

**DEN NORSKE KIRKE**

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

Møteinnkalling

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

Møtedato: 08.06.2022 kl. 12:00- 21:00

Møtested: Kirkestua ved Randaberg kirke

Arkivsak: 19/04931

Eventuelt forfall må meldes snarest.

Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed fra møtesekretær.

SAKSLISTE

Godkjenning av innkalling og saksliste

Saksliste Stavanger bispedømmeråd 2020-2023
08.06.2022

26/22

Forslag til vedtak:

Innkalling og saksliste godkjennes.

Sakene 27/22 og 28/22 behandles for lukkede dører.

Tilsettingssaker

27/22

Tilsetting av sokneprest i Dalane prosti med Egersund sokn som tjenestested

28/22

Tilsetting av kapellan i Sandnes prosti med Bogafjell sokn som tjenestested

Saker til behandling

29/22

Utlysning av prosjektmidler for 2023

30/22

Oppdatering og samtale om jubileet 2025

31/22

Fellesskapssangen i kirken

32/22

Samtale mellom bispedømmerådet og fellesrådslederne i Stavanger bispedømme

33/22

Reisepolicy for Stavanger bispedømme

Orienteringssaker

34/22

Stiftsdirektørens rapport juni 2022

35/22

Årsrapport for Den norske kirke 2021

Liv Heidrun Skaar Heskestad

Leder

Dette punktet på sakslisten er unntatt offentlighet.

Dette punktet på sakslisten er unntatt offentlighet.



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Geir Skårland	131	22/02346-1	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
29/22	Stavanger bispedømmeråd 2020-2023	08.06.2022

Utlysning av prosjektmidler for 2023

Saksorientering

Stavanger bispedømmeråd har igjen mulighet til å lyse ut prosjektmidler for kirkelige formål til menigheter og organisasjoner.

Disse midlene kommer fra tre kilder

- Opplysningsvesenets fond.
- Ubrukte midler fra tilskudd til trosopplæring
- Ubrukte midler fra tilskudd til diakoni, kirkemusikk og kirkelig undervisning.

De ubrukte midlene oppstår når det er vakanse i stillinger som får lønnstilskudd. Menighetene har da mulighet til å hente inn vikarer for de ledige midlene, men når dette ikke skjer har bispedømmerådet tradisjon for å lyse ut de ubrukte midlene som prosjektmidler.

I stedet for at det blir værende uforholdsmessig mye ubrukte midler i et enkelt fellesråd, bidrar dette til at tiltak det ellers vil være vanskelig for ulike sokn å realisere kan bli gjennomført. Det bidrar også til innovasjon, fagutvikling og strategisk satsing.

Det har vært stor etterspørsel etter prosjektmidler de siste årene. De tildelte midlene har bidratt til mange viktige og vellykkede prosjekter.

I 2020 kom det inn 147 søknader om støtte til prosjekter, på til sammen over ni millioner kroner. Bispedømmerådet delte ut rundt 2,5 millioner i støtte.

Det nøyaktige beløpet som er tilgjengelig for prosjekter i 2023 blir klart når alle fellesråd har levert inn regnskapsrapporter.

Bispedømmerådet kan likevel snarlig lyse ut midler, så kan nivået på tildelingene fastsettes når søknadene er kommet inn og mengden midler til utdeling er klart.

Rammer fra tildelingsbrevet

Tilskuddsmidler skal brukes til det formålet de er tildelt til. Det betyr at restmidler fra tilskudd bør utlyses til prosjekter innen «trosopplæring, diakoni, kirkelig undervisning og kirkemusikk, med videre». «Med videre» signaliserer at formålene ikke bør tolkes for stramt.

Tildelingen til trosopplæring er øremerket. Derfor reserveres restmidler fra trosopplæring til trosopplæringsprosjekter.

Ellers er det bispedømmerrådet som bestemmer fordelingen mellom diakoni, kirkelig undervisning og kirkemusikk. Selv om den faste tildelingen fra bispedømmerrådet til fellesrådene går spesifikt til diakon- eller kateketstillinger, er det hensiktsmessig å ikke ha skarpe skiller mellom de ulike satsingsområdene i tildelingen av prosjektmidler. Valget mellom ulike prosjekter kan styres av hvilke satsingsområder bispedømmerrådet har valgt å prioritere.

Tilskuddet bispedømmerrådet får via Kirkerådet fra Opplysningsvesenets fond (OVF) skal gå til kirkelig aktivitet. Her er altså rammene vide.

Bispedømmerrådet har tradisjon for å tenke strategisk om tildelingen av midler. Aktuelle satsingsområder og behov er derfor relevante for utlysningen.

Satsingsområder

Kirkerådet definerer hvert år nasjonale satsingsområder, som bispedømmerrådene er forpliktet på. I tillegg har Kirkerådet fokusområder som først og fremst er til internt bruk i Kirkerådet. Disse sender likevel signaler om hva man på nasjonalt nivå mener det er viktig å prioritere.

I 2022 har Kirkerådet fellesskap for barn og unge og diakoni som satsingsområder. Kunst og kultur, digital kirke, kirkelig gravferd, kirke i det flerkulturelle Norge og rekruttering er fokusområder.

Kirkemøtet har også vedtatt strategi for 2022-2029. Stavanger bispedømmerråd vil også bruke denne som grunnlag for sitt arbeid.

I tråd med strategien skal Kirken åpne rom for tro, være der livet leves og være mer for flere. Den skal forkynne evangeliet, styrkes som kulturarena, skape gode møteplasser, fremme verdier, virkeliggjøre bærekraftsmål, motvirke utenforskap, utforske nye måter å være kirke på, samhandle med organisasjonslivet og skape en mangfoldig, rekrutterende og inkluderende frivillighetsarena.

Alle disse områdene kan være relevante for prosjekter i menigheter og organisasjoner. Utlysningen bør peke på strategien som en relevant faktor i vurderingen av hvilke prosjekter som skal prioriteres.

I år foreslås det derfor å peke spesielt på

- Prosjekter som styrker kirkens tilbud om fellesskap for barn og unge
- Diakonale prosjekter og tiltak rettet inn mot bærekraftsmålene
- Kirkelig kulturvirksomhet
- Digitalt kirkelig nærvær
- Tiltak rettet mot det flerkulturelle Norge
- Tiltak som styrker rekrutteringen til kirkelig tjeneste
- Tiltak som prøver ut nye måter å være kirke på, spesielt for unge voksne.

Det er større behov for aktivitet som kirke på nett og i sosiale medier enn for å ruste opp den digitale utstyrsparken i menighetene videre. Her bør de eventuelle søknadene som å nå nye grupper på nye måter prioriteres.

Innen trosopplæring pleier disse områdene prioriteres:

- Tilrettelegging for personer med særskilte behov, for å motivere til økt deltakelse i lokale trosopplæringstiltak.
- Kompetansehevende tiltak som f.eks., kurs, konferanser, fagsamlinger, studiereiser, prostisamlinger eller støtte til etterutdanning for ansatte i reformen.
- Tiltak som stimulerer til økt dåps- og konfirmantoppslutning.

I år er det et spesielt høyt beløp tilgjengelig på trosopplæring, på grunn av at tildelingen har vokst mer enn det grunnleggende tilskuddet til menighetene. Administrasjonen vil komme med et forslag til hvordan dette skal fordeles permanent.

Midlene for i år vil likevel inngå i prosjektmidlene. Administrasjonen foreslår å bruke størstedelen til utlysning av prosjektmidler, men vil også løse et annet behov med bruk av disse midlene. Et fellesråd i bispedømmet leverte en regnskapsrapport for 2020 som gav et stort nedtrekk i tildelingen for 2021. Denne rapporten inneholdt en feil. I etterkant har administrasjonen fått opplysninger som sammen med at det er midler tilgjengelig gjør det mulig å korrigere dette.

«Portaler til tro» er et viktig prosjekt innen kirkelig undervisning. Administrasjonen foreslår også å bruke en liten del av prosjektmidlene til å dekke førsteutgaven av brosjyren, som skal deles ut til alle menighetsråd og ansatte.

Mulige søkere og type støtte

Bispedømmet har lang tradisjon for å la utlysningen være åpen for organisasjoner som har kirkelige formål. Dette foreslås videreført.

Siden dette er prosjektstøtte, har det ikke vært vanlig å dekke lønnsutgifter. Midlene egner seg ikke som grunnlag for stillinger. Det har vært åpnet for å kjøpe tjenester og gi honorarer innen rammen av et prosjekt.

Disse rammene foreslås også videreført.

Vurdering av søknader

I vurderingen av søknadene vil det være naturlig å prioritere søknader innen de satsingsområdene som er nevnt i utlysningen.

I tillegg må kvaliteten på prosjektene vurderes, i følgende dimensjoner:

- Er prosjektet godt faglig fundert?
- Er det realistisk?
- Hvor bredt vil prosjektet nå ut?
- Hvor dype eller langvarige virkninger vil det få?
- Hvor stor del av søknadsbeløpet er det naturlig at bispedømmerådet dekker?

Når søknadene kommer inn, vil rådgiverne i administrasjonen vurdere prosjekter på sine fagområder og foreslå støttebeløp. Ledelsen kvalitetssikrer vurderingene og ser på helheten, før bispedømmerådet vedtar den endelige fordelingen.

Administrasjonen sikter mot å lyse ut midlene før sommeren, med søknadsfrist 30. september og vedtak om fordeling senest i bispedømmerådets møte 15. november.

Forslag til vedtak

Stavanger bispedømmeråd vil lyse ut prosjektmidler til menigheter og organisasjoner, basert på OVF-midler, restmidler fra tilskudd til trosopplæring og til diakoni, kirkelig undervisning og kirkemusikk. Utlysningen skjer i tråd med saksframlegget, med de endringene som eventuelt kom fram i møtet.



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Ragnhild Halle	631	22/02405-1	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
30/22	Stavanger bispedømmeråd 2020-2023	08.06.2022

Oppdatering og samtale om jubileet 2025

Saksorientering

1. Bakgrunn

I 2025 feirer Stavanger bispedømme, Stavanger domkirke og Stavanger by 900 år. Jubileet har vært sak i Bispedømmerådet tidligere, med noe ulikt fokus. (Sak 14/19, 06/20 og 03/21).

For kirken er et jubileum av denne størrelsen en unik strategisk mulighet til å feire folkekirkens betydning gjennom århundrene. Jubileumsfeiringen skal bidra til å vise en kirke som tror, bryr seg, åpner, deler og inviterer. Det gir mulighet til å gjenoppdage Domkirken og dens betydning som en åpen kirke med Jesus Kristus i sentrum og til å invitere mange inn til kirkene i bispedømmet. Barn og unge er en særskilt målgruppe for jubileumsfeiringen.

Stavanger bispedømmeråd, Stavanger kirkelige fellesråd og Domkirken og St. Petri menighetsråd vil samarbeide om jubileumsfeiringen og legge til rette for en overordnet planlegging og gjennomføring av jubileet. De tre kirkelige aktørene har inngått en samarbeidsavtale om organisering og samarbeid for kirkens rolle i og feiring av jubileet i 2025. Avtalen gjør også at kirken kan framstå som én aktør i samarbeidet med Stavanger kommune om jubileet i 2025. (Jfr. sak 06/20 og 03/21)

Stavanger bispedømme, Stavanger fellesråd og Domkirken og St. Petri menighet har en felles hovedkomite for jubileet. Denne består av representanter fra bispedømmet, menigheten og fellesrådet. Biskopen leder komiteen. Sokneprest i Domkirken og St. Petri, Øivind Holtedahl, er i 2021/2022 tilsatt som prosjektleder i 25 % for kirkens feiring. Lønnsmidler dekkes av Stavanger bispedømmeråd, som også har satt av midler til arbeidet med jubileet i sine budsjetter.

I tillegg har bispedømmet også nedsatt en jubileumskomite. Denne ble opprettet i 2019. (Jfr. sak 14/19). Denne komiteen ledes i dag av soknepresten i Bryne, Stein Ødegård.

Det valgte bispedømmerådets rolle er å være en av hovedaktørene i prosjektet fra kirkens side. Sammen har biskop og bispedømmeråd fire representanter i hovedkomiteen. I tillegg til biskopen er dette prost Tomas Mjelde Røsbak, nestleder i bispedømmerådet Thor Magne Seland og kulturrådgiver Ragnhild Halle.

Kirken ved biskopen har også inngått en samarbeidsavtale med Stavanger kommune om samarbeid og felles feiring av jubileet. Ragnhild Halle og Øivind Holtedahl representerer kirken i kommunens jubileumskomite, der det sitter representanter fra blant annet universitetet, museene, Den norske turistforening, Sølverberget kulturhus, m.fl.

2. Diakoni som fokus for jubileet

Hovedfokuset i planleggingen er å bruke muligheten et stort jubileum gir til å gjøre kirkens store betydning gjennom 900 år synlig, i dag og fremover. Komiteen drøfter spørsmål som:

- Hvordan ønsker vi som kirke å fremstå?
- Hvilken rolle ønsker vi at kirken skal ha i befolkningens bevissthet?
- Hva ønsker vi at folk skal oppleve fra kirken i jubileumsåret?
- Hva ønsker vi befolkningen skal sitte igjen med av opplevelser og inntrykk av kirken etter jubileumsåret?
- Hvordan kan vi skape engasjement og ønske om å være med i menigheter og lokalmiljø i hele bispedømmet?

Kirkens hovedkomite har blant annet jobbet med hva som skal være hovedbudskapet i jubileet og med hva slags hovedinntrykk folk i Stavanger og Rogaland skal sitte igjen med, når feiringen i 2025 er ferdig.

Hovedkomiteen har valgt å gjøre *diakoni/ kirkens omsorgsarbeid til hovedtema* for kirkens jubileumsfeiring i 2025. Diakoni, kirkens omsorgsarbeid, er en utfordring som har vært aktuell fra kirkens begynnelse til i dag. Diakoni knytter sammen kirkens historie. Den er en del av kirkens vesen og alle døptes kall. «Den viktigste gudstjenesten er kristen kjærlighet» -sier Martin Luther.

Diakoni er valgt fordi:

- 1) *Diakoni er en del av det å være kirke: et kjennetegn ved kirkens vesen – historisk og i dag.*
- 2) *Diakoni handler om kirkens troverdighet: diakoni er sammen med kirkebygg det som kirkens medlemmer anser som mest betydningsfullt. Å løfte frem diakoni handler om å vise at kirken oppfyller sitt samfunnsoppdrag.*
- 3) *Diakoni er fornyende: å fokusere på diakoni er strategisk. Diakoni har vært fornyende for kirken tidligere og vi tror det kan være fornyende for kirken også i dag.*

Valg av ett hovedtema/hovedprosjekt for jubileet fremfor flere likestilte temaer/prosjekter gjør det lettere å ha ett budskap og en tydeligere og mer enhetlig kommunikasjon. Dette styrker muligheten for å nå igjennom med budskapet.

Diakoniprojektet skal:

- 1) *Gjøre folk i Rogaland kjent med kirkens diakonale engasjement i historie og nåtid og vise kirkens bidrag til lokalsamfunnet*
- 2) *Løfte frem at alle mennesker/døpte er kalt til diakoni og til å vise omsorg for vår neste.*
- 3) *Inspirere menighetene til å være kirke i og for verden: fortsette og fornye sitt diakonale engasjement lokalt og globalt.*

Diakoni-prosjektet vil ut fra dette i større grad bli et kommunikasjonsprosjekt enn et arrangement.

Det ble i mars 2022 opprettet en arbeidsgruppe som innen utgangen av 2022 skal legge frem for hovedkomiteen en prosjektbeskrivelse for diakoniprojektet i 2025 og årene frem til dette.

Arbeidsgruppen består av:

- Asbjørn Finnbak, diakonirådgiver, bispedømmekontoret (leder)
- Maggie Hatløy, diakon, Kirkens Bymisjon/ Kirken i Stavanger
- Tonje Vilberg Bjerkreim, diakon, Gjesdal, Jæren prosti
- Geir Sverre Braut, samfunnsmedisiner/SUS
- Muligens: Et medlem fra hovedkomiteen

Kommunikasjonsrådgiver Tove Marie Sortland og prost Tor Magne Nesvik er konsultative medlemmer og Øivind Holtedahl er sekretær for arbeidsgruppen. Det arbeides nå med å utarbeide en visjon/overskrift som kan være til hjelp i arbeidet med hvordan vi kan jobbe med dette temaet og i kommunikasjonen internt og eksternt.

3. Andre fokusområder

I tillegg til diakoni/kirkens omsorgsarbeid har hovedkomiteen valgt tre underprosjekter/fokusområder:

- 1) *Spesiell oppmerksomhet på barn og unge i jubileet: La barn/ unge i hele bispedømmet få positive møter/opplevelser i Domkirken og i sin lokale kirke.*
- 2) *Skape samtaler og møteplasser i hele bispedømmet for dialog og meningsbrytning rundt tro, identitet, verdier og meningen med livet. Sette tro, identitet og verdier på dagsorden gjennom offentlige samtaler om dette i Stavanger og på ulike steder i bispedømmet.*
- 3) *Jubileumshelger rundt i de ulike prostiene i bispedømmet: Markere jubileet med prostivise festhelger der biskopen deltar og der programmet utformes lokalt.*

4. Muligheter og utfordringer

Det er gledelig at det er etablert et godt samarbeid med Stavanger kommune og arbeidet med jubileumsforberedelsene der. Det er etablert gode relasjoner som gir gode muligheter. Det er et felles ønske at jubileet i 2025 skal fremstå som ett jubileum. Kirken må samtidig arbeide for at det kirkelige jubileet blir synlig innenfor det felles jubileet.

Det må også arbeides med å få hele bispedømmet til å oppleve seg som en del av jubileet. En felles overskrift nå er Stavanger 2025. Hvordan klinger dette utover i

bispedømmet? Feiringen i 1925 rekrutterte fra hele fylket. Hvordan kan vi få til det samme i 2025?

Da hovedkomiteen ble opprettet, fantes det allerede en jubileumskomite for Stavanger bispedømme. Den var etablert våren 2019 etter vedtak i BDR sak 14/19. Dette har skapt noen organisatoriske utfordringer og uklarhet med tanke på mandat og ansvar som det også arbeides med for tiden.

Jubileet har et godt samarbeid med Rogaland historielag. Før jul 2021 skrev de i sitt medlemsblad:

«Stavanger bispedømme 1125 - 2025

Ingen annan institusjon har gjennom tidene til dei grader forma lokalsamfunna våre, som kyrkja. Ho greip inn i det meste, ikkje berre åndeleg, men òg økonomisk, politisk, juridisk, sosial, kommunikasjonsmessig og kulturelt. Ho forma det mentale universet til folk og åtte det meste av eigedommane i fylket med alt det innebar. Kort sagt: Som lokalhistorisk interesserte kjem me ikkje utanom kyrkja!

For å markera 900 års jubileet for bispedømmet, domkyrkje og Stavanger by, har Stavanger bispedømmeråd sett ned ein komité for å førebu jubileet. Sentralt blir det då å kasta lys over kva bispedømmet og kyrkja har hatt å seia for bispedømmet og folket der. Kva fekk det å seia for regionen at Stavanger blei bispeby alt i 1125? Kvar står kyrkja i dag i eit historisk perspektiv?

Kort sagt: Kyrkja og bispedømmet angår eit kvart historielag. Rogaland historielag har difor teke kontakt med jubileumskomiteen og me vil kvar på vår side oppmuntra historielag og sokneråd til å ta kontakt for å drøfta koss ein kan markera jubileet lokalt, til dømes ved felles temakvelder eller sogespel som kan kasta lys over og formidla kyrkja si historiske rolle i bygd og by.

På regionalt nivå har Rogaland historielag og bispedømmets jubileumskomité tankar om eit startsseminar for jubileet en gang i løpet av 2022, eitt for nordfylket og eitt i sørfylket.»

5. Forslag til tiltak

Både Hovedkomiteen og Bispedømmekomiteen arbeider aktivt med tiltaksplan for årene fram mot 2025 – i samarbeid med viktige aktører som Stavanger kommune, VID, Universitetet, Stavanger museum og Rogaland historielag.

Her følger noen av planene og ideene som bispedømmets komite arbeider med, spesielt myntet på lokal gjennomføring i prosti og sokn.

1. Jubileumsstafett 1 i hvert sokn (Fra katedralen til kirkene)

Denne går over to år, hver søndag i 92 sokn. Prosten kommer til hver kirke i sitt prosti, med jubileumshilsen. Det jobbes med å finne et symbol for jubileet, for eksempel et St.Svithun-figur, et steinkors eller et misjonssymbol.

2. Jubileumsstafett 2 i hvert prosti (Fra biskopen til folket).

Jubileumshelger i hvert prosti gjennom 2025. Biskopen deltar. Gudstjeneste og kultursamlinger. Prostene er prosjektledere med programtilbud fra jubileumskomiteene.

3 Jubileumsstafett 3 i bispedømmet (Fra folket til katedralen)

Pilegrimsvandring langs kystpilegrimsleia, til pilegrimsmesse i katedralen.
Pilegrimsmesse i Domkirken søndag før pinse 2025? Tilrettelegging for (pilegrims)besøk med app/brosjyre fra 2024? Komiteen har også en noe løs idé om en stafett av medbrakt materiale fra hvert sokn/forsamling til en rigg på Domkirkeplassen i jubileumshelga pinse 2025, «ei kirke av levende steiner».

4 Jubileumsgudstjenester pinsehelgen 7-8.juni 2025

Jubileumsgudstjeneste i Stavanger domkirke (i hovedsak inviterte gjester og overføring).
Gudstjenester med innslag av jubileum i kirker som har gudstjenestedag på pinsedag.
2.pinsedag: Gudstjenester på lokal Krosshaug eller i middelalderkirker, på samme tid eller som stafett?

5 Samarbeid om lokale temasamlinger

Komiteen vil komme tilbake med en menyliste for prosti og menighetsråd med tips til lokale tiltak og en oppfordring om å velge ut minst et tiltak i tillegg til, eller som en del av prostihelgene. Det oppfordres til kontakt og bredt samarbeid med lokale aktører, som historielag, bibliotek, festivaler og kulturaktører. I løpet av høsten 2022 er det planlagt startseminar mellom bispedømmet og Rogaland historielag for å legge til rette for aktuelle tema, ressurser og samlinger som kan løfte fram lokal kirkehistorie og bidra til samtale om kirkens rolle i dag.

I Stavanger og Domkirken/St Petri jobbes det i tillegg med blant annet:

Forestilling for den kulturelle skolesekken: Det jobbes med å utvikle en forestilling for den kulturelle skolesekken som skal spilles for elever i den ungdomsskolen og den videregående skole i den nyoppussede Domkirken i skoleåret 24/25. Forestillingen tematiserer eksistensielle spørsmål for ungdom og deres liv. Fylkeskommunen skisserer at det er aktuelt å skygge inn ungdom fra hele fylket til en forestilling som dette. Ungdom fra hele fylket vil dermed kunne få et møte med Stavanger domkirke, samtidig som de opplever at spørsmål som er relevante for deres liv tematiseres i kirken.

Samtaleprogram i samarbeid med Sølvberget og UiS: «De store endringene i vår tid». Vi ønsker å etter hvert å knytte til oss andre samarbeidspartnere som f.eks. VID, Kåkånomics, Aftenbladet, Næringsforeningen m.m.

Korprosjekt for barnekor fra hele bispedømmet i samarbeid med Ung kirkesang. Prosjektet vil strekke seg over en helg i mai eller september 2025 og avsluttes med barnegudstjeneste søndag kl 11.00 i Domkirken.

De økonomiske rammene for jubileet vil ha betydning for hva det er mulig å realisere. Her spiller også mulige bidrag fra bispedømmerådet en viktig rolle. Administrasjonen kommer tilbake til slike spørsmål som egne saker eller i forbindelse med budsjettbehandlingen for de kommende årene.

Forslag til vedtak

Bispedømmerådet takker for oppdatering om arbeidet med jubileet 2025 og det arbeidet som er gjort så langt. Rådet ber representantene i de ulike komiteene ta med seg innspill fra samtalen i møtet til det videre arbeidet med jubileet.



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Ragnhild Halle	634	22/02407-1	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Stavanger bispedømmeråd 2020-2023	08.06.2022

Fellesskapssangen i kirken

Saksorientering

Syng lovsang for Herren,

spill på lyre for vår Gud.

Syng Herrens pris, Jerusalem,

Sion, lovsyng din Gud! Salme 147, 7 og 12

Denne saken vil løfte fram fellesskapssangen i kirken som tema og stiller tre spørsmål:

- Hvilken rolle og funksjon har fellesskapssangen i kirken?
- Hvordan står det til med fellesskapssangen i kirken?
- Hva kan vi gjøre for å styrke fellesskapssangen i kirken?

Sang har hatt en sentral plass og viktig funksjon i kirken gjennom hele historien. Bibelens tekster viser at sang har vært en del av gudstjenestefeiringen fra starten. David er kjent for både å skrive og syng salmer. Bibelen forteller at også Moses, Mirjam og Israelfolket sang. I Det nye testamentet leser vi om Jesus og disiplene som sang lovsang. Sang har vært en del av gudstjenestefeiringen. Menneske har sunget lovsanger og klagesanger til Gud.

Menigheten har sunget trosbekjennelse gjennom alle tider. Fremdeles har fellesskapssangen gjennom salmer og liturgi en sentral plass i våre kirkelige handlinger.

Når sangen har en så sentral plass i kirken, tenker vi det henger sammen med sangens betydning for oss mennesker. Fra vi ligger i mors liv er vi omhyllt av puls, rytme, lyder og klang. Når vi blir født og begynner å lage lyd, formes toner og melodier, samtidig som vi prøver å forme ord. Å syng er naturlig for oss, og det er like naturlig som å snakke. Hører vi små barn som leker, kan vi ofte høre at de synger.

Sang i kirken

«Kirken er et sted hvor man synger og spiller for den treenige Gud» står det i innledningen til Plan for kirkemusikk. Ulike musikkinstrumenter har vært med å prege gudstjenestene, men den menneskelige stemmen er kanskje kirkens viktigste instrument. Den liturgiske sangen, i veksel mellom liturg og menighet, og fellesskapssangen, hvor menigheten sammen synger salmer, hymner og åndelige sanger. Repertoaret er stort. Gjennom sangene får vi hjelp til å sette ord på troen, og Bibelens fortellinger blir levendegjort. Vi synger sammen i gudstjenesten, bryllup og gravferd.

Tradisjonen med å synge er sterk i kirken. Men hvordan står det til med fellesskapssangen i kirken?

Stilner sangen?

Samtidig som sang er like naturlig for oss som å snakke når vi er små, synger de fleste mindre og mindre etter hvert som en blir eldre. Filosofen Arne Næss senior ble en gang spurt om hvorfor han startet å klatre. Da skal han ha svart: «Det var ikke jeg som begynte, det var alle andre som sluttet.» Det kan se ut som det samme skjer med sang. Samtidig som vi synger mindre når vi blir eldre ser det også ut til at det synges stadig mindre enn vi gjorde før. Det er en erkjennelse av at det synges mindre i dag enn tidligere som gir grunn til bekymring. Mange slutter helt å synge. Et begrep som brukes er stemmeskam. Det er mange voksne som ikke tør å synge fordi de ikke har kontroll på hvordan stemmen høres ut når de synger.

Det er skrevet mye om hvordan sangens plass i skolen er blitt redusert etter at sang forsvant fra lærerplanene. Mange er bekymret over at det synges mindre og ønsker å gjøre noe for at det skal synges mer. I Norge er det blant annet etablert en samhandlingsplattform som heter «Krafttak for sang». De jobber for å skape sangaktivitet landet rundt. De har tiltak rettet mot barnehager, skoler, kommuner, helse og eldreomsorg. Bakgrunnen er en erkjennelse av at det er mindre fellesskapssang, at færre har steder de kan synge sammen og at det er godt og helsebringende for oss å synge. En av de siste kommunene som er blitt med i syngende kommuner er Sandnes.

Utfordringer for kirken

Det er en utfordring for kirken når det synges mindre. Heldigvis er det fremdeles ganske god sang i gudstjenestene mange steder. Samtidig hører vi om begravelser og bryllup hvor ingen synger med på salmene. Når få eller ingen synger forsvinner en viktig kvalitet ved de kirkelige handlingene.

Når vi synger mindre, blir det vanskeligere å ha et felles repertoar å synge fra. Hvor lærer vi salmene som vi bruker i kirken? Tidligere generasjoner hadde salmer som del av pensum på skolen.

Vi lever i en performativ kultur. Noen opptrer og andre er publikum. Dette skjer også i kirken. Hvordan kan vi motvirke at menigheten opplever seg som publikum og ikke deltaker?

Fellesskapssangen er nettopp med å underbygge at vi er et felleskap som feirer gudstjeneste og når vi synger sammen er det med på å bygge og styrke opplevelsen av fellesskap. Men hva skjer med opplevelsen hvis vi ikke deltar i sangen, enten fordi vi ikke tør å synge eller ikke kan salmen?

Hva gjør vi?

Fellesskapsangen er en sentral og viktig del av det å være kirke. Det bygger og styrker fellesskapet og er viktig del av vårt trosuttrykk og fromhetsliv.

For å bevare den må vi på samme måten som «Krafttak for sang» jobbe bevisst for å ta vare på sangen. Det må skapes en bevissthet rundt utfordringen og det må jobbes fram gode tiltak som kan styrke sangen i kirken.

Vi tenker det må jobbes langsiktig og at vi gjennom dialog med flere må jobbe fram ulike type tiltak.

Muligheter

- Kor har en lang historie og tradisjon i kirken. Vi ser at et godt korarbeid bidrar til å styrke menighetssangen og at korsangere blir dyktige kirkesangere der de går i kirken. De lærer kirkens liturgi og salmer gjennom koret.
- Skape økt bevissthet om bruk av salmer og sanger. *Sang er ikke avkobling, det er tilkobling*, sier Jon-Roar Bjørkvold. Jon-Roar Bjørkvold, musikkviter som blant annet er kjent for boken «Det musiske mennesket». I noen kirkelige sammenhenger kan det oppleves som sang brukes som en pauseaktivitet, for eksempel som innslag mellom taler og kaffe. Men sang kobler oss på, på fellesskapet, på tema og på Gud.
- Styrke kompetanse på arbeid med stemmen. Det gir større grad av mestring. Her er det mulig å samarbeide med dyktige sangpedagoger for å øke kompetansen til kirkelig ansatte.
- «Alle-kan-synge»-kor – Jobbe for at det er tilbud av kor i kirkens regi uten prøvesang og med tydelig profil på at det er for alle. Lav terskel.
- Repertoar – Jobbe for at menighetene er mer bevisste på å bygge opp et repertoar hvor en lærer sanger for hele livet og for ulike anledninger. For at menigheten skal ha sanger de som kommer kan, må det lages en plan på hvilke sanger en ønsker menigheten skal lære og hvor de kan læres. Hver menighet bør ha en salmeplan for trosopplæringsarbeidet, inkludert konfirmanttiden. Det kan også være aktuelt å lage salmeplaner også for andre grupper.
- Allsang - Generelt vil det hjelpe å synge mer. Stemmen er en muskel, og som med annen trening blir også stemmen smidigere og bedre gjennom trening/øvelse.
- Forsangere, eller kanskje baksangere? Mange opplever at det er lettere å synge når det er mange andre som synger, og at deres stemme kan skjule seg i andres klang. Det har vært en lang tradisjon i kirken med lønnede kirkesangere og lenge hadde klokkeren ansvar for å lede sangen. Er det mulig å bygge opp team av frivillige som kan lede sangen, gjerne fra galleri eller bak i kirken. Det vil være lurt å ikke bruke mikrofon i denne sammenhengen, men synger akustisk som alle andre i menigheten. Først og fremst på grunn av lyden, for ikke å skape forskjell i lydbildet mellom forsanger(e) og menighet, men også for å unngå opplevelsen av at de opptrer. Tenk om vi hadde fått frivillige kirkesangere i kirkelige gravferder?

