold og de forventer en leder som har tid og kompetanse til å drive ledelse både faglig og personalmessig. Også folkevalgte forventer tydelige strukturer, roller og mandater for de kirkelige organene de er valgt inn i.

I den nye trossamfunnsloven som trådte i kraft 1. januar 2021 har kirken fått myndighet til å beslutte sin egen organisering. Kirken skal løse disse utfordringene i en brytningstid. Den norske kirke er ett trossamfunn, med ulike organer og roller som er gitt særskilt myndighet. Innenfor det handlingsrommet som er gitt i trossamfunnsloven skal Kirkemøtet ta stilling til spørsmålet om ny organisering av kirken. Hensikten er at kirken kan videreutvikles som folkekirke, for alle dens medlemmer og alle dem som søker kirkens fellesskap, med klare oppgaver for de ansatte, de folkevalgte, de frivillige medarbeiderne og for befolkningen for øvrig.

Kort historisk bakgrunn

Hvordan ble det slik? Dagens kirkelige organisering har røtter fra gammelt av da lokalsamfunnet hadde ansvaret for kirkebygget og kongen sendte prester for å tjenestegjøre i menighetene. Denne todelingen har fulgt kirken helt frem til i dag. Gjennom de siste 200 årene er kirken gradvis blitt utviklet som organisasjon og nye lover og organer har bidratt på veien mot en selvstendig folkekirke. Den todelte organiseringen har tjent kirken vel og vært en hensiktsmessig ansvarsfordeling for statskirken i mange år. Etter hvert som flere ansatte har kommet til og det stilles større krav til arbeidsledelse og arbeidsmiljø enn tidligere, er det vanskelig å se at en slik todeling er hensiktsmessig når kirken i dag har ansvar for å bestemme sin egen organisering.

I 1997 kom en ny kirkelov. Da ble soknets status som rettssubjekt lovfestet, og menighetene fikk en mer selvstendig stilling i forholdet sitt til kommunen. Kirkeloven sørget for at lokalt tilsatte i kirken ble overført fra kommunen til et lovbestemt kirkelig organ på kommunenivå, dagens fellesråd. Kateketer som før var statsansatte, fulgte også med til dette nye kirkelige forvaltningsnivået på kommunenivå. Prestene fortsatte sitt ansettelsesforhold i staten som embetsmenn og tjenestemenn. Tilsettingsmyndigheten for prester var gradvis blitt overført til kirkelige organer, og i 1989 ble tilsettingsmyndigheten for alle menighetsprester, bortsett fra proster og biskoper, overført til bispedømmerådet. Biskopen har over tid fått flere arbeidsgiverfunksjoner, men også Kongen og departementet hadde arbeidsgiverfunksjoner for presteskaper. Biskopen har ikke arbeidsgiverfunksjoner i alle lutherske kirker. Biskopens viktigste oppgave i lutherske kirker er å ha tilsyn med hele kirken, både ansatte og råd. I 2008 inngikk Stortinget et kirkeforlik med sikte på å endre relasjonene mellom stat og kirke. En viktig

del av dette var at kirkens egne organer skulle overta ansvaret for å ansette biskoper og proster.

Dette skjedde i 2012. Et annet viktig skritt var å etablere Den norske kirke som et eget rettssubjekt (RDNK), skilt fra staten. Dette skjedde i 2017 og samtidig ble alle prester og tilsatte i bispedømmeråd og Kirkerådet overført fra staten til dette nye kirkelige rettssubjektet.

Allerede i 2005 vedtok Kirkemøtet målsettingen om felles arbeidsgiveransvar i en fremtidig kirkeordning. Dette ble bekreftet på Kirkemøtet i 2013, og Kirkerådet ble bedt om å fortsette arbeidet med ny kirkeordning når ny rammelov for Den norske kirke ble vedtatt av Stortinget. I 2015 og 2016 behandlet Kirkemøtet saker som forberedte organisasjonen på skillet mellom stat og kirke fra 2017, og kirkeordningen etter dette.

På Kirkemøtet i 2016 ble en sak om *Veivalg for fremtidig kirkeordning* behandlet. Tre alternative løsninger for arbeidsgiveransvar ble vurdert. Da denne saken ble behandlet var ennå ikke finansieringsordningen for Den norske kirke eller trossamfunnsloven klare. Først når trossamfunnsloven var klar, ble det klart hvilken myndighet Kirkemøtet har til å bestemme kirkens organisering og hvilke rammer dette må skje innenfor.

Veivalgsaken viste at to av de tre forslagene som ble lagt fram (modell A *Storfellesrådsmodellen* og B *Bispedømmerådsmodellen*) ikke var egnet for å samle kirken. Den tredje løsningen, modell C (samordnet arbeidsgiverorganisering) ble vedtatt, samtidig som målsetningen om «felles arbeidsgiveransvar» ble fastholdt i et senere trinn i utviklingen av kirkeordningen. Kirkerådet anbefalte at Kirkemøtet i 2019 i første rekke skulle vedta en kirkeordning som bygget på kirkeloven, uten større endringer. Samtidig ba Kirkerådet Kirkemøtet om å få et mandat til å arbeide videre med kirkens fremtidige organisering for å innfri målsettingen om «felles arbeidsgiveransvar». Det vil si at Kirkerådet skulle gå rett til trinnet for å innfri målsetningen om «felles arbeidsgiveransvar». Dette mandatet fikk Kirkerådet.

Etter 2017 fortsatte utviklingen fram mot den trossamfunnsloven som trådte i kraft i 2021. Trossamfunnsloven viderefører at Den norske kirke er å definere som et trossamfunn, med Kirkemøtet som øverste representative organ, og to typer rettssubjekter, soknet og RDNK. Noe av det som måtte avklares i denne loven, var om kirken fortsatt skulle finansieres av både stat og kommune eller om staten skulle overta all offentlig finansiering av kirken, slik det var foreslått å gjøre for alle andre tros- og livssynssamfunn. Kirkemøtet vedtok, med stort flertall, å anbefale å gå inn for å beholde den todelte finansieringsordningen. Dette forslaget ble fulgt av Stortinget.

Det betyr at det er noen gitte rammevilkår for Den norske kirke, både når det gjelder typer rettssubjekt og finansieringsordning. Det er to finansieringskilder for kirken, stat og kommune, og dette definerer langt på vei handlingsrommet for en kirkelig organisering ved at man er avhengig av å finne en organisering som sikrer godt samarbeid med kommunene for å finansiere den lokale kirkes virksomhet. Kommunene bevilger ca. 2/3 av kirkens totale økonomi. Kommunene har erfaring med å finansiere interkommunalt samarbeid, men kommunenes vilje til å overføre midler til organer lenger borte enn det, for eksempel til et bispedømmenivå er mer uklart. I høringen til kommunene vil de utfordres på å mene noe om hva som bør være sentrale hensyn ved fastsetting av nye prostigrenser.

Det er mange små kommuner med små fellesråd og få ansatte. Det gir utfordringer når det gjelder å være en profesjonell arbeidsgiver med kompetanse og kapasitet på det brede felt av oppgaver som kirken i dag har.

På bakgrunn av alt dette, ble det naturlig for Kirkerådet å be om en utredning av en felles organisering av arbeidsgiveroppgavene på prostnivå, som er nært nok og samtidig stort nok til å være en velegnet arbeidsgiverenhet.

Mål og mandat for utredningsarbeidet

På Kirkemøtet i 2019 vedtok Kirkemøtet følgende:

Kirkemøtet ber Kirkerådet om så snart som mulig i kommende kirkemøteperiode å fremme et forslag til Kirkemøtet om fremtidig arbeidsgiverorganisering og den øvrige kirkeordning (KM 06/19, vedtakspunkt 5)

På denne bakgrunn nedsatte Kirkerådet, etter behandling av sak KR 37/19 og KR 57/19 et bredt sammensatt utvalg og besluttet mandat for utredningsarbeidet i september 2019.

Hovedoppgaven for utvalget har vært å utrede mulige løsninger knyttet til et nytt felles kirkelig organ på prostnivå, der dette fellesorganet kan utøve arbeidsgiverfunksjoner for alle som jobber i den lokale kirken.

Selv om mandatet er spisset inn mot et organ på prostnivået, betyr det ikke at dette nivået er besluttet eller at dagens prostistruktur skal legges til grunn. Det er Kirkemøtet som beslutter en ny kirkelig organisering, og Kirkemøtet kan eventuelt også gi retningslinjer for å fastlegge en ny prostistruktur på grunnlag av denne høringen. Kirkemøtet kan også beslutte å ikke vedta en ny kirkelig organisering på prostnivå.

Mandatet ble gitt for å utrede om det var mulig å tegne ut modeller mellom løsning A) storfellesrådsmodellen og løsning B) bispedømmerrådsmodellen i veivalgssaken (KM 08/16), der ingen av disse alternativene fikk tilstrekkelig oppslutning. Storfellesrådsmodellen forutsatte etablering av storfellesråd over hele landet, fortrinnsvis som enheter som er geografisk sammenfallende med (justerte) prostier, anslagsvis 150 i tallet. Storfellesrådsmodellen skiller seg fra utvalgets forslag til en organisering på prostnivå, blant annet ut fra at det er forskjellige rettslige modeller, og fordi det er utegnet modeller for daglig ledelse av prostifellesrådet og en tydeligere relasjon prost og biskop. Samtidig vil organiseringen på prostnivå anslagsvis utgjøre 90–150 prostier, mens storfellesrådsmodellen ville utgjøre anslagsvis 150 storfellesråd.

Da mandatet ble gitt, var lovproposisjonen til ny trossamfunnslov og dermed rammebetingelsene for organiseringen og finansieringsordningen kjent. Kirkemøtet og et flertall av de lokale og regionale kirkelige høringsinstansene gikk inn for en fortsatt todelt finansiering, bl.a. begrunnet i at ordningen vil sikre et fortsatt nært samarbeid mellom kommunen og kirken.

I Kirkerådets sak KR 59/19 ble mål og mandat for utredningsarbeidet vedtatt. Det er dette Müller-Nilssen-utvalget har jobbet etter. Her sies det blant annet:

Formålet med utredningen er å gi grunnlag for å treffe beslutning om fremtidig arbeidsgiverorganisering i Den norske kirke og gjøre andre tilpasninger og endringer i kirkeordningen.

Kirkerådet ønsker at utvalget særlig skal utrede mulige løsninger knyttet til et nytt, felles kirkelig organ på prostnivå, der dette fellesorganet kan utøve arbeidsgiverfunksjoner for alle som jobber i den lokale kirke. Utredningen skal bygge på det som kan være en egnet størrelse for fremtidig arbeidsgiverorganisering og skal ta utgangspunkt i dagens prostier og i ny kommunestruktur.

Arbeidet skal ha fokus på arbeidsoppgavene i soknet og hvordan strategisk og faglig ledelse i soknet kan styrkes. Utredningen konsentreres om arbeidsgiveransvar, med særlig fokus på arbeidsledelse og tilsettinger for alle som arbeider lokalt i kirken.

Med henblikk på formålet, skal følgende utredes:

- «Prostiråd/storfellesrådet» som fellesorgan for soknene og arbeidsgiverorgan for alle kirkelig tilsatte.
- Oppgavefordeling mellom menighetsrådene og det nye fellesorgan for soknene med utgangspunkt i Kirkemøtets tidligere føringer og bispedømmerådernes relasjon til det nye fellesorganet.
- Biskopens rolle i ny kirkeordning, herunder det nærmere innhold av biskopens ledelse og tilsyn. Forholdet mellom embete og råd på et nytt mellomnivå, herunder prostens rolle som kirkefaglig leder, må tydeliggjøres sammen med avklaring av biskopens rolle. Det skal utredes en tydelig sammenheng mellom biskopens, prostens og menighetsprestens tjeneste. Utredningen må se hen til de økumeniske avtaler Den norske kirke er forpliktet på.
- Ordning for daglig ledelse i «prostiråd/storfellesrådet».
- Bispedømmerådets rolle og funksjon. Bispedømmerådene skal bestå.
- Sammensetning av og valgordning for kirkelige organer som del av det kirkelige demokratiet. Direkte valg til kirkelige organer skal vektlegges.

Mandatet slår fast at det er et mål å komme frem til løsninger som kan få bredest mulig oppslutning.

Utvalgets målbilde

Müller-Nilssen-utvalget har valgt å formulere fem målbilder ut fra målene som er beskrevet i mandatet. De peker på hvordan kirken skal være i framtiden. Her nevnes både det som må ivaretas fra dagens ordning og hvor det bør gjøres endringer:

En folkekirke i hele landet

Den norske kirke er en kirke som er til stede i hele landet og oppfyller samfunnsoppdraget om å være folkekirke. Over hele landet er kirken en attraktiv arbeidsplass med kvalifiserte ansatte. Den norske kirke formidler evangeliet gjennom ord og handling, og er med på å forvalte den kristne kulturarven.

Kirken står sterkt lokalt

Soknet er den kirkelige grunnenhet. Det er lokalt at kirken deler evangeliet og får nære møter med medlemmer, frivillige og de som søker kirkens tjenester. Fleksible strukturer sikrer lokalt handlingsrom innenfor nasjonale rammer, slik at kirken til enhver tid er godt tilpasset lokale forhold.

Avklarte roller og mandat

Den norske kirke har både folkevalgte, frivillige og ansatte som bidrar til drift og utvikling av kirken. Alle disse opplever trygghet i rollen ved at det er definert hvilken rolle og hvilket mandat den enkelte har. Strukturen har et godt samvirke mellom embete og råd, og sammensetningen av ulike organer er gjennomtenkt og begrunnet.

God ledelse på alle nivå

Kirken har god, strategisk, folkevalgt og faglig ledelse på alle nivå, slik at kirkens ansatte har det bra på jobb og får brukt sin kompetanse. Frivillige opplever god oppfølging og involvering. Nasjonal ledelse gir retning og rammer for hele kirken, og bidrar til at kirken henger sammen lokalt, regionalt og nasjonalt. Det er et velfungerende strategiarbeid mellom nivåer, og prosesser for medvirkning.

God ressursutnyttelse

For å nå bredest mulig ut med kirkens budskap brukes menneskelige og økonomiske ressurser på best mulig måte. På denne måten er man i kirken gode forvaltere ved å unngå dobbeltarbeid, samle kompetanse og frigjøre ressurser til kirkelig tilstedeværelse lokalt.

Rapporten fra Müller-Nilsen-utvalget gir uttrykk for at utvalgets forslag, uavhengig av modell, ventes å gi høyere måloppnåelse enn dagens organisering. Dette er fordi alle modellene innebærer å samle arbeidsgiveransvar for de som arbeider lokalt i prostifellesråd. Les mer om utvalgets vurdering av måloppnåelse i rapportens kapittel 9.

Hvorfor er det behov for endring?

Müller-Nilssen-utvalget har vært opptatt av å identifisere utfordringer i dagens kirkeorganisering med delt arbeidsgiveransvar for de ansatte lokalt. I avsnitt 4.2 peker utvalget særlig på følgende utfordringer:

Sårbare arbeidsmiljøer og mye deltid

Siden arbeidsgivernivået lokalt i dag følger kommunestrukturen, er det mange arbeidsgivere med til dels svært få ansatte. Få ansatte gjør det vanskeligere å bygge fagmiljøer på alle de områdene kirken skal dekke, og gir sårbarhet når ansatte er syke eller slutter. Mange fellesråd er i dag så små at de ikke kan tilby heltidsstillinger på alle områder, og flertallet av fellesrådstilsette er i dag deltidsansatte. Selv om få ansatte og deltid kan ha fordeler, kan det også gjøre det vanskeligere å rekruttere fagpersonell og ledere, og å få på plass gode systemer som tilfredsstillende stadig skjerpede krav til for eksempel til helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

Ulik styring på samme arbeidsplass

Siden ulike ansatte på et menighetskontor i dag har ulike arbeidsgivere, kan de få formidlet ulike prioriteringer og instruksjoner selv om de alle skal bidra til å realisere det samme oppdraget i samme sokn. Dette kan gjøre det vanskeligere å løse oppgavene på en god måte, særlig når de krever tverrfaglig samarbeid på tvers av arbeidsgiverlinjene. De to arbeidsgiverlinjene kan dermed ta ressurser fra arbeidet med å formidle evangeliet og å møte enkeltmennesker. Det kan også skape konflikter mellom de ansatte.

Vanskelig konflikthåndtering

De to arbeidsgiverlinjene gjør at det ikke finnes én leder med ansvar for alle ansatte som har siste ord ved håndtering av konflikter. Det er heller ikke symmetri i arbeidsgiverlinjene slik at ledere i de to linjene tilhører samme geografiske område. Ved konflikter kan menighetsprestene involvere først prost og deretter bispedømmenivået, mens de ansatte i fellesrådene har fellesrådet ved kirkevergen som øverste leder. Mangel på symmetri kan gjøre det vanskeligere å håndtere konflikter raskt og på en måte som oppleves rettferdig for alle involverte.

Svakere rekruttering enn ønskelig

En del steder er det i dag vanskelig å rekruttere ansatte med riktig kompetanse. Spredtbygde strøk kan by på rekrutteringsutfordringer også for andre virksomheter, men for kirkens del er det grunn til å tro at organisering preget av uklare ansvarsforhold og delt ledelse forsterker utfordringene.

Styringsmessig kompleksitet

Den norske kirke er en kompleks institusjon med parallelle styringssystemer og flere styringsnivåer. Kompleksiteten representerer en styringsmessig utfordring. Müller-Nilssen-utvalgets forsøk på å få kartlagt ressursbruken i kirken viser at det ikke finnes noen samlet oversikt over ressursbruken på ulike formål i dag, og at organiseringen av

fellesrådene, rapporteringssystemene mv. gjør at det heller ikke er mulig å lage en slik oversikt. Dermed er det også vanskeligere å sikre at ressursene brukes effektivt.

Organiseringen gir dessuten mer ressurskrevende koordinerings- og styringsprosesser, og dobbeltarbeid i form av at samme oppgave gjøres flere steder. Kompleksiteten utgjør også en demokratisk utfordring.

Hva ønsker Kirkerådet tilbakemelding på i denne høringen?

Müller-Nilssen-utvalget har hatt i oppgave å foreslå en ordning med felles arbeidsgiverorgan på prostnivå for alle som arbeider i lokalkirken. I rapporten pekes det på at det ved etableringen av et slikt organ må tas en rekke valg (se avsnitt 5.1) blant annet om fordeling av ansvar og myndighet mellom ulike organer, sammensetning og valg til disse organene. Utvalget har valgt å behandle disse spørsmålene tematisk i kapittel 5 og 6 i rapporten, før spørsmål om de rettslige rammebetingelsene for arbeidsgiverorganisering og mulige modeller for organisering behandles i kapittel 7 og 8. Noen av problemstillingene henger sammen, men som vist i rapportens kapittel 8 kan mange valg også ses uavhengig av hverandre.

I denne høringssaken inviteres høringsinstansene til å gi tilbakemelding på de vurderinger som er gjort av utvalget i ulike spørsmål og på ulike modeller. Selv om høringen inneholder en del forhåndsdefinerte valgalternativer, er Kirkerådet opptatt av å få fram at denne høringen ikke er ment som en enkel avstemming på hvilke modeller eller løsninger som er å foretrekke. Uavhengig av høringsinstansens syn på en prostmodell, ber Kirkerådet om svar på alle spørsmål, fordi dette uansett er viktig informasjon i det videre arbeid med kirkens organisering.

For Kirkerådet er det både viktig å få fram hva de ulike høringsinstansene mener og hvorfor høringsinstansene vurderer spørsmålene slik som de gjør, inklusive en klargjøring av hvilke hensyn det legges vekt på. Det er derfor lagt opp til omfattende muligheter for bruk av fritekst i besvarelsen. Selv om det ikke framgår av dette høringsnotatet, vil det i det elektroniske svarskjemaet være mulig for høringsinstansene å angi om det er et flertall hos høringsinstansene som står bak høringssvaret eller om det er et mindretall som har andre synspunkter. Det vil også være mulig å angi stemmefordeling og begrunnelse for de ulike synene.

Om begrepsbruk knyttet til arbeidsgiverorganisering

Sentralt i utvalgets arbeid står spørsmålet om arbeidsgiverorganisering. I den forbindelse er det i rapporten brukt fagbegreper som kan kreve noe forklaring.

Arbeidsmiljøloven § 1-8 andre ledd definerer arbeidsgiver som «enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste». Arbeidsgiverbegrepet er altså definert ut fra ansettelsesforholdet. Den som har ansatt noen for å utføre arbeid i sin tjeneste, har tilhørende arbeidsgiverfunksjoner (også i rapporten omtalt som arbeidsgiverbeføyelser eller arbeidsgivermyndighet). Dette er en fellesbetegnelse på de disposisjoner arbeidsgiver har rett eller plikt til å foreta i egenskap av å være arbeidsgiver, herunder ledelse, kontroll, ansettelse og oppsigelser, oppfølging av arbeidstid og arbeidsmiljø osv. Sentralt i denne sammenheng står arbeidsgivers styringsrett, som tradisjonelt er definert som retten til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet innenfor rammene av det arbeidsforholdet som er inngått¹. Videre kan arbeidsgiverfunksjoner dreie seg om plikter overfor offentlige myndigheter, herunder skattetrekk og betaling av arbeidsgiveravgift.

Videre fremgår det av arbeidsmiljøloven § 1-8 andre ledd andre punktum at det «*som i denne lov er bestemt om arbeidsgiver, skal gjelde tilsvarende for den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten*». Dette innebærer at arbeidsgiveransvaret innad i en virksomhet kan deles opp slik at ulike personer eller myndighetsnivåer ivaretar ulike deler av arbeidsgiveransvaret. For

¹ jf. Rt-2000-1602

eksempel er arbeidsgiveransvaret for de fleste prester i trossamfunnet Den norske kirke i dag formelt forankret i rettssubjektet Den norske kirke, der Kirkemøtet er øverste organ, et ansvar som ivaretas av Kirkerådet mellom Kirkemøtets samlinger. Utøvelsen av arbeidsgiveransvaret innenfor prestedtjenesten er delegert til biskopene, prostene og bispedømmerådene (arbeidsgiverorgan). For soknene er det definert i kirkeordningen § 17 at det er kirkelig fellesråd som har arbeidsgiveransvaret for de som lønnes over fellesrådets budsjett.

I noen tilfeller kan det være ønskelig at andre enn arbeidsgiver utfører arbeidsgiverfunksjoner som f.eks. ledelse, kontroll, ansettelser, oppfølging av arbeidstid mv. Verken arbeidsmiljøloven eller rettspraksis setter begrensninger på adgangen til å delegere selve utøvelsen av arbeidsgiverfunksjoner, til et annet rettssubjekt (ekstern delegasjon), men dette vil ikke frata arbeidsgiver de rettigheter og plikter som følger av det å være arbeidsgiver. En av modellene for arbeidsgiverorganisering (modell 3) som er foreslått av utvalget er delvis basert på slik ekstern delegasjon av arbeidsgiverfunksjoner.

Høringsspørsmål

Svar på spørsmålene fylles ut digitalt, av en person på vegne av høringsinstansen via [elektronisk sverskjema](#).

Innledende spørsmål

01. Navn på høringsinstans

02. Type høringsinstans

a. Menighetsråd

Hvor mange medlemmer i soknet?

0-2000 / 2 001-10 000 / Over 10 001

b. Fellesråd

For menighetsråd og fellesråd:

Hvilket bispedømme / Hvilket prosti

Hvor mange sokn er det i fellesrådsområdet?

Hvor mange ansatte er det i fellesrådet (heltids- og deltidsstillinger)?