«Musikken evner å binde seg til menneskelige følelser og erfaringer. Den kan bære glede og sorg, åpne for kunnskap og ettertanke og uttrykke det som ikke kan sies med ord. Musikken fører oss i kontakt med dype livstema som krefter og avmakt, glede og smerte, liv og død. Den kan formidle håp og restituering fra kilder utenfor oss selv.» (Plan for kirkemusikk s 12)

Forslag til vedtak

1. Stavanger bispedømmeråd ber administrasjonen opprette en prosjektgruppe som kan arbeide videre med fellesskapssangen i Stavanger bispedømme. Prosjektgruppen bør bestå av kulturellrådgiver, kirkemusikere, en person som arbeider med kirkelig undervisning og læring og eventuelt andre ressurspersoner.
2. Bispedømmerådet oppdateres om saken innen utgangen av 2023.



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Gunnar Rønnestad	001	21/02072-9	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Stavanger bispedømmeråd 2020-2023	08.06.2022

Samtale mellom bispedømmerådet og fellesrådslederne i Stavanger bispedømme

Vedlegg:

Høringssvar fra kirkelige fellesråd i Stavanger bispedømme
Saksdokument til Kirkerådet om kirkelig organisering
Gruppearbeid - rådsledersamling

Saksorientering

I september skal Kirkemøtet behandle en sak om organisering av Den norske kirke. Kirkerådet har oppfordret alle bispedømmerådene til å ha god kontakt med soknets organer i arbeidet med denne saken.

Kirkerådets sekretariat har utarbeidet et forslag til opplegg for hvordan slike møter kan se ut. Formålet med møtet er at bispedømmerådets medlemmer kan lytte til erfaringer fra det lokale samarbeidet mellom kirke og kommune, og diskutere innspill til utforming av en samlende og bærekraftig organisering av Den norske kirke.

Stavanger bispedømmeråd har sendt ut følgende invitasjon til fellesrådslederne i Stavanger bispedømme:

I september skal Kirkemøtet behandle sak om organisering av Den norske kirke. Kirkerådet har oppfordret alle bispedømmerådene til å ha god kontakt med soknets organer i arbeidet med denne saken.

Flere fellesrådsledere har sendt innspill til Kirkerådet og til bispedømmeråd om at de vil bidra i prosessen med å finne gode samarbeid lokalt, særlig der fellesrådene er små.

Derfor ønsker vi i Stavanger bispedømmeråd å invitere en representant fra hvert fellesråd i vårt bispedømme til et møte om saken, fortrinnsvis fellesrådets leder. I tillegg inviteres leder for Nettverk for kirkelige fellesrådsledere. Uavhengig av hvilken modell og organisering som vedtas, er det et mål at vi som kirke jobber sammen for å være en folkekirke i hele landet. Kirkemøtet ønsker å finne en bærekraftig og samlende løsning. Bispedømmerådet ønsker derfor å lytte til innspill og erfaringer fra fellesrådene.

Vi inviterer deg til et samtalemøte: ONSDAG 8. JUNI KL. 18.00-21.00 i Randaberg kirkestue ved Randaberg kirke. Fra kl. 17.30 blir det servert pizza.

Møtet vil bli ledet av Ann-Magrit Austenå, fagdirektør i Kirkerådet, slik at både soknets representanter og bispedømmerådets medlemmer kan delta aktivt i samtale og erfaringsutveksling.

På møtet vil det gis informasjon om status i prosessen, men mesteparten av tiden vil bli brukt til å snakke sammen.

Møtet vil følge en agenda med ulike temaer, blant annet samarbeid med kommuner/fellesråd, gode fellesløsninger og en sammenhengende kirke. Det vil selvsagt være anledning til å ta opp andre temaer enn de som står på agendaen.

Som en bakgrunn for saken vedlegges følgende:

1. På rådsledersamlingen 6.-7. mai 2022 var der gruppesamtaler hvor følgende spørsmål ble drøftet:

Rekruttering

- Hva skal til for at du skulle ønske å si ja til å stille til valg i menighetsrådet en periode til?
- Hvordan kan kirken gjøre det mer attraktivt å påta seg ansvar i kirkelige råd?
- Hvordan kan kirkelig organisering og fellesordninger bidra til å styrke Dnk som attraktiv arbeidsgiver lokalt?
- Rekruttering til ulike typer fagstillinger i Dnk er en utfordring mange steder. Menigheter, fellesråd og bispedømmer opplever utfordringer i å rekruttere og å beholde folk i både kirkefaglige stillinger og til oppgaver som daglig ledelse, personal og økonomi. Hva er hovedutfordringene i rekrutteringsarbeidet i ditt område?

Samarbeid lokalt

- Hvilke eksisterende samarbeid kjenner dere til? (Mellom en eller flere kommuner? Mellom fellesråd, sokn og kommuner? Mellom prostier?)
- Hva er de positive erfaringene med disse samarbeidene? Hvor ligger utfordringene – og hva kan eventuelt bispedømmet/Kirkerådet bidra med i de situasjonene?
- Hvordan kan samarbeidet utvides eller utvikles?
- På hvilke områder er det størst behov for samarbeid?

Støtte fra kirken nasjonalt

- Hvilke områder bør ha fellestjenester i alle sokn, og hvilke fellestjenester oppleves som støttende og stimulerende for lokalkirken?
- Hvordan kan kirkeordningen og regler gjøre det enklere å samarbeide på tvers av kommuner?

Vedlagt følger en oversikt over svar som hver gruppe hadde notert ned på et stort ark.

2. Kirkemøtet har i møte 30.-31.05.2022 behandlet en sak om kirkelig organisering. I vedlagt saksdokument er det tegnet ut og vurdert to modeller for organisering av arbeidsgiveransvaret for alle som jobber lokalt – én modell med utgangspunkt i soknet som arbeidsgiver og én modell med utgangspunkt i rettssubjektet Den norske kirke som arbeidsgiver. I møtet ble det vedtatt at det skal utredes en tredje modell.
3. Høsten 2021 ble det gjennomført en høring om ny kirkelig organisering: Müller-Nilssen-utvalgets utredning. Vedlagt følger en oversikt over alle høringssvarene fra kirkelige fellesråd i Stavanger bispedømme.
- 4.

Forslag til vedtak

Stavanger bispedømmeråd har gjennomført en samtale med ledere av kirkelige fellesråd i Stavanger bispedømme om kirkelig organisering.

Høring om ny
kirkelig organisering:
Müller-Nilssen-utvalgets utredning

Fra Fellestråd i
Stavanger bispedømme

Mottatt via
elektronisk høringsskjema
pr. 1. desember 2021

Alle bidrag er sortert etter betegnelsen høringsinstansen selv brukte i innsendingen.
Det kan derfor finnes høringssvar fra samme type
instanser i andre av de utlagte dokumentene.

Innhold

Lund kirkelige fellesråd	1
Eigersund kirkelig fellesråd	16
Bjerkreim sokn.....	32
Haugesund kirkelige fellesråd	46
Bokn sokneråd / fellesråd	60
Tysvær kyrkjelege fellesråd.....	75
Vindafjord kyrkjelege fellesråd	90
Time kyrkjelege fellesråd	105
Gjesdal kirkelige fellesråd (GKF)	122
Hå Kyrkjelege fellesråd.....	138
Klepp kyrkjelege fellesråd	154
Karmøy kirkelig fellesråd	171
Sauda sokn.....	187
Suldal kyrkjelege fellesråd	201
Kvitsøy Sokn.....	215
Randaberg kirkelige fellesråd	231
Sola kirkelige fellesråd	246
Sandnes kirkelige fellesråd.....	266
Stavanger kirkelige fellesråd	283

Høringssvar fra Lund kirkelige fellesråd

Type høringsinstans: Fellesråd		
Bispedømme: Stavanger	Prosti: Dalane	Medlemmer i soknet:
Antall sokn i fellesområdet: 2	Antall ansatte i fellesråd (hel og deltid): 8	Antall prester i sokn i fellesområdet: 1
Ansvarlig innsender: Terje Sindland, kirkeverge		

Del 1. Etablering av prostifellesråd og daglig ledelse

1. Om etablering av prostifellesråd som arbeidsgiverorgan

4: 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?

Vi anser en felles arbeidsgiverlinje som prinsipielt ønskelig. Det vil gi en helhetlig og enklere struktur og forvaltning av arbeidsgiveransvaret. Det betyr at det vil være én felles øverste leder med ansvar for samtlige ansatte og et samordnet personalansvar, og det vil fortsatt gi rom for ivaretagelse av de forskjellige yrkesgruppenes særegenhet. Det vil også gjøre evt. utfordringer ved intern uenighet lettere å finne gode løsninger på.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

5: 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?

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]Det vil skape stor avstand mellom soknet og administrasjonen (prostifellesråd), både fysisk og indirekte. Det vil være svært negativt for små sokn som Lund og Heskestad som vil være utkanter i et slikt system. Det vil lett bli mindre lokal innflytelse i beslutningsprosesser. Det vil være stor fare for at kommunen vil ha mindre vilje til å bidra økonomisk utover et minimum, da kommunen lett vil føle de har mindre styring med bevilgningene når nærheten forsvinner. Dette tror vi ikke kan løses kun ved at en kommunal representant er med i prostifellesrådet. Vi ser utfordringer med det «daglige tilsynet» av kirkebyggene, gravplassene m.m. når den lokale kirkevergen forsvinner. Det kan bli ytterligere utfordrende å få folk til å stille til menighetsråd

valg når de vet at de kan bli valgt inn i et arbeidskrevende prostifellesråd. Det vil neppe gi økonomisk gevinst. Små stillinger kan ikke alltid slås sammen til store. (For eksempel kan ikke en kirketjener være to steder kl. 11 på samme søndag.) Administrasjonen til prostifellesrådet vil måtte bli ganske stor og tung. Det vil bli mye reising m.m. . I stillinger eksempelvis innen trosopplæring og diakoni, vil lokal tiknytning og forankring være viktig. I flere kirkelige stillinger er samarbeid med frivillige på ettermiddag og kveld en del av jobben. Dette lar seg dårlig forene med store reiseavstander hvis de ansatte skal fungere på tvers av kommunegrensene. Hvis de fleste av kirkevergens oppgaver lokalt skal overføres til prostifellesrådet med stab, hva vil da skje med de lokale kirkevergestillingene? En av omorganiseringens hensikt er å få større fagfellesskap, men den foreslåtte omorganiseringen vil føre til at de lokale kirkekontor får enda mindre fellesskap. Risikoen er også at den lokale kirke vil oppleves som mindre lokal enn før. Den lokale kirke har vært oppfattet som en kommunekirke, og dette har en lang suksesshistorie bak seg.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

6: Hvilke tiltak kan iverksettes for å redusere eventuelle uheldige konsekvenser av å etablere kommuneoverskridende prostifellesråd?

Systemer for å kunne dokumentere hvor pengene fra den enkelte kommune benyttes. Lokalt menighetskontor med nødvendige ressurser og kompetanse for daglig ledelse, både økonomi, adm og bemanning,

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

7: 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?

Begrenset gevinst ved å etablere et kommuneoverskridende fellesråd, spesielt for små og mellomstore kommuner. Vi opplever kun en personmessig gevinst med samordning og felles arbeidsgiver. Vi tror at det i meget begrenset grad oppnås innsparinger for lokalmenighetene ved å samle små stillingsprosenter i hele stillinger. Dette er ofte stillinger i forbindelse med gudstjeneste og da er det vanskelig å slå sammen stillinger. Lokalmenighetene vil bli skadelidende. Utfordring for ansatte og frivillige med større avstander til det styrende organ. Muligheten for å utvikle og videreføre dagens ordning bør vurderes. Det vil være tidkrevende å implementere den foreslåtte nyordningen. Et viktig tema er de kommunale bevilgningene som er lite drøftet i utredningen. Dette er beskrevet som en forutsetning i utredningen, men vil bli veldig krevende å løse etter at en ny kirkeordning er vedtatt. Hvem tar initiativ for å lede samhandlingen mellom kommune og kirken ved opprettelse av prostifellesråd? Hvem stiller ressurser til disposisjon for å avklare ordning med kommunal finansiering?

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
Spørsmål rundt modell for arbeidsgiverorganisering på prostnivå	
8: Hvilken modell for arbeidsgiverorganisering er å anbefale?	
Ingen merknad	
Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på	
Ingen merknad Vanskelig å forstå konsekvensene av de ulike modellene	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
9. Har høringsinstansen synspunkter på hvordan tilsettinger bør foregå?	
Kan ordnes med å etablere et interkommunalt organ på prostnivå, jfr. interkommunalt samarbeid, hvis dagens ordning videreføres i en tilpasset form. Ved prostifellesråd må det vektlegges sterkt lokal medvirkning og innflytelse.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
10: I dagens modell er det to arbeidsgiverlinjer og Kirkemøtet har vedtatt mål om en felles arbeidsgiverlinje. Kirkerådet ønsker å høre følgende:	
10 A: Finnes det en bedre modell for å nå målet om én arbeidsgiverlinje enn modellene som er presentert i denne høringen?	Ja
Kan evt. ordnes med interkommunalt organ på prostnivå.	
10 B: Ønsker dere å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om én arbeidsgiverlinje?	Nei
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
Begrunn hvorfor dere ønsker å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om en arbeidsgiverlinje.	

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? Ingen merknad

Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på

Øverste leder må ha breddekompetanse. Prost har overordnet ansvar for prestedtjenesten. Tror ikke denne modellen vil medføre en bedre strategisk ledelse for lokalkirken. Fare for mer byråkrati og avstand til lokalmenighetene.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

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]

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

13: Hvilke nasjonale krav til kvalifikasjoner bør stilles til den daglige lederen?

Alt. 1: Det er tilstrekkelig at daglig leder er medlem og har et engasjement for kirkens budskap

Alt. 2: Det må stilles nasjonale krav i tillegg til de som er oppstilt i alternativ 1

Har dere andre synspunkter på nasjonale krav

Dersom nasjonale krav må det vektlegges god kjennskap til Den norske kirke, realkompetanse og relevant utdanning på et nivå som muliggjør tilsetting i mindre prostier.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

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 endres

Begrunn og spesifiser eventuelt andre forslag

Tittel bør endres til kirkesjef. Dette er en benevnelse som kommuniserer og forståelig for befolkningen

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

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?

Konsekvensene for biskopen sin rolle er uavklart i høringsdokumentet og burde vært avklart før høringen. Biskopen sitt tilsynsansvar må være tydelig definert og ikke bare en symbolfunksjon. Tilsynsfunksjonen må klart adskilles fra arbeidsgiverfunksjonen som tilhører kirkelig fellesråd/prostifellesråd.

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

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

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

Biskopens tilsynsrolle bør frikobles fra biskopens selvstendige arbeidsgiveransvar

Biskopen sin tilsynsrolle må frikobles fra arbeidsgiveransvaret. Dette kan ikke blandes sammen.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
17: Hva slags oppgaver mener høringsinstansen det er viktig at biskopen ivaretar?	
Tilsynsoppgave for prestene og vigslede stillinger. Biskopen må være en motivator for alle ansatte og frivillige.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
18: Er høringsinstansen enig eller uenig i følgende tiltak? (1 = Helt uenig, 5= Helt enig)	
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.	5
II. Biskopen må sikres en faglig kompetent stab.	5
III. Biskopen må sikres en rolle i tilsettingssaker.	2
IV. Biskopen må kunne innkalle alle kirkelige medarbeidere til fagsamlinger og kompetansehevende tiltak.	5
V. Det bør være korte prostivisitaser for å sikre biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsynsansvar på en god måte. Biskopen sin rolle ivaretas bedre ved dagens ordning og lokale visitaser.	Vet ikke
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

4. Bispedømmerådenes oppgaver

19: Hva bør være de sentrale oppgavene for bispedømmerådet?

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

5. Oppgaver og ansvar for nytt folkevalgt organ – prostifellesrådet

20: Bør prostifellesrådet ha en formålsbestemmelse som foreslått?

Ja

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

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

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

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?

Ingen merknad

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
23: Bør menighetsrådets rolle i tilsetninger av de som arbeider i soknet tydeliggjøres og nedfelles i kirkeordningene eller i annet kirkelig regelverk?	Ja
Dagens ordning fungerer. Kirkeordningen § 17,3. ledd omtaler dette tilstrekkelig.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
24: Er det oppgaver i dag som gjøres av fellesrådet som heller bør ligge til menighetsrådet?	
Dagens ordning fungerer bra	
Og motsatt: Oppgaver som i dag ligger til menighetsrådene som bør ligge hos prostifellesrådet?	
Dagens ordning fungerer bra	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	

7. Prostimøte

25: Er det tjenlig å opprette et årlig prostimøte?
<p>Ja, som et rådgivende organ for prostifellesrådet innenfor bl.a. strategi og satsninger i prostiet</p> <p>Ja, som et organ med formell myndighet som vedtar rammebudsjett, godkjenner årsmelding og regnskap</p> <p>Nei</p> <p>Nei, spesifiser hvorfor</p> <p>Hvilke oppgaver og funksjon skal møtet ha ? Vi ser ikke for oss prostimøte med formell myndighet. Krevende å rekruttere tema og deltagelse ved et slikt møte.</p>
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

Del 3. Kirkelig demokrati, valg og sammensetning

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, prostifellesrådet bør velges av menighetsrådene

Begrunnelse for å være enig: Demokratisk og lokal forankring

Begrunnelse for å være uenig:

26. Andre forslag til hvordan prostifellesrådet bør velges?

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

27: Utvalget foreslår én representant fra hvert menighetsråd i prostifellesrådet. Enig?

Enig

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

28: Bør det være kommunal representasjon i prostifellesrådet?

Ja, med møte- og talerett

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

29: Har høringsinstansen andre synspunkter på menighetsrådets og prostifellesrådets sammensetning?

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

9. Bispedømmerådet

30: Hvilken sammensetning av bispedømmerådet bør velges?

Alternativ 1: Kirkemøtmedlemmer valgt fra bispedømmet (som i dag)

Alternativ 2: Et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd

Alternativ 3: Kirkemøtmedlemmene valgt fra bispedømmet og et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd

Alternativ 2: Et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd

Det vil gi best representasjon fra lokalmenighetene

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

10. Kirkemøtet

31: Bør antall Kirkemøte-medlemmer fra hvert bispedømme fastsettes (vektes) i forhold til medlemstall i bispedømmet?

Ja

Det blir best representativt

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

32: Bør ordningen med valg av prest til Kirkemøtet avvikles?

Ingen merknad

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

33: Bør ordningen med valg av lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles?

Ingen merknad

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

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

Ingen merknad

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

35: Andre merknader til Kirkemøtets sammensetning?

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

11. Kirkerådet

36: Hvordan bør Kirkerådet velges hvis det er flere lister i Kirkemøtet?

Flertallsvalg

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

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

Ingen merknad

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
38: Hvordan bør Kirkerådet sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt ikke avvikes?	
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	
Ingen merknad	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
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	
Krav om minst 40 prosent kvinner og menn på valglisten	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

Del 4. Relasjon til kommunene og ny prostiinndeling

12. Om relasjon til kommunene

40: Hvilke av de tiltakene som er nevnt nedenfor er viktig for å opprettholde og videreutvikle en god relasjon mellom kirke og kommune?

(1 = uviktig, 5= veldig viktig)

- 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.

5

b. Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode.	5
c. Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode.	4
d. Annet; spesifiser i fritekst	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

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. (1 = veldig irrelevant, 5= veldig relevant)			
Medlemsstørrelse	Vet ikke	Antall sokn	Vet ikke
Geografisk størrelse	Vet ikke	Antall prostier i bispedømmet	Vet ikke
Identitet/naturlig område	Vet ikke	Antall kommuner	Vet ikke
Kjente strukturer i kirken og samfunnet	Vet ikke	Andre særlige hensyn (ivaretagelse av samisk kirkeliv, storbyene, nylig sammenslåtte kommuner)	Vet ikke
Er det eventuelt andre hensyn som bør vektlegges?			
Det bør vektlegges fleksibilitet jfr. dagens størrelser			
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?			Ja
42: I hvilken grad oppleves dagens prostigrenser som hensiktsmessige for etablering av prostifellesråd?			
Svært hensiktsmessig			
For vårt prosti oppleves dagens prostigrense som hensiktsmessig			

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
43: Andre synspunkter på prostistrukturen, for eksempel hva som er en egnet størrelse på et nytt arbeidsgiverorgan?	
Geografisk avstand og lokal tilhørighet for de ansatte er viktige kriterier	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

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?	Ingen merknad
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
45: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering på lokalt nivå?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
46: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering med folkevalgt organ på prostinivå?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
47: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i en ny kirkelig organisering på nasjonalt nivå?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

15. Andre innspill eller synspunkter

48: Dersom dere har andre innspill eller synspunkter til rapporten eller saken om kirkelig organisering kan de skrives her

En viktig del av kirken sitt ansvarsområde er i dag gravplassmyndighet og forvaltning av gravplassene. Det er viktig for kirken at dette ansvar for fremtiden beholdes av kirken og bør derfor vektlegges i den videre organiseringsprosessen.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

Høringsvar fra Eigersund kirkelig fellesråd

Type høringsinstans: Fellesråd		
Bispedømme: Stavanger	Prosti: dalane	Medlemmer i soknet:
Antall sokn i fellesområdet: 3	Antall ansatte i fellesråd (hel og deltid): 19	Antall prester i sokn i fellesområdet: 3
Ansvarlig innsender: jørgen tore omdal, kirkeverge		

Del 1. Etablering av prostifellesråd og daglig ledelse

1. Om etablering av prostifellesråd som arbeidsgiverorgan

4: 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?

Ved sykdom og ferier kan det bli enklere å få inn vikarer. Felles oppfølging av sykemeldte
Interne kurs og opplæring vil favne flere.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

5: 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?

Det kan fort bli veldig store enheter. Enkelte store kommuner har i dag mer en 50 ansatte i kirken, det bør være stor nok enhet til å drive den kirkelige virksomheten. Prostifellesråd er i prinsippet den beste løsningen for de prosti hvor det er mange småfellesråd, med det er også her det er vanskeligst å gjennomføre dette, ofte på grunn av lange avstander og andre handlingsmønstre enn det prostiet representerer. Det blir lenger avstand mellom menighetsråd og prostifellesråd enn det er i dag til fellesrådet. Lengre avstand til «sjefen» rent fysisk. Økte reiseutgifter, lokalt.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

6: Hvilke tiltak kan iverksettes for å redusere eventuelle uheldige konsekvenser av å etablere kommuneoverskridende prostifellesråd?

Se på andre organiseringsalternativer enn prostifellesråd, som kan ta opp i seg mye av de intensjonene som ligger i prostifellesråds-ideen.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

7: 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?

EKF finner det underlig at Kirkerådet i sin kommunikasjon legger vekt på at det vil bli flere fulltidsstillinger. I rapport fra PWC kommer det klart fram et innsparings-potensiale på alle nivåer. For det første vil dette bety at jobber blir overflødige. For det andre må personer slutte før en kan endre stillingsstørrelser. Videre er det i kirken en del små stillinger, da særlig knyttet til kirkelige handlinger, disse er det svært vanskelig endre.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

Spørsmål rundt modell for arbeidsgiverorganisering på prostinivå

8: Hvilken modell for arbeidsgiverorganisering er å anbefale?

Ingen merknad

Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på

Ingen merknad EKF er usikker på modell-valget. EKF ønsker en arbeidsgiverlinje.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

9. Har høringsinstansen synspunkter på hvordan tilsettinger bør foregå?

Tilsettinger er et arbeidsgiver-anliggende, ingen andre.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

10: I dagens modell er det to arbeidsgiverlinjer og Kirkemøtet har vedtatt mål om en felles arbeidsgiverlinje. Kirkerådet ønsker å høre følgende:	
10 A: Finnes det en bedre modell for å nå målet om én arbeidsgiverlinje enn modellene som er presentert i denne høringen?	Ja
Ekf tror flere modeller.	
10 B: Ønsker dere å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om én arbeidsgiverlinje?	Nei
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
Begrunn hvorfor dere ønsker å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om en arbeidsgiverlinje.	

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 2
Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på	
EKF mener at ut fra prosti/storfellesrådsmodellen, er det modell 2, med en øverst leder og prost i stabsfunksjon som vil være den beste modellen. Dette ut fra at den som er øverste leder for virksomheten skal bare rapportere til et organ (styret i virksomheten). Skal biskopen ha en formell tilknytning til prosten, blir denne uaktuell som leder for virksomheten, prosten vil da ha to organ å forholde seg til, slik kan det ikke være.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
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	
nei	

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
13: Hvilke nasjonale krav til kvalifikasjoner bør stilles til den daglige lederen? Alt. 1: Det er tilstrekkelig at daglig leder er medlem og har et engasjement for kirkens budskap Alt. 2: Det må stilles nasjonale krav i tillegg til de som er oppstilt i alternativ 1	
Har dere andre synspunkter på nasjonale krav anbefalinger er bedre enn krav.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
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 Begrunn og spesifiser eventuelt andre forslag Dette er stillings-titler som har lange tradisjoner i kirken, selv om folk flest ikke kjenner det eksakte innholdet i stillingene. Selv om innholdet endres, bør disse titlene brukes i den videre prosessen. Det gir en form for gjenkjennelse for de ansatte.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

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?

Biskopens tilsynsansvar ligger i tjenesteordningen. Om det behøves noe ytterligere styrking av dette er usikkert. At arbeidsgiveransvaret løftes bort fra biskopen, ansees som en fordel,

da vil biskopens posisjon som biskop for alle tre tydeligere fram. Når det nesten en tredeling av de ansatte og biskopens tilsynsansvar, det er prestene, de vigslede og resten.

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

Biskopen har allerede i dag virkemidler som også kan benyttes i framtiden. Det kan virke som om det er biskopens mulighet til å komme med korrigeringer, pålegg og mulighet for påvirkning ved ansettelse som blir vektlagt her. For den lokale kirke er det biskopen rolle som veiviser og inspirator som er viktige, og som bør vektlegges sterkere i biskopens rolle.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

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

Biskopens tilsynsrolle bør frikobles fra biskopens selvstendige arbeidsgiveransvar

Dette er et forsøk på å få en høringsuttalelse som EKF ikke er enige i. EKF ønsker ikke arbeidsgivermodell nr 2. Løsrevet fra arbeidsgivermodell, ønsker EKF at biskopen frikoples fra arbeidsgiverrollen.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

17: Hva slags oppgaver mener høringsinstansen det er viktig at biskopen ivaretar?

Biskopen har i dag mange oppgaver som bør videreføres. Det tenkes da på visitaser, samtalepartner i integreringsarbeid, teologisk resurs for både prester og menigheter.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

18: Er høringsinstansen enig eller uenig i følgende tiltak?

(1 = Helt uenig, 5= Helt enig)

- | | |
|--|---|
| <p>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.</p> | 3 |
|--|---|

Verken/eller, det bør etableres en ny tydelig forbindelsen mellom biskop og prost, under forutsetning av at prosten har en stabsfunksjon. Hvor fastlagt en slik forbindelse skal være er EKF litt usikker på. Det bør ikke være fastlagt i kirkeordningen.	
II. Biskopen må sikres en faglig kompetent stab.	4
III. Biskopen må sikres en rolle i tilsettingssaker.	2
Uenig – dette vil i utgangspunktet dreie seg om vigslede stillinger, da har biskopene på en måte gitt en godkjenning, ved vigslingen, noen ytterligere delaktighet ved ansettelse vil da være unødvendig.	
IV. Biskopen må kunne innkalle alle kirkelige medarbeidere til fagsamlinger og kompetansehevende tiltak.	2
Uenig, det er bare arbeidsgiver som skal kunne innkalle ansatte. Biskopen skal kunne invitere til samlinger, men ikke innkalle, som her oppleves som et pålegg.	
V. Det bør være korte prostivisitaser for å sikre biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsynsansvar på en god måte.	Vet ikke
Visitaser er en del av tilsynet, hvordan biskopen ønsker å organisere disse får være opp til den enkelte biskop. Det bør ikke legges nasjonale føringer for dette.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

4. Bispedømmerådenes oppgaver

19: Hva bør være de sentrale oppgavene for bispedømmerådet?

EKF registrerer at det skal være en utredning om bispedømmerådet rolle som skal være ferdig nå i høst. Optimalt skulle den vært vedlagt denne høringen, da bispedømmerådets mandat kan gå i så mange retninger og kan få stor innflytelse på mange av de spørsmål som er med i denne høringen. EKF håper derfor at det blir en egen høring om bispedømmerådet rolle. Under forutsetning av at arbeidsgiveransvaret blir tatt vekk fra bispedømmerådet, bør BDR som et demokratisk valgt råd, ta seg av fordelingen av tilskuddsmidler som skal fordeles lokalt. Rådets rolle som strategisk tilrettelegger vil være redusert, dersom det blir etablert storfellesråd. Det kan ikke drives strategisk planlegging på fire ulike nivå i kirken. Storfellesråd og menighetsrådene må drive strategisk arbeid lokalt og delvis regionalt, men Kirkerådet må drive dette på nasjonalt nivå.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
--	----

5. Oppgaver og ansvar for nytt folkevalgt organ – prostifellesrådet

20: Bør prostifellesrådet ha en formålsbestemmelse som foreslått?	Nei
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	
Ja	
Spesifiser hva som ønskes endret	
Nei – hvorfor skal bare dette rådet ha en konkret formålsbestemmelse?	
21: Müller-Nilssen-utvalget har brukt «prostifellesråd» som navn på nytt folkevalgt organ. Er dette et godt navn, eller er det andre forslag?	Nei, spesifiser andre forslag:
Nei – prostifellesråd bør ikke benyttes. Dette da det er for mye knyttet opp mot prosten og prestenes tjenesteområde. Storfellesråd er en mye bedre betegnelse, da dette er et nytt større fellesråd. EKF er mest for å bruke vertsfellesråd modellen, så da er det dette som bør brukes. Det kan med fordel jobbes med en helt ny betegnelse for dette, fellesråd har også en dårlig klang hos enkelte.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

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
Menighetsrådene må få en tydeligere rolle og ansvar i forbindelse med kirkelige handlinger, da i hovedsak gudstjenestene. Menighetsrådet bør i større grad kunne definere forventninger til prestedtjenesten i det løpende arbeidet, ikke bare ved tilsettinger.	

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
23: Bør menighetsrådets rolle i tilsetninger av de som arbeider i soknet tydeliggjøres og nedfelles i kirkeordningene eller i annet kirkelig regelverk?	Ja
Menighetsrådet hadde i den gamle kirkeloven en rolle ved tilsetninger, den bør videreføres, også ved prestedtilsetninger, i kirkeordningen.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
24: Er det oppgaver i dag som gjøres av fellesrådet som heller bør ligge til menighetsrådet?	
Ingen kommentar	
Og motsatt: Oppgaver som i dag ligger til menighetsrådene som bør ligge hos prostifellesrådet?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	

7. Prostimøte

25: Er det tjenlig å opprette et årlig prostimøte?	
<p>Ja, som et rådgivende organ for prostifellesrådet innenfor bl.a. strategi og satsninger i prostiet</p> <p>Ja, som et organ med formell myndighet som vedtar rammebudsjett, godkjenner årsmelding og regnskap</p> <p>Nei</p> <p>Nei, spesifiser hvorfor</p> <p>Alle menighetsrådene vil ha en representant i prostirådet, de vil da ha en kanal til å fremme sine strategier og planer. Det vil ikke være noe som hindrer et prostifellesråd å invitere til et slikt møte om det er nødvendig, uten at det er nedfelt i kirkeordningen. Det vil være organet selv som godkjenner regnskap og årsmelding, altså prostifellesrådet. Dette ansvaret kan ikke gis til et annet organ. Det samme gjelder for budsjettene.</p>	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

Del 3. Kirkelig demokrati, valg og sammensetning

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, prostifellesrådet bør velges av menighetsrådene

Begrunnelse for å være enig: Ingen kommentar

Begrunnelse for å være uenig:

26. Andre forslag til hvordan prostifellesrådet bør velges?

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

27: Utvalget foreslår én representant fra hvert menighetsråd i prostifellesrådet. Enig?