Hvor mange prester har sitt tjenestested i sokn i fellesrådsområdet?

c. Arbeidstakerorganisasjon

d. Arbeidsgiverorganisasjon

e. Vernetjeneste

f. Utdanningsinstitusjon

g. Forskningsinstitusjon

h. Barne- og ungdomsorganisasjon

i. Interesseorganisasjon

j. Valgliste

k. Enkeltperson

l. Andre, spesifiser

03. Kontaktperson hos høringsinstansen [Navn / Stilling/verv / E-post-adresse]

Høringsspørsmål til utvalgets ulike forslag

Del 1. Etablering av prostifellesråd og daglig ledelse

1. Om etablering av prostifellesråd som arbeidsgiverorgan

Slik er det i dag

I dagens organisering er alle menighetsprester ansatt i rettssubjektet (RDNK). Tidligere var prestene ansatt i staten, men siden 2017 har RDNK vært arbeidsgiver. Prestene har prostiet som sitt tjenstedistrikt, og har et nærmere definert tjenstested innenfor prostiet.

De ansatte i fellesrådet som har kirkevergen som leder, er ansatt i fellesrådet. Fellesrådet er et fellesorgan på vegne av soknene, og henter dermed sin rettslige handleevne for ansettelsene, i soknene.

Kirkelig fellesråd har i dag et partssammensatt utvalg bestående av representanter for rådet og arbeidstakerrepresentanter. Dette foretar de fleste steder tilsetting av de fleste fellesrådsansatte. Menighetsprester blir ansatt av bispedømmerådet.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Helt siden 2005 har Kirkemøtet hatt som mål å samle utøvelsen av arbeidsgiveransvaret for alle som arbeider lokalt i Den norske kirke. Müller-Nilssen-utvalget ble bedt om å utrede hvordan arbeidsgiverorganisering på prostinivå kan se ut. I rapporten presenterer utvalget tre alternative modeller for hvordan et felles kirkelig organ på prostinivå kan være arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt (dagens fellesrådsansatte og menighetsprester). Dette organet vil erstatte dagens kirkelige fellesråd.

Uavhengig av modellvalg vil *utøvelsen* av arbeidsgiveransvaret skje fra prostifellesrådet.

- Modell 1: Prostifellesrådet henter både sin rettslige handleevne og legitimitet fra soknet, og alle er ansatt i prostifellesrådet.
- Modell 2: Prostifellesrådet henter sin rettslige handleevne fra RDNK. Alle er ansatt i RDNK. Legitimiteten hentes fra soknet gjennom indirekte valg fra menighetsrådet. En rettslig vurdering av gjennomførbarhetene av denne modellen framgår i avsnitt 7.4.2.
- Modell 3: Prostifellesrådet henter sin rettslige handleevne fra både soknet og RDNK: Dagens fellesrådsansatte blir ansatt i prostifellesrådet, mens menighetsprestene forblir ansatt i RDNK. RDNK delegerer de fleste av sine arbeidsgiverfunksjoner for menighetsprestene til prostifellesrådet. Legitimiteten hentes fra soknet.

De tre modellene er beskrevet i rapportens kapittel 8, og på side 100 er det gjort en skjematisk oppsummering og sammenlikning av de tre modellene.

Et konsulentfirma har gjennomført konsekvensanalyser av de ulike forslagene og kommet til at alle de tre modellene for arbeidsgiverorganisering som presenteres nedenfor vil gi bedre muligheter for å nå målene enn dagens organisering. Konsulentfirmaets vurderinger ligger vedlagt utvalgsrapporten.

Høringsspørsmål

Kirkerådet ønsker høringsinstansenes synspunkt på «grepet» med å etablere kommuneoverskridende prostifellesråd til erstatning for dagens kirkelige fellesråd, der prostifellesrådene vil være arbeidsgivere for både dagens fellesrådsansatte og menighetsprestene:

04. Hva er fordeler og muligheter med å etablere felles kirkelig organ på et justert prostinivå der dette prostifellesrådet skal være arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt? [Fritekst]
05. Hva er ulemper og risikoer med å etablere felles kirkelig organ på prostinivå der dette prostifellesrådet skal være arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt? [Fritekst]
06. Hvilke tiltak kan iverksettes for å redusere eventuelle uheldige konsekvenser ved å etablere kommuneoverskridende prostifellesråd? [Fritekst]
07. Andre innspill eller synspunkter på det å etablere prostifellesråd som felles arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt i kirken, og til erstatning for dagens kirkelige fellesråd? [Fritekst]

Utvalgets medlemmer har lagt vekt på ulike hensyn ved anbefaling av modell for arbeidsgiverorganisering på prostinivå, og utvalget er derfor delt i sin anbefaling. Momenter som har vært vektlagt er blant annet hvor gjennomførbar modellen er, om den er egnet til å nå målet om at kirken skal «henge godt sammen lokalt, regionalt og nasjonalt», om den øker muligheten for strategisk ledelse av kirkens virksomhet lokalt og om den kan bidra til at målet om at Den norske kirke skal være en attraktiv arbeidsplass med god ledelse. Sett hen til disse momentene og deres erfaringer:

08. Hvilken modell for arbeidsgiverorganisering er å anbefale?
[Modell 1 / Modell 2 / Modell 3] Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på (se rapportens avsnitt 2.3 og kapittel 9) i fritekst]
09. Har høringsinstansen synspunkter på hvordan tilsettinger bør foregå? [Fritekst]
10. I dagens modell er det to arbeidsgiverlinjer og Kirkemøtet har vedtatt mål om en felles arbeidsgiverlinje. Kirkerådet ønsker å høre følgende:
 - A. Finnes det en bedre modell for å nå målet om én arbeidsgiverlinje enn modellene som er presentert i denne høringen? [Ja / Nei / Hvis ja, begrunn svaret]
 - B. Ønsker dere å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om én arbeidsgiverlinje? [Ja / Nei / Hvis ja, begrunn svaret]

2. Daglig ledelse i prostifellesrådet

Slik er det i dag

I dagens organisering er det to arbeidsgiverlinjer, og derfor to steder det foregår daglig ledelse.

Størstedelen av ansatte i Den norske kirke er ansatt i et av de 348 kirkelige fellesrådene. Disse har kirkevergen som øverste leder. Kirkevergen er daglig leder for alle ansatte i fellesrådet, og står ansvarlig overfor det folkevalgte organet. Det er ingen nasjonalt definerte kvalifikasjonskrav for kirkeverger, dette avgjøres av fellesrådet i forbindelse med utlysning av stilling.

Alle menighetsprestene har prostiet som sitt tjenestedistrikt, og har prosten som sin nærmeste overordnede. Prosten leder prestedtjenesten i prostiet under biskopens overordnede lederansvar for prestedtjenesten i bispedømmet. Gjennom tjenesteordning og kvalifikasjonskrav er det satt opp kvalifikasjonskrav for prosten, som må være prest. Biskopene inngår igjen i et større system hvor Kirkemøtet er øverste arbeidsgivermyndighet, med Kirkerådet som dets utøvende organ som leder arbeidet på nasjonalt nivå. Preses i Bispemøtet ivaretar

arbeidsgivers omsorgsplikter overfor de andre biskopene. Kirkerådets direktør er daglig leder av Kirkerådets virksomhet.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Prostifellesrådet vil ha stor bredde i sine oppgaver og ansvarsfelt, og den daglige ledelsen vil derfor ha ansvar for mange ansatte med ulike arbeidsoppgaver og ulike faggrupper. Dette er nærmere beskrevet i avsnitt 5.6 i utvalgets rapport, og under avsnitt 5.6.3 peker utvalget på sentrale hensyn ved valg av ordning for daglig ledelse.

Utvalget mener at kirkeordningen fortsatt bør inneholde krav om at de valgte arbeidsgiverorganene skal ha en daglig leder som opptrer på vegne av seg når medlemmene ikke er samlet i møte, og at det også må stilles et slikt krav til prostifellesrådet. Utvalget peker på at det må utarbeides et delegasjonsreglement som tydelig avgrenser daglig leders myndighet i relasjon til det folkevalgte organet, og peker på muligheten for at kirkeordningen kan definere noen rammer for et slikt reglement.

Prostifellesrådet skal være arbeidsgiver for daglig leder. Utvalget går ikke inn for at det stilles spesifikke nasjonale kvalifikasjonskrav til den daglige lederen gjennom kirkeordningen, annet enn at vedkommende må være medlem av kirken og ha et engasjement for kirkens budskap. I tillegg vil det være opp til prostifellesrådet å fastsette ytterligere kvalifikasjonskrav. Det bør fortsatt være slik at det er arbeidsgiver som har hovedansvaret for å fastsette ønsket kompetanseprofil ved utlysning og tilsetting av daglig leder av prostiet.

Utvalget deler seg i synes på ledermodell og behov for kirkefaglig kompetanse i den daglige ledelsen. Et flertall mener at det vil være tilstrekkelig at kirkeordningen fastsetter at det i tillegg til daglig leder skal være en prost i daglig leders stab. Dette vil gjelde også i de tilfeller der det er tilsatt en person med kirkefaglig/teologisk bakgrunn, eventuelt en tidligere prost, i stillingen som daglig leder. Et mindretall mener at det normalt vil være behov for to ledere i den daglige ledelsen av prostifellesrådet, med klare roller og ansvarsområder dem imellom og at en av disse lederne har kirkefaglig kompetanse. De to lederrollene vil være overordnet en eventuell struktur med mellomledere.

Utvalget peker på at dagens prostestillinger og kirkevergestillinger vil bli endret i utvalgets forslag til ny kirkelig organisering. Prostens rolle må vurderes særskilt og utvalget foreslår at prostens rolle rendyrkes som en kirkefaglig leder i prostiet. Kirkevergetittelen har lange historiske røtter, men tittelen trenger ikke nødvendigvis brukes i en ny kirkelig organisering og den kan gis ulike innhold. Dette illustreres i ledermodellene nedenfor som er nærmere beskrevet i rapportens avsnitt 5.6.6. Utvalget presiserer at alle rollene i den daglige ledelsen av prostifellesrådet vil få et annet innhold enn i dagens organisering, og at det ikke er gitt at det er dagens proster og kirkeverger skal fylle disse stillingene.

Utvalget skisserer tre ulike modeller for daglig ledelse, og er delt i sin anbefaling.

- Modell 1 legger enhetlig ledelse til grunn og åpner for lokal variasjon for at enten kirkevergen eller prosten (nye lederroller) har rollen som daglig leder i prostiet. Den andre vil være «assisterende leder» på et nivå over et eventuelt neste nivå av mellomledere.
- Modell 2 legger enhetlig ledelse til grunn og at daglig leder er øverste ansvarlige leder. I tillegg skal det være prost i daglig leders stab. Prosten vil på vegne av daglig leder ha det overordnede ansvar for den kirkefaglige virksomhet i prostiet (nye lederroller).
- Modell 3 er inspirert av daglig ledelses-modellen på de andre nivåene i kirken, for eksempel bispedømmenivået med biskop og stiftsdirektør. I prostiet vil prosten være kirkeleder og geistlig representant i prostifellesrådet, mens kirkevergen er administrativ

leder (nye lederroller). De to rollene møtes i prostifellesrådet, som gjennom budsjett, planverk og andre vedtak legger rammene for begge lederrollene.

Høringsspørsmål

11. Utvalget har lagt vekt på ulike hensyn ved anbefaling av modell for daglig ledelse. Momenter som har vært vektlagt er bl.a. om modellen gir økt mulighet for strategisk ledelse av kirkens virksomhet lokalt og om modellen bidrar til målet om å være en attraktiv arbeidsplass med god ledelse. Sett hen til disse momentene og deres erfaringer: Hvilken modell for daglig ledelse er i sum å foretrekke? [Modell 1 / Modell 2 / Modell 3] [Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på (se rapportens avsnitt 2.3 og kapittel 9) [Fritekst]]
12. Finnes det andre og bedre modeller for daglig ledelse som er å foretrekke? [Forklar hvilke(n) og hvordan foreslått modell på en bedre måte svarer ut målene for arbeidet [Fritekst]]
13. Hvilke nasjonale krav til kvalifikasjoner bør stilles til den daglige lederen? [Alternativ 1: Det er tilstrekkelig at daglig leder er medlem og har et engasjement for kirkens budskap / Alternativ 2: Det må stilles nasjonale krav i tillegg til de som er oppstilt i alternativ 1. [Spesifiser i fritekst]. / Har de andre synspunkter på nasjonale krav [Fritekst]]
14. Müller-Nilssen-utvalget har benyttet begrepene «kirkeverge» og «prost», men poengter at disse kan få nytt innhold og nye titler. Gitt at innholdet vil bli noe endret, bør disse titlene videreføres i ny organisering, eller bør de endres? [Titlene bør ikke endres / Titlene bør endres / begrunn og spesifiser eventuelt forslag]

Del 2. Oppgaver og ansvar på de ulike nivåene

3. Biskopens rolle

Slik er det i dag

I dag er biskopen øverste leder av prestatjenesten i bispedømmet. Biskopen fører også tilsyn med bispedømmets menigheter, kirkelige råd, kirkelig tilsatte og øvrige medarbeidere. Noe av ledelsen utøves i forbindelse med det arbeidsgiveransvaret biskopen i dag har for prostene og prestene og noe av ledelsen utøves som en del av biskopens tilsynsansvar. Biskopen utøver også ledelse som verken følger av tilsynsansvaret eller arbeidsgiveransvaret, blant annet gjennom strategisk ledelse. Se utvalgets rapport avsnitt 5.8.2.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Utvalget mener at biskopens leder- og tilsynsrolle bør tydeliggjøres. Utvalget har diskutert om dette best gjøres ved at biskopen ikke er arbeidsgiver for prestene. Dette henger dels sammen med organisering av arbeidsgiveransvaret, og utvalget er delt i anbefalingen i dette spørsmålet. Flertallet foreslår at biskopen ikke lenger skal ha selvstendig arbeidsgiveransvar, noe som innebærer et tydeligere skille mellom biskopens tilsynsrolle og arbeidsgiverrollen, uavhengig av modell for arbeidsgiveransvaret. Et mindretall mener biskopen bør ha en selvstendig arbeidsgiverrolle hvis man velger å organisere arbeidsgiverløsningen etter modell 2 eller 3. Les mer om dette i avsnitt 5.8.2 i rapporten.

Utvalget mener det er viktig at biskopen har tilstrekkelige virkemidler og ressurser for å kunne utøve sitt tilsyn og ledelsesansvar. I utredningen pekes det på ulike alternativer for hva dette kan være, blant annet en faglig kompetent stab, rolle i tilsettingssaker, bindende pålegg,

prostivisitaser og innkalling til kompetansehevende tiltak. Les mer om dette i avsnitt 5.8.2 i rapporten.

Nedenfor stilles det spørsmål knyttet til virkemidler for biskopens tilsyn og ledelse. I tillegg har utvalget pekt på følgende videre utredningsbehov:

- I. Det må utredes hvordan arbeidsgiver skal følge opp biskopens bindende pålegg.
- II. Tydeligere krav til saksbehandling i vigslings- og tilsynssaker bør utredes
- III. Prosten bør få i oppgave å legge til rette for at biskopen får nødvendig kjennskap til forholdene i prostiet og menighetene

Høringsspørsmål

15. Gitt at arbeidsgiveroppgavene blir samlet i prostifellesrådet, hva bør gjøres for å styrke biskopenes tilsynsansvar overfor sokn, ansatte og råd? [Fritekst]

Alt etter hva slags arbeidsgivermodell som velges, hva slags virkemidler bør biskopen ha for å ivareta sin leder- og tilsynsrolle? [Fritekst]

16. Gitt at arbeidsgivermodell 2 velges der de som arbeider lokalt blir ansatt i RDNK, bør biskopen ha et selvstendig arbeidsgiveransvar, eller bør biskopens tilsynsrolle frikobles fra arbeidsgiveransvaret? [Biskopen bør ha et selvstendig arbeidsgiveransvar / Biskopens tilsynsrolle bør frikobles fra biskopens selvstendige arbeidsgiveransvar / Begrunnelse i fritekst]

17. Hva slags oppgaver mener høringsinstansen det er viktig at biskopen ivaretar? [Fritekst]

18. Er høringsinstansen enig eller uenig i følgende tiltak? [Helt uenig/litt uenig/verken eller/litt enig/Helt enig. Begrunn [Fritekst]]

- I. Det må etableres en tydelig forbindelse mellom biskopen, prosten og den øvrige ledelsen i prostiet som legger til rette for samarbeid og samhandling innen bispedømmet, gjennom faste møtepunkt gjennom året.
- II. Biskopen må sikres en faglig kompetent stab.
- III. Biskopen må sikres en rolle i tilsettingsaker. [Hvis enig, spesifiser hvordan?]
- IV. Biskopen må kunne innkalle alle kirkelige medarbeidere til fagsamlinger og kompetansehevende tiltak.
- V. Det bør være korte prostivisitaser for å sikre biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsynsansvar på en god måte.

4. Bispedømmerådenes oppgaver

Slik er det i dag

I dag er det elleve bispedømmeråd i landet. Bispedømmerådet har som formål å ha sin oppmerksomhet på alt som kan gjøres for å «vekke og nære det kristelige liv i menighetene». Dette gjøres blant annet gjennom strategier og planarbeid. Bispedømmerådet har også bl.a. budsjettmyndighet for prestedtjenesten, fordeler tilskudd til diakoni, trosopplæring, er vedtaksmyndighet ved endring av sokne- og prostiinddeling, er klageinstans for noen av beslutningene menighetsråd og fellesråd treffer, og er godkjenningmyndighet for soknets låneopptak m.m. Bispedømmerådene forvalter i dag ca. 500 millioner i tilskuddsmidler til trosopplæring, kirkelig undervisning, diakoni og kirkemusikk.

Bispedømmerådet er det organet som ansetter menighetsprester og proster.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

I en ny organisering foreslår Müller-Nilssen-utvalget at bispedømmerådet i større grad blir et organ som driver strategisk og faglig utvikling i bispedømmet.

Bispedømmerådets formål og oppgaver bør i hovedsak være det samme som i dag, men uten ansvaret for å ansette menighetsprester.

Utvalget peker på behov for å gjennomgå rollene og oppgaveporteføljene til både bispedømmerådet og de ansatte på bispedømmekontoret på nytt. Dette er derfor pekt på som et videre utredningstema i kapittel 13. Et selvstendig tema i dette er bispedømmenivåets rolle i arbeidet med kompetanseheving i Den norske kirke. Også ansvaret for å forvalte tilskuddsmidler til menighetsprestetjenesten og øvrige statlige tilskuddsmidler til diakoni og undervisning er en viktig oppgave som må videreføres.

Bispedømmerådet vil ikke lenger ha en rolle i ansettelse av menighetsprestene, men det kan tenkes at biskopen har en rolle i dette. Se nærmere om dette i avsnitt 5.8.2 i rapporten.

Høringsspørsmål

19. Hva bør være de sentrale oppgavene for bispedømmerådet? [Fritekst]

5. Oppgaver og ansvar for nytt folkevalgt organ – prostifellesrådet

Slik er det i dag

I dag finnes det folkevalgte organer på soknenivå (menighetsråd), kommunenivå (kirkelig fellesråd), bispedømme (bispedømmeråd) og nasjonalt (Kirkemøtet og Kirkerådet).

Kirkelig fellesråd er et fellesorgan for flere sokn som har ansvar for å ivareta administrative og økonomiske oppgaver for soknene, utarbeide mål og planer for den kirkelige virksomhet i kommunen, fremme samarbeid mellom menighetsrådene og ivareta soknernes interesser i forhold til kommunen. Fellesrådet har arbeidsgiveransvaret for kirkelig ansatte utenom prester, og har bl.a. ansvar for gravplass- og kirkebyggforvaltning. I ettsoknskommuner utøver menighetsrådet de funksjoner som ellers ligger til kirkelig fellesråd, i tillegg til menighetsrådsfunksjonene sine.

Det finnes også en mulighet for å opprette et frivillig prostiråd som kan behandle felles saker for prostiet, men avgjørelsene er ikke bindende for menighetsrådene. Ordningen med prostiråd er ikke særlig utbredt.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Utvalget foreslår å opprette et folkevalgt organ på prostinivå, og har i utredningen kalt dette for «prostifellesråd». Prostifellesrådet vil erstatte dagens kirkelige fellesråd.

Utvalget foreslår at prostifellesrådet blir et kirkelig fellesorgan for soknene i prostiet, og at det tydeliggjøres at prostifellesrådet vil få et medansvar for det kristelige livet i menighetene.

Utvalget har foreslått en formålsbestemmelse som uttrykker formålet med prostifellesrådet:

Prostifellesrådet skal bistå menighetsrådene i deres arbeid for å vekke og nære det kristelige liv i prostiets sokn, og det skal fremme samarbeid mellom de enkelte menighetsråd og lokale arbeidsgrupper i prostiet, samt i trossamfunnet ellers.

Prostifellesrådet vil bli et viktig organ som samler trådene fra kirkens organer lokalt, regionalt og nasjonalt. Det er prostifellesrådet som ivaretar relasjonen til kommunene og lokalsamfunnet, sammen med menighetsrådene.

Høringsspørsmål

20. Bør prostifellesrådet ha en formålsbestemmelse som foreslått? [Ja / Nei. Hvis nei, spesifiser hva som ønskes endret]
21. Müller-Nilssen-utvalget har brukt «prostifellesråd» som navn på nytt folkevalgt organ. Er dette et godt navn, eller er det andre forslag? [Ja / Nei, spesifiser / Ingen formening]

6. Oppgaver og ansvar for menighetsrådet

Slik er det i dag

I dag er det et menighetsråd i hvert sokn – med unntak av de stedene der sokn har felles menighetsråd. Menighetsrådet har et overordnet ansvar for å «vekke og nære» det kristelige livet i soknet. Menighetsrådet har ansvar for at kirkelig undervisning, kirkemusikk og diakoni innarbeides og utvikles i soknet. Dette gjøres blant annet gjennom å vedta planer, lede frivillige og samarbeide med både ansatte og organisasjoner. Menighetsråd i ettsoknskommuner utøver både menighetsrådsfunksjoner og de funksjoner som ligger til kirkelig fellesråd. Forrettende prest er ansvarlig for «prosjektgjennomføring» av gudstjenester og kirkelige handlinger jf. tjenesteordning for menighetsprester § 7. I dag er det en linje mellom forrettende prest via prost og biskop til direktøren i Kirkerådet som øverste ansvarlige for at virksomheten skjer i tråd med alle krav til HMS.

Et menighetsråd har anledning til å opprette stillinger for egne innsamlede midler. Når menighetsprester tilsettes er menighetsrådet involvert. For andre tilsetninger enn for prester, er menighetsrådets rolle i dag lite regulert, og det varierer hvordan menighetsrådet er involvert i tilsettingene.

Kirkelig fellesråd utfører oppgaver på vegne av soknene, blant annet knyttet til økonomi, administrasjon, tilsetninger, kirkebygg og gravplassforvaltning.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Utvalget foreslår at dagens oppgavefordeling mellom sokn og kirkelig fellesråd, kan videreføres tilsvarende for sokn og prostifellesråd. Menighetsrådets ansvar for å «vekke og nære» er foreslått uendret, og menighetsrådet skal fortsatt ha mulighet til å opprette stillinger for innsamlede midler. Les mer om dette i avsnitt 5.4 i utvalgsrapporten.

På samme måte som menighetsrådet har et ansvar for kirkelig undervisning, kirkemusikk og diakoni, foreslår utvalget at menighetsrådet også skal få et innholdsmessig ansvar for menighetsprestetjenesten. Det vil si et ansvar for de beslutninger som ikke ligger hos et annet organ, for gjennomføring av gudstjenester og kirkelige handlinger. Det gjelder den myndigheten som i dag ligger hos rettssubjektet Den norske kirke og som ikke allerede er lagt til biskop gjennom biskopens forordning, Kirkemøtets liturgiske bestemmelser og menighetsprestens selvstendighet gitt av ordinasjonen.