Enig

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

28: Bør det være kommunal representasjon i prostifellesrådet?

Nei

Denne representanten vil ha liten innflytelse, og vil ha en umulig oppgave med å kunne representere alle kommunene. Det å kunne drive to-veis informasjon fra kommunene til prostifellesrådet og andre veien, vil være svært vanskelig for representanten.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

29: Har høringsinstansen andre synspunkter på menighetsrådets og prostifellesrådets sammensetning?

Når en får større enheter, som fort kan få over 100 ansatte, bør det vurderes om ansatte skal gis representasjon i prostifellesrådet. Dette vil være like relevant som at biskopen skal oppnevne en geistlig representant.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

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

Ingen merknad

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

10. Kirkemøtet

31: Bør antall Kirkemøte-medlemmer fra hvert bispedømme fastsettes (vektes) i forhold til medlemstall i bispedømmet? Nei

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

32: Bør ordningen med valg av prest til Kirkemøtet avvikes? Ja

Det bør velges ansattes representant, uavhengig av stilling.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

33: Bør ordningen med valg av lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikes? Ja

Det bør velges ansattes representant, uavhengig av stilling.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

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

Annet, spesifiser

Dette er avhengig av hvilken valgordning som blir fastsatt. Er det prostifellesrådene som velger kandidater, eller blir det avholdt eget valg til bispedømmerådet? Det vil være avgjørende her.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

35: Andre merknader til Kirkemøtets sammensetning?

Dersom ansatte ikke kan velges til storfellesråd, kan heller ikke ansatte velges til bispedømmeråd/Kirkemøtet. Geistlige representanter sitter i storfellesråd og kan velges til bispedømmeråd og Kirkemøte, det er uheldig. Dette bør derfor utredes nærmere.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

11. Kirkerådet

36: Hvordan bør Kirkerådet velges hvis det er flere lister i Kirkemøtet?

Flertallsvalg

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

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

Av leder, elleve andre folkevalgte medlemmer og preses i Bispemøtet

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

38: Hvordan bør Kirkerådet sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt ikke 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

På annet vis, spesifiser

som alternativ to, uten prest og lek kirkelig tilsatt.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

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

Krav om minst 40 prosent kvinner og menn i Kirkerådet etter valgoppgjøret

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

Del 4. Relasjon til kommunene og ny prostiinnndeling

12. Om relasjon til kommunene

40: Hvilke av de tiltakene som er nevnt nedenfor er viktig for å opprettholde og videreutvikle en god relasjon mellom kirke og kommune?

(1 = uviktig, 5= veldig viktig)

- | | |
|--|---|
| 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. | 5 |
| b. Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode. | 5 |
| c. Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode. | 5 |
| d. Annet; spesifiser i fritekst | |

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

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.

(1 = veldig irrelevant, 5= veldig relevant)

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

Er det eventuelt andre hensyn som bør vektlegges?

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
<p>42: I hvilken grad oppleves dagens prostigrenser som hensiktsmessige for etablering av prostifellesråd?</p> <p>Verken eller</p> <p>Verken eller – om en ser på landet totalt. Nokså hensiktsmessig om en ser her lokalt. Menighetsråd/fellesråd og kommunene må få uttale seg, dersom nye administrative grenser skal etableres.</p>	

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
<p>43: Andre synspunkter på prostistrukturen, for eksempel hva som er en egnet størrelse på et nytt arbeidsgiverorgan?</p> <p>Kirken bør være varsomme med å tvinge fram samarbeid som prostifellesråd vil være. Mange kommuner vedtok for få år siden at de ikke ønsket sammenslåing. Det er fremdeles såre følelser rundt dette. Dette gjelder også i kommuner som ble «tvangssammenslått». Skal nå kirken være med å forsterke sentraliseringsprosessene, vil kirken komme ut som den tapende part. Det forventes at lokale organ får uttale seg om den utredningen om prosti som Kirkerådet har startet.</p>	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

14. Samisk kirkeliv

<p>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?</p> <p>Ingen kommentar</p>	Ingen merknad
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
<p>45: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering på lokalt nivå?</p> <p>Ingen kommentar</p>	

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
46: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering med folkevalgt organ på prostinivå?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
47: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i en ny kirkelig organisering på nasjonalt nivå?	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

15. Andre innspill eller synspunkter

48: Dersom dere har andre innspill eller synspunkter til rapporten eller saken om kirkelig organisering kan de skrives her

Eigersund kirkelig fellesråd mener at denne saken er så stor og viktig at den bør behandles av to ulike Kirkemøter. Dette vil øke det demokratiske grunnlaget for vedtakene i saken. Endringsledelse kan være vanskelig, alle vil ha det som det er, det kjent og kjære. Når kirkerådet tar fatt i de vanskelige spørsmålene, etter at høringen er ute, og utredningene vil komme ut over høsten. Da kan mange av de premissene som ligger i høringen bli endret, og svarene bli uten verdi. Problemet er at Kirkerådet ikke klarer å tegne et bilde av hvordan det vil bli, det har heller ikke Møller-Nilsen utvalget klart. Da er det umulig å skape forståelse for «produktet». I PWC rapporten er det et kapittel om økonomi. Her er et framtidig innsparingspotensiala beskrevet. Slik fellesrådet oppfatter dette er alle innsparingene tatt ut dagens fellesrådsnivå. Det er ikke nevnt noe om innsparing på bispedømmenivå eller Kirkerådet. Det er heller ikke tatt med noe om økning i administrative funksjoner ved Kirkerådet. Det som derimot er tatt med, er at bispedømmerådene skal beholde sine midler selv om arbeidsgiveransvaret blir tatt bort, dette på tross av at nye arbeidsoppgaver ikke er beskrevet. Vi må vokte oss vel for ikke å få en enda mer toptung ledelse. Det er interessant å merke seg at biskopens rolle er gitt mye plass i høringen. Det er ni ulike spørsmål om biskopens ansvar og oppgaver. Dette på tross av at dette er en funksjon som har lange tradisjoner og som det er startet et eget utredningsarbeid rundt. Mens oppgaver og ansvar for et helt nytt organ – prostifellesrådet - under samme spørsmålsstilling – ansvar og oppgaver, kommer med to spørsmål; et om formålsbestemmelse og et om navn. Det er foruroligende å registrere

vektleggingen. Det er i høringen ikke stilt spørsmål omkring gravferdsforvaltningen og relasjonen til kommunene rundt problemstillingen. Dette er et område som fort kan gi store endringer i fellesrådene, dette vil definitivt endre relasjonen til kommunen, og må definitivt ikke undervurderes. Svært mange fellesråd benytter seg av kommunal tjenesteyting i større og mindre grad. Endringer i dette vil endre relasjonen til kommunene. Det kan medføre reduksjon av ansatte i kommunene, noe som vil oppleves negativt, både for kommunene og for innbyggerne, at kirken er årsak i oppsigelser, kan få følger. I Dalane prosti varierer tilskuddet til kirken fra om lag kr 500 pr innbygger til over kr 1.000, dette vil neppe fortsette om det blir etablert prostifellesråd. Det vil ikke være de som gir minst som øker sitt tilskudd, det vil være de som får mest, som taper. Det skapes i Møller-Nilssen en forhåpning om større stillinger, om prostimodellen velges. Det vil på de fleste områder ikke være mulig på grunn av stillingenes karakter. Folk må slutte før andre kan få større stillinger, det er en av forutsetningene for større stillinger. For det andre har PWC rapporten forespeilt en innsparing på 174 millioner kroner innen ledelse og administrasjon, det vil bety en betydelig reduksjon i antall stillinger, dette er over hode ikke kommentert. Det kan se ut for at Kirkerådet har valgt å ikke gå inn i vanskelige områder i denne høringen med vilje, da konklusjonene/anbefalingene vil stille prostifellesråds-modellen i et dårligere lys.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

Høringssvar fra Bjerkreim sokn

Type høringsinstans: Fellesråd		
Bispedømme: Stavanger	Prosti: Dalane	Medlemmer i soknet:
Antall sokn i fellesområdet: 1	Antall ansatte i fellesråd (hel og deltid): 9	Antall prester i sokn i fellesområdet: 1
Ansvarlig innsender: Astrid Apalset Vassbø, Kyrkjeverje		

Del 1. Etablering av prostifellesråd og daglig ledelse

1. Om etablering av prostifellesråd som arbeidsgiverorgan

4: 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?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
5: 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?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
6: Hvilke tiltak kan iverksettes for å redusere eventuelle uheldige konsekvenser av å etablere kommuneoverskridende prostifellesråd?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

7: 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?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
Spørsmål rundt modell for arbeidsgiverorganisering på prostinivå	
8: Hvilken modell for arbeidsgiverorganisering er å anbefale?	
Ingen merknad	
Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på	
Ingen merknad Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
9. Har høringsinstansen synspunkter på hvordan tilsettinger bør foregå?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
10: I dagens modell er det to arbeidsgiverlinjer og Kirkemøtet har vedtatt mål om en felles arbeidsgiverlinje. Kirkerådet ønsker å høre følgende:	
10 A: Finnes det en bedre modell for å nå målet om én arbeidsgiverlinje enn modellene som er presentert i denne høringen?	Ja
Bjerkreim sokn ynskjer ikkje at eit prostifellesråd skal erstatte dei lokale fellesråda. Vi ynskjer å behalde dagens modell ut frå ei felles uro for finansiering, geografiske skilnader med tanke på storleik og avstand, og den foreslåtte samansetjinga og representasjonen i dei einssilde prostifellesråda.	

10 B: Ønsker dere å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om én arbeidsgiverlinje?	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
Begrunn hvorfor dere ønsker å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om en arbeidsgiverlinje.	

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?	Ingen merknad
Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
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]	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
13: Hvilke nasjonale krav til kvalifikasjoner bør stilles til den daglige lederen?	
Alt. 1: Det er tilstrekkelig at daglig leder er medlem og har et engasjement for kirkens budskap	
Alt. 2: Det må stilles nasjonale krav i tillegg til de som er oppstilt i alternativ 1	
Ingen merknad	
Har dere andre synspunkter på nasjonale krav	

Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
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?	
Ingen merknad	
Begrunn og spesifiser eventuelt andre forslag	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

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?	
Ingen kommentar	
Alt etter hva slags arbeidsgivermodell som velges, hva slags virkemidler bør biskopen ha for å ivareta sin leder- og tilsynsrolle?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
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	
Ingen merknad	

Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
17: Hva slags oppgaver mener høringsinstansen det er viktig at biskopen ivaretar?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
18: Er høringsinstansen enig eller uenig i følgende tiltak? (1 = Helt uenig, 5= Helt enig)	
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.	Vet ikke
II. Biskopen må sikres en faglig kompetent stab.	Vet ikke
III. Biskopen må sikres en rolle i tilsettingssaker.	Vet ikke
IV. Biskopen må kunne innkalle alle kirkelige medarbeidere til fagsamlinger og kompetansehevende tiltak.	Vet ikke
V. Det bør være korte prostivisitaser for å sikre biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsynsansvar på en god måte.	Vet ikke
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

4. Bispedømmerådernes oppgaver

19: Hva bør være de sentrale oppgavene for bispedømmerådet?

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

5. Oppgaver og ansvar for nytt folkevalgt organ – prostifellesrådet

20: Bør prostifellesrådet ha en formålsbestemmelse som foreslått? Ingen merknad

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

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? Ingen merknad

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

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? Ingen merknad

Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
23: Bør menighetsrådets rolle i tilsetninger av de som arbeider i soknet tydeliggjøres og nedfelles i kirkeordningene eller i annet kirkelig regelverk?	Ingen merknad
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
24: Er det oppgaver i dag som gjøres av fellesrådet som heller bør ligge til menighetsrådet?	
Ingen kommentar	
Og motsatt: Oppgaver som i dag ligger til menighetsrådene som bør ligge hos prostifellesrådet?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	

7. Prostimøte

25: Er det tjenlig å opprette et årlig prostimøte?
<p>Ja, som et rådgivende organ for prostifellesrådet innenfor bl.a. strategi og satsninger i prostiet</p> <p>Ja, som et organ med formell myndighet som vedtar rammebudsjett, godkjenner årsmelding og regnskap</p> <p>Nei</p>
Ingen merknad
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

Del 3. Kirkelig demokrati, valg og sammensetning

8. Menighetsrådet og prostifellesrådet

26: Utvalget har vurdert hvordan prostifellesrådet bør velges, og foreslår at prostifellesrådet velges av menighetsrådene. Er høringsinstansen enig i dette?

Ingen merknad

Begrunnelse for å være enig:

Begrunnelse for å være uenig:

26. Andre forslag til hvordan prostifellesrådet bør velges?

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

27: Utvalget foreslår én representant fra hvert menighetsråd i prostifellesrådet. Enig?

Ingen merknad

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

28: Bør det være kommunal representasjon i prostifellesrådet?

Ja, med full stemmerett

For å oppnå best mogleg kontakt mellom kommunane og sokna.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

29: Har høringsinstansen andre synspunkter på menighetsrådets og prostifellesrådets sammensetning?

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

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

Ingen merknad

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

10. Kirkemøtet

31: Bør antall Kirkemøte-medlemmer fra hvert bispedømme fastsettes (vektes) i forhold til medlemstall i bispedømmet? Ingen merknad

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

32: Bør ordningen med valg av prest til Kirkemøtet avvikles? Ingen merknad

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

33: Bør ordningen med valg av lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles? Ingen merknad

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

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

Ingen merknad

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

35: Andre merknader til Kirkemøtets sammensetning?

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

11. Kirkerådet

36: Hvordan bør Kirkerådet velges hvis det er flere lister i Kirkemøtet?

Ingen merknad

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

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

Ingen merknad

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
38: Hvordan bør Kirkerådet sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt ikke avvikes?	
<ul style="list-style-type: none"> 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 	
Ingen merknad	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
39: Hvilket alternativ for krav til balanse mellom kvinner og menn i Kirkerådet bør anvendes?	
<ul style="list-style-type: none"> Krav om minst 40 prosent kvinner og menn i Kirkerådet etter valgoppgjøret Krav om minst 40 prosent kvinner og menn på valglisten 	
Ingen merknad	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

Del 4. Relasjon til kommunene og ny prostiinndeling

12. Om relasjon til kommunene

40: Hvilke av de tiltakene som er nevnt nedenfor er viktig for å opprettholde og videreutvikle en god relasjon mellom kirke og kommune?

(1 = uviktig, 5= veldig viktig)

- 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.

Vet ikke

b. Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode.	Vet ikke
c. Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode.	Vet ikke
d. Annet; spesifiser i fritekst	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

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. (1 = veldig irrelevant, 5= veldig relevant)			
Medlemsstørrelse	Vet ikke	Antall sokn	Vet ikke
Geografisk størrelse	Vet ikke	Antall prostier i bispedømmet	Vet ikke
Identitet/naturlig område	Vet ikke	Antall kommuner	Vet ikke
Kjente strukturer i kirken og samfunnet	Vet ikke	Andre særlige hensyn (ivaretagelse av samisk kirkeliv, storbyene, nylig sammenslåtte kommuner)	Vet ikke
Er det eventuelt andre hensyn som bør vektlegges?			
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?			Ja
42: I hvilken grad oppleves dagens prostigrenser som hensiktsmessige for etablering av prostifellesråd?			
Ingen merknad			
Ingen kommentar			

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
43: Andre synspunkter på prostistrukturen, for eksempel hva som er en egnet størrelse på et nytt arbeidsgiverorgan?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

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?	Ingen merknad
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
45: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering på lokalt nivå?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
46: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering med folkevalgt organ på prostinivå?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
47: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i en ny kirkelig organisering på nasjonalt nivå?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

15. Andre innspill eller synspunkter

48: Dersom dere har andre innspill eller synspunkter til rapporten eller saken om kirkelig organisering kan de skrives her

Høyringsuttale frå Bjerkreim kyrkjelege fellesråd: Bjerkreim sokn ynskjer ikkje at eit prostifellesråd skal erstatte dei lokale fellesråda. Vi ynskjer å behalde dagens modell ut frå ei felles uro for finansiering, geografiske skilnader med tanke på storleik og avstand, og den foreslåtte samansetjinga og representasjonen i dei einskilde prostifellesråda. Bjerkreim sokn vil konkretisere sitt syn i tre punkt: 1.Samarbeid med kommunen. Det er viktig med god kontakt og korte linjer mellom lokalkyrkje og kommune, og vi meiner at det er lettare å få dei økonomiske midla ein treng til både bygningar og administrasjon når politikarane veit at alle kostnadane kjem eigne innbyggjarar direkte til gode. Bjerkreim sokn har eit nært og godt forhold til Bjerkreim kommune. Vi ser vanskeleg føre oss at dette kan bli betre ved å endre struktur/kyrkjeleg organisering i tråd med det som blir skissert i Möller-Nilssen-utvalet si innstilling.Framlegget med berre ein politisk valt representant i eit prostifellesråd i motsetnad til ein i kvart fellesråd i dagens ordning meiner vi er å gje kommunane for lite innsyn og kontakt med det som eit prostifellesråd ville hatt ansvar for. Bjerkreim sokn meiner at kvar kommune i prostiet burde fått tilbod om ein kommunal representant dersomordninga med prostifellesråd vert innført. 2.Nærleik til lokalkyrkjeDet er langt mellom dei ulike kommunesentera sjølv om prostia er små. Vi meiner at eit prostifellesråd som skal ha ansvar for eit stort geografisk område sjølv sagt vil ha mindre lokalkunnskap enn eit råd som sit nærare kyrkjeliv, kyrkjebygg og gravplassar i sin kommune. På same måte trur vi at lokalt tilsette i kvart sokn får ei anna tilknytting til arbeidet som skal gjerast og soknet sitt enn tilsette som skal ha oppgåver i eit heilt prosti. 3.Felles arbeidsgjevarBjerkreim sokn ser at det nok i mange tilfelle ville vore ein fordel med felles arbeidsgjevar for dei tilsette i kyrkja. Likevel meiner rådet at denne fordelten er mindre enn ulempene den foreslåtte omorganiseringa vil føre til.Det er dessutan for mange problemstillingar som ikkje er godt nok drøfta, eksempelvis kva stillingar som vil bli verande i lokalkyrkjene utanom prostisetet.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

Høringssvar fra Haugesund kirkelige fellesråd

Type høringsinstans: Fellesråd		
Bispedømme: Stavanger	Prosti: Haugaland	Medlemmer i soknet:
Antall sokn i fellesområdet: 3	Antall ansatte i fellesråd (hel og deltid): 35	Antall prester i sokn i fellesområdet: 6
Ansvarlig innsender: Kjetil S. Nordstrøm, Kirkeverge		

Del 1. Etablering av prostifellesråd og daglig ledelse

1. Om etablering av prostifellesråd som arbeidsgiverorgan

4: 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?

Haugesund kirkelige fellesråd har opplevd høringsprosessen som veldig positiv. Rådet startet ut med en stor vilje til endring, men kompleksiteten i saken hargjort at medlemmene etter grundig drøfting vanskelig ser å kunne gå videre medforutsetningene som nå ligger til grunn. Bekymring for finansiering, geografiskforskjellighet med tanke på avstand og størrelse, sammensetning av råd ogrepresentasjon i de enkelte prostifellesrådene har vært utslagsgivende. Fellesrådedhar opplevd at prosessen har vært svært bevisstgjørende på kirkens utfordringer,men vårt arbeid med høringen har også bidratt til å løfte fram Den norske kirkesine kvaliteter som kirkesamfunn og organisasjon sentralt og lokalt.Haugesund kirkelige fellesråd ser ikke at Müller-Nilssen-utvalgets framlegg løser deutfordringene som kirken står overfor. Haugesund kirkelige fellesråd velger derforå ikke avgi høringssvar som forespurt. Det kan se ut som om ønsket om fellesarbeidsgiverlinje har blitt for styrende for prosessen. Ønsket om en fellesarbeidsgiverlinje hverken kan eller må være overordnet kirkens øvrige utfordringer.Fellesrådet ønsker derimot å løfte fram dagens organisering, og stillerspørsmålet om ikke en gjennomgående revisjon av kirkens struktur, ordninger og regelverk i større grad kan bidra til å skape klarhet og orden i organisasjonen Den norske kirke.Haugesund kirkelige fellesråd ser at kravene til kvalitet og profesjonalitet i alle ledd vil øke framover, men tenker at løsningen på dette kan ligge i økt bruk av ulike samarbeidsmodeller som f.eks. vertsfellesråd, men også i økt samarbeid menighetsråd imellom og fellesråd imellom.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

5: 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?

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

6: Hvilke tiltak kan iverksettes for å redusere eventuelle uheldige konsekvenser av å etablere kommuneoverskridende prostifellesråd?

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

7: 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?

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

Spørsmål rundt modell for arbeidsgiverorganisering på prostinivå

8: Hvilken modell for arbeidsgiverorganisering er å anbefale?

Ingen merknad

Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på

Ingen merknad
Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

9. Har høringsinstansen synspunkter på hvordan tilsetninger bør foregå?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
10: I dagens modell er det to arbeidsgiverlinjer og Kirkemøtet har vedtatt mål om en felles arbeidsgiverlinje. Kirkerådet ønsker å høre følgende:	
10 A: Finnes det en bedre modell for å nå målet om én arbeidsgiverlinje enn modellene som er presentert i denne høringen?	Nei
10 B: Ønsker dere å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om én arbeidsgiverlinje?	Ja
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
<p>Begrunn hvorfor dere ønsker å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om en arbeidsgiverlinje.</p> <p>Det dreier seg ikke så mye om et ønske om å opprettholde dagens ordning, men mer om en forståelse av at ønsket om en fellesarbeidsgiverlinje hverken kan, eller må, være overordnet kirkens øvrige utfordringer.</p>	

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?	Ingen merknad
Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

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

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

13: Hvilke nasjonale krav til kvalifikasjoner bør stilles til den daglige lederen?

Alt. 1: Det er tilstrekkelig at daglig leder er medlem og har et engasjement for kirkens budskap

Alt. 2: Det må stilles nasjonale krav i tillegg til de som er oppstilt i alternativ 1

Ingen merknad

Har dere andre synspunkter på nasjonale krav

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

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?

Ingen merknad

Begrunn og spesifiser eventuelt andre forslag

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

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?

Ingen kommentar	
Alt etter hva slags arbeidsgivermodell som velges, hva slags virkemidler bør biskopen ha for å ivareta sin leder- og tilsynsrolle?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
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	
Ingen merknad	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
17: Hva slags oppgaver mener høringsinstansen det er viktig at biskopen ivaretar?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
18: Er høringsinstansen enig eller uenig i følgende tiltak?	
(1 = Helt uenig, 5= Helt enig)	
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.	Vet ikke
II. Biskopen må sikres en faglig kompetent stab.	Vet ikke
III. Biskopen må sikres en rolle i tilsettingsaker.	Vet ikke

IV. Biskopen må kunne innkalle alle kirkelige medarbeidere til fagsamlinger og kompetansehevende tiltak.	Vet ikke
V. Det bør være korte prostivisitaser for å sikre biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsynsansvar på en god måte.	Vet ikke
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

4. Bispedømmerådernes oppgaver

19: Hva bør være de sentrale oppgavene for bispedømmerådet?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

5. Oppgaver og ansvar for nytt folkevalgt organ – prostifellesrådet

20: Bør prostifellesrådet ha en formålsbestemmelse som foreslått?	Ingen merknad
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	
Ja	
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?	Ingen merknad

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

6. Oppgaver og ansvar for menighetsrådet

<p>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?</p> <p>Ingen kommentar</p>	Ingen merknad
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
<p>23: Bør menighetsrådets rolle i tilsetninger av de som arbeider i soknet tydeliggjøres og nedfelles i kirkeordningene eller i annet kirkelig regelverk?</p>	Ingen merknad
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
<p>24: Er det oppgaver i dag som gjøres av fellesrådet som heller bør ligge til menighetsrådet?</p> <p>Ingen kommentar</p>	
<p>Og motsatt: Oppgaver som i dag ligger til menighetsrådene som bør ligge hos prostifellesrådet?</p> <p>Ingen kommentar</p>	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	

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

Ingen merknad

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

Del 3. Kirkelig demokrati, valg og sammensetning

8. Menighetsrådet og prostifellesrådet

26: Utvalget har vurdert hvordan prostifellesrådet bør velges, og foreslår at prostifellesrådet velges av menighetsrådene. Er høringsinstansen enig i dette?

Ingen merknad

Begrunnelse for å være enig:

Begrunnelse for å være uenig:

26. Andre forslag til hvordan prostifellesrådet bør velges?

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

27: Utvalget foreslår én representant fra hvert menighetsråd i prostifellesrådet. Enig?

Ingen merknad

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

28: Bør det være kommunal representasjon i prostifellesrådet?	
Ingen merknad	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
29: Har høringsinstansen andre synspunkter på menighetsrådets og prostifellesrådets sammensetning?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

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	
Ingen merknad	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

10. Kirkemøtet

31: Bør antall Kirkemøte-medlemmer fra hvert bispedømme fastsettes (vektes) i forhold til medlemstall i bispedømmet?	Ingen merknad
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

32: Bør ordningen med valg av prest til Kirkemøtet avvikes?	Ingen merknad
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
33: Bør ordningen med valg av lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikes?	Ingen merknad
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
34: Hvis ordningen med valg av prest og/eller lek kirkelig tilsatt avvikes, 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	
Ingen merknad	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
35: Andre merknader til Kirkemøtets sammensetning?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

11. Kirkerådet

36: Hvordan bør Kirkerådet velges hvis det er flere lister i Kirkemøtet?
Ingen merknad

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
37: Hvordan bør Kirkerådet sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles?	
<ul style="list-style-type: none"> 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 	
Ingen merknad	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
38: Hvordan bør Kirkerådet sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt ikke avvikles?	
<ul style="list-style-type: none"> 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 	
Ingen merknad	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
39: Hvilket alternativ for krav til balanse mellom kvinner og menn i Kirkerådet bør anvendes?	
<ul style="list-style-type: none"> Krav om minst 40 prosent kvinner og menn i Kirkerådet etter valgoppgjøret Krav om minst 40 prosent kvinner og menn på valglisten 	
Ingen merknad	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

Del 4. Relasjon til kommunene og ny prostiinndeling

12. Om relasjon til kommunene

40: Hvilke av de tiltakene som er nevnt nedenfor er viktig for å opprettholde og videreutvikle en god relasjon mellom kirke og kommune?
(1 = uviktig, 5= veldig viktig)

- | | |
|--|----------|
| 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. | Vet ikke |
| b. Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode. | Vet ikke |
| c. Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode. | Vet ikke |
| d. Annet; spesifiser i fritekst | |

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
--	----

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.
(1 = veldig irrelevant, 5= veldig relevant)

Medlemsstørrelse	Vet ikke	Antall sokn	Vet ikke
Geografisk størrelse	Vet ikke	Antall prostier i bispedømmet	Vet ikke
Identitet/naturlig område	Vet ikke	Antall kommuner	Vet ikke

Kjente strukturer i kirken og samfunnet	Vet ikke	Andre særlige hensyn (ivaretagelse av samisk kirkeliv, storbyene, nylig sammenslåtte kommuner)	Vet ikke
Er det eventuelt andre hensyn som bør vektlegges?			
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?			Ja
42: I hvilken grad oppleves dagens prostigrener som hensiktsmessige for etablering av prostifellestråd?			
Ingen merknad			
Ingen kommentar			
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?			Ja
43: Andre synspunkter på prostistrukturen, for eksempel hva som er en egnet størrelse på et nytt arbeidsgiverorgan?			
Ingen kommentar			
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?			Ja

14. Samisk kirkeliv

44: Bør det velges en egen samisk representant i prostifellestrådet i de prostiene som har minst ett sokn som ligger i forvaltningsområdet for samisk språk?	Ingen merknad
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
45: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering på lokalt nivå?	

Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
46: Hvordan kan samisk kirkelig ivaretas i ny kirkelig organisering med folkevalgt organ på prostnivå?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
47: Hvordan kan samisk kirkelig ivaretas i en ny kirkelig organisering på nasjonalt nivå?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

15. Andre innspill eller synspunkter

48: Dersom dere har andre innspill eller synspunkter til rapporten eller saken om kirkelig organisering kan de skrives her	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

Høringssvar fra Bokn sokneråd / fellesråd

Type høringsinstans: Fellesråd		
Bispedømme: Stavanger	Prosti: Haugaland	Medlemmer i soknet:
Antall sokn i fellesområdet: 1	Antall ansatte i fellesråd (hel og deltid): 4	Antall prester i sokn i fellesområdet: 1
Ansvarlig innsender: Jan Magne Moi, kyrkljeverje		

Del 1. Etablering av prostifellesråd og daglig ledelse

1. Om etablering av prostifellesråd som arbeidsgiverorgan

4: 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?

Det er fordel at alle har same arbeidsgjevar. Det er fordel å kunne vere del av eit større fellesskap der ein kan dra vekslar på eit storfellesskap med mange ulike tilsette

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

5: 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?

Risiko å miste nærkontakt til lokalmiljø innan prostiet. Risiko å miste relasjon til kommunen og eigarskap til lokal kyrkjelyd. Kommunen må framleis kjenne på eigarskap til kyrkja si (kyrkjeene sine). Eit storfellesskap krev tid til samarbeid og lett legg til rette for for mykje arbeid på kontoret. Dersom ein er merksam på dette, kan ein dra mykje nytte av fellesskapet. Viktig at soknerådet er sikra innspel i saker som gjeld soknet, til dømes budsjett, slik at ikkje soknet mister innflytelse og makt. Storfare for auka avstand frå periferi til sentrum.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

6: Hvilke tiltak kan iverksettes for å redusere eventuelle uheldige konsekvenser av å etablere kommuneoverskridende prostifellesråd?

Jamnlege møte på prostinivåJamnlege møte meir lokalt for aktuelle medarbeidarar.Gode avtalar med dei forskjellige kommunane om møtepunkt og ansvarsområde.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

7: 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?

Når ein slår saman til prostinivå, vil det omfatte eit konglomerat av utfordringar..Haugaland prosti omfattar: Haugesund (3 sokneråd), Tysvær (3 sokneråd). Vindafjord (7 sokneråd), Bokn (1 sokneråd) og Utsira (1 sokneråd).Når då prostirådet skal bestå avein frå kvart sokn, vil det bli veldig skeivt styrkeforhold, men det vil vere mogeleg for kvart lite sokneråd å få løfte fram sine problemstillingar.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

Spørsmål rundt modell for arbeidsgiverorganisering på prostinivå

8: Hvilken modell for arbeidsgiverorganisering er å anbefale?

Modell 1

Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på

Modell 1Bokn går for modell 1. Denne modellen vil best kunna ivareta føremålet med ei arbeidstakarlinje der soknet vert løfta fram som viktigaste eining. Denne modellen tek også vare på soknet sitt handlingsrom til å kunna inngå arbeidsavtalar for å ivareta eige ansvar og oppgåver. Modelle 1 gjev signal om at ein ynskjer å ha fokus på soknet og kommunane. Det er viktig å oppretthalde best mogeleg komtakt med kommunane som betalar ca 70% av driftsutgiftene i kyrkja.Modell 2 vil urvide den modellen som i dag finansierer prstane. Den vil gje større fokus på kyrkja sentralt og skape inntrykk av at ein blir finansiert av staten. Modell 3 imøtekjem ikkje føremålet med omorgaiseringa: ei arbeidsgjevarlinje.Arbeidstakarorganisasjonar og opparbeida tradisjonar vil ta varepå prestane sine arbeidstilhøve utan at ein går for modell 2.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Nei

5 stemte for modell 12 stemte for modell 21 stemte blankt

9. Har høringsinstansen synspunkter på hvordan tilsettinger bør foregå?

Prostiråda tilset medarbeidarar etter tilrådingar frå sokneråd og bispedøme.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
10: I dagens modell er det to arbeidsgiverlinjer og Kirkemøtet har vedtatt mål om en felles arbeidsgiverlinje. Kirkerådet ønsker å høre følgende:	
10 A: Finnes det en bedre modell for å nå målet om én arbeidsgiverlinje enn modellene som er presentert i denne høringen?	Ja
Bokn sokneråd/fellesråd er kjent med at Stavanger bispedømmeråd har eit tenleg innspel til ein betre modell enn prostimodellen. Den vil truleg vere mindre ressurskrevjande og meir fleksibel i gjennomføring.	
10 B: Ønsker dere å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om én arbeidsgiverlinje?	Nei
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
Begrunn hvorfor dere ønsker å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om en arbeidsgiverlinje.	

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 2
Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på	
Bokn vil tilrå modell 2. Denne modellen har kyrkjeverje som dagleg leiar og har prost med i staben. Prosten vil kunne tilføre teologisk kompetanse og anna kunnskap til styrke for dei tilsette prestane. Men ein vil likevel kunne ha ein dagleg leiar og ei arbeidsgjevarlinje.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Nei
5 stemte for modell 21 stemte for modell 12 stemte blankt	

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

Nei

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

13: Hvilke nasjonale krav til kvalifikasjoner bør stilles til den daglige lederen?

Alt. 1: Det er tilstrekkelig at daglig leder er medlem og har et engasjement for kirkens budskap

Alt. 2: Det må stilles nasjonale krav i tillegg til de som er oppstilt i alternativ 1

Alternativ 1: Det er tilstrekkelig at daglig leder er medlem og har et engasjement for kirkens budskap

Har dere andre synspunkter på nasjonale krav

Bokn går for alternativ 1. Kyrkjevevja/Dagleg leiar bør ha kompetanse på å leie eit prostiråd med fleire tilsette. Ut frå den store variasjonen det vil vere i dei ulike prostia, vil det vere vanskeleg å låse til bestemte kvalifikasjonar. Ein må kunne gje tillit til eit prostiråd å tilsetje leiar etter dei kvalifikasjonane det finn tenleg.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

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

Begrunn og spesifiser eventuelt andre forslag

Bokn vil tilrå at titlane ikkje blir endra. Når ein held på kjende titlar, vil det vere lettare for folk flest å orientere seg i det som vert nytt.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

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?

Biskopen vil kunne ivareta sitt tilsynsembete som før, bortsett frå arbeidsgjevar-ansvaret. Når biskopen har vistas, er det ikkje berre presten si rolle som er i fokus i dag heller. Biskopen bør ha medarbeidarar som kan vere ein ressurs til å serve dei mange stillingane som framleis vil vere i bispedømet, men no organisert i prostifelleskap.

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

Bokn vil her løfte fram den tradisjonen som allereie er ved bispevistasar i dag; at den har ei oppmuntrande og inspirerande rolle overfor sokneråda og alle tilsette. Dette bør ein også kunna ivareta på ulike måter utanom bispevitasane. Verkemiddel utover dette, må utførast gjennom kyrkjeverja/dageleg leiar i prostifellesrådet.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

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

Biskopens tilsynsrolle bør frikobles fra biskopens selvstendige arbeidsgiveransvar

Bokn ynskjer ikkje arbeidsgjevarmodell 2. Biskopen bør uansett fritakast frå arbeidsgjevaransvaret. Dette vil gje biskopen meir tid til å ivareta alle tilsette.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

17: Hva slags oppgaver mener høringsinstansen det er viktig at biskopen ivaretar?

Biskopen si oppgåve vil vere samlande og retningsgjevande for arbeidet i bispedømet. Biskopen vil såleis trenge medarbeidarar til å hjelpe seg med dette og vil dessutan organisere oppfølging av prostiråd og tilsette på ein slik måte at det inspirerer til retning og engasjement.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

18: Er høringsinstansen enig eller uenig i følgende tiltak?	
(1 = Helt uenig, 5= Helt enig)	
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.	5
II. Biskopen må sikres en faglig kompetent stab.	5
Biskopen må sikrast ein stab som kan vere ein ressurs for bispedømmet, men her må ein avgrense talet på tilsette. Det nye prostifellesrådet skal i størst mogeleg grad ha personale som kan møte utfordringane i prostiet. Målet må vere mest mogeleg ressursar så nær sokna som mogeleg.	
III. Biskopen må sikres en rolle i tilsettingssaker.	3
Biskopen må ha rolle i tilsetjing av prost, men bør fristillast i høve andre tilsetjingar på prosti-nivå.	
IV. Biskopen må kunne innkalle alle kirkelige medarbeidere til fagsamlinger og kompetansehevende tiltak.	4
Samd, men dette bør skje i samråd med prostia.	
V. Det bør være korte prostivisitaser for å sikre biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsynsansvar på en god måte.	Vet ikke
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

4. Bispedømmerådenes oppgaver

19: Hva bør være de sentrale oppgavene for bispedømmerådet?	
Bispedømmerådet vil måtte ha eit samlander og ein rådjevande funksjon i bispedømmet.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

5. Oppgaver og ansvar for nytt folkevalgt organ – prostifellesrådet

20: Bør prostifellesrådet ha en formålsbestemmelse som foreslått?	Ja
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	
Ja	
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
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

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
Soknerådet bør ha ansvar for gjennomføring av gudstjenester og kyrkjelege handlingar som i dag. Det er soknerådet som er nærast dei som bur i kyrkjesoknet.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
23: Bør menighetsrådets rolle i tilsettinger av de som arbeider i soknet tydeliggjøres og nedfelles i kirkeordningene eller i annet kirkelig regelverk?	Ja

ja. Soknet bør ha ei viktig rolle i tilsetjing av personar til soknet.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

24: Er det oppgaver i dag som gjøres av fellesrådet som heller bør ligge til menighetsrådet?

Bokn har ikkje erfaring med dette.

Og motsatt: Oppgaver som i dag ligger til menighetsrådene som bør ligge hos prostifellesrådet?

Bokn har ikkje erfaring med dette.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

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

Ja, som et rådgivende organ for prostifellesrådet innenfor bl.a. strategi og satsninger i prostiet

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

Del 3. Kirkelig demokrati, valg og sammensetning

8. Menighetsrådet og prostifellesrådet

26: Utvalget har vurdert hvordan prostifellesrådet bør velges, og foreslår at prostifellesrådet velges av menighetsrådene. Er høringsinstansen enig i dette?

<p>Enig, prostifellesrådet bør velges av menighetsrådene</p> <p>Begrunnelse for å være enig: Kwart sokn må vere med i prostifellesrådet.</p>
<p>Begrunnelse for å være uenig:</p>
<p>26. Andre forslag til hvordan prostifellesrådet bør velges?</p> <p>Nei</p>
<p>Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja</p>
<p>27: Utvalget foreslår én representant fra hvert menighetsråd i prostifellesrådet. Enig?</p> <p>Enig</p>
<p>Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja</p>
<p>28: Bør det være kommunal representasjon i prostifellesrådet?</p> <p>Ja, med full stemmerett</p> <p>Ja, med full stemmerett som i fellesråda i dag. Det er viktig å halde på nær og god kontakt med kommunane som finansierer store deler av arbeidet i prostiet.</p>
<p>Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja</p>
<p>29: Har høringsinstansen andre synspunkter på menighetsrådets og prostifellesrådets sammensetning?</p> <p>Nei</p>
<p>Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja</p>

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

Alternativ 3: Kirkemøtemedlemmene valgt fra bispedømmet og et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd (utvalgets anbefaling)

Kyrkjemøtemedlemmene valgt fra bispedømmet og et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

10. Kirkemøtet

31: Bør antall Kirkemøte-medlemmer fra hvert bispedømme fastsettes (vektes) i forhold til medlemstall i bispedømmet? Ja

Ja, Det er rimeleg av talet blir vekta, men helst etter modell av Stortingsval så det ikkje blir for stor over-representasjon frå sør.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

32: Bør ordningen med valg av prest til Kirkemøtet avvikles? Ja

Val på lik linje med andre.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

33: Bør ordningen med valg av lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles? Ja

Val på lik linje med andre.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

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

De bør være valgbare som folkevalgte, med unntak av ansatte på bispedømmekontorene og i Kirkerådets sekretariat

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

35: Andre merknader til Kirkemøtets sammensetning?

Nei

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

11. Kirkerådet

36: Hvordan bør Kirkerådet velges hvis det er flere lister i Kirkemøtet?

Forholdvalg (listevalg)

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

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

Av leder, 15 andre folkevalgte medlemmer og preses i Bispemøtet (utvalgets forslag)

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

38: Hvordan bør Kirkerådet sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt ikke avvikes?

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

Av leder, elleve folkevalgte medlemmer, en prest, en lek kirkelig tilsatt og preses i Bispemøtet

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

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

Krav om minst 40 prosent kvinner og menn i Kirkerådet etter valgoppgjøret

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

Del 4. Relasjon til kommunene og ny prostiinndeling

12. Om relasjon til kommunene

40: Hvilke av de tiltakene som er nevnt nedenfor er viktig for å opprettholde og videreutvikle en god relasjon mellom kirke og kommune?

(1 = uviktig, 5= veldig viktig)

- | | |
|--|---|
| 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. | 5 |
| b. Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode. | 5 |

c. Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode.	5
d. Annet; spesifiser i fritekst	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

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. (1 = veldig irrelevant, 5= veldig relevant)			
Medlemsstørrelse	4	Antall sokn	4
Geografisk størrelse	4	Antall prostier i bispedømmet	4
Identitet/naturlig område	4	Antall kommuner	4
Kjente strukturer i kirken og samfunnet	4	Andre særlige hensyn (ivaretagelse av samisk kirkeliv, storbyene, nylig sammenslåtte kommuner)	4
Er det eventuelt andre hensyn som bør vektlegges? Ein bør i størst mogeleg grad ta omsyn til alle eventualitetar.			
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?		Ja	
42: I hvilken grad oppleves dagens prostigrenser som hensiktsmessige for etablering av prostifellesråd? Svært hensiktsmessig Prostigrensene er kjende frå før.			

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
43: Andre synspunkter på prostistrukturen, for eksempel hva som er en egnet størrelse på et nytt arbeidsgiverorgan?	
Det er store variasjoner i landet vårt, så det må også vere geografiske omsyn i inndelinga.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

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?	Ingen merknad
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
45: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering på lokalt nivå?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
46: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering med folkevalgt organ på prostinivå?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
47: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i en ny kirkelig organisering på nasjonalt nivå?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

15. Andre innspill eller synspunkter

48: Dersom dere har andre innspill eller synspunkter til rapporten eller saken om kirkelig organisering kan de skrives her

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

Høringssvar fra Tysvær kyrkjelege fellesråd

Type høringsinstans: Fellesråd		
Bispedømme: Stavanger	Prosti: Haugaland	Medlemmer i soknet:
Antall sokn i fellesområdet: 3	Antall ansatte i fellesråd (hel og deltid): 17	Antall prester i sokn i fellesområdet: 3
Ansvarlig innsender: Eva Birkeland, kirkeverge		

Del 1. Etablering av prostifellesråd og daglig ledelse

1. Om etablering av prostifellesråd som arbeidsgiverorgan

4: 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?

Alle tilsette får same leiing. Ein kan spara ressurser på administrasjon ved å organisera seg i prostifellesråd. Samarbeidet mellom sokn kan også verta betre. Ved å organisera seg i prostifellesråd, altså større fellesrådsområder enn i dag, kan ein styrkjakompetanse innanfor leiing, administrasjon og leggja betre til rette for fagforeningsorganisering. Der ein t.d. har felles IKT-systemer mellom fleire fellesråd kan desse vidareførast. Dei positive sidene me her påpeikar i prostifellesrådsmodellen, kan einløysa like godt eller betre med ei arbeidsgjevarlinje i rettssubjektet Den Norske Kyrkja og å behalda fellesråd på kommunalt nivå.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

5: 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?

Dersom fellesrådsnivået ikkje korresponderer med kommunegrenser, eller allerede eksisterande interkommunale samarbeid, vil det kunna svekka kommunane sin finansieringsvilje. Å oppretta og drifta eit prostifellesråd slik at samhandlinga med fleire kommunar blir god, både på folkevalgt- og administrativt nivå, vil krevja tid, ressurser og god organisering. Sokneråd vil kunna oppleve større avstand og mindre innflytelse i prostifellesråda. Dersom alle sokn i prostifellesrådsområdet skal ha kvar sin representant og kommunane skal ha sine representantar vert prostifellesrådet vanskeligere å driva. Ei organisering med arbeidsutvalg i prostifellesrådet vil igjen gje større avstand frå sokn til dei som tek avgjersler i

det daglege.Ei omorganisering til prostifellesråd vil gje store endringar i organisasjonen på kort tid.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

6: Hvilke tiltak kan iverksettes for å redusere eventuelle uheldige konsekvenser av å etablere kommuneoverskridende prostifellesråd?

Gode budsjett og rekneskapsrutiner som viser kor kommunane si økonomiske støtte vert brukt.Kommunal representasjon i prostifellesrådAvverga uheldige konsekvenser av å samla sokneråd med ulik størrelse, geografi og demografi.Godt arbeid med visjoner og målsetning. Detaljerte planar som administrasjon og evt. arbeidsutval kan styra etter mellom møter.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

7: 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?

Tysvær kyrkjelege fellesråd ynskjer primært å organisera arbeidsgjevaransvaret med ein arbeidsgjevar i rettssubjektet Den Norske Kyrkja (rDNK)Ved å samla arbeidsgjevaransvaret for alle tilsette i rDNK fell mykje av grunnlaget for prostifellesråd bort. Tysvær kyrkjelege fellesråd ynskjer å behalda dagens fellesrådsstruktur som samsvarar med kommunalt nivå. Me ser mykje positiv samhandling med kommune - og ynskjer å styrkja dette samarbeidet. Kommuneoverskridande samarbeid kan lettare gjennomførast når deitilsette i andre fellesråd har same arbeidsgjevarlinje. Evt samanslåing av fellesråd kan gjerast når organisasjonen er moden for det, og ikkje nødvendigvis samstundes med samling av arbeidsgjevaransvaret.Ved ein nasjonal arbeidsgjevar er det naturleg å delegera arbeidsgjevaransvaret utover i organisasjonen. Slik kan det til dømes sikrast lokal medverknad i tilsetjingar i stillingar som er knytta til dei ulike sokna. Ved organisering i prostifellesråd, der dette har arbeidsgjevaransvaret, vil ein lett tenkja at ein har den naudsynte kjennskap i sokna sine behov, og dermed i liten grad involvera sokneråda i t.d. tilsetjingssaker. Uavhengig av valgt modell må målet vera å styrkja den lokale medverknaden.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

Spørsmål rundt modell for arbeidsgiverorganisering på prostinivå

8: Hvilken modell for arbeidsgiverorganisering er å anbefale?

Modell 2	
Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på	
<p>Modell 2 Tysvær kyrkjelege fellesråd anbefaler modell 2, der dei tilsette i fellesråda vert overført til rDNK, som så delegerer dei fleste arbeidsgjevarfunksjonar til fellesråd på kommunalt nivå, sekundært til fellesråd på prostinivå. Me anbefaler modell 2 fordi den:- gjer det enklare å bygga gode HR-tenester og leggja til rette for vegleiingsordningar og kompetanseutvikling.- gir ein organisasjon som er mindre sårbar og avhengig av fellesrådsleiar og dagleg leiar sine personlege eigenskapar.- gjer det enklare å plassera biskopen m/stab inn i organisasjonen, og kva oppgåver denne skal ha.- reduserer behovet for organisering i prostifellesråd, eller evt. storleiken på desse.- Gjer det enklare å sikra kommunal finansiering for dei som har arbeidsoppgaver i sokna i den einskilde kommune. Tysvær kyrkjelege fellesråd meiner at den lokale samhandlinga og tilknytning til kyrkja vert større ved modell 2.</p>	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
9. Har høringsinstansen synspunkter på hvordan tilsettinger bør foregå?	
<p>- Sokneråda si rolle ved tilsetjingar bør styrkast og vera tydelig og definert. Sokneråda bør få høve til å uttala seg om utlysingstekst og kva søker dei ynskjer tilsett, og bør ha ein plass i evt. tilsetjingsutval.- Vigsla medarbeidarar og prestar bør tilsetjast av fellesrådet i møte, og Biskopen må sikrast høve til å uttala seg.</p>	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
10: I dagens modell er det to arbeidsgiverlinjer og Kirkemøtet har vedtatt mål om en felles arbeidsgiverlinje. Kirkerådet ønsker å høre følgende:	
10 A: Finnes det en bedre modell for å nå målet om én arbeidsgiverlinje enn modellene som er presentert i denne høringen?	Ja
<p>JA. Høyringa har som grunnlag at det skal opprettast prostifellesråd uavhengig av valgt modell. Tysvær kyrkjelege fellesråd meiner val av modell 2, med ein nasjonal arbeidsgjevar i rDNK, opnar for å behalda dagens fellesråd på kommunalt nivå. Når fellesråda ikkje lenger er sjølvstendige arbeidsgjevarar fell mykje av grunnlaget for prostifellesråd bort. Val av modell 2 og at ein beheld dagens fellesrådsstruktur vil gjera omorganiseringa enklare og mindre inngripande på soknerådsnivå. Fellesråd som ynskjer det kan søkja samarbeid med andre fellesråd dersom det er naturleg</p>	
10 B: Ønsker dere å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om én arbeidsgiverlinje?	Nei

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
Begrunn hvorfor dere ønsker å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om en arbeidsgiverlinje.	

2. Daglig ledelse i prostifellesrådet

<p>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:</p>	
Hvilken modell for daglig ledelse er i sum å foretrekke?	Ingen merknad
<p>Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på</p> <p>Tysvær kyrkjelege fellesråd ynskjer primært å behalda dagens kommunale nivå for fellesråda. då vil det vera naturleg å halda fram med dagleg leiar i fellesrådet og prost - med ulike ansvarsområder. Sekundært: Ved prostifellesråd bør ein ha dagleg leiar og prost med ulike ansvarsområder. (modell 3)</p>	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
<p>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]</p> <p>Ingen kommentar</p>	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
<p>13: Hvilke nasjonale krav til kvalifikasjoner bør stilles til den daglige lederen?</p> <p>Alt. 1: Det er tilstrekkelig at daglig leder er medlem og har et engasjement for kirkens budskap</p> <p>Alt. 2: Det må stilles nasjonale krav i tillegg til de som er oppstilt i alternativ 1</p> <p>Alternativ 2: Det må stilles nasjonale krav i tillegg til de som er oppstilt i alternativ 1.</p> <p>Spesifiser hva:</p> <p>Alternativ 2 anbefales.</p>	

Har dere andre synspunkter på nasjonale krav	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
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	
Begrunn og spesifiser eventuelt andre forslag	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

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?

Vi ønsker primært at alle er ansatt i en felles nasjonal arbeidsgiver. Da vil biskopens oppgaver lett kunne fortsette som i dag. Uansett må ordningen med å kunne gi bindende pålegg vedrørende presters og andre kirkelige tilsattes tjenesteutøvelse videreføres og styrkes. Det må tydeliggjøres og formaliseres at brudd på biskopens pålegg kan ha arbeidsrettslige konsekvenser, som prostifellesrådet er forpliktet på å gjennomføre/iverksette. Biskopen må gis uttalerett ved tilsetting av vigslede og ordinerte medarbeidere i prostifellesrådet. Biskopen må være representert i prostifellesrådet dersom proster skal tilsettes i prostifellesrådet. Biskopen utøver sitt tilsyn overfor sokn og råd gjennom visitaser i soknene. Ordningen med visitas i soknene må videreføres.

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

Som i dag.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
<p>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?</p> <p>Biskopen bør ha et selvstendig arbeidsgiveransvar Biskopens tilsynsrolle bør frikobles fra biskopens selvstendige arbeidsgiveransvar</p> <p>Ingen merknad</p> <p>Arbeidsgiveransvaret bør så langt som mulig delegeres til fellesrådet. Biskopen bør ha arbeidsgiveransvar, og ha arbeidsgiverfunksjoner knyttet til faglig ledelse og arbeidsgivers omsorgsplikt for ordinerte og vigslende medarbeidere</p>	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
<p>17: Hva slags oppgaver mener høringsinstansen det er viktig at biskopen ivaretar?</p> <p>Biskopen bør ivareta tilsynsansvar, og ha ansvar for fagsamlinger og kompetansehevetiltak.</p>	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
<p>18: Er høringsinstansen enig eller uenig i følgende tiltak? (1 = Helt uenig, 5= Helt enig)</p>	
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.	5
II. Biskopen må sikres en faglig kompetent stab.	5
III. Biskopen må sikres en rolle i tilsettingssaker.	5
<p>I saker om tilsetting av vigslende og ordinerte medarbeidere bør søknadene forelegges biskopen. Biskopens påtegningsrett som gjelder for prester, må utvides til å gjelde for alle ordinerte og vigslende medarbeidere.</p>	

IV. Biskopen må kunne innkalle alle kirkelige medarbeidere til fagsamlinger og kompetansehevende tiltak.	5
V. Det bør være korte prostivisitaser for å sikre biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsynsansvar på en god måte. Prostivisitaser må komme i tillegg til ordinære visitaser.	Vet ikke
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

4. Bispedømmerådernes oppgaver

19: Hva bør være de sentrale oppgavene for bispedømmerådet? De oppgavene bispedømmerådene har i dag bør videreføres, med tilpassing avarbeidsgiveroppgavene. Fordeling av statlige tilskuddsmidler til prestetjeneste i prostiene bør bli en av bispedømmerådets nye oppgaver. Bispedømmerådet bør tilby prostifellesrådene fellestjenester. En naturlig funksjon vil være å tilby fellestjenester innen HR.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

5. Oppgaver og ansvar for nytt folkevalgt organ – prostifellesrådet

20: Bør prostifellesrådet ha en formålsbestemmelse som foreslått?	Ingen merknad
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja	
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?	Nei, spesifiser andre forslag:

Nei. Vi går for kirkelig fellesråd.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

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?

Ingen merknad

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

23: Bør menighetsrådets rolle i tilsetninger av de som arbeider i soknet tydeliggjøres og nedfelles i kirkeordningene eller i annet kirkelig regelverk?

Ja

For tilsetning av vigslede og ordinerte medarbeidere i menighetene bør det etableres ordninger for menighetsrådets medvirkning i tilsettingsprosessen. Gjeldene ordning i personalreglementet for prester om uttalelsesrett og plass i innstillingsrådet kan også gjelde for andre stillingar.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

24: Er det oppgaver i dag som gjøres av fellesrådet som heller bør ligge til menighetsrådet?

Medvirkning i tilsettingssaker er nevnt. Det er viktig at oppgavefordelingen ikke svekker soknerådets ansvar og myndighet

Og motsatt: Oppgaver som i dag ligger til menighetsrådene som bør ligge hos prostifellesrådet?

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

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

Ja, som et rådgivende organ for prostifellesrådet innenfor bl.a. strategi og satsninger i prostiet

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

Del 3. Kirkelig demokrati, valg og sammensetning

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, prostifellesrådet bør velges av menighetsrådene

Begrunnelse for å være enig: Ingen kommentar

Begrunnelse for å være uenig:

26. Andre forslag til hvordan prostifellesrådet bør velges?

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

27: Utvalget foreslår én representant fra hvert menighetsråd i prostifellesrådet. Enig?

Enig	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
28: Bør det være kommunal representasjon i prostifellesrådet?	
Ingen merknad	
Utfordringane rundt kommunal representasjon og stemmerett vert avverga ved å behalda dagens fellesrådsstruktur, slik me ynskjer. Om ein opprettar prostifellesråd må den kommunale representasjonen og stemmeretten begrensa slik at det vert sikra at soknaframbleis utgjer hovedvekta i prostifellesrådet.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
29: Har høringsinstansen andre synspunkter på menighetsrådets og prostifellesrådets sammensetning?	
Det er viktig at prostifellesrådet har en geistlig representant, og at dette fortrinnsvis erprosten.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

9. Bispedømmerådet

30: Hvilken sammensetning av bispedømmerådet bør velges?	
Alternativ 1: Kirkemøtmedlemmer valgt fra bispedømmet (som i dag)	
Alternativ 2: Et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd	
Alternativ 3: Kirkemøtmedlemmene valgt fra bispedømmet og et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd	
Alternativ 3: Kirkemøtmedlemmene valgt fra bispedømmet og et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd (utvalgets anbefaling)	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

10. Kirkemøtet

31: Bør antall Kirkemøte-medlemmer fra hvert bispedømme fastsettes (vektes) i forhold til medlemstall i bispedømmet?	Ja
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
32: Bør ordningen med valg av prest til Kirkemøtet avvikles?	Ja
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
33: Bør ordningen med valg av lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles?	Ja
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
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	
De bør være valgbare som folkevalgte, med unntak av ansatte på bispedømmekontorene og i Kirkerådets sekretariat	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
35: Andre merknader til Kirkemøtets sammensetning?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

11. Kirkerådet

36: Hvordan bør Kirkerådet velges hvis det er flere lister i Kirkemøtet?

Avtalevalg hvis gruppene blir enige. Hvis ikke: Forholdsvalg.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

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

Av leder, elleve andre folkevalgte medlemmer og preses i Bispemøtet

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

38: Hvordan bør Kirkerådet sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt ikke 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

Av leder, elleve folkevalgte medlemmer, en prest, en lek kirkelig tilsatt og preses i Bispemøtet

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

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

Krav om minst 40 prosent kvinner og menn på valglisten

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

Del 4. Relasjon til kommunene og ny prostiinndeling

12. Om relasjon til kommunene

40: Hvilke av de tiltakene som er nevnt nedenfor er viktig for å opprettholde og videreutvikle en god relasjon mellom kirke og kommune?
(1 = uviktig, 5= veldig viktig)

- | | |
|--|---|
| 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. | 5 |
| b. Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode. | 5 |
| c. Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode. | 5 |
| d. Annet; spesifiser i fritekst | |

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

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.
(1 = veldig irrelevant, 5= veldig relevant)

Medlemsstørrelse

Vet ikke

Antall sokn

Vet ikke

Geografisk størrelse	Vet ikke	Antall prostier i bispedømmet	Vet ikke
Identitet/naturlig område	Vet ikke	Antall kommuner	Vet ikke
Kjente strukturer i kirken og samfunnet	Vet ikke	Andre særlige hensyn (ivaretagelse av samisk kirkeliv, storbyene, nylig sammenslåtte kommuner)	Vet ikke

Er det eventuelt andre hensyn som bør vektlegges?

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

42: I hvilken grad oppleves dagens prostigrenser som hensiktsmessige for etablering av prostifellesråd?

Verken eller

Verken eller Tysvær kyrkjelege fellesråd ynskjer primært å oppretthalda fellesråd på kommunalt nivå.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

43: Andre synspunkter på prostistrukturen, for eksempel hva som er en egnet størrelse på et nytt arbeidsgiverorgan?

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

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? Ingen merknad

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

45: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering på lokalt nivå?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
46: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering med folkevalgt organ på prostnivå?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
47: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i en ny kirkelig organisering på nasjonalt nivå?	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

15. Andre innspill eller synspunkter

48: Dersom dere har andre innspill eller synspunkter til rapporten eller saken om kirkelig organisering kan de skrives her	
<p>Oppsummering: Tysvær kyrkjelege fellesråd sin uttale er samrøystes og har desse hovedpunkta:- Alle tilsette i fellesråda vert overført til rettssubjektet Den Norske kyrkja. (modell 2)- Behalda dagens struktur med fellesråd på kommunalt nivå. - Arbeidsgjevaransvar og tilsetjingar vert delegert utover i organisasjonen.Tysvær kyrkjelege fellesråd meiner at dette vil eliminera behovet for prostifellesråd, gje god tryggleik for dei tilsette og sterk lokal styring og tilknytning</p>	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

Høringssvar fra Vindafjord kyrkjelege fellesråd

Type høringsinstans: Fellesråd		
Bispedømme: Stavanger	Prosti: Haugaland prosti	Medlemmer i soknet:
Antall sokn i fellesområdet: 7	Antall ansatte i fellesråd (hel og deltid): 12	Antall prester i sokn i fellesområdet: 3
Ansvarlig innsender: Steinar Sørhus, Leiar i fellesrådet		

Del 1. Etablering av prostifellesråd og daglig ledelse

1. Om etablering av prostifellesråd som arbeidsgiverorgan

4: 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?

Det vil gje meir effektiv drift enn drifta i dag, med fleire fellesrådsområde m.h.t. leiing og samordning og utføring av arbeid. Det er positivt at det blir ei felles leiing for alle som arbeider på same arbeidsplass. Det vil kunne gje større fagmiljø og samordning av fellestenester. Det vil også styrke det systematiske HMS arbeidet. Gir større fleksibilitet m.h.t. å løysa arbeidsoppgåver.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

5: 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?

Frå soknet blir det lengre avstand til der avgjerder blir tatt, og dermed kan soknet oppleve at dei får mindre å seia. Soknerådet vil bli mindre interessant å vera medlem i. Det kan gjera rekrutteringa til nye sokneråd vanskelegare. Noko ein allereie i dag kan by på problem i fleire sokn i kommunen. Det kan føra til «større» avstand mellom sokna. Større belastning for tillitsvald å vera medlem i eit prostifellesråde enn i fellesråd me har i dag. Den godt innarbeidde «ein til ein kontakten» med kommunen blir broten. Kommunen vil kunne bli usikker på kor deira tilskot til kyrkja blir brukt og finansieringsviljen kan bli sett på prøve. Det vil bli ei utfordring ved at nokre av sokna i prostiet lett vil vera betydeleg større enn andre.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

6: Hvilke tiltak kan iverksettes for å redusere eventuelle uheldige konsekvenser av å etablere kommuneoverskridende prostifellesråd?

Eit tiltak kan også vera å behalda fellesrådsstrukturen me har i dag Kommunane må ha god representasjon i prostifellesrådet. Gode rekneskapssystem og rutinar som syner kor pengar blir brukt. Dagleg leiar må ha ein tett kontakt med kommunen. Soknet sin representant i prostifellesrådet vil ha en viktig oppgåve i å halde soknerådet løpande orientert om saker som vert handsama i prostifellesrådet.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

7: 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?

Alt som kan styrke kyrkja til å vera ein robust og god arbeidsgjevar, er tenleg. Me trur dei fleste prostifellesråd, vil bli for små; mht å vera ein robust og kompetent arbeidsgjevar. Det blir stilt store offentlege krav. Mellom anna til HMS, personaleiing, støttefunksjonar som IT og lønn/regnskap, noko som krev høg kompetanse og ressursar til å ha på plass. Me trur kyrkja er tente med å ha ein nasjonal arbeidsgjevar, som delegerer arbeidsgjevaroppgåver utover i kyrkja. Prostifellesrådet vil då vera eit viktig arbeidsgjevarorgan som står for den daglege leiinga, men står då i ei linje der kompetanse kan hentast inn ved behov.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

Spørsmål rundt modell for arbeidsgiverorganisering på prostinivå

8: Hvilken modell for arbeidsgiverorganisering er å anbefale?