Menighetsrådets rolle bør ifølge utvalget styrkes og reguleres i tilsettingssaker for alle som arbeider i soknet, ikke bare for prestene.

Høringsspørsmål

22. Bør menighetsrådet få et ansvar for gjennomføring av gudstjenester og kirkelige handlinger, dvs. det ansvaret som ikke er begrenset av biskopens forordning, Kirkemøtets liturgiske bestemmelser og prestenes selvstendighet gitt av ordinasjonen? [Ja / Nei / Begrunn i fritekst]

23. Bør menighetsrådets rolle i tilsetninger av de som arbeider i soknet tydeliggjøres og nedfelles i kirkeordningene eller i annet kirkelig regelverk?
[Ja. Hvis ja, spesifiser hva og hvorfor. Nei. Hvis nei, spesifisere hvorfor].
24. Er det oppgaver i dag som gjøres av fellesrådet som heller bør ligge til menighetsrådet? Og motsatt: Oppgaver som i dag ligger til menighetsrådene som bør ligge hos prostifellesrådet? [Spesifiser i stikkordsform]

7. Prostimøte

Slik er det i dag

På samme måte som det er mulig å opprette et prostiråd når et flertall av menighetsrådene ønsker det, kan det opprettes et prostimøte. Prostimøtet består av samtlige menighetsråd i prostiet.

Prostimøtet kan behandle saker som er felles for prostiet, men vedtakene er ikke bindende for menighetsrådene.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

For å styrke lokalkirken og hvert enkelt menighetsråd, foreslår utvalget å etablere et årlig fellesmøte for alle menighetsrådsmedlemmer i prostiet. Her kan prostifellesrådet informere om styringen av prostiet og presentere prioriteringer og strategier.

Prostimøtet kan behandle saker som dreier seg om strategi og satsinger i prostiet, og det er videre et spørsmål om hvilken myndighet prostimøtet skal ha. Utvalget er delt i synet på hvilken myndighet prostimøtet skal ha. Et alternativ er at det er rådgivende organ som ikke binder prostifellesrådet. Et annet alternativ er at prostimøtet har sterkere formell myndighet, som kan vedta føringer for prostifellesrådets arbeid, for eksempel knyttet til budsjett. Les mer om utvalgets forslag om prostimøte i avsnitt 5.4.3 i rapporten.

Høringsspørsmål

25. Er det tjenlig å opprette et årlig prostimøte?
[Ja, som et rådgivende organ for prostifellesrådet innenfor bl.a. strategi og satsninger i prostiet / Ja, som et organ med formell myndighet som vedtar rammebudsjett, godkjenner årsmelding og regnskap / Nei. Hvis nei, mulig å spesifisere hvorfor.]

Del 3. Kirkelig demokrati, valg og sammensetning

Trossamfunnslovens kapittel 3 har som formål å legge til rette for at Den norske kirke forblir en landsdekkende og demokratisk evangelisk-luthersk folkekirke. Dette er i overensstemmelse med Den norske kirkes selvsforståelse, slik den er uttrykt av Kirkemøtet. Ethvert medlem i Den norske kirke som fyller 15 år innen utgangen av valgåret, har stemmerett ved kirkelige valg. I denne delen er spørsmål knyttet til kirkelig demokrati, valgordninger og kirkelige organers sammensetning samlet.

8. Menighetsrådet og prostifellesrådet

Slik er det i dag

Menighetsrådet består av fire, seks, åtte eller ti medlemmer og soknepresten. Menighetsrådet velges direkte i kirkevalget.

Kirkelige fellesråd består av en til to menighetsrådsmedlemmer fra hvert menighetsråd, avhengig av hvor mange sokn det er i kommunen, og en prest eller prost oppnevnt av biskopen. I tillegg kan kommunen oppnevne en kommunal representant.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Utvalget foreslår at valgordning og sammensetning av menighetsråd videreføres som i dag.

Utvalget foreslår at alle menighetsråd velger en representant til prostifellesrådet, av og blant menighetsrådets medlemmer. I tillegg oppnevnes en geistlig representant (prest eller prost) som sitter i rådet.

Utvalget er delt i anbefalingen om kommunene skal inviteres til å oppnevne representant(er). Blant de som mener at kommunene skal inviteres til å oppnevne representanter er det delte oppfatninger av om kommunerepresentant(ene) skal ha stemmerett i alle saker eller om de skal ha møte- og talerett, uten stemmerett. En grunn for å ha kommunal representasjon er å sikre nærhet til kommunene, men det er også prinsipielle motforestillinger knyttet til likebehandling av trossamfunn. Les mer om utvalgets forslag til sammensetning i rapportens avsnitt 5.3.

Høringsspørsmål

26. Utvalget har vurdert hvordan prostifellesrådet bør velges, og foreslår at prostifellesrådet velges av menighetsrådene. Er høringsinstansen enig i dette? [Enig. Begrunn / Uenig. Begrunn / Andre forslag [Fritekst]]
27. Utvalget foreslår én representant fra hvert menighetsråd i prostifellesrådet. Enig? [Enig / Uenig. Hvis uenig, spesifiser endring]
28. Bør det være kommunal representasjon i prostifellesrådet? [Ja, med full stemmerett / Ja, med møte- og talerett / Nei / Eventuell fritekstkommentar]
29. Har høringsinstansen andre synspunkter på menighetsrådets og prostifellesrådets sammensetning? [Fritekst]

9. Bispedømmerådet

Slik er det i dag

Hvert bispedømmeråd består av syv leke valgte medlemmer som velges direkte av kirkemedlemmene i bispedømmet ved kirkevalget, biskopen, en lek kirkelig tilsatt og en prest. Prestene velges av stemmeberettigede prester i bispedømmet og den leke kirkelig tilsatte velges av de stemmeberettigede leke kirkelig tilsatte i bispedømmet. I de tre nordligste bispedømmene er det en samisk representant i bispedømmerådet, og i Oslo er en representant fra døvemenighetene.

Müller-Nilsen-utvalgets forslag

I utredningens avsnitt 5.8.5 presenterer utvalget tre måter å sette sammen bispedømmerådet på. I noen av alternativene er det en helt eller delvis sammenheng mellom de som sitter i bispedømmerådet og de som sitter i Kirkemøtet (hhv. alt. 1 og 3), mens et av alternativene innebærer at det ikke er noen sammenheng (alt. 2):

1. Kirkemøtemedlemmer valgt fra bispedømmet (som i dag)
2. Et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd
3. Dagens bispedømmeråd (Kirkemøtemedlemmene valgt fra bispedømmet) og et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd

I alle modeller er det videreført samisk representasjon i de tre nordligste bispedømmene, døvemenighetenes representant i Oslo og biskopen. Müller-Nilssen-utvalget anbefaler alternativ 3.

Høringsspørsmål

30. Hvilken sammensetning av bispedømmerådet bør velges?

[Alternativ 1: Kirkemøtemedlemmer valgt fra bispedømmet (som i dag) / Alternativ 2: Et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd / Alternativ 3: Kirkemøtemedlemmene valgt fra bispedømmet og et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd (utvalgets anbefaling)]

10. Kirkemøtet

Slik er det i dag

Kirkemøtet er det øverste demokratiske organet i Den norske kirke. Oppgaver og myndighet for Kirkemøtet følger av trossamfunnsloven. Her står det blant annet at Kirkemøtet fastsetter kirkens grunnlag, lære, liturgier og gudstjenestelige bøker. Kirkemøtet skal også gi nærmere bestemmelser om kirkens organisering, kirkelig inndeling og kirkelige organer og valg til disse.

I dag består Kirkemøtet av medlemmene i de elleve bispedømmerådene, samt preses og leder i Samisk kirkeråd. Totalt har 116 medlemmer stemmerett, i tillegg er det enkelte med tale- og forslagsrett: Leder av Mellomkirkelig råd, de tre teologiske fakulteter og fire representanter fra Ungdommens kirkemøte.

Siden det i dag er ti til elleve medlemmer i hvert bispedømmeråd, er det flere kirkemedlemmer som står bak hvert mandat i noen bispedømmer enn andre, slik at det varierer hvor mye en stemme teller, avhengig av hvor man er bosatt. I Nord-Hålogaland bispedømme er det 25 991 kirkemedlemmer bak hvert folkevalgte mandat, mens det er 66 674 kirkemedlemmer bak hvert folkevalgte mandat i Borg bispedømme.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Kirkemøtets mandat og oppgaver følger av trossamfunnsloven, og utvalget har derfor bare foreslått endringer i Kirkemøtets sammensetning.

Utvalget anbefaler at ordningen med direkte valg av folkevalgte medlemmer i Kirkemøtet videreføres. Utvalget går inn for at ordningene med eget valg av lek kirkelig tilsatt og prest avvikles. Utvalget har vist til at det er et grunnleggende demokratisk prinsipp at færrest mulig skal bli utelukket fra valg, dvs. ikke være valgbare. Det er derfor det ved andre valg kun er noen få stillinger og funksjoner som er utelukket fra valgbarhet, slik som kommunedirektør, kommunalsjef, høyesterettsdommere og ansatte i departementene. Utvalget mener derfor det må åpnes opp for at de ansatte kan velges som folkevalgte medlemmer i kirkevalget, med unntak av enkelte stillinger i Kirkerådet og ved bispedømmekontoret. Utvalget har pekt på at en slik endring vil kunne medføre at det blir flere kirkelige tilsatte valgt inn i Kirkemøtet, men det er et forhold som må veies opp mot prinsippet om at alle bør ha lik mulighet til å stemme og bli valgt til Kirkemøtet. Utvalget la avgjørende vekt på det sistnevnte prinsippet, og viste til at det er opp til nominasjonsprosessene og velgerne å sikre at det ikke blir for mange kirkelig tilsatte i Kirkemøtet.

Utvalget har også foreslått at antall folkevalgte medlemmer til Kirkemøtet fra det enkelte bispedømme skal differensieres ut ifra antall kirkemedlemmer i bispedømmet, etter inspirasjon fra hvordan fordeling av mandater foretas ved stortingsvalg. Begrunnelsen for dette er en vurdering av at hvert kirkemedlem sin stemme prinsipielt sett bør veie like tungt, uavhengig av hvor man er bosatt. En konsekvens av dette er at bispedømmer med færre kirkemedlemmer vil få færre medlemmer i Kirkemøtet enn et bispedømme med flere kirkemedlemmer. En annen konsekvens er at hvert kirkemøtemedlem vil ha noenlunde like mange medlemmer «i ryggen», samtidig som mindre valgkretser/bispedømmer fortsatt vil være noe overrepresentert. Bortsett

fra et utvalgsmedlem som ikke ønsket å ta stilling til spørsmålet, anbefaler utvalget en slik differensiering. Se nærmere om dette i rapportens avsnitt 6.5.5.

I tillegg til folkevalgte medlemmer, anbefaler utvalget at Kirkemøtet består av biskopene, tre samiske representanter, døvemenighetenes representant, lederen av Samisk kirkeråd og lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg.

Les mer om sammensetning og valgordning for Kirkemøtet i utvalgets rapport, avsnitt 6.5.

Høringsspørsmål

31. Bør antall Kirkemøte-medlemmer fra hvert bispedømme fastsettes (vektes) i forhold til medlemstall i bispedømmet? [Ja / Nei / Begrunnelse i fritekst]
32. Bør ordningen med valg av prest til Kirkemøtet avvikles? [Ja / Nei / Begrunnelse i fritekst]
33. Bør ordningen med valg av lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles? [Ja / Nei / Begrunnelse i fritekst]
34. Hvis ordningen med valg av prest og/eller lek kirkelig tilsatt avvikles, i hvilken grad bør prester og leke kirkelig tilsatte være valgbare til Kirkemøtet? [De bør være valgbare som folkevalgte, med unntak av ansatte på bispedømmekontorene og i Kirkerådets sekretariat / De bør ikke være valgbare / Annet, spesifiser].
35. Andre merknader til Kirkemøtets sammensetning? [Fritekst]

11. Kirkerådet

Slik er det i dag

Kirkerådet er det utøvende organet til Kirkemøtet og leder kirkens arbeid på nasjonalt nivå. Det er Kirkerådet som forbereder de saker som skal behandles av Kirkemøtet, og iverksetter Kirkemøtets beslutninger. Kirkerådet har ansvar for økonomiforvaltningen av de midlene som Kirkemøtet disponerer.

Kirkerådet velges av Kirkemøtet gjennom flertallsvalg, slik at de som får flest stemmer blir valgt. Det er et krav om at minst 20 prosent på valglisten skal være under 30 år og at kvinner og menn skal være representert med minst 40 prosent på valglisten.

Kirkerådet består i dag av elleve leke medlemmer, en lek kirkelig tilsatt og fire prester valgt av Kirkemøtet, samt en biskop valgt av Bispemøtet, totalt 17 medlemmer. Hvert bispedømme skal være representert i Kirkerådet. I tillegg møter lederne av Samisk kirkeråd, Mellomkirkelig råd og Den norske kirkes ungdomsutvalg med tale- og forslagsrett.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Utvalget foreslår at Kirkerådet velges slik at Kirkerådet sammensettes tilnærmet forholdsmessig ut fra valgresultatet, dersom det stilles ulike valglisten ved valget. Hvis det blir fremmet flere lister i Kirkemøtet, gjennomføres valget av Kirkerådet som avtalevalg eller forholdsvalg (listevalg). Ved forholdsvalg stilles det flere lister og rådet blir sammensatt forholdsmessig ut fra hvor mange som valgte listen. Ved avtalevalg forhandler grupperingene om hvem som skal sitte i rådet og lager en avtale om dette, og avtalen blir deretter bekreftet av Kirkemøtet.

Utvalget foreslår i avsnitt 6.6 en endret sammensetning, slik at Kirkerådet består av totalt 17 medlemmer: leder, 15 andre folkevalgte medlemmer og preses av Bispemøtet.

Hvert bispedømme skal være representert i Kirkerådet. At antallet medlemmer opprettholdes og ikke reduseres, vil gjøre det enklere å kombinere kravet om at hvert bispedømme skal være representert med muligheten til å få en tilnærmet forholdsmessig representasjon i rådet. Utvalget mener minst 20 prosent på valglisten fortsatt må være under 30 år. I tillegg mener utvalget at kvinner og menn skal være representert med minst 40 prosent i Kirkerådet etter valgoppgjøret.

Høringsspørsmål

36. Hvordan bør Kirkerådet velges hvis det er flere lister i Kirkemøtet?
[Flertallsvalg / Forholdsvalg (listevalg) / Avtalevalg / Avtalevalg hvis gruppene blir enige. Hvis ikke: forholdsvalg / En annen ordning. Forklar i fritekst].
37. Hvordan bør Kirkerådet sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles?
[1. Av leder, 15 andre folkevalgte medlemmer og preses i Bispemøtet (utvalgets forslag) / 2. Av leder, elleve andre folkevalgte medlemmer og preses i Bispemøtet / 3. På annet hvis; spesifiser]
38. Hvordan bør Kirkerådet sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt ikke avvikles?
[1. Av leder, elleve folkevalgte medlemmer, fire prester, en lek kirkelig tilsatt og preses i Bispemøtet (som i dag) / 2. Av leder, elleve folkevalgte medlemmer, en prest, en lek kirkelig tilsatt og preses i Bispemøtet / 3. På annet hvis; spesifiser]
39. Hvilket alternativ for krav til balanse mellom kvinner og menn i Kirkerådet bør anvendes?
[Krav om minst 40 prosent kvinner og menn i Kirkerådet etter valgoppgjøret / Krav om minst 40 prosent kvinner og menn på valglisten]

Del 4. Relasjon til kommunene og ny prostiinndeling

12. Om relasjon til kommunene

Slik er det i dag

Ved overgangen til 2021 var det 94 geografiske prostier og 348 kirkelige fellesråd (inkludert menighetsråd med fellesrådsfunksjoner i ettsoknskommuner) i Norge.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Forslaget vil bety at flertallet av de kirkelige fellesorganene for soknene (prostifellesrådene) vi bli kommuneoverskridende. En ny kirkelig organisering kan derfor ha flere konsekvenser for relasjonen mellom kirke og kommune. I rapportens avsnitt 5.5 erkjennes det at etablering av prostifellesråd kan øke avstanden mellom kommunen og kirken, noe som vil kunne få uheldige konsekvenser. Samtidig har norske kommuner lang og god erfaring med samarbeid mellom kommuner innenfor kommunal tjenesteyting f.eks. innenfor barnevern, kommunaltekniske tjenester osv.

Høringsspørsmål

Dersom Kirkemøtet beslutter en ordning med prostifellesråd;

40. Hvilke av de tiltakene som er nevnt nedenfor er viktig for å opprettholde og videreutvikle en god relasjon mellom kirke og kommune? [For hvert alternativ: Svar på en skala fra 1-5, der 5 er veldig viktig, mens 1 er helt uviktig]

- a. Videreføre en én til én-relasjon mellom kommune og prostifellesrådet i forbindelse med budsjettprosesser og annet samarbeid mellom kirke og kommune, slik det i dag er det mellom kommunene og fellesrådet.
- b. Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode.
- c. Styrke kirkens rolle som samskappingsaktør for kommunene, ved å skape nye tilbud sammen og samarbeide om eksisterende prosjekt.
- d. Annet; spesifiser i fritekst

13. En ny prostistruktur

Slik er det i dag

De fleste prostier omfatter flere kirkelige fellesråd og dermed også kommuner, men det finnes også eksempler på store kommuner som utgjør ett prosti, eller det er flere prostier i en kommune.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Hovedutvalget har vurdert at dagens prostistruktur ikke gjennomgående bør legges til grunn for en ny kirkelig organisering, men at en slik ny struktur bør utredes videre, jf. avsnitt 12.2 og kapittel 13 i rapporten. Utvalget har lagt til grunn at det bør legges til rette for en lokal forankret prosess innenfor et nasjonalt regelverk. Det er bispedømmerådene som skal fastsette den nye strukturen iht. det samme regelverket.

Utvalgets utgangspunkt har vært at prostifellesrådene må være store nok til å drive effektivt, legge til rette for flere heltidsstillinger, rekruttere kvalifiserte ansatte og bygge fagmiljøer. Samtidig må prostiet være nært nok, må forstå lokalforhold, opprettholde kommunenes finansieringsvilje og legge til rette for lokalt eierskap og engasjement. Prosessen bør i stor grad vektlegge lokale initiativ og ønsker, og balansere disse hensynene:

1. Medlemsstørrelse
2. Geografisk størrelse
3. Identitet/naturlig område
4. Antall sokn
5. Antall prostier i bispedømmet
6. Antall kommuner
7. Kjente strukturer i kirken og samfunnet
8. Andre særlige hensyn (ivaretagelse av samisk kirkeliv, storbyene, nylig sammenslåtte kommuner)

Høringsspørsmål

41. I hvilken grad mener dere utvalget har pekt på de relevante hensynene som det bør legges vekt på ved fastsetting av nye prostigrenser. Svar på en skala fra 1-5 der 5 er veldig relevant, mens 1 er veldig irrelevant. Er det eventuelt andre hensyn som bør vektlegges? [Fritekst]

42. I hvilken grad oppleves dagens prostigrenser som hensiktsmessige for etablering av prostifellesråd? [Svært hensiktsmessig / Nokså hensiktsmessig / Verken eller / Nokså lite hensiktsmessig / Svært lite hensiktsmessig].
43. Andre synspunkter på prostistrukturen, for eksempel hva som er en egnet størrelse på et nytt arbeidsgiverorgan? [Fritekst]

14. Samisk kirkeliv

Slik er det i dag

Den norske kirkes demokratiske organer rommer samisk selvbestemmelse og medbestemmelse. I strategiplan for samisk kirkeliv 2019–2027 vises det til at selvbestemmelse i Den norske kirke skjer ved at det finnes egne demokratiske myndighetsrom der samer selv har ansvar og mulighet til å utforme sitt eget kirkeliv. Medbestemmelse handler om mulighetene for deltakelse og påvirkning i beslutningsprosesser.

Samisk kirkelig valg møte er et representativt organ for samisk kirkeliv i Den norske kirke som skal bidra til å verne og fremme samisk kirkeliv. Valgmøtet er en arena både for valg, demokratiske prosesser og drøfting av sentrale fagspørsmål innenfor samisk kirkeliv. Samisk kirkeråd er Kirkemøtets organ for samisk kirkeliv, valgt av Kirkemøtet etter nominasjon fra Samisk kirkelig valg møte.

Samisk medbestemmelse i kirke demokratiet sikres i dag blant annet gjennom særskilt samisk representasjon i de tre nordligste bispedømmerådene og dermed i Kirkemøtet, og ved at Samisk kirkeråd deltar i den forberedende rådsbehandlingen av saker til Kirkemøtet. Videre er Samisk kirkeråds leder fullverdig medlem av Kirkemøtet og har møterett i Kirkerådet.

Indre Finnmark prosti og Saemien Åålmege (sørsamisk menighet) har et særlig ansvar for å ha kunnskap og kompetanse innenfor samisk språk og samisk kirkeliv i hhv. nordsamiske og sørsamiske områder.

Müller-Nilsen-utvalgets forslag

Müller-Nilsen-utvalget hadde i mandatet sitt at det skulle ivareta samisk kirkeliv i utredningen. Utvalget har lagt til grunn at det betyr at en ny modell for kirkelig organisering fortsatt må legges til rette for at menigheter skal kunne tilby kirkelige tjenester på samisk språk, med forankring i den samiske kulturen. Dette er hensyn som gjelder for samisk kirkeliv i hele landet og særlig i forvaltningsområdet for samisk språk.

For å hindre at en ny organisering har en negativ effekt på samisk kirkeliv, foreslo utvalget å ha en egen samisk representant i de prostifellesråd som inkluderer et eller flere sokn som ligger i en kommune innenfor forvaltningsområdet for samisk språk. Den konkrete valgordningen for en samisk representant i prostifellesrådet, mener utvalget burde utredes videre med involvering av Samisk kirkeråd, de tre bispedømmene med et særskilt ansvar for samisk kirkeliv og andre aktører innenfor samisk kirkeliv. Utvalget mener også at valgbarhetskriterier burde avgjøres etter konsultasjon med Samisk kirkeråd, og det vises det til arbeidet som er gjort knyttet til valgbarheten til samisk kirkelig valg møte som en modell. Der er følgende ansett som valgbar: Valgbar (...) er de som oppfyller følgende vilkår: a) har kirkelig stemmerett og, b) oppfatter seg selv som same og som enten har samisk som hjemmespråk, eller har eller har hatt forelder, besteforelder eller oldeforelder med samisk som hjemmespråk, eller c) har annen tilknytning til samisk kirkeliv ut fra nærmere kriterier bestemt av Samisk kirkeråd.

Utvalget hadde som mandat særlig å utrede et nytt organ på prostinivå, og utvalget har derfor ikke vurdert samisk representasjon i menighetsråd.

Utvalget foreslår å videreføre dagens samiske representasjon i både de tre nordligste bispedømmerådene, Kirkemøtet og Kirkerådet.

Høringsspørsmål

44. Bør det velges en egen samisk representant i prostifellesrådet i de prostiene som har minst ett sokn som ligger i forvaltningsområdet for samisk språk? [Ja / Nei / Begrunnelse]
45. Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering på lokalt nivå? [Fritekst]
46. Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering med folkevalgt organ på prostinivå? [Fritekst]
47. Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i en ny kirkelig organisering på nasjonalt nivå? [Fritekst]

15. Andre innspill eller synspunkter

Høringsspørsmål

48. Dersom dere har andre innspill eller synspunkter til rapporten eller saken om kirkelig organisering kan de skrives her [Fritekst]

HØRINGSSPØRSMÅL TIL KIRKELIGE HØRINGSINSTANSER

Dette word-dokumentet er ment som et verktøy i saksbehandlingen i kirkens rådsorganer. Det er **IKKE** anledning til å sende inn høringssvar i dokument-format.