Modell 2

Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på

Modell 2 Alle tilsett i eit nasjonalt rettssubjekt. I dag omtala som Rettssubjektet Den norske kyrkje (rDnk)

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

9. Har høringsinstansen synspunkter på hvordan tilsetninger bør foregå?

Soknerådet si involvering i tilsettingsprosessar må styrkast. I tilsettingsprosessar bør det opprettast innstillingsråd. Soknerådet/sokneråda i det/dei sokn der arbeidstakaren skal ha sitt primærvirke, må vera representert i tilsettingsorganet. Biskopensrolle bør ikkje bare gjelde ved tilsetning av prest, men også ved andre vigsla stillingar og stillingar knytt til t.d. trusopplæring..Det er naturleg at endeleg tilsetning skjer i prostifellesrådet.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

10: I dagens modell er det to arbeidsgiverlinjer og Kirkemøtet har vedtatt mål om en felles arbeidsgiverlinje. Kirkerådet ønsker å høre følgende:

10 A: Finnes det en bedre modell for å nå målet om én arbeidsgiverlinje enn modellene som er presentert i denne høringen? Ja

Oppretting av prostifellesråd vil føra til store endringar lokalt. Det vil sannsynlegvis føra til at soknet misser myndigheit. Og det bryt den nære kontakten dagens fellesråd har med kommunen. Det vil derfor vera ein risiko for at denne endringa kan svekka kommunen som finansieringskjelde til kyrkja.Me er også usikre på i kva grad sokna vil oppleve seg representert og styrka i oppretting av prostifellesråd. Muligens dette er ei organisering som høver best i bykommunar etc.Ein viktig grunn for å opprette prostifellesråd, er for å få større arbeidsgjevarorganisasjon enn det dei fleste fellesråd har i dag. Men me trur at dei fleste prostifellesråda, likevel vil bli for små til å inneha tenleg storleik som arbeidsgjevarar.Dersom kyrkja vel alternativ 2 for arbeidsgivarorganisering, med ei samanhengande nasjonal linje, vil det opne for moglegheita av å behalda noverande fellesrådsstruktur. Då vil ein behalda den lokale forankringa, som er godt innarbeida i dag, kontakt med kommunen vil ikkje bli sett i spel ogdet vil sannsynlegvis ha ei positiv innverknad på og halda fram engasjementet i sokna. Samstundes vil den nasjonale arbeidsgivaren sikra nødvendig kompetanse på område som til dømes HMS, personalleiing, IT og telefoni, tilbud om kurs og kompetansehevetiltak m.m.Me trur at ei framtidig organisering av kyrkja, der ein går for alternativ 2 når det gjeld arbeidsgjevarorganisering, og ein tilpassa modell C frå kyrkjemøte 2016, vil vera den beste organiseringa av kyrkja. Dette vil og opna for fleksibilitet, bl.a. ved at fellesråd som vil samarbeida tettare med andre fellesråd, kan gjera det.

10 B: Ønsker dere å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om én arbeidsgiverlinje? Nei

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

Begrunn hvorfor dere ønsker å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om en arbeidsgiverlinje.

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 3

Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på

Modell 3 (med kyrkjevevja og prost som har forskjellige ansvarsområde) er mest tenleg. Me trur dette gjer at ansvar blir hensiktsmessig fordelt, og kompetanse best utnytta. Dette er også en leiingsmodell som me kjenner frå bispedømmeråda, der stiftsdirektør og biskop og den folkevalde leiaren i rådet, har kvar sine ansvarsområde.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

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]

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

13: Hvilke nasjonale krav til kvalifikasjoner bør stilles til den daglige lederen?

Alt. 1: Det er tilstrekkelig at daglig leder er medlem og har et engasjement for kirkens budskap

Alt. 2: Det må stilles nasjonale krav i tillegg til de som er oppstilt i alternativ 1

Alternativ 2: Det må stilles nasjonale krav i tillegg til de som er oppstilt i alternativ 1.

Spesifiser hva:

Alternativ 2 vert anbefalt. (i tillegg til det som blir sagt i alt 1)

Har dere andre synspunkter på nasjonale krav

Me må sikra å profesjonalisera leiinga av kyrkja og sikra at leiarar har kyrkjefagleg kompetanse. Kompetanse innan administrasjon og leiing er viktig.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

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?

Ingen merknad

Begrunn og spesifiser eventuelt andre forslag

Omgrepa prost og kyrkjeverje kan nyttast. Begge omgrepa er godt innarbeidde og kjende. Men me er og opne for å endra titlar, om det er meir tenleg.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

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?

Viktig å oppretthalda biskopen sitt tilsynsansvar og behalda ordning med bispevisitas. Biskopen må kunne uttale seg i tilsettingsaker av vigsla og andre kyrkjefaglege stillingar. Må sikre at biskop kan kalla inn (ikkje berre invitera) arbeidstakarar i vigsla stillingar/kyrkjefaglege stillingar til møte og samlingar. Biskopens rolle vil vera enklare å avklara, om det er ei nasjonal arbeidsgjevarlinje der biskopen kan ha nokre arbeidsgjevaroppgåver,.

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

Dei same som i dag. Mellom anna: Biskop må kunne gje bindande pålegg. Kunne kalla inn til møte. Kunne ha tilsyn over sokna.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

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

Ingen merknad

Biskopen bør ha eit avgrensa arbeidsgjevaransvar.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
17: Hva slags oppgaver mener høringsinstansen det er viktig at biskopen ivaretar?	
Bidra til fagleg og teologisk leiing, leggja til rette for kompetanse og videreutdanning av dei kyrkjefaglege vigsla stillingane og sørgja for godt samarbeid mellom sokna. Kan bidra til å styrka nettverk der arbeidstakarar og tillitsvalde kan møtast og finna inspirasjon og gode idear.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
18: Er høringsinstansen enig eller uenig i følgende tiltak? (1 = Helt uenig, 5= Helt enig)	
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.	5
II. Biskopen må sikres en faglig kompetent stab.	5
III. Biskopen må sikres en rolle i tilsettingssaker.	5
IV. Biskopen må kunne innkalle alle kirkelige medarbeidere til fagsamlinger og kompetansehevende tiltak.	5
V. Det bør være korte prostivisitaser for å sikre biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsynsansvar på en god måte.	Vet ikke
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

4. Bispedømmerådernes oppgaver

19: Hva bør være de sentrale oppgavene for bispedømmerådet?

Dei same som i dag, men med endra arbeidsgjevaroppgåver.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

5. Oppgaver og ansvar for nytt folkevalgt organ – prostifellesrådet

20: Bør prostifellesrådet ha en formålsbestemmelse som foreslått? Ja

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

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? Ingen merknad

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

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 Nei

forordning, Kirkemøtets liturgiske bestemmelser og prestenes selvstendighet gitt av ordinasjonen?

Nei. Ordninga me har i dag, bør halda fram.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

23: Bør menighetsrådets rolle i tilsetninger av de som arbeider i soknet tydeliggjøres og nedfelles i kirkeordningene eller i annet kirkelig regelverk?

Ja

Den bør både tydeleggjerast og styrkast!

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

24: Er det oppgaver i dag som gjøres av fellesrådet som heller bør ligge til menighetsrådet?

Kan fortsetja som i dag.

Og motsatt: Oppgaver som i dag ligger til menighetsrådene som bør ligge hos prostifellesrådet?

Kan fortsetja som i dag.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

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

Ja, som et rådgivende organ for prostifellesrådet innenfor bl.a strategi og satsninger i prostiet

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

Del 3. Kirkelig demokrati, valg og sammensetning

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, prostifellesrådet bør velges av menighetsrådene

Begrunnelse for å være enig: Det er viktig at sokneråda er representerte med eit medlem kvar.

Begrunnelse for å være uenig:

26. Andre forslag til hvordan prostifellesrådet bør velges?

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

27: Utvalget foreslår én representant fra hvert menighetsråd i prostifellesrådet. Enig?

Enig

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

28: Bør det være kommunal representasjon i prostifellesrådet?

Ja, med full stemmerett

Ja, med full røysterett med nokre avgrensingar.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

29: Har høringsinstansen andre synspunkter på menighetsrådets og prostifellesrådets sammensetning?

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

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

Alternativ 3: Kirkemøtemedlemmene valgt fra bispedømmet og et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd (utvalgets anbefaling)

Alternativ 3: Kyrkjemøtemedlema valde frå bispedømmet og eit prostifellesrådsmedlem frå kvart prostifellesråd

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

10. Kirkemøtet

31: Bør antall Kirkemøte-medlemmer fra hvert bispedømme fastsettes (vektes) i forhold til medlemstall i bispedømmet? Ingen merknad

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

32: Bør ordningen med valg av prest til Kirkemøtet avvikes? Ingen merknad

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

33: Bør ordningen med valg av lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikes? Ingen merknad

Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
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	
Ingen merknad	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

35: Andre merknader til Kirkemøtets sammensetning?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

11. Kirkerådet

36: Hvordan bør Kirkerådet velges hvis det er flere lister i Kirkemøtet?	
Ingen merknad	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
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

Ingen merknad

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

38: Hvordan bør Kirkerådet sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt ikke avvikes?

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

Ingen merknad

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

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

Ingen merknad

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

Del 4. Relasjon til kommunene og ny prostiinnndeling

12. Om relasjon til kommunene

**40: Hvilke av de tiltakene som er nevnt nedenfor er viktig for å opprettholde og videreutvikle en god relasjon mellom kirke og kommune?
(1 = uviktig, 5= veldig viktig)**

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.	5
b. Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode.	5
c. Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode.	5
d. Annet; spesifiser i fritekst	
d.Me trur at oppretting av prostifellesråd, kan gjera mykje av dette vanskelegare enn i dag. Alle desse er viktige: 5	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

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. (1 = veldig irrelevant, 5= veldig relevant)			
Medlemsstørrelse	Vet ikke	Antall sokn	Vet ikke
Geografisk størrelse	Vet ikke	Antall prostier i bispedømmet	Vet ikke
Identitet/naturlig område	Vet ikke	Antall kommuner	Vet ikke
Kjente strukturer i kirken og samfunnet	Vet ikke	Andre særlige hensyn (ivaretagelse av samisk kirkeliv, storbyene, nylig sammenslåtte kommuner)	Vet ikke
Er det eventuelt andre hensyn som bør vektlegges?			
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?			Ja

42: I hvilken grad oppleves dagens prostigrenser som hensiktsmessige for etablering av prostifellesråd?

Verken eller

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

43: Andre synspunkter på prostistrukturen, for eksempel hva som er en egnet størrelse på et nytt arbeidsgiverorgan?

Me er meir opptekne av å få ein nasjonal arbeidsgjevar (rDnk). Då har storleiken på eit nytt arbeidsgjevarorgan på prostinivå mindre å seia.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

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?

Ingen merknad

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

45: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering på lokalt nivå?

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

46: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering med folkevalgt organ på prostinivå?

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
47: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i en ny kirkelig organisering på nasjonalt nivå?	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

15. Andre innspill eller synspunkter

48: Dersom dere har andre innspill eller synspunkter til rapporten eller saken om kirkelig organisering kan de skrives her	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

Høringssvar fra Time kyrkjelege fellesråd

Type høringsinstans: Fellesråd		
Bispedømme: Stavanger	Prosti: Jæren	Medlemmer i soknet:
Antall sokn i fellesområdet: 4	Antall ansatte i fellesråd (hel og deltid): 45	Antall prester i sokn i fellesområdet: 8
Ansvarlig innsender: Gunnar Bjorland Stone, Kyrkjeverje		

Del 1. Etablering av prostifellesråd og daglig ledelse

1. Om etablering av prostifellesråd som arbeidsgiverorgan

4: 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?

For små fellesråd kan dette auka kompetansen i den daglege leiinga og gje større fagmiljø på områder som HMS, økonomi, kyrkjebyggforvaltning, gravplassforvaltning, personalleiing, m.v. Ein kan oppnå redusert sårbarhet for fråver gjennom større einingar med fleire tilsette og større profesjonalisering i ulike roller. Det vil og vera positivt å samla begge arbeidsgjevarlinjene, ikkje nødvendigvis på prostinivå, slik at ein effektivt kan samhandle når det trengs. Ein trur at forslaget vi bety at kyrkja får einstørre fagleg og kompetent nivå som tek i vare arbeidsgjevaransvaret, byggforvaltninga og gravplassforvaltninga. Ved å ha ei arbeidsgjevarlinje vil det og vere enklare med tanke på HMS og ansvaret for denne.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

5: 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?

- Prostifellesråd ikkje dekkande for alle område i Noreg! Noreg er det såpass store forskjellar frå område til område at eit forslag om prostifellesråd ikkje vil vere dekkande for alle dagens sokn og fellesrådsområde. Det bør tas omsyn til dei lokale føresetnadane og gis rom for alternative løysingar. Det bør spesielt sjåast på forholdet mellom kyrkje og kommune lokalt, og korleis kommunane på staden samhandlar og organiserer seg.
- Finansieringsvilje og samhandling med kommunane Når det gjeld samarbeid med den enkelte kommune ligg det utfordringar i at fellesråda i prostiet har ulike former for samarbeid med sin kommune i det

daglege. For Time sin del har ein etablerte tenestyttingsavtalar og samarbeid innan område som gravplass, økonomi, lønn, grøntareale, prosjektleiing, m.v. Sjølv om det fins erfaringar frå samhandling og interkommunale tiltak innan prostiet, vil dei forskjellige ordningane mellom kyrkje og kommune settast på prøve ved kommuneoverskridande prostifellesråd. Det er ein reel fare for at kommunane sin finansieringsvilje vil gå ned dersom avstanden auker. Ved kommuneoverskridane prostifellesråd er det stor usikkerheit til korleis kommunane vil tenka om finansiering. For vår del består no prostiet av 4 kommunar som alle bidreg ulikt økonomisk til DnK. Det er ikkje urealistisk å tenke seg at viljen til å bidra økonomisk frå kommunen si side vert redusert dersom avstanden og nærkontakten til det kyrkjelege organet auker.

- Betviler innsparingspotensial Time, med sine 19.300 innbyggjarar og høg andel kyrkjemedlemmar, er det stor kyrkjeleg aktivitet og få små stillingar. Det vil vere svært usikkert om ei samanslåing på prostinivå vil gi effekten ein kanskje ser for seg andre stader. Det er lite realistisk å kutte personalkostnader nemneverdig så lenge ein fortsett vil ha behov for stedlig leiing/administrasjon i kvart sokn. Samhandling over kommunegrensar kan ha sin fordel mht driftsområde som gravplass- og byggforvaltning og administrasjon, men vil i mindre grad vere eit godt alternativ for tilsette som arbeider med trusopplæring, diakoni, presteteneste, m.v. Her er det allereie såpass store stillingar at samanslåing ikkje er eit reelt alternativ. Ved prostifellesråd ut frå dagens prostistruktur vil avstandane i organisasjonen bli større. Tilsette «på golvet» i kyrkja vil ha lengre geografisk avstand til leiinga, noko som kan gje negativ effekt på medbestemming, tilhørigheit, lojalitet og dermed òg motivasjon. Å halda kontakten med alle tilsette, ha god oppfølging og god leiing krev at leiinga er til stades. Behovet for mellomleiarar vil dermed forsterkast. Avstanden til leiinga kan òg gå ut over det frivillige arbeidet. Resultatet frykter vi er ei kyrkje som vert opplevd som ovanfrå-og-ned, og ikkje ein grasrot-kyrkje. Avstanden vil òg kunne føre til at ein opplever mindre medbestemming i kvardagen og i dei større avgjerslene som gjeld strategi og prioriteringar.
- Nærleik og kjennskap til dei ein skal betene Eit argument for å slå saman til prostifellesråd er at ein kan nytte tilsette på tvers av kommunegrensene for å fylla inn ved vakanse og sjukdom, samt slå saman stillingar for å få fleire heiltidsstillingar. På papiret høyrer dette ut som ei god ordning. I praksis derimot er dette utfordrande. Det er eit mål at alle tilsette skal vera med å bygge kyrkjelydane opp med nærleik og kjennskap til det som skjer i soknet. Dersom ein skal arbeida i fleire sokn/kommunar samstundes er vår frykt at dette arbeidet vil bli nedprioritert og vanskeleg å gjennomføra.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

6: Hvilke tiltak kan iverksettes for å redusere eventuelle uheldige konsekvenser av å etablere kommuneoverskridende prostifellesråd?

Det største tiltaket er moglegheita for lokale tilpassingar i samråd med involverte kommunar. Med andre ord alternativ organisering til prostifellesrådsløysinga der dette er meir tenleg. God dialog med kommuneleiing og /-administrasjon vil vere ei føresetnad. Time kyrkjelege fellesråd er opptekne av kyrkja sitt mandat og kva som best tenar innbyggjarar og kyrkjemedlemmar i

Time, samt dei tilsette i fellesrådet. Om ei endring gjer det vanskelegare å nå menneske med evangeliet og dekke dei menneskelege behov lokalt, vil organiseringa virke mot sin hensikt.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

7: 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?

Time kyrkjelege fellesråd ønskjer å framheve at dagens struktur innan Jæren prosti fungerer svært godt mht storleik, antall tilsette, organisering og samarbeid med kommunane. Vi ønskjer difor at det vert opna for alternative løysingar ut frå lokale føresetnader. Utfordringa med to arbeidsgjevarlinjer kan i Jæren prosti løysast ved enten at prestetenesta vert lagt inn på dagens fellesrådsnivå, eller at fellesrådstilsette vert lagt inn under Rdnk med delegert arbeidsgjevaransvar. Eit alternativ til prostifellesråd er ordning med vertsfellesråd innan eit prosti med fleire fellesråd og kommunar.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

Spørsmål rundt modell for arbeidsgiverorganisering på prostinivå

8: Hvilken modell for arbeidsgiverorganisering er å anbefale?

Modell 1

Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på

Modell 1TKF vil anbefale Modell 1, der prostifellesrådet henter både sin rettslege handleevne og legitimitet frå soknet og alle er tilsett i prostifellesrådet. Dersom nokre av dei andre modellene vert vald vil ikkje TKF kunne anbefale prostifellesrådet som modell. Dette fordi dei to andre modellane rokker med forståinga av Den norske kyrkja som bygd opp nedanfrå av sokn. Utvalget peikar sjølv på at det er usikkert om Kirkemøtet har heimel til å vedta modell 2, som vil kunne innebere at organ for soknet som rettssubjekt vert fråtatt retten til å inngå arbeidsavtalar. Kjernen i det å ha status som eige rettssubjekt er «partsevne» og at ein kan inngå avtalar, jf trussamfunnslovas § 11, annet ledd. Dette fører òg med seg at soknet vil ha oppgåveansvar med miste styringsretten over dei tilsette som skal utføre oppgåvene. Utvalget peker på at denne modellen svekker soknets stilling i kirken. I modell 3 (der prestskapet fortsett vil vere tilsett av rettssubjektet Dnk) vil ein ikkje oppnå ei felles arbeidsgjevarlinje og istaden bekrefte todelinga i kyrkja. Målet er å styrke lokalkyrkja, difor vil TKF sterkt støtte opp om modell 1.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
9. Har høringsinstansen synspunkter på hvordan tilsettinger bør foregå?	
Tilsetting må skje i partssamansett utval under prostifellesrådet. Det må avklarast om og evt ved kva tilsettingar biskop vert invitert til å uttale seg. Det må spesielt avklarast biskopens rolle ved tilsetting av prost.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
10: I dagens modell er det to arbeidsgiverlinjer og Kirkemøtet har vedtatt mål om en felles arbeidsgiverlinje. Kirkerådet ønsker å høre følgende:	
10 A: Finnes det en bedre modell for å nå målet om én arbeidsgiverlinje enn modellene som er presentert i denne høringen?	Ja
Time kyrkjelege fellesråd ønskjer å framheve at dagens struktur innan Jæren prosti fungerer svært godt mht storleik, antall tilsette, organisering og samarbeid med kommunane. Vi ønskjer difor at det vert opna for alternative løysingar ut frå lokale føresetnader. Utfordringa med to arbeidsgjevarlinjer kan i Jæren prosti løysast ved enten at prestetenesta vert lagt inn på dagens fellesrådsnivå, eller at fellesrådstilsette vert lagt inn under Rdnk med delegert arbeidsgjevaransvar. Eit alternativ til prostifellesråd er ordning med vertsfellesråd innan eit prosti med fleire fellesråd og kommunar.	
10 B: Ønsker dere å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om én arbeidsgiverlinje?	Nei
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
Begrunn hvorfor dere ønsker å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om en arbeidsgiverlinje.	

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 3
Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på	
TKF meiner modell 3, der prosten er kyrkjeleiar og kyrkjevevje er administrativ leiar, best ivaretar viktigheita av dei to leiarrollane og det nødvendige samspelet som krevst i ein organisasjon som Den norske kyrkja.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
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]	
Nei.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
13: Hvilke nasjonale krav til kvalifikasjoner bør stilles til den daglige lederen?	
<p>Alt. 1: Det er tilstrekkelig at daglig leder er medlem og har et engasjement for kirkens budskap</p> <p>Alt. 2: Det må stilles nasjonale krav i tillegg til de som er oppstilt i alternativ 1</p> <p>Alternativ 1: Det er tilstrekkelig at daglig leder er medlem og har et engasjement for kirkens budskap</p>	
Har dere andre synspunkter på nasjonale krav	
<p>TKF meiner det ikkje er ønskjeleg med nasjonale kompetansekrav utover alternativ 1. Det er det enkelte prostifellesråd som må fastsette kva som trengs av kompetanse hjå sin daglege leiar. Det er dog naturleg at det frå nasjonalt hald vert gitt råd om aktuelle kompetansekrav som prostifellesrådet kan vurdere. TKF ønskjer likevel å peike på eit område som er lite behandla i utvalets rapport, men som er ein viktig del av kyrkja sitt ansvarsområde: gravplassmynde og -forvaltning. Dette er eit område som krevjerkompetanse innan offentleg forvaltning. Om det er tenleg å utforme nasjonale kvalifikasjonskrav knytta til dette er usikkert. Det er likevel viktig at kyrkja tar det gjeldande forvaltingsansvaret på alvor dersom man ønskjer at det skal fortsette å handterast av den norske kyrkja. Manglande vektlegging av dette feltet i organiseringsprosessen kan gi uheldige signal utad.</p>	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

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?

Ingen merknad

Begrunn og spesifiser eventuelt andre forslag

Dette er ikkje viktig for TKF, men ein ønskjer at dette vert gjort likt nasjonalt.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

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?

Biskopen har desse fullmaktene i dag. Dersom arbeidsgjevaransvaret for prestane vert flytta ut frå biskop til (prosti)fellesråd vil dette forhåpentligvis frigjere tid for biskop til tilsyn. Samtidig kan eit tilsyn utan arbeidsgjevaransvar verta eit svekkatilsyn. Det er òg viktig at biskopen har ein fagstab rundt seg som følgjer opp dei respektive fagmiljøa i kyrkjelydane. Måten trusopplæringa i kyrkjelydane vert følgt opp frå BDR er eit eksempel på korleis viktige sider ved tilsynet kan gjerast. TKF ser det som naturleg at biskopen har ein rolle ved tilsetting av prost, sjølv om sjølve tilsettinga skjer i (prosti)fellesrådet.

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

TKF meiner biskopen allereie har dei naudsynte verkemidla gjennom ordningar og regler som alt er på plass. TKF vil understreke at tilsynets oppmuntrande og undervisande side ikkje kan vektleggast nok. Det treng kyrkjelydane og det treng dei tilsette.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

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

Ingen merknad

TKF ønskjer ikkje at ein vel arbeidsgjevarmodell 2.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
17: Hva slags oppgaver mener høringsinstansen det er viktig at biskopen ivaretar?	
Nokre oppgåver for biskopen vil vere tilsyn, visitas, teologisk og strategisk sparringspartner for kyrkjefagleg utvikling i kyrkjelydane. Biskopen har òg ei viktig oppgåve som «døropnar» for kyrkja (og ikkje minst lokalkyrkja).	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
18: Er høringsinstansen enig eller uenig i følgende tiltak? (1 = Helt uenig, 5= Helt enig)	
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.	5
TKF er heilt enig. Det er naturleg og forventa at biskop og leiing i prostifellesråd legg til rette for slike møte.	
II. Biskopen må sikres en faglig kompetent stab.	4
Delvis enig. Biskopen må ha ein fagleg kompetent stab, samstundes er det viktigare å sikre kompetanse på det nye prostifellesrådet. Det er dette nivået som skal leie den kyrkjelege verksemda lokalt og er nærast soknet og livet i kyrkjelyden lokalt. Diskusjonen om vi skal ha 3 eller 4 nivå i kyrkja kjem veldig fort opp til overflata: Kirkemøte, prostifellesråd og sokneråd ELLER Kirkemøte, bispedømmeråd, prostifellesråd og sokneråd.	
III. Biskopen må sikres en rolle i tilsettingssaker.	4
Delvis enig. Ved tilsetting av vigsla stillingar bør biskopen sikrast ei rolle.	
IV. Biskopen må kunne innkalle alle kirkelige medarbeidere til fagsamlinger og kompetansehevende tiltak.	5

Heilt einig. Biskopen skal og bør, i lys av sitt tilsynsansvar, invitere til slike samlingar og tiltak.	
V. Det bør være korte prostivisitasar for å sikre biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsynsansvar på en god måte.	Vet ikke
Biskopen har gjennom sitt tilsynsansvar moglegheit til å halde dei visitasar som anses som tenleg, og prostiet skal og bør legge til rette for dette.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

4. Bispedømmerådene oppgaver

19: Hva bør være de sentrale oppgavene for bispedømmerådet?	
TKF har lagt merke til ei begrensa omtale av bispedømmerådets framtidige mandat og ser fram til vidare utredning. Det bør utredast om det framleis er behov for bispedømmeråd i dagens form dersom dei ikkje lenger skal ha arbeidsgiveransvar, og dersom fagkompetanse i større grad vert lagt til prostifellesråd. Samstundes må biskopens rolle som åndeleg/teologisk leiar og tilsynsorgan ivaretas på ein god måte. Dette vil krevje anna fagkompetanse enn det som krevst på prostifellesrådsnivå, og må sikrast og styrkast for at biskopens rolle skal ha sin viktige funksjon.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

5. Oppgaver og ansvar for nytt folkevalgt organ – prostifellesrådet

20: Bør prostifellesrådet ha en formålsbestemmelse som foreslått?	Ja
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	
Ja	
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?

Nei, spesifiser andre forslag:

Nei. Prostifellesråd er verken eit godt namn eller eit representativt namn. Dette med bakgrunn i at prostiet fleire stader i landet ikkje vil vere ei tenleg geografisk inndeling for eit felles organ over dagens fellesrådsnivå.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

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

Ja. Det følger naturleg av omorganiseringa, der sokneprest vert tilsett i prostifellesråd, at dette ligg under soknerådets mandat og ansvar for «alt som kan styrke og nære det kristelege livet i soknet».

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

23: Bør menighetsrådets rolle i tilsetninger av de som arbeider i soknet tydeliggjøres og nedfelles i kirkeordningene eller i annet kirkelig regelverk?

Ja

Ja. Dette bør nedfellast både i kyrkjeordningar og lokalt regelverk.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

24: Er det oppgaver i dag som gjøres av fellesrådet som heller bør ligge til menighetsrådet?

Nei. I Time er arbeidsfordelinga godt etablert og velfungerande.

Og motsatt: Oppgaver som i dag ligger til menighetsrådene som bør ligge hos prostifellesrådet?

Nei. I Time er arbeidsfordelinga godt etablert og velfungerande.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

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

Nei, spesifiser hvorfor

Nei. Eit delmål med ny struktur er effektivisering. Pålegg om prostimøte kan dermed verke mot sin hensikt. Derimot kan gjerne Kirkemøtet kome med anbefaling om ulike modellar for samhandling, men det bør vere lokal valfriheit.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

Del 3. Kirkelig demokrati, valg og sammensetning

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, prostifellesrådet bør velges av menighetsrådene

Begrunnelse for å være enig: Einig. Det er viktig med gjennomgåande og lokal representasjon. Difor bør dette rådet veljast av sokneråda.

Begrunnelse for å være uenig:

26. Andre forslag til hvordan prostifellesrådet bør velges?

Nei	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
27: Utvalget foreslår én representant fra hvert menighetsråd i prostifellesrådet. Enig?	
Enig	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
28: Bør det være kommunal representasjon i prostifellesrådet?	
Ja, med full stemmerett	
Ja. Med full røysterett. Det er viktig for å halda på dialogen mellom kyrkja og kommunane.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
29: Har høringsinstansen andre synspunkter på menighetsrådets og prostifellesrådets sammensetning?	
Nei.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

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	
Alternativ 2: Et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd	
Alternativ 2. Dette gir gjennomgåande representasjon frå lokalt til nasjonalt nivå.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

10. Kirkemøtet

<p>31: Bør antall Kirkemøte-medlemmer fra hvert bispedømme fastsettes (vektes) i forhold til medlemstall i bispedømmet?</p> <p>Nei. Mangfaldet i kyrkje-Noreg må sikrast, og vekting ut frå medlemstal kan gjere at ein mister viktige stemmer som like fullt representerer den nasjonale kyrkja vår og deira medlemmer.</p>	Nei
<p>Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?</p>	Ja
<p>32: Bør ordningen med valg av prest til Kirkemøtet avvikles?</p> <p>Fordi valordninga er unødig komplisert.</p>	Ja
<p>Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?</p>	Ja
<p>33: Bør ordningen med valg av lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles?</p> <p>Fordi valordninga er unødig komplisert.</p>	Ja
<p>Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?</p>	Ja
<p>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?</p> <p>De bør være valgbare som folkevalgte, med unntak av ansatte på bispedømmekontorene og i Kirkerådets sekretariat De bør ikke være valgbare Annet, spesifiser</p> <p>De bør være valgbare som folkevalgte, med unntak av ansatte på bispedømmekontorene og i Kirkerådets sekretariat</p>	
<p>Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?</p>	Ja

35: Andre merknader til Kirkemøtets sammensetning?

Kyrkjemøtet bør ikkje veljast som direkteval, men heller ved gjennomgåande representasjon frå sokneråd via prostifellesråd, til bispedømeråd og kyrkjemøtet.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

11. Kirkerådet**36: Hvordan bør Kirkerådet velges hvis det er flere lister i Kirkemøtet?**

Flertallsvalg

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

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

Av leder, 15 andre folkevalgte medlemmer og preses i Bispemøtet (utvalgets forslag)

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

38: Hvordan bør Kirkerådet sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt ikke 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

Av leder, elleve folkevalgte medlemmer, en prest, en lek kirkelig tilsatt og preses i Bispemøtet

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
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 Krav om minst 40 prosent kvinner og menn i Kirkerådet etter valgoppgjøret	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

Del 4. Relasjon til kommunene og ny prostiinndeling

12. Om relasjon til kommunene

40: Hvilke av de tiltakene som er nevnt nedenfor er viktig for å opprettholde og videreutvikle en god relasjon mellom kirke og kommune? (1 = uviktig, 5= veldig viktig)	
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.	5
b. Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode.	5
c. Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode.	5
d. Annet; spesifiser i fritekst	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

13. En ny prostistruktur

<p>41: I hvilken grad mener dere utvalget har pekt på de relevante hensynene som det bør legges vekt på ved fastsetting av nye prostigrenser. (1 = veldig irrelevant, 5= veldig relevant)</p>			
Medlemsstørrelse	4	Antall sokn	4
Geografisk størrelse	4	Antall prostier i bispedømmet	4
Identitet/naturlig område	4	Antall kommuner	4
Kjente strukturer i kirken og samfunnet	4	Andre særlige hensyn (ivaretagelse av samisk kirkeliv, storbyene, nylig sammenslåtte kommuner)	4
<p>Er det eventuelt andre hensyn som bør vektlegges?</p>			
<p>Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?</p>			Ja
<p>42: I hvilken grad oppleves dagens prostigrenser som hensiktsmessige for etablering av prostifellesråd?</p> <p>Nokså lite hensiktsmessig</p> <p>Dagens prosti varierer såpass mykje frå land til strand at majoriteten vil vere dysfunksjonelle mht ein driftsmessig god struktur. Det vil difor vere viktig med alternative løysingar ut frå lokale ordningar og behov. Ikkje minst vil kommunane sine ønskjerfor, og erfaringar med, struktur og storleik vere viktig i vurderinga av prostigrensene og evt alternative modellar.</p>			
<p>Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?</p>			Ja
<p>43: Andre synspunkter på prostistrukturen, for eksempel hva som er en egnet størrelse på et nytt arbeidsgiverorgan?</p> <p>Ingen kommentar</p>			
<p>Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?</p>			Ja

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?	Ingen merknad
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
45: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering på lokalt nivå?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
46: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering med folkevalgt organ på prostinivå?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
47: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i en ny kirkelig organisering på nasjonalt nivå?	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

15. Andre innspill eller synspunkter

48: Dersom dere har andre innspill eller synspunkter til rapporten eller saken om kirkelig organisering kan de skrives her

Time kyrkjelege fellesråd er positive til arbeidet med kyrkjeleg organisering og ser at prostifellesråd vil vere svært tenleg fleire stader. Likevel ønskjer TKF å framheve behovet for alternative løysingar enn eit reint prostifellesråd ut frå lokale ordningar og behov. Samhandling med kommunane er eit viktig utgangspunkt for val av struktur. TKF støttar arbeidet med ei felles arbeidsgjevarlinje og ønskjer at dette vert lagt til det organet som ein til slutt blir ståande

Time kyrkjelege fellesråd

igjen med. Nokre stader vil dette vere eit prostifellesråd, andre stader kan dette vere tilsvarande dagens fellesråd. TKF ser ikkje eit prostifellesråd som eit kriterium for felles arbeidsgjevarlinje og ønskjer fortsett mest mogleg styringsrett på grasrota/soknenivå. TKF ønskjer vidare at bispedømmerådets funksjon og mandat vert utreda vidare, slik at primært biskopens/bispekontorets tilynsfunksjon og fagkompetanse innan de teologisk forankra og utøvande rollene som undervisning, diakoni, kyrkjemusikk, prestetenesta, m.v. vert styrka. Som nemna i spr. 13 ønskjer TKF å peike på eit område som er lite behandla i utvalets rapport, men som er ein viktig del av kyrkja sitt ansvarsområde: gravplassmynde og -forvalting. Den norske kyrkja må ta det gjeldande forvaltingsansvaret på alvor dersom ein ønskjer at dette skal fortsette å handterast av Dnk. Manglande vektlegging av dette feltet i organiseringsprosessen kan gi uheldige signal utad.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

Høringssvar fra Gjesdal kirkelige fellesråd (GKF)

Type høringsinstans: Fellesråd		
Bispedømme: Stavanger	Prosti: Jæren	Medlemmer i soknet:
Antall sokn i fellesområdet: 2	Antall ansatte i fellesråd (hel og deltid): 14	Antall prester i sokn i fellesområdet: 3
Ansvarlig innsender: Tor Helge Køhn, Kirkeverge		

Del 1. Etablering av prostifellesråd og daglig ledelse

1. Om etablering av prostifellesråd som arbeidsgiverorgan

4: 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?

Gjesdal kirkelige fellesråd (GKF) mener at utvalgets utgangspunkt om å kalle en evt ny enhet for prostifellesråd har vært belastende for hele prosessen. Det er rett nok lagt inn premisser med forutsetning om at prostigrensene bør gjennomgås, men bruken av fellesråd på prostinivå har for mange 'låst' tenkningen, kreativiteten og konklusjonen. Den kirkelige geografiske prostigrens vil ikke nødvendigvis være de samme geografisk fornuftige grenser for et best mulig kommunalt samarbeid på tvers. GKF har i dag et svært nært og godt forhold til egen kommune, på alle nivåer, og det oppleves som litt 'truende' å rokke ved dette. Når det er sagt, så har GKF tro på at et storfellesråd med felles arbeidsgiver er et fremskritt for både arbeidsgiver og arbeidstaker, og ikke minst for det enkelte sokn. Vi tror dette vil kunne bety at lokalkirken, og kirken i sin helhet, får et større og mer faglig kompetent nivå som bedre kan ivareta arbeidsgiveransvar, byggforvaltning, økonomiforvaltning, og evt gravplassforvaltning, mm. Dette tenker vi er viktig særlig i de deler av kirke-norge der fellesrådets administrasjon kun er en person, og hvor personalet ellers består av små brøkstillinger. Antallet ansatte innen lokalkirken vil komme til å endre seg i årene som kommer, når kommunene etter hvert overtar mer og mer av gravplassforvaltningen. Dette må også gjenspeiles i de strukturene som legges nå. Vi tror at et nytt storfellesråd vil kunne gjøre kirken til en mer profesjonell og dyktig arbeidsgiver for sine ansatte. Men et slikt storfellesråd må være lite nok til at der er nærhet til den enkelte lokalmenighet og også til sine arbeidstakere, og samtidig stort nok til å håndtere administrative og personalmessige oppgaver på en god og profesjonell måte. Videre vi tror dette vil kunne føre til bedre og tettere samarbeid mellom de ansatte, også på tvers av menighetene. Det vil også kunne avhjelpe sårbarheten som ofte finnes i mindre enheter. Utvalget foreslår også at prostifellesrådet skal ha

medansvar for å “styrke og nære det kirkelige livet”, noe vi tenker vil være fornuftig for en struktur for framtiden.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

5: Hva er ulemper og risikoer med å etablere felles kirkelig organ på prostnivå der dette prostifellesrådet skal være arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt?

Som allerede nevnt, så har GKF et svært nært og godt samarbeid med Gjesdal kommune. En ny kirkelig struktur, med samling på tvers av kommunegrensene, oppleves i den sammenheng som usikkert og truende. Slik er det sannsynligvis også i mange av landets øvrige kommuner. Og vi frykter at forslaget vil påvirke kommunens vilje til å finansiere kirken, hvis de opplever at avstanden øker. Noen steder i landet vil sannsynligvis avstandene kunne bli så store, og ansatte så få, innen et prostifellesråd, at en ikke oppnår de gevinster som utredningen legger opp til. Ansattes kjennskap og relasjon til menigheten og medlemmene vil kunne bli begrenset, da en kanskje må jobbe over flere menigheter, med stor avstand imellom. Et større og sentralisert organ vil kunne gi økt, og unødvendig, byråkratisering! Det vil videre kunne svekke den lokale kirken sin kontakt med egen kommune og eget lokalsamfunn, noe som vil kunne medføre uheldig distanse mellom folk og kirke.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

6: Hvilke tiltak kan iverksettes for å redusere eventuelle uheldige konsekvenser av å etablere kommuneoverskridende prostifellesråd?

Kirkeverger og prost har allerede invitert ordfører og kommunedirektører innenfor dagens prostigrense, for å bygge relasjoner og for å sette prosessen rundt kirkelig organisering på felles sakskart. Dette kan være et godt utgangspunkt for videre treffpunkter. Ved å ta dagens lokale interkommunale samarbeidsrelasjoner på alvor; gjøre fellesrådsstrukturen best mulig tilpasset det offentlige samarbeidet, tror vi at både overgangen og det videre samarbeidet vil fungere best. For øvrig fastholder, og viderefører, trossamfunnsloven kommunens finansieringsansvar, noe som objektivt legger tunge føringer om medvirkning fra kommunene. Budsjett og regnskap må etableres på kommunenivå.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

7: 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?

Ved etablering av et storfellesråd, vil det de fleste stedene være fornuftig at det blir et organ for flere kommuner, men det vil neppe være samme størrelse og enhet som dagens prostigrenser (som jo er opprettet for en helt annen funksjon). I storbyer med flere prostier innen samme kommune, må det være ett storfellesråd for hele kommunen (med sine prostier). Usikkerhet omkring prostienes størrelse gjør det utfordrende å svare tydelig ja eller nei til strukturen. Ut over dette, skulle vi ønsket at andre, og flere, alternative modeller var lagt fram til høring, ikke kun ett forslag til løsning.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

Spørsmål rundt modell for arbeidsgiverorganisering på prostinivå

8: Hvilken modell for arbeidsgiverorganisering er å anbefale?

Modell 1

Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på

Modell 1 GKF anbefale Modell 1! I modell 1 henter det nye prostifellesrådet henter sin rettslige handleevne og legitimitet fra soknet, som grunnplan i Dnk, og alle er ansatt i prostifellesrådet. Vi kan ikke se at vi kan anbefale noen av de andre foreslåtte modellene. Vi opplever at de andre modellene er i strid med vår forståelse av Den norske kirke som bygd opp nedenfra, med soknet som grunnplanet. I en struktur som presentert i modell 3, oppnås ikke en felles arbeidsgiverlinje, men i stedet bekreftes todelingen i kirken. Så påpeker utvalget selv at det er usikkert på om Kirkemøtet har hjemmel til å vedta modell 2, da dette vil kunne innebære at organer for soknet som rettssubjekt fratras retten til å inngå arbeidsavtaler. Utvalget peker på at denne modellen svekker soknets stilling i kirken. Målet har vært å styrke lokalkirken, derfor anbefaler vi kun modell 1.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Nei

Modell 1: 4 stemmer

Modell 2: 2 stemmer; dette fordi denne modellen synes å gi en mer helhetlig organisasjon.

9. Har høringsinstansen synspunkter på hvordan tilsetninger bør foregå?

Når det gjelder ansettelse av proster og prester må det avklares hva og hvordan biskopens rolle skal være. Ut over det, så må ansvar for ansettelse høre inn under prostifellesrådet, da delegert til et partssammensatt organ under dette. Menighetsrådets rolle og medvirkning ved ansettelse i soknet må sikres!

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

10: I dagens modell er det to arbeidsgiverlinjer og Kirkemøtet har vedtatt mål om en felles arbeidsgiverlinje. Kirkerådet ønsker å høre følgende:	
10 A: Finnes det en bedre modell for å nå målet om én arbeidsgiverlinje enn modellene som er presentert i denne høringen?	Ja
Ja: 4 stemmer; Her burde det vært utredet flere alternativer. F.eks kan kanskje alle ansatte øverføres til bispedømmerådet Nei: 2 stemmer	
10 B: Ønsker dere å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om én arbeidsgiverlinje?	Nei
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
Begrunn hvorfor dere ønsker å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om en arbeidsgiverlinje.	

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 3
Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på	
Modell 2: 1 stemme Modell 3: 5 stemmer; Her blir faglig og administrativ ledelse blir sidestilt, og prostens tydelige og faglige ansvar for alle vigslede stillinger i prostiet best ivaretatt.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Nei
Modell 2: 1 stemme: Da blir det en helhetlig ledelse med daglig leder som øverste leder samtidig som prost skal være en del av daglig leders stab. Daglig ledelse dreier seg om, arbeidsgiveransvar, byggforvaltning (FDVUS), økonomi og strategi - og i kirkenvil det kirkefaglige ligge til grunn for det strategiske arbeidet. En større enhet som et stor-/prostifellesråd vil være synes det naturlig med prost som leder for dette, samtidig som en kan tenke seg andre ledere for andre av fagområdene.	
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	

Nei	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
13: Hvilke nasjonale krav til kvalifikasjoner bør stilles til den daglige lederen? Alt. 1: Det er tilstrekkelig at daglig leder er medlem og har et engasjement for kirkens budskap Alt. 2: Det må stilles nasjonale krav i tillegg til de som er oppstilt i alternativ 1	
Har dere andre synspunkter på nasjonale krav Det er ikke nødvendig med sentral nasjonale kompetansekrav til stillingen som daglig leder, ut over alternativ 1. Så må være den lokale arbeidsgiveren (=prostifellesrådet) som selv må vurdere hvilken kompetanse de mener det er behov for, noe som kan tenkes å endre seg fra ansettelse til ansettelse.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
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 Begrunn og spesifiser eventuelt andre forslag Mulig det kan være fornuftig å endre til mer 'moderne' og forståelige titler. Men stillingene er jo stort sett de samme, da med noen justeringer. Og begge disse titlene er meget gamle og godt innarbeidet, da særlig i kirkespråket.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

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?

Biskopen har de nødvendige fullmakter til tilsynsansvaret. Så det ligger vel til rette for at biskopenes arbeidsmengde vil endre seg ved at prostifellesrådene overtar arbeidsgiveransvaret for prestene, og dermed frigjøre tid for mer tilsyn. Med mindretallets forslag om modell 2 i arbeidsgiveransvar, så ligger dette allerede klart hos biskopen.

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

Så langt vi kan se og forstå, så har biskopen de virkemidler som er nødvendig for å utøve tilsynet.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

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

Biskopens tilsynsrolle bør frikobles fra biskopens selvstendige arbeidsgiveransvar

Modell 1: 0 stemmer
Dersom modell 2 velges, bør biskopens tilsynsansvar frikobles fra arbeidsgiveransvaret.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

17: Hva slags oppgaver mener høringsinstansen det er viktig at biskopen ivaretar?

GKF mener at tilsyn og visitaser vil være blant biskopens viktigste oppgaver, i tillegg til teologisk og strategisk sparringspartner for kirkefaglig utvikling i menighetene. Biskopen har også en viktig oppgave som «døråpner» for kirken, særlig gjennom visitas og med møter med kommunens ledelse.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

18: Er høringsinstansen enig eller uenig i følgende tiltak?

(1 = Helt uenig, 5= Helt enig)

<p>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.</p> <p>Helt enig. Det vil være helt naturlig, og selvsagt, at det gjennomføres slike møter mellom biskop og ledelse i prostifellesrådet. Det er også naturlig at det er samhandling og samarbeid også mellom biskop, prost og prester.</p>	5
<p>II. Biskopen må sikres en faglig kompetent stab.</p> <p>Her er vi delvis enig. Biskopen må ha en faglig kompetent stab. Men det er også viktig å sikre kompetanse hos kirkevergen, på det nye prostifellesrådet, da det er her den lokale kirkelige virksomheten ledes. Det er viktig å ikke bygge om samme kompetanse på bispe- og prostnivå. Men begge nivå må ha den dertil nødvendige kompetanse.</p>	3
<p>III. Biskopen må sikres en rolle i tilsettingsaker.</p> <p>Delvis uenig. Normalt ikke, men det kan være naturlig at biskopen, etter en fast avtale, gis uttale til vigslende stillinger.</p>	3
<p>IV. Biskopen må kunne innkalle alle kirkelige medarbeidere til fagsamlinger og kompetansehevende tiltak.</p> <p>Delvis enig. Biskopen skal og bør, som tilsynsmyndighet invitere til slike samlinger og tiltak. Med begrepet «innkalle» er vi usikre på om det kan oppfattes som kommando/pålegg, derfor er vi delvis enig. Styringsretten overfor ansatte ligger til arbeidsgiver (som etter vår mening skal være prostifellesrådet) og ikke til biskop.</p>	3
<p>V. Det bør være korte prostivisitaser for å sikre biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsynsansvar på en god måte.</p> <p>Hvordan biskopen organiserer sitt tilsyn, tenker vi er mest opp til biskopen selv å avgjøre. Men det høres formålstjenlig ut med 'korte prostivisitaser'.</p>	Vet ikke
<p>Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?</p>	Ja

4. Bispedømmerådenes oppgaver

19: Hva bør være de sentrale oppgavene for bispedømmerådet?

Vi har lagt merke til en begrenset omtale av bispedømmerådets framtidige mandat, og imøteser den videre utredning. GKF legger til grunn at det fremdeles fastholdes at bispedømmerådet, med biskopen som medlem, utøver viktige styringsfunksjoner i

bispedømmet ved siden av biskopens selvstendige oppgaver. Tilsvarende imøteser vi en utredning av lokal ledelse, som sikrer en demokratisk forankret ledelse

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

5. Oppgaver og ansvar for nytt folkevalgt organ – prostifellesrådet

20: Bør prostifellesrådet ha en formålsbestemmelse som foreslått? Ja

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

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? Nei, spesifiser andre forslag:

Nei! Prostifellesråd er ikke et godt navn! GKF mener det er kritisk viktig for gjennomføringen av omstruktureringen at det finnes et annet navn enn 'prostifellesråd' på det nye (eller sammenslåtte) organet. Prostiråd er et bedre navn enn prostifellesråd.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

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

Ja Det er viktig med lokal forankring av det som skjer i menigheten, og når soknepresten blir ansatt av og i prostifellesrådet, er dette en naturlig følge.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
23: Bør menighetsrådets rolle i tilsetninger av de som arbeider i soknet tydeliggjøres og nedfelles i kirkeordningene eller i annet kirkelig regelverk?	Ja
Ja. Menighetsrådets mening vil være viktig ved tilsetting av de som arbeider i soknet, og bør nedfelles i et sentralt regelverk.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
24: Er det oppgaver i dag som gjøres av fellesrådet som heller bør ligge til menighetsrådet?	
Her tenker vi at dagens oppgavefordeling fungerer greit.	
Og motsatt: Oppgaver som i dag ligger til menighetsrådene som bør ligge hos prostifellesrådet?	
Nei	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	

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
Nei, spesifiser hvorfor
Nei, ikke som et fast strukturelt møteorgan. Vi ser ikke behov for å etablere et årlig prostimøte som et fast organ, verken som rådgivende eller formell myndighet. Når det er sagt så kan det gjerne arrangeres prostimøter hvor og når en måtte ønske, entenfor å vekke og nære det kristelige liv eller som rådgivende møte i spesielle situasjoner.
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

Del 3. Kirkelig demokrati, valg og sammensetning

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, prostifellesrådet bør velges av menighetsrådene

Begrunnelse for å være enig: Enig. Vi støtter at prostifellesrådet velges av menighetsrådene, av og blant menighetsrådsmedlemmene.

Begrunnelse for å være uenig:

26. Andre forslag til hvordan prostifellesrådet bør velges?

Nei

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

27: Utvalget foreslår én representant fra hvert menighetsråd i prostifellesrådet. Enig?

Enig

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

28: Bør det være kommunal representasjon i prostifellesrådet?

Ja, med full stemmerett

Ja, med full stemmerett. Det må avklares hvordan kommunal representasjon skal løses i prostifellesråd med flere kommuner

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

29: Har høringsinstansen andre synspunkter på menighetsrådets og prostifellesrådets sammensetning?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

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	
Alternativ 2: Et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

10. Kirkemøtet

31: Bør antall Kirkemøte-medlemmer fra hvert bispedømme fastsettes (vektes) i forhold til medlemstall i bispedømmet?	Ja
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
32: Bør ordningen med valg av prest til Kirkemøtet avvikles?	Nei
Nei, viktig at ansatte får tale og stemmerett	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
33: Bør ordningen med valg av lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles?	Nei

Nei, viktig at ansatte får tale og stemmerett

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

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

De bør være valgbare som folkevalgte, med unntak av ansatte på bispedømmekontorene og i Kirkerådets sekretariat

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

35: Andre merknader til Kirkemøtets sammensetning?

Vi mener det bør være gjennomgående representasjon fra sokneråd via prostifellesråd til bispedømmeråd og kirkemøtet.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

11. Kirkerådet

36: Hvordan bør Kirkerådet velges hvis det er flere lister i Kirkemøtet?

Forholdsvalg (listevalg)

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

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

Av leder, elleve andre folkevalgte medlemmer og preses i Bispemøtet

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

38: Hvordan bør Kirkerådet sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt ikke avvikes?

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

Av leder, elleve folkevalgte medlemmer, en prest, en lek kirkelig tilsatt og preses i Bispemøtet

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

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

Krav om minst 40 prosent kvinner og menn på valglisten

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

Del 4. Relasjon til kommunene og ny prostiinnndeling

12. Om relasjon til kommunene

**40: Hvilke av de tiltakene som er nevnt nedenfor er viktig for å opprettholde og videreutvikle en god relasjon mellom kirke og kommune?
(1 = uviktig, 5= veldig viktig)**

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.	5
b. Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode.	5
c. Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode.	5
d. Annet; spesifiser i fritekst	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

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. (1 = veldig irrelevant, 5= veldig relevant)			
Medlemsstørrelse	3	Antall sokn	3
Geografisk størrelse	3	Antall prostier i bispedømmet	3
Identitet/naturlig område	3	Antall kommuner	3
Kjente strukturer i kirken og samfunnet	3	Andre særlige hensyn (ivaretagelse av samisk kirkeliv, storbyene, nylig sammenslåtte kommuner)	Vet ikke
Er det eventuelt andre hensyn som bør vektlegges?			
Utvalget har pekt for lite på disse sidene, derfor alternativ 3. Geografi, demografi, antall sokn og antall ansatte er viktige momenter, i tillegg til å også ha et sideblikk til de aktuelle kommuners interkommunale samarbeidsrelasjoner			

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
42: I hvilken grad oppleves dagens prostigrenser som hensiktsmessige for etablering av prostifellesråd?	
Nokså hensiktsmessig	
For egen del vil dette kunne fungere. Men generelt sett mener vi at dagens grenser er nokså lite hensiktsmessig som utgangspunkt. Størrelse og grenser må ses på med helt nytt utgangspunkt, nemlig med morgendagens funksjon for arbeidsområdet, og ikke gårsdagens tenkning om prosti under bispedømmerådet.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
43: Andre synspunkter på prostistrukturen, for eksempel hva som er en egnet størrelse på et nytt arbeidsgiverorgan?	
GKF mener at de geografiske grensene for et storfellesråd må vurderes samkjørt med kommunenes interkommunale konstellasjoner, dette for best mulig sikre seg god kommunikasjon og samarbeid med den enkelte kommune innad i storfellesskapet. Det er ikke sikkert at kirkens prostigrenser vil samsvare med dette. Videre bør også geografisk avstander internt i området, antall ansatte og antall sokn og medlemmer være interessante momenter å ta med seg i vurderingen av størrelse.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

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?	Ingen merknad
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
45: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering på lokalt nivå?	

Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
46: Hvordan kan samisk kirkelig ivaretas i ny kirkelig organisering med folkevalgt organ på prostinivå?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
47: Hvordan kan samisk kirkelig ivaretas i en ny kirkelig organisering på nasjonalt nivå?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

15. Andre innspill eller synspunkter

48: Dersom dere har andre innspill eller synspunkter til rapporten eller saken om kirkelig organisering kan de skrives her	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

Høringssvar fra Hå Kyrkjelege fellesråd

Type høringsinstans: Fellesråd		
Bispedømme: Stavanger	Prosti: Jæren	Medlemmer i soknet:
Antall sokn i fellesområdet: 3	Antall ansatte i fellesråd (hel og deltid): 30	Antall prester i sokn i fellesområdet: 6
Ansvarlig innsender: Svein Olav Nesse, Kyrkjeverje		

Del 1. Etablering av prostifellesråd og daglig ledelse

1. Om etablering av prostifellesråd som arbeidsgiverorgan

4: 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?

For små fellesråd kan dette auka kompetansen i den daglege leiinga. Det kan og gje større fagmiljø på enkelte områder som HMS, dagleg leiing, økonomi m.m. Ein kan oppnå redusert sårbarhet for fråver gjennom større einingar med fleire tilsette og større profesjonalisering i ulike roller. Det vil og vera positivt å samla begge arbeidsgiverlinjene, ikkje nødvendigvis på prostinivå, slik at ein effektivt kan samhandle når det trengs. Ein tror at forslaget vi bety at kyrkja får ein større fagleg og kompetent nivå som tek i vare arbeidsgjevaransvaret, byggforvaltninga og gravplassforvaltninga. Ved å ha ei arbeidsgjevarline, ikkje nødvendigvis på prostinivå, vil det og vera enklare med tanke på HMS og ansvaret for denne. Prostifellesrådet får medansvar for å «styrkje og nære det kristelege liv i soknet» oppleves som viktig og er en rett vei å gå.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

5: 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?

Ved å slå saman fleire fellesråd til prostifellesråd vil det for mange auka avstanden til leiinga, som igjen kan føra til at ein opplever mindre medbestemmelse i kvardagen og i dei større beslutningane som gjeld strategi og prioriteringar. Å ha kommuneoverskridane fellesråd er det ein stor usikkerhet til korleis kommunane vil tenka om finansiering. For vår del består no prostiet av 4 kommunane som alle bidreg ulikt økonomisk til DnK. Tidvis er det ein kommune

som bidreg meir enn andre, for så å byta ometter nokre år. Dette avhenger av investeringar som fellesråda må gjera både på bygg, anlegg, kontorfasilitetar, og antal tilsette. Det er ikkje urealistisk å tenka seg at viljen til å bidra økonomisk frå kommunen si side vert redusert dersom det vertkommuneoverskridane prostifellesråd. Det er en reell fare for at kommunenes finansieringsvilje vil gå ned, dersom avstanden auker. Ved prostifellesråd ut frå den prostistrukturen som ligg til grunn i dag vil avstandane i prostiet vera store. Ein del av dei tilsette vil ha lang geografisk avstand til leiinga, noko som kan gje negative effekter på medbestemmelse, HMS, kjennskap til tilsette og utfordringane på den enkelte tenestestad. Å halda kontakten med alle tilsette, ha god oppfølging og god leiing krev at leiinga er tilstades. Med store geografiske avstandar krev det fleire mellomleiarar. Eit argument for å slå saman til prostifellesråd er og at ein kan bruka tilsette på tvers av sokn for å fylla inn ved vacanse og sjukdom, samt slå saman stillingar for å få fleire heiltidsstillingar. På papiret er dette ei god ordning som kan sjå ut til å fungera fint. I praksis derimot er dette utfordrane. Det er eit mål at alle tilsette skal vera med å byggja kyrkjelydane opp med nærleik og kjennskap til det som skjer i soknet. Dersom ein skal arbeida i fleire sokn samstundes er vår frykt at dette arbeidet vil bli nedprioritert og vanskeleg å gjennomføra. Å byggja kyrkjelyd krev at ein har god kjennskap til dei som bur i soknet, denne kjennskapen tek det tid å byggja opp og det krev energi av den tilsette. Det krev at ein er tilstades og har tid når dei frivillige har tid. For dei som arbeider med trusopplæring går ofte tiltak samstundes i nabosokna. Diakonen skal ha kjennskap til kven som treng oppfølging i soknet – og har ein for stort sokn (det vera seg både geografisk eller i antal medlemmar) kan dette og føra til at ein ikkje ser dei som har behov for kyrkja sin nærleik. For prestenesta er det ein resurs at ein har prestar som er lokale, bådenår det kjem til gudstenesteliv, gravferder, soknebud m.m. Ein ser og at medlemmane ynskjer god kjennskap til «sin» kyrkjeleg tilsett både i samband med kyrkjelege handlingar og ein-til-ein kontakt. I utredninga er det tydeleg at eit av måla er «Meir Jesus for pengane». Vil ein få meir Jesus for pengane ved å auka sjansen for:- Redusert tilskot frå kommunane.- Auka administrative behov med tanke på auka behov for mellomleiarar i eininga.- Auka avstand mellom tilsette og sokna når ein har som mål å få flest mogleg heile stillingsbrøker ved at tilsette skal arbeida i fleire sokn.- Auka tid på reis i arbeidstida på grunn av geografiske avstander mellom dei ulike arbeidsplassane. Samarbeid med den enkelte kommune, dette er ikkje utreda, men berre stilt spørsmål ved og antatt at vil fortsetje som før. Utfordringa ligg i at ein har ulike former for samarbeid med kommunane i den daglege drifta. Det meste går via tenesteytingsavtalar, der ein betalar dei reelle kostnadene etter fastsette takstar og tidsforbruk på ulike felt. Det gjeld gravplass, økonomi, lønn, IT, Bedriftshelseteneste m.m.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

6: Hvilke tiltak kan iverksettes for å redusere eventuelle uheldige konsekvenser av å etablere kommuneoverskridende prostifellesråd?

Ser få tiltak, men det er viktig med nærleik og medbestemmelse. Vurdering av størrelse av fellesråd, antall sokn, geografisk avstand, antall tilsette. Hå kyrkjelege fellesråd er opptekne

av1. Kva tener kyrkjelydane i kommunen best? Kor har dei størst påvirkning på sin eigen situasjon. 2. Kva er best for dei tilsette i Hå kyrkjelege fellesråd.
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja
7: 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?
Ingen kommentar
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja
Spørsmål rundt modell for arbeidsgiverorganisering på prostinivå
8: Hvilken modell for arbeidsgiverorganisering er å anbefale?
Modell 1
Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på
Modell 1Modell 1 – alle tilsette i prostifellesråd. Her vil både den økonomiske biten, og arbeidsgiveransvaret ligga på same nivå. Dette er den mest forutsigbare og oversiktelige modellen som er foreslått.Dersom nokon annan modell vert valgt, vil ikkje Hå kyrkjelege fellesråd kunne anbefale nokre avdei andre modellane. Dette fordi dei to andre modellane rokker med forståinga av at Dnk er bygd opp nedanfra av sokn.
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja
9. Har høringsinstansen synspunkter på hvordan tilsettinger bør foregå?
Tilsetting må skje i partssammansett utval under prostifellesrådet.Aktuelle sokneråd må få høve til å komma med uttale.Det må avklares om kva stillingar biskopen skal inviteres til å gje uttale om.
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

10: I dagens modell er det to arbeidsgiverlinjer og Kirkemøtet har vedtatt mål om en felles arbeidsgiverlinje. Kirkerådet ønsker å høre følgende:	
10 A: Finnes det en bedre modell for å nå målet om én arbeidsgiverlinje enn modellene som er presentert i denne høringen?	Ja
Alle er tilsett på fellesrådsnivå. Dette vil føra til at kommunane har ein til ein kontakt – og der ein ynskjer større arbeidsgiverområder kan ein utreda løysinga med vertsfellessråd. Det vil og gje nærleik til dei tilsette og sokna på ein anna måte enn ein flytter alt til prostnivå.	
10 B: Ønsker dere å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om én arbeidsgiverlinje?	Ja
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Nei
Mot 2 stemmer som ønsker å gå for en arbeidsgiverlinje	
Begrunn hvorfor dere ønsker å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om en arbeidsgiverlinje.	
Ja, det fungerer greitt og er lite konfliktfult. Det blir nok meir uro i organisasjonen om dei tilsette skal flyttast til annan arbeidsgjevar. Ein kan vurdera om Fellesråda skal få delegert dagleg arbeidsgjevaransvar frå bispedømeråda (vertsfellessråd rolle). Såleis kan bispedømmeråda ha det overordna ansvaret for, og prestane kan framleis vera tilsett der. Prestetenesta har ulike elemnet i seg, som på enkelte område gjer det fornuftig at denne er tilsett av bispedømmerådet.	