ALLE SVAR MÅ FYLLES UT I ELEKTRONISK SVARSKJEMA av en person:

<https://surveys.analyzer.com?pid=dimb3n6f>

De 48 spørsmålene i dette dokumentet er de samme som i høringsnotatet, og de samme som i det elektroniske svarskjemaet.

Innledende spørsmål

01. Navn på høringsinstans

02. Type høringsinstans

a. Menighetsråd

Hvor mange medlemmer i soknet?

0-2000 / 2 001-10 000 / Over 10 001

b. Fellesråd

For menighetsråd og fellesråd:

Hvilket bispedømme / Hvilket prosti

Hvor mange sokn er det i fellesrådsområdet?

Hvor mange ansatte er det i fellesrådet (heltids- og deltidsstillinger)?

Hvor mange prester har sitt tjenestested i sokn i fellesrådsområdet?

c. Arbeidstakerorganisasjon

d. Arbeidsgiverorganisasjon

e. Vernetjeneste

f. Utdanningsinstitusjon

g. Forskningsinstitusjon

h. Barne- og ungdomsorganisasjon

i. Interesseorganisasjon

j. Valgliste

k. Enkeltperson

l. Andre, spesifiser

03. Kontaktperson hos høringsinstansen [Navn / Stilling/verv / E-post-adresse]

Hørings spørsmål til utvalgets ulike forslag

Del 1. Etablering av prostifellesråd og daglig ledelse

1. Om etablering av prostifellesråd som arbeidsgiverorgan

Kirkerådet ønsker høringsinstansenes synspunkt på «grepet» med å etablere kommuneoverskridende prostifellesråd til erstatning for dagens kirkelige fellesråd, der prostifellesrådene vil være arbeidsgivere for både dagens fellesrådsansatte og menighetsprestene:

04. Hva er fordeler og muligheter med å etablere felles kirkelig organ på et justert prostinivå der dette prostifellesrådet skal være arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt? [Fritekst]
05. Hva er ulemper og risikoer med å etablere felles kirkelig organ på prostinivå der dette prostifellesrådet skal være arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt? [Fritekst]
06. Hvilke tiltak kan iverksettes for å redusere eventuelle uheldige konsekvenser ved å etablere kommuneoverskridende prostifellesråd? [Fritekst]
07. Andre innspill eller synspunkter på det å etablere prostifellesråd som felles arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt i kirken, og til erstatning for dagens kirkelige fellesråd? [Fritekst]

Utvalgets medlemmer har lagt vekt på ulike hensyn ved anbefaling av modell for arbeidsgiverorganisering på prostinivå, og utvalget er derfor delt i sin anbefaling. Momenter som har vært vektlagt er blant annet hvor gjennomførbar modellen er, om den er egnet til å nå målet om at kirken skal «henge godt sammen lokalt, regionalt og nasjonalt», om den øker muligheten for strategisk ledelse av kirkens virksomhet lokalt og om den kan bidra til at målet om at Den norske kirke skal være en attraktiv arbeidsplass med god ledelse. Sett hen til disse momentene og deres erfaringer:

08. Hvilken modell for arbeidsgiverorganisering er å anbefale?
[Modell 1 / Modell 2 / Modell 3] Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på (se rapportens avsnitt 2.3 og kapittel 9) i fritekst]
09. Har høringsinstansen synspunkter på hvordan tilsettinger bør foregå? [Fritekst]
10. I dagens modell er det to arbeidsgiverlinjer og Kirkemøtet har vedtatt mål om en felles arbeidsgiverlinje. Kirkerådet ønsker å høre følgende:
 - A. Finnes det en bedre modell for å nå målet om én arbeidsgiverlinje enn modellene som er presentert i denne høringen? [Ja / Nei / Hvis ja, begrunn svaret]
 - B. Ønsker dere å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om én arbeidsgiverlinje? [Ja / Nei / Hvis ja, begrunn svaret]

2. Daglig ledelse i prostifellesrådet

11. Utvalget har lagt vekt på ulike hensyn ved anbefaling av modell for daglig ledelse. Momenter som har vært vektlagt er bl.a. om modellen gir økt mulighet for strategisk ledelse av kirkens virksomhet lokalt og om modellen bidrar til målet om å være en attraktiv arbeidsplass med god ledelse. Sett hen til disse momentene og deres

erfaringer: Hvilken modell for daglig ledelse er i sum å foretrekke? [Modell 1 / Modell 2 / Modell 3] [Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på (se rapportens avsnitt 2.3 og kapittel 9) [Fritekst]]

12. Finnes det andre og bedre modeller for daglig ledelse som er å foretrekke? [Forklar hvilke(n) og hvordan foreslått modell på en bedre måte svarer ut målene for arbeidet [Fritekst]]
13. Hvilke nasjonale krav til kvalifikasjoner bør stilles til den daglige lederen? [Alternativ 1: Det er tilstrekkelig at daglig leder er medlem og har et engasjement for kirkens budskap / Alternativ 2: Det må stilles nasjonale krav i tillegg til de som er oppstilt i alternativ 1. [Spesifiser i fritekst]. / Har de andre synspunkter på nasjonale krav [Fritekst]]
14. Müller-Nilssen-utvalget har benyttet begrepene «kirkeverge» og «prost», men poengtert at disse kan få nytt innhold og nye titler. Gitt at innholdet vil bli noe endret, bør disse titlene videreføres i ny organisering, eller bør de endres? [Titlene bør ikke endres / Titlene bør endres / begrunn og spesifiser eventuelt forslag]

Del 2. Oppgaver og ansvar på de ulike nivåene

3. Biskopens rolle

15. Gitt at arbeidsgiveroppgavene blir samlet i prostifellesrådet, hva bør gjøres for å styrke biskopenes tilsynsansvar overfor sokn, ansatte og råd? [Fritekst]

Alt etter hva slags arbeidsgivermodell som velges, hva slags virkemidler bør biskopen ha for å ivareta sin leder- og tilsynsrolle? [Fritekst]

16. Gitt at arbeidsgivermodell 2 velges der de som arbeider lokalt blir ansatt i RDNK, bør biskopen ha et selvstendig arbeidsgiveransvar, eller bør biskopens tilsynsrolle frikobles fra arbeidsgiveransvaret? [Biskopen bør ha et selvstendig arbeidsgiveransvar / Biskopens tilsynsrolle bør frikobles fra biskopens selvstendige arbeidsgiveransvar / Begrunnelse i fritekst]
17. Hva slags oppgaver mener høringsinstansen det er viktig at biskopen ivaretar? [Fritekst]
18. Er høringsinstansen enig eller uenig i følgende tiltak? [Helt uenig/litt uenig/verken eller/litt enig/Helt enig. Begrunn [Fritekst]]
 - I. Det må etableres en tydelig forbindelse mellom biskopen, prosten og den øvrige ledelsen i prostiet som legger til rette for samarbeid og samhandling innen bispedømmet, gjennom faste møtepunkt gjennom året.
 - II. Biskopen må sikres en faglig kompetent stab.
 - III. Biskopen må sikres en rolle i tilsettingssaker. [Hvis enig, spesifiser hvordan?]
 - IV. Biskopen må kunne innkalle alle kirkelige medarbeidere til fagsamlinger og kompetansehevede tiltak.
 - V. Det bør være korte prostivisitasjoner for å sikre biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsynsansvar på en god måte.

4. Bispedømmerådenes oppgaver

19. Hva bør være de sentrale oppgavene for bispedømmerådet? [Fritekst]

5. Oppgaver og ansvar for nytt folkevalgt organ – prostifellesrådet

20. Bør prostifellesrådet ha en formålsbestemmelse som foreslått? [Ja / Nei. Hvis nei, spesifiser hva som ønskes endret]
21. Müller-Nilssen-utvalget har brukt «prostifellesråd» som navn på nytt folkevalgt organ. Er dette et godt navn, eller er det andre forslag? [Ja / Nei, spesifiser / Ingen formening]

6. Oppgaver og ansvar for menighetsrådet

22. Bør menighetsrådet få et ansvar for gjennomføring av gudstjenester og kirkelige handlinger, dvs. det ansvaret som ikke er begrenset av biskopens forordning, Kirkemøtets liturgiske bestemmelser og prestenes selvstendighet gitt av ordinasjonen? [Ja / Nei / Begrunn i fritekst]
23. Bør menighetsrådets rolle i tilsettinger av de som arbeider i soknet tydeliggjøres og nedfelles i kirkeordningene eller i annet kirkelig regelverk? [Ja. Hvis ja, spesifiser hva og hvorfor. Nei. Hvis nei, spesifisere hvorfor].
24. Er det oppgaver i dag som gjøres av fellesrådet som heller bør ligge til menighetsrådet? Og motsatt: Oppgaver som i dag ligger til menighetsrådene som bør ligge hos prostifellesrådet? [Spesifiser i stikkordsform]

7. Prostimøte

25. Er det tjenlig å opprette et årlig prostimøte?
[Ja, som et rådgivende organ for prostifellesrådet innenfor bl.a. strategi og satsninger i prostiet / Ja, som et organ med formell myndighet som vedtar rammebudsjett, godkjenner årsmelding og regnskap / Nei. Hvis nei, mulig å spesifisere hvorfor.]

Del 3. Kirkelig demokrati, valg og sammensetning

Trossamfunnslovens kapittel 3 har som formål å legge til rette for at Den norske kirke forblir en landsdekkende og demokratisk evangelisk-luthersk folkekirke. Dette er i overenstemmelse med Den norske kirkes selvsforståelse, slik den er uttrykt av Kirkemøtet. Ethvert medlem i Den norske kirke som fyller 15 år innen utgangen av valgåret, har stemmerett ved kirkelige valg. I denne delen er spørsmål knyttet til kirkelig demokrati, valgordninger og kirkelige organers sammensetning samlet.

8. Menighetsrådet og prostifellesrådet

26. Utvalget har vurdert hvordan prostifellesrådet bør velges, og foreslår at prostifellesrådet velges av menighetsrådene. Er høringsinstansen enig i dette? [Enig. Begrunn / Uenig. Begrunn / Andre forslag [Fritekst]]
27. Utvalget foreslår én representant fra hvert menighetsråd i prostifellesrådet. Enig? [Enig / Uenig. Hvis uenig, spesifiser endring]
28. Bør det være kommunal representasjon i prostifellesrådet?
[Ja, med full stemmerett / Ja, med møte- og talerett / Nei / Eventuell fritekstkommentar]

29. Har høringsinstansen andre synspunkter på menighetsrådets og prostifellesrådets sammensetning? [Fritekst]

9. Bispedømmerådet

30. Hvilken sammensetning av bispedømmerådet bør velges?
[Alternativ 1: Kirkemøtemedlemmer valgt fra bispedømmet (som i dag) / Alternativ 2: Et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd / Alternativ 3: Kirkemøtemedlemmene valgt fra bispedømmet og et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd (utvalgets anbefaling)]

10. Kirkemøtet

31. Bør antall Kirkemøte-medlemmer fra hvert bispedømme fastsettes (vektes) i forhold til medlemstall i bispedømmet? [Ja / Nei / Begrunnelse i fritekst]
32. Bør ordningen med valg av prest til Kirkemøtet avvikles? [Ja / Nei / Begrunnelse i fritekst]
33. Bør ordningen med valg av lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles? [Ja / Nei / Begrunnelse i fritekst]
34. Hvis ordningen med valg av prest og/eller lek kirkelig tilsatt avvikles, i hvilken grad bør prester og leke kirkelig tilsatte være valgbar til Kirkemøtet? [De bør være valgbar som folkevalgte, med unntak av ansatte på bispedømmekontorene og i Kirkerådets sekretariat / De bør ikke være valgbar / Annet, spesifiser].
35. Andre merknader til Kirkemøtets sammensetning? [Fritekst]