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 2
Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på	
Modell 2, enhetlig leiing til grunn og dagleg leiar er ansvarleg leder. Prost i stab. Dagleg leiing handlar om så mykje meir enn berre det kyrkjefaglege. Ein dagleg leiar skal ha kunnskap om økonomi, arbeidsgiveransvar, HMS, bygg m.m. Det er viktig at det kyrkjefaglege vert godt ivareteke, men dette kan ein prost ha ansvar for under den daglege leiaren. På same linje kan ein då ha ein leiar for drift/bygg, leiar for gravplassforvaltning, og ein leiar for kvart fagfelt eininga har ansvar for.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Nei

2 av 8 ønsker modell 3	
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]	
Nei	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
13: Hvilke nasjonale krav til kvalifikasjoner bør stilles til den daglige lederen?	
Alt. 1: Det er tilstrekkelig at daglig leder er medlem og har et engasjement for kirkens budskap	
Alt. 2: Det må stilles nasjonale krav i tillegg til de som er oppstilt i alternativ 1	
Alternativ 1: Det er tilstrekkelig at daglig leder er medlem og har et engasjement for kirkens budskap	
Har dere andre synspunkter på nasjonale krav	
Ein meiner at det ikkje er naudsynt med felles nasjonale krav til kompetanse hos dagleg leiar utover alternativ 1. Det einskiule råd må få fastsetje kva kompetanse ein treng og ynskjer av dagleg leiar.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
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 endres	
Begrunn og spesifiser eventuelt andre forslag	
Ein har inga meining om ein skal bruka same omgrep, eller om dei skal bytast ut. Om «kyrkjeverje» og «prost» får nytt innhald er det viktigaste at dette vert godt kommunisert til dei som skal ha stillingane, og vert godt kjent både blant andre tilsette og medlemmane i kyrkjene.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

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?

Biskopen har disse fullmaktene i dag. Ved å flytte arbeidsgjevaransvaret for prestane til prostifellesråda vil biskopen få meir tid til tilsyn.

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

Biskopen har etter vårt syn dei naudsynte verkemiddela gjennom ordningar og regler som allereie er der. Ein vil poengtere at tilsynest oppmuntrande og undervisande side godt kan aukast. Dette er viktig for både tilsette og kyrkjelydar.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

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

Biskopens tilsynsrolle bør frikobles fra biskopens selvstendige arbeidsgiveransvar

Biskopen kan konsentrere seg om tilsynsrolla.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

17: Hva slags oppgaver mener høringsinstansen det er viktig at biskopen ivaretar?

Tilsyn og veildning av tilsette og råd. Samtalepartner og «døropnar» i ulike samanhenger.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

18: Er høringsinstansen enig eller uenig i følgende tiltak?

(1 = Helt uenig, 5= Helt enig)

<p>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.</p> <p>Men det må ikkje fastsetjast nasjonale reglar, dette må ein finne ut av lokalt- kva esom er mest tenleg i ulike høve</p>	4
<p>II. Biskopen må sikres en faglig kompetent stab.</p> <p>Men det er viktigare at ein kan sikre kompetansen gjennom det nye prostifellesrådet.</p>	3
<p>III. Biskopen må sikres en rolle i tilsettingssaker.</p> <p>Biskopen kan bli invitert til å gje uttale i einskilde stillingar, avtalt på førehand.</p>	1
<p>IV. Biskopen må kunne innkalle alle kirkelige medarbeidere til fagsamlinger og kompetansehevende tiltak.</p>	1
<p>V. Det bør være korte prostivisitasar for å sikre biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsynsansvar på en god måte.</p> <p>Biskopen kan gjennom sitt tilsynsansvar halde dei visitasar han ynskjer og ser det som tenleg.</p>	Vet ikke
<p>Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?</p>	Ja

4. Bispedømmerådenes oppgaver

19: Hva bør være de sentrale oppgavene for bispedømmerådet?

Det bør utredast om det framleis er behov for bispedømmeråd dersom dei ikkje lenger skal ha arbeidsgiveransvar. Mange av dei sakene som dei behandlar kan behandlast på lågare nivå – noko som vil føra til meir lokal forankring og eigarskap i sakene. Andresaker vert grundig behandla av Kyrkjemøtet og Kyrkjerådet, og treng av den grunn ikkje ei dobbel behandling i bispedømmeråd. Dersom bispedømmerådet skal bestå bør det væra for å forbereda seg til sakene som skal drøfast på Kyrkjemøtet. I førre Høyringsrunde så svara fleirtalet av sokneråd og fellesråd at dei ikkje ynskjer å ha bispedømmeråd i fortsetjinga. Dette har ein ikkje tatt hensyn til i denne bestillinga. Ein ser det slik at Biskopen som tilsynsorgan må styrkjast og ein bør ha noko fagkompetanse på bispedømenivå.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

--

5. Oppgaver og ansvar for nytt folkevalgt organ – prostifellesrådet

20: Bør prostifellesrådet ha en formålsbestemmelse som foreslått?	Ja
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	
Ja	
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?	Nei, spesifiser andre forslag:
Nei. Folk flest har ikkje noko forhold til prostiet. Ein må arbeide fram nytt namneforslag.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

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
Ja. Det er viktig med lokal forankring i alle saker som handlar om soknet.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
23: Bør menighetsrådets rolle i tilsetninger av de som arbeider i soknet tydeliggjøres og nedfelles i kirkeordningene eller i annet kirkelig regelverk?	Ja

Ja. For at dei skal få ha påvirkningskraft må dei få ha ein rolle i tilsetjingar for dei med arbeidsområde i soknet.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

24: Er det oppgaver i dag som gjøres av fellesrådet som heller bør ligge til menighetsrådet?

Nei, oppgavedelinga er grei.

Og motsatt: Oppgaver som i dag ligger til menighetsrådene som bør ligge hos prostifellesrådet?

Nei, oppgavedelinga er grei.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

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

Nei, spesifiser hvorfor

Nei. Målet med reforma er å forenkla og redusera antal råd og strukturar som ikkje er nødvendige. Då bør ein ikkje innføra eit årleg prostimøte som eit nytt pålegg.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Nei

4 av 5 ønsker et pprostifellesrådsorgan til å vedta budsjett, strategier etc med repr. fra alle sokna i prostirådet.

Del 3. Kirkelig demokrati, valg og sammensetning

8. Menighetsrådet og prostifellesrådet

26: Utvalget har vurdert hvordan prostifellesrådet bør velges, og foreslår at prostifellesrådet velges av menighetsrådene. Er høringsinstansen enig i dette?

<p>Enig, prostifellesrådet bør velges av menighetsrådene</p> <p>Begrunnelse for å være enig: Det er viktig med gjennomgåande representasjon difor bør dette rådet veljast av sokneråda.</p>
<p>Begrunnelse for å være uenig:</p>
<p>26. Andre forslag til hvordan prostifellesrådet bør velges?</p> <p>Ingen kommentar</p>
<p>Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja</p>
<p>27: Utvalget foreslår én representant fra hvert menighetsråd i prostifellesrådet. Enig?</p> <p>Enig</p>
<p>Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja</p>
<p>28: Bør det være kommunal representasjon i prostifellesrådet?</p> <p>Ja, med full stemmerett</p> <p>Ja. Med full røysterett. Det er viktig for å halda på dialogen mellom kyrkja og kommunane. Det bør vera ein frå kvar kommune med talerett og røysterett.</p>
<p>Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Nei</p> <p>2 mot og 6 for. Mindretallet ønsker bare mørterett og delvis stemmerett.</p>
<p>29: Har høringsinstansen andre synspunkter på menighetsrådets og prostifellesrådets sammensetning?</p> <p>I næringslivet ser ein på samspel mellom leiing og arbeidstakarar. Der har og arbeidstakarane representantar i styret. Dette bør og vera gjeldande i kyrkja. Eit Prostifellesråd utan tilsette sin stemme er eit svakare styre, når det stormar rundt ein- enneit styre der tilsette er representerte. Ved å ha tilsette med i styret, så får ein eit breiare beslutningsgrunnlag.</p>
<p>Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja</p>

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

Alternativ 2: Et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd

Eit prostifellesrådsmedlem frå kvart prostifellesråd. Det er viktig med gjennomgåande representasjon.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

10. Kirkemøtet

31: Bør antall Kirkemøte-medlemmer fra hvert bispedømme fastsettes (vektes) i forhold til medlemstall i bispedømmet?

Nei

Nei. Dette kan opplevast særst negativt for dei som bur i meir usentrale/ grisgrente strøk av landet, og det gjev meir makt til sentrale strøk. Det er kanskje ekstra viktig at me har ei kyrkje som ser dei «grisgrendte strøka» i landet minst like mykje som dei mest sentrumsnære kyrkjene.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

32: Bør ordningen med valg av prest til Kirkemøtet avvikes?

Nei

Nei, det er viktig at tilsette får stemme og tale rett i kyrkjemøtet.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

33: Bør ordningen med valg av lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikes?

Nei

Nei, det er viktig at tilsette får stemme og tale rett i kyrkjemøtet.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
34: Hvis ordningen med valg av prest og/eller lek kirkelig tilsatt avvikes, i hvilken grad bør prester og leke kirkelig tilsatte være valgbare til Kirkemøtet?	
<p>De bør være valgbare som folkevalgte, med unntak av ansatte på bispedømmekontorene og i Kirkerådets sekretariat</p> <p>De bør ikke være valgbare</p> <p>Annet, spesifiser</p> <p>De bør være valgbare som folkevalgte, med unntak av ansatte på bispedømmekontorene og i Kirkerådets sekretariat</p>	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

35: Andre merknader til Kirkemøtets sammensetning?	
<p>Kyrkjemøtet bør ikke veljast som direkteval, men heller ved gjennomgående representasjon fra sokneråd via prostiråd, bispedømmeråd til kyrkjemøtet</p>	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

11. Kirkerådet

36: Hvordan bør Kirkerådet velges hvis det er flere lister i Kirkemøtet?	
<p>Flertallsvalg</p>	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
37: Hvordan bør Kirkerådet sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikes?	

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

Av leder, 15 andre folkevalgte medlemmer og preses i Bispemøtet (utvalgets forslag)

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

38: Hvordan bør Kirkerådet sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt ikke avvikes?

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

Av leder, elleve folkevalgte medlemmer, en prest, en lek kirkelig tilsatt og preses i Bispemøtet

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

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

Krav om minst 40 prosent kvinner og menn på valglisten

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

Del 4. Relasjon til kommunene og ny prostiinndeling

12. Om relasjon til kommunene

**40: Hvilke av de tiltakene som er nevnt nedenfor er viktig for å opprettholde og videreutvikle en god relasjon mellom kirke og kommune?
(1 = uviktig, 5= veldig viktig)**

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.	5
b. Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode.	5
c. Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode.	5
d. Annet; spesifiser i fritekst	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

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. (1 = veldig irrelevant, 5= veldig relevant)			
Medlemsstørrelse	3	Antall sokn	3
Geografisk størrelse	4	Antall prostier i bispedømmet	1
Identitet/naturlig område	4	Antall kommuner	5
Kjente strukturer i kirken og samfunnet	4	Andre særlige hensyn (ivaretagelse av samisk kirkeliv, storbyene, nylig sammenslåtte kommuner)	Vet ikke
Er det eventuelt andre hensyn som bør vektlegges?			
Antall tilsette			
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?			Ja

42: I hvilken grad oppleves dagens prostigrenser som hensiktsmessige for etablering av prostifellesråd?

Svært lite hensiktsmessig

Svært lite føremålstenestlege, - For mange blir dette ei sentralisering av dei kyrkjelge tenestene og størrelsen vert lett uhandterleg

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

43: Andre synspunkter på prostistrukturen, for eksempel hva som er en egnet størrelse på et nytt arbeidsgiverorgan?

I vurderinga av ny prostistruktur må geografi vektleggjast. Kva er naturleg med tanke på bu- og arbeidsmarknaden i området? Kva geografisk område er det folk som bur i området tenker det er naturleg å sjå på som eit prosti? Ein bør ta i betraktning korlang tid det vil ta å reisa gjennom prostiet. Kor store geografiske avstander ein er villig til å akseptera er og avhengig om ein er i sentrale austlandsstrok eller langt nord i landet. Her er det ingen fasit. Ein bør og sjå på kor mange tilsette ein ynskjer ei eining skal bestå av. Har ein einingar på mellom 20 og 40 arbeidstakarar er dette ein storleik som er på storleik med mange bedrifter/ verksemder og ei treng ikkje treng mellomleiarar for å administrera. Det er og vitkig at medlemmane i soknet opplever at dei kjenner sine kyrkjelege tilsette, og at dei har få personar å forhalda seg til. Slik er det og med det kyrkjelege arbeidet. Medlemmane våre ynskjer å vita, og kjenna, sin prest, sin kateket, sin diakon, sin kantor. Ved å laga kommuneoverskridane prostifellesråd er faren at denne nærleiken til medlemmane våre vert for stor og me ikkje lenger er ei lokalt forankra folkekyrkje.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

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?**

Ingen merknad

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

45: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering på lokalt nivå?

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

46: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering med folkevalgt organ på prostinivå?

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

47: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i en ny kirkelig organisering på nasjonalt nivå?

satt to ulike arbeidsgjevarar. *økonomi, kva skjer med kommunale bevilgningar, går dei ned til Kostratal!?Kva skjer med gjevartenesta, om engasjementet forsvinn og sokna mister sin påverknadsmoglegheit?*det lokale engasjementet, vil det forsvinne eller auke, kan ein ende opp med å sitje att med «profesjonelle styremedlemmar» etter ei stund? Får ein folk til å stille til val? *sokneråda sin påverknad vil avta, dess lenger borte ein tek ulike avgjersler. *kampen om «frie midler» vil nok auke...Det som ihverfall må utredes før ein tek ei avgjerd er:Biskopens rolleVertsfellesrådDelegering av arbeidsgjevarmynde frå Bdr til FRFelles HR i første omgangKost/ nytte verdi – kva kostar ei slik omlegging og implementering?Hå kyrkjelege felleråd ber Kyrkjemøtet leggja vekk arbeidet med kommuneoverskridane prostifellesråd og heller sjå på korleis ein kan samla alle tilsette på kommunalt fellesrådsnivå. Slik kan ein behandla den lokale folkekyrkja som er lokalt forankra – og ein får meir Jesus for pengane ved å ha engasjerte medarbeidere som kjenner sin kyrkjelyd!

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Nei

5 for og 4 mot i siste avsnitt, som mindretallet ikke ønsker.Flertallet ønsker at dette forslaget legges bort og at ein ser poå andre alternative løysingar.

15. Andre innspill eller synspunkter**48: Dersom dere har andre innspill eller synspunkter til rapporten eller saken om kirkelig organisering kan de skrives her**

Utrede Vertsfellesråd m.a.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

Høringssvar fra Klepp kyrkjelege fellesråd

Type høringsinstans: Fellesråd		
Bispedømme: Stavanger	Prosti: Jæren	Medlemmer i soknet:
Antall sokn i fellesområdet: 4	Antall ansatte i fellesråd (hel og deltid): 30	Antall prester i sokn i fellesområdet: 4
Ansvarlig innsender: Inger Kari Søyland, Kirkeverge		

Del 1. Etablering av prostifellesråd og daglig ledelse

1. Om etablering av prostifellesråd som arbeidsgiverorgan

4: 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?

Ei slik endring kan føra til auka kompetanse i den daglege leiinga og gje større fagmiljø på områder som HMS, økonomi, kyrkjebyggforvaltning, gravplassforvaltning og personalleiing. Dette vil slå aller mest ut der det i dag er små fellesråd, kanskje med bare 1-2 ansatte. Slik vil endringa vera bra for alle parter. Ein kan oppnå redusert sårbarhet for fråver gjennom større einingar med fleire tilsette og større profesjonalisering i ulike roller. Dette vil og føra til tettare samarbeid mellom ansatte/faggrupper, gjerne også på tvers av kyrkjelydane. På den måten vil vi få betre utnytting av ressursane, både økonomi og personal. Å få ei felles arbeidsgivarline vil effektivisera personalarbeidet betydeleg og letta samarbeidet mellom dei ulike faggruppene i kyrkja. Det vil vera ein fordel med felles retningsliner og same leiarane for alle i eit arbeidsfelleskap. Eit prostifellesråd vil være lite nok til å vera nær sine arbeidstakarar, samtidig stort nok til å håndtere administrative og personalmessige oppgåver på ein god og profesjonell måte.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

5: 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?

I Noreg er det såpass store forskjellar frå område til område at eit forslag om prostifellesråd ikkje vil vere dekkande for alle dagens sokn og fellesrådsområde. Det bør tas omsyn til dei lokale føresetnadane og gis rom for alternative løysingar. Det bør spesielt sjåast på forholdet

mellom kyrkje og kommune lokalt, og korleis kommunane på staden samhandlar og organiserar seg. Ved prostifellesråd ut frå dagens prostistruktur vil avstandane i organisasjonen bli større. Tilsette og tillitsvalte «på golvet» i kyrkja vil ha lengre geografisk avstand til leiinga, noko som kan gje negativ effekt på medbestemming, tilhørigheit, lojalitet og dermed òg motivasjon. Vi frykter ei kyrkje som vert opplevd som ovanfrå-og-ned, og ikkje ein grasrot-kyrkje. Behovet for mellomleiarar vil uansett verta forsterka i denne modellen. I svært mange fellesrådsområder er det tett og godt samarbeid mellom den lokale kyrkja og kommunen. KKF trur den aller største ulempen og risikoen med forslaget er lenger avstand mellom prostifellesrådet si leiing og leiing i den enkelte kommune. Dette kan skapa store utfordringar, ikkje minst sidan 2/3 av kyrkja sin økonomi kjem frå kommunane. Det er ein reell fare for at kommunane sin finansieringsvilje for kyrkja vil gå ned. Sjølv om det fins gode erfaringar frå samhandling og interkommunale tiltak, vil dei forskjellige ordningane mellom kyrkje og kommune verta sett på prøve ved kommuneoverskridande prostifellesråd. I dei deler av landet som er tynt befolka vil avstandane kunne verta altfor store innanfor eit prostifellesråd, både i forhold til kommunen og til ansatte/frivillige innanfor kvar kyrkjelyd. Fleire stader vil ein ha så liten økonomi/få ansatte at ein ikkje oppnår dei gevinstar som utredningen legg opp til.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

6: Hvilke tiltak kan iverksettes for å redusere eventuelle uheldige konsekvenser av å etablere kommuneoverskridende prostifellesråd?

Det største tiltaket er moglegheita for lokale tilpassingar i samråd med involverte kommunar. Med andre ord alternativ organisering til prostifellesrådsløysinga der dette er meir tenleg. God dialog med kommuneleiing og /-administrasjon vil vere ei føresetnad. Klepp kyrkjelege fellesråd er opptekne av kyrkja sitt mandat og kva som best tenar innbyggjarar og kyrkjemedlemmar, samt dei tilsette i fellesrådet. Om ei endring gjer det vanskelegare å nå menneske med evangeliet og dekke dei menneskelege behova lokalt, vil organiseringa verke mot sin hensikt.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

7: 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?

Klepp kyrkjelege fellesråd ønskjer å framheve at dagens struktur innan Jæren prosti fungerer svært godt mht storleik, antall tilsette, organisering og samarbeid med kommunane. Vi ønskjer difor at det vert opna for alternative løysingar ut frå lokale føresetnader. Utfordringa med to arbeidsgjevarliner kan i tilfelle løysast ved at prestetenesta vert lagt inn på dagens

fellesrådsnivå. For prestestillingar og andre fagstillingar som har teneste på tvers av fellesrådsområda kan eit av fellesråda få i oppgåve å operere som vertsfellesråd.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

Spørsmål rundt modell for arbeidsgiverorganisering på prostnivå

8: Hvilken modell for arbeidsgiverorganisering er å anbefale?

Modell 1

Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på

Modell 1KKF vil sterkt anbefale Modell 1, der prostifellesrådet henter både sin rettslege handleevne og legitimitet frå soknet og alle er tilsett i prostifellesrådet. Dersom nokre av dei andre modellane vert vald vil ikkje KKF kunne anbefale prostifellesrådet sommodell. Dette fordi dei to andre modellane rokker med forståinga av Den norske kyrkja som bygd opp nedanfrå av sokn. Utvalget peikar sjølv på at det er usikkert om Kirkemøtet har heimel til å vedta modell 2, som vil kunne innebære at organ for soknet som rettssubjekt vert fråtatt retten til å inngå arbeidsavtalar. Kjernen i det å ha status som eige rettssubjekt er «partsevne» og at ein kan inngå avtalar, jf trussamfunnslovas § 11, annet ledd. Dette fører òg med seg at soknet vil ha oppgåveansvar, men mistestyringsretten over dei tilsette som skal utføre oppgåvene. Utvalget peker på at denne modellen svekker soknets stilling i kirken. I modell 3 (der prestskapet fortsett vil vere tilsett av rettssubjektet Dnk) vil ein ikkje oppnå ei felles arbeidsgjevarlinje og i staden bekrefte todelinga i kyrkja. Dagens fellesråd er omfatta av merverdikompensasjonsordninga, saman med soknerådene. Det er ikkje rettssubjektet Den norske kyrkje. Det er viktig at organisasjonsendingane ikkje førar til at prostifellesrådene faller ut av ordningen med momsfratak. Det vil eventuelt kosta kyrkja mange millionar i året. Målet er å styrke lokalkyrkja, difor vil KKF sterkt støtte opp om modell 1.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

9. Har høringsinstansen synspunkter på hvordan tilsettinger bør foregå?

Tilsetting må skje i partssammansett utval under prostifellesrådet. Det må avklarast om og evt ved kva tilsettingar biskop vert invitert til å uttale seg. Det må spesielt avklarast biskopen si rolle ved tilsetting av prost.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

10: I dagens modell er det to arbeidsgiverlinjer og Kirkemøtet har vedtatt mål om en felles arbeidsgiverlinje. Kirkerådet ønsker å høre følgende:	
10 A: Finnes det en bedre modell for å nå målet om én arbeidsgiverlinje enn modellene som er presentert i denne høringen?	Ja
Alle vert tilsett på fellesrådsnivå, anten vi held fram med dagens organisering av fellesråd eller om det vert prostifellesråd. I tillegg bør ein utrede løysinga med vertsfellesråd i dei situasjonane der det lokalt er praktisk med enda større arbeidsgjevarområde.	
10 B: Ønsker dere å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om én arbeidsgiverlinje?	Nei
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
Begrunn hvorfor dere ønsker å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om en arbeidsgiverlinje.	

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 2
Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på	
KKF meiner modell 2 med dagleg leiar som øvste leiar og prost i dagleg leiars stab er den beste modellen. Dette er ein konsistent modell for dagleg leiing av ei verksemd, og sikrar samstundes at prosten i dagleg leiars stab fortsett er fagleg leiar av prestetenesta. Modellen gir ein klar relasjon mellom prostifellesrådet som styrings- og arbeidsgjevarorgan og dagleg leiar.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
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	

Nei	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
<p>13: Hvilke nasjonale krav til kvalifikasjoner bør stilles til den daglige lederen?</p> <p>Alt. 1: Det er tilstrekkelig at daglig leder er medlem og har et engasjement for kirkens budskap</p> <p>Alt. 2: Det må stilles nasjonale krav i tillegg til de som er oppstilt i alternativ 1</p> <p>Alternativ 1: Det er tilstrekkelig at daglig leder er medlem og har et engasjement for kirkens budskap</p>	
<p>Har dere andre synspunkter på nasjonale krav</p> <p>KKF meiner det ikkje er ønskeleg med nasjonale kompetanskrav utover alternativ 1. Det er det enkelte prostifellesråd som må fastsette kva som trengs av kompetanse hjå sin daglege leiar. Det vil vera naturleg å forventa eit aktivt engasjement i lokal menighet med jevnleg deltaking på gudstenester. Det er dog naturleg at det frå nasjonalt hald vert gitt råd om aktuelle kompetanskrav som prostifellesrådet kan vurdere. Det er viktig å ta hensyn til at leiing er eit eige fagområde.</p>	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
<p>14: Müller-Nilssen-utvalget har benyttet begrepene «kirkeverge» og «prost», men poengtert at disse kan få nytt innhold og nye titler.</p> <p>Gitt at innholdet vil bli noe endret, bør disse titlene videreføres i ny organisering, eller bør de endres?</p>	
<p>Ingen merknad</p> <p>Begrunn og spesifiser eventuelt andre forslag</p> <p>Dette er ikkje viktig for KKF, men ein ønskjer at dette vert gjort likt nasjonalt.</p>	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

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?

Biskopen har disse fullmaktene i dag. Det at arbeidsgjevaransvaret for prestane vert flytta ut frå biskop til (prosti)fellesråd vil forhåpentligvis frigjere tid for biskop til tilsyn. Det er òg viktig at biskopen har ein fagstab rundt seg som følgjer opp dei respektive fagmiljøa i kyrkjelydane. Måten trusopplæringa i kyrkjelydane vert følgt opp frå BDR er eit eksempel på korleis viktige sider ved tilsynet kan gjerast. KKF ser det som naturleg at biskopen har ein rolle ved tilsetting av prost, sjølv om sjølv tilsettinga skjer i (prosti)fellesrådet.

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

KKF meiner biskopen allereie har dei naudsynte verkemidla gjennom ordningar og regler som alt er på plass. KKF vil understreke at tilsynets oppmuntrande og undervisande side ikkje kan vektleggast nok. Det treng kyrkjelydane og det treng dei tilsette.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

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

Biskopens tilsynsrolle bør frikobles fra biskopens selvstendige arbeidsgiveransvar

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

17: Hva slags oppgaver mener høringsinstansen det er viktig at biskopen ivaretar?

Nokre oppgåver for biskopen vil vere tilsyn, visitas, teologisk og strategisk sparringspartner for kyrkjefagleg utvikling i kyrkjelydane. Biskopen har òg ei viktig oppgåve som «dørøpnar» og «talerøyr» for kyrkja (og ikkje minst lokalkyrkja).

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

18: Er høringsinstansen enig eller uenig i følgende tiltak?

Klepp kyrkjelege fellesråd

(1 = Helt uenig, 5= Helt enig)	
<p>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.</p> <p>Det er naturleg og forventat at biskop og leiing i prostifellesråd legg til rette for slike møte, men dette må organiserast lokalt og ikkje fastsettast i nasjonale reglar.</p>	5
<p>II. Biskopen må sikres en faglig kompetent stab.</p> <p>Biskopen må ha ein fagleg kompetent stab, samstundes er det viktigare å sikre kompetanse på det nye prostifellesrådet. Det er dette nivået som skal leie den kyrkjelege verksemda lokalt og er nærast soknet og livet i kyrkjelyden lokalt.</p>	4
<p>III. Biskopen må sikres en rolle i tilsettingssaker.</p> <p>Ved tilsetting av prost bør biskopen sikrast ei rolle, og uttale i tilsetting i prestestilling er naturleg. Utover dette meiner KKF at biskop ikkje skal ha nokon rolle i tilsetting av øvrige tilsette (inkludert dei vigsla stillingane).</p>	2
<p>IV. Biskopen må kunne innkalle alle kirkelige medarbeidere til fagsamlinger og kompetansehevendende tiltak.</p> <p>Biskopen skal og bør, i lys av sitt tilsynsansvar invitere til slike samlingar og tiltak. Med begrepet «innkalle» er KKF usikre på om det kan oppfattast som pålegg, difor er KKF kun delvis einig. Styringsretten ovanfor tilsette ligg til prostifellesrådet og ikkje til biskop. KKF vil dog heie på at biskopen inviterar. Begge partar er ansvarlege for at det vert etablert gode samhandlingsrutinar mellom biskop/Bispedømeråd og fellesråd.</p>	4
<p>V. Det bør være korte prostivisitasar for å sikre biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsynsansvar på en god måte.</p> <p>Biskopen har gjennom sitt tilsynsansvar moglegheit til å halda dei visitasar som anses som tenleg, og prostiet skal og bør legge til rette for dette.</p>	Vet ikke
<p>Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?</p>	Ja

4. Bispedømmerådenes oppgaver

19: Hva bør være de sentrale oppgavene for bispedømmerådet?

KKF har lagt merke til ei begrensa omtale av bispedømmerådet sitt framtidige mandat og ser fram til vidare utredning. Det bør utredast om det framleis er behov for bispedømmeråd i dagens form dersom dei ikkje lenger skal ha arbeidsgiveransvar, og dersom fagkompetanse i større grad vert lagt til prostifellesråd. Samstundes må biskopen si rolle som åndeleg/teologisk leiari og tilsynsorgan ivaretas på ein god måte. Dette vil krevje anna fagkompetanse enn det som krevst på prostifellesrådsnivå. KKF tenkjer det kan vera greitt at bispedømme får ei rådgivande og koordinerande rolle innanfor sitt område.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

5. Oppgaver og ansvar for nytt folkevalgt organ – prostifellesrådet

20: Bør prostifellesrådet ha en formålsbestemmelse som foreslått? Ja

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

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? Nei, spesifiser andre forslag:

Prostifellesråd er verken eit godt namn eller eit representativt namn. Dette med bakgrunn i at prostiet fleire stader i landet ikkje vil vere ei tenleg geografisk inndeling for eit felles organ over dagens fellesrådsnivå. Dersom det vert opna for lokalt tilpassa ordningar, vil det vera mest tenleg å halda fram med navnet «fellesråd». Det er samlande uansett større/endingar.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

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

Det følger naturlig av omorganiseringa, der sokneprest vert tilsett i prostifellesråd, at dette ligg under soknerådets mandat og ansvar for «alt som kan styrke og nære det kristelege livet i soknet».

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

23: Bør menighetsrådets rolle i tilsettinger av de som arbeider i soknet tydeliggjøres og nedfelles i kirkeordningene eller i annet kirkelig regelverk? Ja

. Dette bør nedfellast både i kyrkjeordninga og lokalt regelverk.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

24: Er det oppgaver i dag som gjeres av fellesrådet som heller bør ligge til menighetsrådet?

Ingen kommentar

Og motsatt: Oppgaver som i dag ligger til menighetsrådene som bør ligge hos prostifellesrådet?

Det kan i tilfelle vera ei tydeliggjering som gjer det mulig for fellesråd å ta tak i sokneoverskridane oppgåver. Elles fungerer dagens fordeling bra.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

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

Nei, spesifiser hvorfor

Eit delmål med ny struktur er effektivisering. Pålegg om prostimøte kan dermed verke mot sin hensikt. Derimot kan gjerne Kirkemøtet kome med anbefaling om ulike modellar for samhandling, men det bør vere lokal valfriheit.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

Del 3. Kirkelig demokrati, valg og sammensetning

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, prostifellesrådet bør velges av menighetsrådene

Begrunnelse for å være enig: Det er viktig med gjennomgåande og lokal representasjon. Difor bør dette rådet veljast av sokneråda

Begrunnelse for å være uenig:

26. Andre forslag til hvordan prostifellesrådet bør velges?

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

27: Utvalget foreslår én representant fra hvert menighetsråd i prostifellesrådet. Enig?

Enig

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

28: Bør det være kommunal representasjon i prostifellesrådet?	
Ja, med full stemmerett	
Det er viktig for å halda på dialogen mellom kyrkja og kommunane. Det bør vera ein representant frå kvar kommune med rettigheter som fullverdig medlem.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
29: Har høringsinstansen andre synspunkter på menighetsrådets og prostifellesrådets sammensetning?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

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	
Alternativ 3: Kirkemøtemedlemmene valgt fra bispedømmet og et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd (utvalgets anbefaling)	
Dette gir gjennomgående representasjon frå lokalt til nasjonalt nivå.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

10. Kirkemøtet

31: Bør antall Kirkemøte-medlemmer fra hvert bispedømme fastsettes (vektes) i forhold til medlemstall i bispedømmet?	Ja
Ja, men på ein slik måte at alle områder i Norge likevel vert sikra ein viss representasjon. Mangfaldet i kyrkje-Noreg må sikrast.	