11. Kirkerådet

36. Hvordan bør Kirkerådet velges hvis det er flere lister i Kirkemøtet?
[Flertallsvalg / Forholdsvalg (listevalg) / Avtalevalg / Avtalevalg hvis gruppene blir enige. Hvis ikke: forholdsvalg / En annen ordning. Forklar i fritekst].
37. Hvordan bør Kirkerådet sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles?
[1. Av leder, 15 andre folkevalgte medlemmer og preses i Bispemøtet (utvalgets forslag) / 2. Av leder, elleve andre folkevalgte medlemmer og preses i Bispemøtet / 3. På annet hvis; spesifiser]
38. Hvordan bør Kirkerådet sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt ikke avvikles?
[1. Av leder, elleve folkevalgte medlemmer, fire prester, en lek kirkelig tilsatt og preses i Bispemøtet (som i dag) / 2. Av leder, elleve folkevalgte medlemmer, en prest, en lek kirkelig tilsatt og preses i Bispemøtet / 3. På annet hvis; spesifiser]
39. Hvilket alternativ for krav til balanse mellom kvinner og menn i Kirkerådet bør anvendes?
[Krav om minst 40 prosent kvinner og menn i Kirkerådet etter valgoppgjøret / Krav om minst 40 prosent kvinner og menn på valglisten]

Del 4. Relasjon til kommunene og ny prostiinndeling

12. Om relasjon til kommunene

Dersom Kirkemøtet beslutter en ordning med prostifellesråd;

40. Hvilke av de tiltakene som er nevnt nedenfor er viktig for å opprettholde og videreutvikle en god relasjon mellom kirke og kommune? [For hvert alternativ: Svar på en skala fra 1-5, der 5 er veldig viktig, mens 1 er helt uviktig]
- Videreføre en én til én-relasjon mellom kommune og prostifellesrådet i forbindelse med budsjettprosesser og annet samarbeid mellom kirke og kommune, slik det i dag er det mellom kommunene og fellesrådet.
 - Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode.
 - Styrke kirkens rolle som samskappingsaktør for kommunene, ved å skape nye tilbud sammen og samarbeide om eksisterende prosjekt.
 - Annet; spesifiser i fritekst

13. En ny prostistruktur

41. I hvilken grad mener dere utvalget har pekt på de relevante hensynene som det bør legges vekt på ved fastsetting av nye prostigrenser. Svar på en skala fra 1-5 der 5 er veldig relevant, mens 1 er veldig irrelevant. Er det eventuelt andre hensyn som bør vektlegges? [Fritekst]
42. I hvilken grad oppleves dagens prostigrenser som hensiktsmessige for etablering av prostifellesråd? [Svært hensiktsmessig / Nokså hensiktsmessig / Verken eller / Nokså lite hensiktsmessig / Svært lite hensiktsmessig].
43. Andre synspunkter på prostistrukturen, for eksempel hva som er en egnet størrelse på et nytt arbeidsgiverorgan? [Fritekst]

14. Samisk kirkeliv

44. Bør det velges en egen samisk representant i prostifellesrådet i de prostiene som har minst ett sokn som ligger i forvaltningsområdet for samisk språk? [Ja / Nei / Begrunnelse]
45. Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering på lokalt nivå? [Fritekst]
46. Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering med folkevalgt organ på prostinivå? [Fritekst]
47. Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i en ny kirkelig organisering på nasjonalt nivå? [Fritekst]

15. Andre innspill eller synspunkter

48. Dersom dere har andre innspill eller synspunkter til rapporten eller saken om kirkelig organisering kan de skrives her [Fritekst]

Økonomi saker



Budsjettnotat Modum kirkelige fellesråd 2022 med investeringer

Modum kirkelige fellesråd har de siste årene fått økt tilskuddet fra kommunen tilsvarende lønnsøkning, i henhold til vedtak i kommunestyret. For andre poster har tilskuddet stått fast og noen år blitt redusert.

Tall for Modum kirkelige fellesråd

Under følger et foreløpig rammetall for 2022. Saken om rammebudsjett for 2022 behandles i fellesrådets møte 14.09.2020, og dette er kirkevergens fremlegg i saken.

Her er det, som på lik linje som for kommunen, ikke lagt inn noen form for generell prisstigning og dermed i realiteten kutt i kostnader for å dekke opp for prisstigning, ingen økning i stillinger, men med videreføringer av de kutt som er gjennomført, strømsparingstiltak og andre sparetiltak.

DRIFT	
6.920.000,-	Bevilgning drift 2020 inkl. lønnsoppgjøret og reduksjon i rammen på 115.000,-
6.764.000,-	Ramme 2021
7.114.000,-	Ramme 2021 i kommunes budsjett, inkl stipulert kostnad lønnsoppgjør. Kalkulert verdi av regnskapsføring kommer i tillegg.
<i>Beregnes</i>	Virkning av lønnsoppgjøret 2021, endelige tall. Lønnsoppgjøret er ferdig forhandlet men ikke godkjent av partene (frist 30.09.2021), og har en ramme på 2,8%. Utbetales på oktober eller november lønnen. Blir ikke lokale forhandlinger i 2021 men i 2022. Her vil og tallene for pensjon legges inn. Tall legges inn her når beregningen er foretatt. Justeres mot rammen i kommunens budsjettvedtak.
300.000,-	Fellessrådet fikk kutt i rammen 2. halvår 2021. Det ble foretatt innsparinger for å dekke dette, deri en vakanse i en stilling. Nå når vi nærmer oss vanlig drift etter pandemiåret, er det behov for at vakansen avsluttes. For 2021 har det vært økte utgifter og tapte inntekter på utleie i forbindelse med pandemien. Noe er dekket inn i 2021, men vi må påregne et etterslep som må dekkes inn i 2022.
7.414.000,-	Ramme til drift 2022. Pluss justering i forhold til lønnsoppgjøret/pensjon.
Annet	
390.000,-	Regnskapsføring Kalkulerte kommunale utgifter. 380.000,- i 2021 for regnskapsføring. Lagt inn en prisøkning på i underkant av 3% etter avtale med økonomisjefen.
<i>Ikke klart</i>	Lønn og pensjon Dekkes gjennom lønnsreserven i Modum kommune som for 2021. Dette gjelder all økning som følge av lønnsoppgjøret, både sentrale og lokale forhandlinger samt økning i pensjonskostnader.

INVESTERING Nykirke kirke

Opprinnelig ønsket vi å male Nykirke kirke i 2021. Siden dette er en såkalt «listeført kirke» er det krav til hvordan arbeidet kan utføres. Det har vært utført en grundig tilstandsanalyse våren 2021. Jobben med kirken har vist seg større og mer komplisert enn først antatt. I forhold til finansiering har vi dermed arbeidet med å skaffe ekstern delfinansiering av prosjektet først. Planen er at jobben legges ut på anbud nå i høst med kontraktinngåelse etter budsjettvedtak i kommunen.

2.300.000,-	Stipulert entreprisekostnad
400.000,-	Vedlikeholdsmidler, fellestrådets ramme
900.000,-	Søkt og innvilget støtte, KA/Riksantikvaren
1.000.000,-	Ramme, kommunen, 2022

INVESTERING Allerede inne i økonomiplanen til kommunen**500.000,- per år**

6 kirker: Åmot, Nykirke, Vestre Spone, Snarum, Rud og Gulsrud. Kirkene i Modum har tradisjonelt sett vært tatt godt vare på, og dette er det viktig å videreføre og i perioder hvor det er store investeringsbehov på enkelte kirker. Blant annet må fire av kirkene, hvor arbeidet har vært utsatt, nå i løpet av en fireårs periode males og behandles for utvendige skader.

1.500.000,-	Heggen kirke: Arbeidet med rehabiliteringen av Heggen, jfr kommunestyrevedtak 11. desember 2020.
--------------------	---

Åmot, 10.09.2021

Nina Brokhaug Røvang

Kirkeverge, Modum sokn

Kommunens økonomiske ansvar i henhold til ny**Lov om tros- og livssynssamfunn (trossamfunnsloven)****§ 14. Finansiering av Den norske kirke**

Staten gir tilskudd til prestatjenesten og kirkens virksomhet nasjonalt og regionalt. Staten kan også gi tilskudd til andre kirkelige formål.

Kommunen gir tilskudd til kirkens virksomhet lokalt, herunder tilskudd til bygging, vedlikehold og drift av kirkebygg. Tilskuddet skal sikre at kirkebyggene holdes i forsvarlig stand, slik at de kan benyttes til gudstjenester og kirkelige handlinger. Tilskuddet skal også sikre at soknet har tilfredsstillende bemanning ved gudstjenester og kirkelige handlinger, herunder kirketjener, klokker og organist/kantor ved hver kirke, og tilstrekkelig administrativ hjelp. Kommunens tilskudd gis etter budsjettforslag fra soknet. I budsjettforslaget skal også tilskudd til kirkelig undervisning, diakoni og kirkemusikk inngå.

Etter avtale med soknet kan kommunen yte tjenester i stedet for å gi tilskudd etter andre ledd.

Kommunen kan ta opp lån for å finansiere investeringer i kirkebygg og tilhørende varige driftsmidler.

Bestemmelsene i § 6 gjelder tilsvarende for Den norske kirke.

Regnskapsloven gjelder for regnskapet til rettssubjektet Den norske kirke og for regnskapet til soknet, med mindre departementet har fastsatt annet i forskrift.

Et sokn kan ikke tas under konkursbehandling eller begjære åpning av gjeldsforhandlinger etter konkursloven.

Kommentarer til regnskap

Regnskapsrapporten som Excel ark med detaljer er utsendt i mail. For å se detaljene, går dere inn på den enkelte fanen der og trykker på + og – i det grå feltet i venstre marg.

I differanse kolonnen er tall som er å merke seg som bedre enn budsjett markert med **grønt**. Motsatt med **rødt**.

041000 Kirkelig administrasjon (fellesrådet)

- Er fortsatt merutgifter i forhold til håndtering av pandemien.
- Lavere lønnskostnader i første halvår, noe vakanse og virkningen av lønnsoppgjøret som gjelder fra og med mai er ikke lagt inn enda. Kan tidligst gjøres fra og med oktober lønnen i påvente av godkjenning fra alle parter.
- Server og driftsavtale: har hatt en gjennomgang av avtalen og redusert på antall timer.
- Alt det ordinære driftstilskuddet for 2021 er overført, minus det for lønnsoppgjøret.
- Totalt et mindreforbruk per juli for kirkelig administrasjon i forhold til budsjett.

042000 Kirker (fellesrådet)

- Er økte kostnader på ekstra personell og forbruksmateriell i forhold til pandemien.
- Merforbruk på lønn, men henger i hovedsak sammen med permisjoner/vikarer hvor det ikke er kommet utbetalinger i sykepenger enda. Følges ekstra med på de neste månedene.
- Alt det ordinære driftstilskuddet for 2021 er overført, minus det for lønnsoppgjøret.
- Leieinntektene for Åmot kirke er betydelig lavere enn budsjettet som følge av at vi ikke har kunnet leie ut eksternt denne våren.
- Totalt et merforbruk per juli for kirker i forhold til budsjett.

Samlet, med et mindreforbruk på **127.061,-** på kirkelig administrasjon og et merforbruk på kirker på **121.823,-** ligger vi på budsjett per juli for fellesrådet. Men, det er fortsatt viktig å følge med på lønn, elektrisitet (heldigvis har vi fast pris) og andre store utgiftsposter utover høsten. Inntektene må og følges opp og med på.

044000 Menighetsrådet og 044500 TOL

- En god del lavere enn budsjettet på offer til andre.
- Det er kommet 60.000,- i tilskudd fra Den norske kirke i forhold til koronapandemien. Det er foreløpig ført på menighetsrådet, men tilskuddsbrevet må gjennomgås i forhold til hva det er beregnet å dekke.
- Det har ikke vært noen minnesamvær eller drift på kirketorget så langt i år.
- Menighetsrådet og TOL har så langt et positivt resultat. Men, da er for eksempel inntektene og ikke utgiftene for turne for Heggen gospel ført enda. OG, budsjettet er ikke justert i forhold til at de aller fleste aktivitetene ikke var i gang denne våren.

10.09.2021, Nina Brokhaug Røvang, kirkeverge