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
32: Bør ordningen med valg av prest til Kirkemøtet avvikles?	Ja
Ja, slik den fungerer i dag. Det bør utredast ein alternativ ordning med val av tillitsvalte som representerer ansatte i KM, med langt færre representantar enn i dag.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
33: Bør ordningen med valg av lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles?	Ja
Ja, slik den fungerer i dag. Det bør utredast ein alternativ ordning med val av tillitsvalte som representerer ansatte i KM, med langt færre representantar enn i dag.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
34: Hvis ordningen med valg av prest og/eller lek kirkelig tilsatt avvikles, i hvilken grad bør prester og leke kirkelig tilsatte være valgare til Kirkemøtet?	
<p>De bør være valgare som folkevalgte, med unntak av ansatte på bispedømmekontorene og i Kirkerådets sekretariat</p> <p>De bør ikke være valgare</p> <p>Annet, spesifiser</p> <p>De bør være valgare som folkevalgte, med unntak av ansatte på bispedømmekontorene og i Kirkerådets sekretariat</p>	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
35: Andre merknader til Kirkemøtets sammensetning?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

11. Kirkerådet

36: Hvordan bør Kirkerådet velges hvis det er flere lister i Kirkemøtet?

Flertallsvalg

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

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

På annet vis, spesifiser

Av leiar, 11 folkevalde medlemmar og preses i Bispemøtet + omlag 3 representanter for ansatte i fellesrådene. (Må utredast nærmare)

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

38: Hvordan bør Kirkerådet sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt ikke 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

På annet vis, spesifiser

Av leiar, 11 folkevalde medlemmar og preses i Bispemøtet + omlag 3 representanter for ansatte i fellesrådene. (Må utredast nærmare)

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

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

Krav om minst 40 prosent kvinner og menn på valglisten

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

Del 4. Relasjon til kommunene og ny prostiinndeling

12. Om relasjon til kommunene

40: Hvilke av de tiltakene som er nevnt nedenfor er viktig for å opprettholde og videreutvikle en god relasjon mellom kirke og kommune?
(1 = uviktig, 5= veldig viktig)

- | | |
|--|---|
| 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. | 5 |
| b. Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode. | 5 |
| c. Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode. | 5 |
| d. Annet; spesifiser i fritekst | |

Videreføre tenesteytingsavtaler, eventuelt oppdatera disse til ny situasjon.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

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.
(1 = veldig irrelevant, 5= veldig relevant)

Medlemsstørrelse	5	Antall sokn	5
------------------	---	-------------	---

Geografisk størrelse	5	Antall prostier i bispedømmet	3
Identitet/naturlig område	5	Antall kommuner	3
Kjente strukturer i kirken og samfunnet	3	Andre særlige hensyn (ivaretagelse av samisk kirkeliv, storbyene, nylig sammenslåtte kommuner)	3
Er det eventuelt andre hensyn som bør vektlegges?			
Antall tilsette			
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?			Ja
42: I hvilken grad oppleves dagens prostigrenser som hensiktsmessige for etablering av prostifellesråd?			
Nokså hensiktsmessig			
Nokså føremålstenlege, mange stader i landet. Men dagens prosti varierer såpass mykje at prostifellesråd fleire stader vil vera dysfunksjonelle mht ein driftsmessig god struktur. Det vil difor vere viktig med alternative løysingar ut frå lokale ordningarog behov. Ikkje minst vil kommunane sine ønskjer for, og erfaringar med, struktur og storleik vere viktig i vurderinga av prostigrensene og evt alternative modellar.			
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?			Ja
43: Andre synspunkter på prostistrukturen, for eksempel hva som er en egnet størrelse på et nytt arbeidsgiverorgan?			
Må ikkje verta for små, aldri mindre enn ein kommune.			
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?			Ja

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
Ja, også kyrkja har eit ansvar for å ivareta samane sine rettigheter i landet.	

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
45: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering på lokalt nivå?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
46: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering med folkevalgt organ på prostnivå?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
47: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i en ny kirkelig organisering på nasjonalt nivå?	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

15. Andre innspill eller synspunkter

48: Dersom dere har andre innspill eller synspunkter til rapporten eller saken om kirkelig organisering kan de skrives her	
<p>KKF vil peike på eit område som er lite behandla i utvalget sin rapport, men som er ein viktig og stor del av kyrkja sitt ansvarsområde; gravplassmyndighet og -forvaltning. Dette er eit område som krev kompetanse innan offentlig forvaltning. Kor vidt det er hensiktsmessig å utforma nasjonale kvalifikasjonskrav knytta til dette er usikkert. Det er likevel viktig at kyrkja tar det gjeldande myndighets- og forvaltningsansvaret på alvor dersom man ynskjer at det skal verta verande i Den norske kyrkje. Manglande vektlegging av dette feltet i organiseringsprosessen kan gi uheldige signalar utad</p>	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

Høringssvar fra Karmøy kirkelig fellesråd

Type høringsinstans: Fellesråd		
Bispedømme: Stavanger	Prosti: Karmøy	Medlemmer i soknet:
Antall sokn i fellesområdet: 8	Antall ansatte i fellesråd (hel og deltid): 50	Antall prester i sokn i fellesområdet: 8
Ansvarlig innsender: Kjetil Osnes Bøe, Kirkeverge		

Del 1. Etablering av prostifellesråd og daglig ledelse

1. Om etablering av prostifellesråd som arbeidsgiverorgan

4: 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?

Oppsummert handler det om enhetlig arbeidsgiverlinje, profesjonalitet og «stordriftsfordeler», slik også rapporten peker på. Arbeidsmiljø vil bli mindre sårbart, og personalbehandlingen mer lik.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

5: 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?

En utfordring kan være å finne balansen mellom stordriftsfordeler og nærhet til menigheten. Det er også en reell fare for at kommunenes finansieringsvilje for kirken vil gå ned, dersom avstanden øker. Utfordringene fremstilles også i hovedsak godt i utvalgsrapporten. Karmøy kirkelig fellesråd stiller imidlertid spørsmål ved utvalgets forventning om at kommunale tjenesteytingsavtaler om lønns-, regnskaps- og andre -systemer og tjenester vil falle bort, og at det dermed vil bli behov for nasjonale digitale løsninger og tjenester (som lønnsutbetaling) administrert fra sentralkirkelig hold. Det er fortsatt sannsynlig at kommunene kan levere slike løsninger som en hensiktsmessig tilnærming for både kommuner og prostifellesråd. Daglig samarbeid, som tjenesteytingsavtaler skaper, kan demme opp for en større distanse mellom kommune og kirke. Ulike kommuner innen prostiet kan yte ulike tjenester ved opprettholdelse av slike avtaler. Det bør med andre ord være frivillig hvorvidt man går inn i eventuelle nasjonale digitale løsninger og tjenester.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
6: Hvilke tiltak kan iverksettes for å redusere eventuelle uheldige konsekvenser av å etablere kommuneoverskridende prostifellesråd?	
<p>Implementeringsprosessen vil være sentral, med tilstrekkelig forankring hos alle interessenter (kommunene, menighetene, de ansatte, osv.). Her er det viktig at det blir ressurser tilgjengelig for lokal prosjektledelse. Utvalget har ellers pekt på viktigemomenter knyttet til vurderingen av prostigrensener, opprettholdelse av relasjon med kommunene, m.v. Vi viser ellers til svar i spørsmål 5 angående viktigheten av opprettholdelse av mulighet for tjenesteytingsavtaler.</p>	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
7: 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?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	
Spørsmål rundt modell for arbeidsgiverorganisering på prostinivå	
8: Hvilken modell for arbeidsgiverorganisering er å anbefale?	
Modell 1	
Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på	
<p>Modell 1Karmøy kirkelig fellesråd ser det som sentralt å underbygge at soknet er den grunnleggende enhet i Den norske kirke, både symbolsk og reelt. Målbildet «Kirken står sterkt lokalt» tillegges derfor betydelig vekt. Det er viktig med gode muligheter for lokale tilpasninger og ivaretagelse av soknets myndighet og handlefrihet. Dette vil etter Karmøy kirkelig fellesråds vurdering også best bygge oppunder lokalt engasjement og deltakelse. Karmøy kirkelig fellesråd er videre av den oppfatning at modell 1 i bedregrad enn de andre modellene ivaretar totaliteten av målene presentert i rapportens avsnitt 2.3 og kapittel 9. Skal det eksempelvis gi mening å snakke om at «kirken henger godt sammen lokalt, regionalt og nasjonalt», er man avhengig av oppslutning om den lokale kirke.Et annet eksempel som kan trekkes frem er gjeldende delmålet «Styringslinjer og ansvarsdelegering mellom nivåene som er funksjonelle</p>	

<p>og forståelige for kirkens aktører». Her vurderes det av Karmøy kirkelig fellesråd som en enklere oppgave å tydeliggjøre/nedfelle de sentralkirkelige organers myndighet og rolle, enn det vil være å tydeliggjøre prostifellesrådets ansvar, mandat og i hvilke tilfeller rådet handler på vegne av RDNK og når det handler på vegne av soknet. Vi vil også peke på at rettssubjektet Den norske kirke ikke er omfattet av ordningen for merverdikompensasjon. Karmøy kirkelig fellesråd vil advare mot å velge en løsning som kan føre til at denne ordningen ikke vil gjelde for prostifellesrådene.</p>	
<p>Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?</p>	<p>Nei</p>
<p>7 av medlemmene i fellesrådet stemte for modell 1 med begrunnelsen ovenfor, 3 medlemmer stemte for modell 2.</p>	
<p>9. Har høringsinstansen synspunkter på hvordan tilsettinger bør foregå?</p>	
<p>Kompetansen til å tilsette, og vedta tilsettingsreglement, må tilhøre prostifellesrådet. Utvalget har stilt spørsmål knyttet til hvorvidt biskopen bør ha en rolle i tilsettingssaker. At biskopen skal inneha en slik rolle kan gi teoretisk mening, men det fremstår lite praktisk om biskopen skal involveres i enhver ansettelse. En eventuell kvalitetssikring må skje på systemnivå. Det er for eksempel fastsatt kvalifikasjonskrav for vigslede stillinger. Et av formålene med å opprette prostifellesråd er, etter vår forståelse, å sikre tilstrekkelig profesjonalitet i råd og administrasjon. Dette må også gjelde tilsettingssaker. Biskopens rolle ved ansettelse av prost bør imidlertid avklares spesielt.</p>	
<p>Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?</p>	<p>Ja</p>
<p>10: I dagens modell er det to arbeidsgiverlinjer og Kirkemøtet har vedtatt mål om en felles arbeidsgiverlinje. Kirkerådet ønsker å høre følgende:</p>	
<p>10 A: Finnes det en bedre modell for å nå målet om én arbeidsgiverlinje enn modellene som er presentert i denne høringen?</p>	
<p>10 B: Ønsker dere å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om én arbeidsgiverlinje?</p>	<p>Nei</p>
<p>Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?</p>	<p>Ja</p>
<p>Begrunn hvorfor dere ønsker å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om en arbeidsgiverlinje.</p>	

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 3

Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på

Vi anerkjenner prostifellesrådets behov for den fagledelse en kvalifisert prost vil kunne inneha, samtidig som vi anerkjenner behovet for den ledelseskompetanse en kvalifisert kirkeverge vil kunne inneha. Prostifellesrådet vil derfor trenge en ledelse som består både av en prost og en kirkeverge. For at det ikke skal være en over- eller underordningsrelasjon mellom prost og kirkeverge, må de ha sidestilte roller. De må være ledere for hver sine områder, og lede i samarbeid. Begge må stå ansvarlige overfor prostifellesrådet. Modell 3 ligner på ledelsesmodellen som i dag gjelder for biskop og stiftsdirektør, hvor begge står ansvarlige overfor bispedømmerådet, en form for parallell ledelse som virker å være godt fungerende.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Nei

7 av medlemmene i fellesrådet stemte for modell 3, 3 medlemmer stemte for modell 1.

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

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

13: Hvilke nasjonale krav til kvalifikasjoner bør stilles til den daglige lederen?

Alt. 1: Det er tilstrekkelig at daglig leder er medlem og har et engasjement for kirkens budskap

Alt. 2: Det må stilles nasjonale krav i tillegg til de som er oppstilt i alternativ 1

Har dere andre synspunkter på nasjonale krav

Fellesrådet ønsker modell 3 under «daglig ledelse». Vi forutsetter at spørsmålet her gjelder «kirkevergen» i denne modellen. Man bør være varsom med å stille ytterligere nasjonale kvalifikasjonskrav til daglig leder enn medlemskap og engasjement for kirkens budskap. Det enkelte prostifellesrådet bør utover dette ha mandat og ansvar for fastsettelse av

kvalifikasjonskrav. Vi vil likevel peke på et område som er lite behandlet i utvalgets rapport, men som er en viktig og stor del av kirkens ansvarsområde; gravplassmyndighet og -forvaltning. Dette er et område som krever kompetanse innen offentlig forvaltning. Hvorvidt det er hensiktsmessig å utforme nasjonale kvalifikasjonskrav knyttet til dette er tvilsomt. Det er likevel viktig at kirken tar det gjeldendemyndighets- og forvaltningsansvaret på alvor dersom man ønsker at det skal beholdes i Den norske kirke. Manglende vektlegging av dette feltet i organiseringsprosessen kan gi uheldige signaler utad.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

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?

Ingen merknad

Begrunn og spesifiser eventuelt andre forslag

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

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?

Biskopens rolle er etter Karmøy kirkelig fellesråds forståelse under utredning, og vi imøteser utredningens konklusjoner på dette feltet. Vi vil imidlertid peke på at begrepet «tilsynsansvar» etter årenes løp har fått negative assosiasjoner knyttet til seg, og i hovedsak benyttes i forbindelse med sanksjonsmulighet for biskopen. Etter vår oppfattelse er dette uheldig, og begrepet bør «tas tilbake» til også å gjelde veiledning, oppfølging og oppmuntring. Det vil være viktig å etablere gode rammebetingelser for samarbeid mellom daglig ledelse i prostifellesrådet og biskop.

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

Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
<p>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?</p> <p>Biskopen bør ha et selvstendig arbeidsgiveransvar Biskopens tilsynsrolle bør frikobles fra biskopens selvstendige arbeidsgiveransvar</p> <p>Biskopens tilsynsrolle bør frikobles fra biskopens selvstendige arbeidsgiveransvar</p> <p>Først understrekes det at Karmøy kirkelig fellesråd ikke ønsker arbeidsgivermodell 2. Biskopens tilsynsrolle bør likevel uavhengig av arbeidsgivermodell frikobles fra arbeidsgiveransvaret. Dette vil frigi tid til for biskopen til å utøve tilsynsrollen, og man vil også unngå at arbeidsgiveransvar ligger på ulike nivåer for ulike ansatte i den lokale kirke.</p>	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
<p>17: Hva slags oppgaver mener høringsinstansen det er viktig at biskopen ivaretar?</p> <p>Ingen kommentar</p>	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	
<p>18: Er høringsinstansen enig eller uenig i følgende tiltak? (1 = Helt uenig, 5= Helt enig)</p> <p>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.</p> <p>Helt enig. Det er likevel tvilsomt om det er hensiktsmessig å nedfelle dette i lokale reglementer.</p>	
II. Biskopen må sikres en faglig kompetent stab.	4
<p>Litt enig. Karmøy kirkelig fellesråd anerkjenner at biskopen kan ha behov for en liten faglig kompetent stab. Vi vil likevel, som i tidligere høringer, generelt advare mot økt størrelse på administrative staber i Den norske kirke. I denne prosessen har man en mulighet til å foreta viktige grep for å kanalisere ansattressurser til arbeid i menighetene.</p>	

<p>III. Biskopen må sikres en rolle i tilsettingssaker.</p> <p>Litt uenig. Biskopens bør sikres en rolle ved tilsetting av prost. Se ellers begrunnelse i svar på høringsspørsmål 9.</p>	2
<p>IV. Biskopen må kunne innkalle alle kirkelige medarbeidere til fagsamlinger og kompetansehevende tiltak.</p> <p>Litt enig. Det er naturlig og bra at Biskopen inviterer til nevnte samlinger og tiltak. Dette bør imidlertid være i samråd med daglig ledelse i prostifellesrådet, slik at det blant annet kan inkluderes i arbeidsplaner. Kompetansehevende tiltak bør viderevære i tråd med behov, og ses i sammenheng med tiltak som gjennomføres i prostifellesrådet. De økonomiske konsekvensene av tiltakene må også avklares dersom dette vil belastes prostifellesrådet. Det kan være hensiktsmessig å benytte begrep som «invitasjon» snarere enn «innkalling».</p>	4
<p>V. Det bør være korte prostivisitaser for å sikre biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsynsansvar på en god måte.</p> <p>Helt enig. Vi viser for øvrig til våre betraktninger om begrepet «tilsyn» i svar til spørsmål 1.</p>	Vet ikke
<p>Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?</p>	Ja

4. Bispedømmerådernes oppgaver

<p>19: Hva bør være de sentrale oppgavene for bispedømmerådet?</p> <p>Karmøy kirkelig fellesråd imøteser den videre utredningen om bispedømmerådets rolle og ansvar. Det er viktig å vurdere hvilke ansvarsområder som skal overtas av prostifellesrådet, og hvordan dette påvirker bispedømmerådets ansvar med påfølgende oppgaver.</p>	
<p>Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?</p>	Ja

5. Oppgaver og ansvar for nytt folkevalgt organ – prostifellesrådet

<p>20: Bør prostifellesrådet ha en formålsbestemmelse som foreslått?</p>	
<p>Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?</p> <p>Ja</p>	Ja

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?	Ingen merknad
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	

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
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	
Ja	
23: Bør menighetsrådets rolle i tilsetninger av de som arbeider i soknet tydeliggjøres og nedfelles i kirkeordningene eller i annet kirkelig regelverk?	Ja
Ja, dersom man med «annet kirkelig regelverk» også inkluderer prostifellesrådets tilsettingsreglement. Det er viktig at menighetsrådet har en tydelig stemme i tilsetninger av de som arbeider i soknet (foruten ansatte knyttet til gravplassforvaltning). Det bør imidlertid ikke nedfelles i kirkeordningen, da det bør være lokal fleksibilitet i hvordan dette gjennomføres.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	
Ja	

24: Er det oppgaver i dag som gjøres av fellesrådet som heller bør ligge til menighetsrådet?

Ingen kommentar

Og motsatt: Oppgaver som i dag ligger til menighetsrådene som bør ligge hos prostifellesrådet?

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

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

Nei, spesifiser hvorfor

Et form for årlig prostimøte kan absolutt være hensiktsmessig. Vedtak av budsjett, godkjenning av årsmelding og regnskap, etc., ivaretas imidlertid av representantene i prostifellesrådet (som er valgt av menighetsrådene). Innspill til konkret strategi og satsninger kan også gis gjennom disse. Årlige prostimøter hvor man inspireres og samtaler om måter å «vekke og nære det kristelige liv» i prostiet kan derimot være formålstjenlig.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

Del 3. Kirkelig demokrati, valg og sammensetning

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, prostifellesrådet bør velges av menighetsrådene

Begrunnelse for å være enig: Ingen kommentar

Begrunnelse for å være uenig:

26. Andre forslag til hvordan prostifellesrådet bør velges?

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

27: Utvalget foreslår én representant fra hvert menighetsråd i prostifellesrådet. Enig?

Enig

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

28: Bør det være kommunal representasjon i prostifellesrådet?

Ja, med full stemmerett

I tilfeller med mange kommuner i prostiet, bør det kunne vurderes felles representant(er).

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

29: Har høringsinstansen andre synspunkter på menighetsrådets og prostifellesrådets sammensetning?

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

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

Alternativ 3: Kirkemøtemedlemmene valgt fra bispedømmet og et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd (utvalgets anbefaling)

Med kun disse alternativene støtter vi alternativ 3. Prinsipielt mener Karmøy kirkelig fellesråd dog at valg av medlemmer til Kirkemøtet og bispedømmeråd bør foregå indirekte, og at det er menighetsrådene som bør ha stemmerett ved disse valg. Subsidiært kan man se på en reduksjon av antall direkte valgte medlemmer til Kirkemøte og bispedømmeråd, som erstattes av representanter fra prostifellesråd. Begge løsningene skissert ovenfor vil føre til en bedre kobling mellom nasjonalt, regionalt og lokalt nivå.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

10. Kirkemøtet

31: Bør antall Kirkemøte-medlemmer fra hvert bispedømme fastsettes (vektes) i forhold til medlemstall i bispedømmet?

Ingen merknad

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

32: Bør ordningen med valg av prest til Kirkemøtet avvikles?

Ingen merknad

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

33: Bør ordningen med valg av lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles?

Ingen merknad

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

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

De bør være valgbare som folkevalgte, med unntak av ansatte på bispedømmekontorene og i Kirkerådets sekretariat

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

35: Andre merknader til Kirkemøtets sammensetning?

Nå, som før, mener Karmøy kirkelig fellesråd at kirkedemokratiet i størst mulig grad bør ta utgangspunkt i valget av menighetsrådene, og at det er menighetsrådene som bør ha stemmerett ved valg av leke medlemmer til bispedømmeråd og Kirkemøtet. Vi mener slikt indirekte valg er viktig for å øke opplevelsen av samhandling mellom menighetsråd, bispedømmeråd og Kirkemøtet. Se for øvrig svar på spørsmål 30.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

11. Kirkerådet

36: Hvordan bør Kirkerådet velges hvis det er flere lister i Kirkemøtet?

Ingen merknad

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

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

Ingen merknad

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

38: Hvordan bør Kirkerådet sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt ikke avvikes?

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

Ingen merknad

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

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

Ingen merknad

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Del 4. Relasjon til kommunene og ny prostiinndeling

12. Om relasjon til kommunene

40: Hvilke av de tiltakene som er nevnt nedenfor er viktig for å opprettholde og videreutvikle en god relasjon mellom kirke og kommune?

(1 = uviktig, 5= veldig viktig)

- | | |
|--|---|
| 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. | 5 |
| b. Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode. | 5 |

<p>c. Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode.</p>	5
<p>d. Annet; spesifiser i fritekst</p>	
<p>Se svar på spørsmål 5, blant annet omhandlende fordel med tjenesteytingsavtaler.</p>	
<p>Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?</p>	Ja

13. En ny prostistruktur

<p>41: I hvilken grad mener dere utvalget har pekt på de relevante hensynene som det bør legges vekt på ved fastsetting av nye prostigrenser. (1 = veldig irrelevant, 5= veldig relevant)</p>			
Medlemsstørrelse	Vet ikke	Antall sokn	Vet ikke
Geografisk størrelse	Vet ikke	Antall prostier i bispedømmet	Vet ikke
Identitet/naturlig område	Vet ikke	Antall kommuner	Vet ikke
Kjente strukturer i kirken og samfunnet	Vet ikke	Andre særlige hensyn (ivaretagelse av samisk kirkeliv, storbyene, nylig sammenslåtte kommuner)	Vet ikke
<p>Er det eventuelt andre hensyn som bør vektlegges?</p> <p>Her ble det valgt "vet ikke", siden det ikke fantes løsning for "Ingen merknad".</p>			
<p>Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?</p>			
<p>42: I hvilken grad oppleves dagens prostigrenser som hensiktsmessige for etablering av prostifellesråd?</p> <p>Ingen merknad</p> <p>Ingen kommentar</p>			

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?
43: Andre synspunkter på prostistrukturen, for eksempel hva som er en egnet størrelse på et nytt arbeidsgiverorgan?
Ingen kommentar
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

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?	Ingen merknad
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	
45: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering på lokalt nivå?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	
46: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering med folkevalgt organ på prostinivå?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	
47: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i en ny kirkelig organisering på nasjonalt nivå?	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	

15. Andre innspill eller synspunkter

48: Dersom dere har andre innspill eller synspunkter til rapporten eller saken om kirkelig organisering kan de skrives her

Som nevnt ifm. spørsmål 13 vil vi peke på et område som er lite behandlet i utvalgets rapport, men som er en viktig og stor del av kirkens ansvarsområde; gravplassmyndighet og -forvaltning. Den norske kirke må ta det gjeldende myndighets- og forvaltningsansvaret på alvor dersom man ønsker at det skal beholdes i kirken. Manglende vektlegging av dette feltet i organiseringsprosessen kan gi uheldige signaler utad.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

Høringssvar fra Sauda sokn

Type høringsinstans: Fellesråd		
Bispedømme: Stavanger	Prosti: Ryfylke	Medlemmer i soknet:
Antall sokn i fellesområdet: 1	Antall ansatte i fellesråd (hel og deltid): 10	Antall prester i sokn i fellesområdet: 2
Ansvarlig innsender: Jon Lambrigt Grindheim, Kyrkjevevje		

Del 1. Etablering av prostifellesråd og daglig ledelse

1. Om etablering av prostifellesråd som arbeidsgiverorgan

4: 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?

Me ser fordelen med at me får spissa kompetansen, men den kompetansen blir i dag innhenta ved at kyrkjevevgen kontaktar bispedømmekontoret eller KA og rådfører seg der ved behov. Så noko stor endring blir ikkje dette.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

5: 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?

Den lokale tilknytningen til kommuneadministrasjonen ser me på som avgjerande for velvilligheten i kommunen til å støtte den lokale kyrkja med midlar utover det lovpålagte. Me fryktar at tilskotet vert skore ned til beinet. Det blir mykje køyring i distrikter med store avstandar. Det blir også større avstand mellom der økonomien og tilsetjingane skjer og den lokale kyrkjelyden. Dermed blir det større avstand mellom folket lokalt og der beslutningane vert tekne. Dette er me redde for vil svekka lokaldemokratiet og rekrutteringa til sokneråda. Det er og grunn til å frykta at den gode daglege kontakten mellom leiar og tilsette vil lida under dette.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

6: Hvilke tiltak kan iverksettes for å redusere eventuelle uheldige konsekvenser av å etablere kommuneoverskridende prostifellesråd?

Å ikkje innføra prostiråd slik utvalet tilrår.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

7: 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?

Sauda sokn ønsker ikkje å innføra prostifellesråd til erstatning for dagens fellesråd. Sauda sokn vil bli sitjande med ein representant i eit eventuelt prostifellesråd slik forslaget ligg føre, medan vår nabokommune med færre medlemmar enn oss vil ha fire. Me vil altså med den modellen få lite gjennomslag i rådet.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

Spørsmål rundt modell for arbeidsgiverorganisering på prostinivå

8: Hvilken modell for arbeidsgiverorganisering er å anbefale?

Modell 3

Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på

Modell 3 Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

9. Har høringsinstansen synspunkter på hvordan tilsettinger bør foregå?

Slik som i dag.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

10: I dagens modell er det to arbeidsgiverlinjer og Kirkemøtet har vedtatt mål om en felles arbeidsgiverlinje. Kirkerådet ønsker å høre følgende:	
10 A: Finnes det en bedre modell for å nå målet om én arbeidsgiverlinje enn modellene som er presentert i denne høringen?	Nei
10 B: Ønsker dere å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om én arbeidsgiverlinje?	Ja
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
<p>Begrunn hvorfor dere ønsker å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om en arbeidsgiverlinje.</p> <p>Me ønsker også ei arbeidsgjevarlinje, men dette må ikkje skje på bekostning av kyrkja lokalt, noko me fryktar forslaga frå høyringsdokumentet kan føra til. Det har større verdi å sikra den lokale tilknytninga til kyrkja enn å oppnå ei arbeidsgjevarlinje.</p>	

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
Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på	
Ein leiar gjer styring og avgjersler enklare.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
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]	
Me har ikkje forslag om nokon betre modellar.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
13: Hvilke nasjonale krav til kvalifikasjoner bør stilles til den daglige lederen?	
Alt. 1: Det er tilstrekkelig at daglig leder er medlem og har et engasjement for kirkens budskap	

Alt. 2: Det må stilles nasjonale krav i tillegg til de som er oppstilt i alternativ 1	
Alternativ 1: Det er tilstrekkelig at daglig leder er medlem og har et engasjement for kirkens budskap	
Har dere andre synspunkter på nasjonale krav	
Vedkommande bør vera medlem av kyrkja og engasjert i den, og bør ha økonomisk eller administrativ utdanning eller erfaring. Det kan bli vanskelig å rekruttera dersom det blir for strenge krav.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
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	
Begrunn og spesifiser eventuelt andre forslag	
Bruk navn som folk kjenner og som gjev mening.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

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?

Hyppigare kontakt med sokna.

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

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
<p>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?</p> <p>Biskopen bør ha et selvstendig arbeidsgiveransvar</p> <p>Biskopens tilsynsrolle bør frikobles fra biskopens selvstendige arbeidsgiveransvar</p> <p>Biskopen bør ha et selvstendig arbeidsgiveransvar</p> <p>Biskopen bør ikke vera frikopla frå arbeidsgjevaransvaret.</p>	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
<p>17: Hva slags oppgaver mener høringsinstansen det er viktig at biskopen ivaretar?</p> <p>Strategi- og tilsynsarbeid. Å vera ein ressurs utanfrå der det er konflikhtar, med makt til å avsetja og omplassera.</p>	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
<p>18: Er høringsinstansen enig eller uenig i følgende tiltak?</p> <p>(1 = Helt uenig, 5= Helt enig)</p>	
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.	4
II. Biskopen må sikres en faglig kompetent stab.	5
III. Biskopen må sikres en rolle i tilsettingssaker.	5
Biskopen bør ha høve til å gripa inn i tilsetjingsprosessen når vigsla medarbeiderar skal tilsetjast.	
IV. Biskopen må kunne innkalle alle kirkelige medarbeidere til fagsamlinger og kompetansehevede tiltak.	5

V. Det bør være korte prostivisitaser for å sikre biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsynsansvar på en god måte.	Vet ikke
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

4. Bispedømmerådenes oppgaver

19: Hva bør være de sentrale oppgavene for bispedømmerådet? Me er eininge i innstillinga, dersom prostiråd blir noko av.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

5. Oppgaver og ansvar for nytt folkevalgt organ – prostifellesrådet

20: Bør prostifellesrådet ha en formålsbestemmelse som foreslått?	Nei
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja	
Spesifiser hva som ønskes endret Dersom prostiråd vert noko av, noko me ikkje håpar, meiner me nei. Me meiner at beslutningsmakta for tilsetjingar og økonomi må ligge på kommunenivå.	
21: Müller-Nilssen-utvalget har brukt «prostifellesråd» som navn på nytt folkevalgt organ. Er dette et godt navn, eller er det andre forslag?	Ja
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

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? Nei

Det blir ei for stor byrde for rådet og det blir vanskelegare å rekruttera folk.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

23: Bør menighetsrådets rolle i tilsetninger av de som arbeider i soknet tydeliggjøres og nedfelles i kirkeordningene eller i annet kirkelig regelverk? Ingen merknad

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

24: Er det oppgaver i dag som gjøres av fellesrådet som heller bør ligge til menighetsrådet?

Me har i dag felles sokneråd og fellesråd. Det fungerer fint.

Og motsatt: Oppgaver som i dag ligger til menighetsrådene som bør ligge hos prostifellesrådet?

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

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

Ja, som et organ med formell myndighet som vedtar rammebudsjett, godkjenner årsmelding og regnskap

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

Del 3. Kirkelig demokrati, valg og sammensetning

8. Menighetsrådet og prostifellesrådet

26: Utvalget har vurdert hvordan prostifellesrådet bør velges, og foreslår at prostifellesrådet velges av menighetsrådene. Er høringsinstansen enig i dette?

Uenig, prostifellesrådet bør ikke velges av menighetsrådene

Begrunnelse for å være enig:

Begrunnelse for å være uenig:

Då vil me bli underrepresenterte i forhold til våre nabokommunar som har mange fleire sokn men færre medlemmar. Me er einige i at valet bør skje på dette nivået.

26. Andre forslag til hvordan prostifellesrådet bør velges?

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

27: Utvalget foreslår én representant fra hvert menighetsråd i prostifellesrådet. Enig?

Uenig, spesifiser endring

Då vil me bli forholdsmessig underrepresenterte.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
28: Bør det være kommunal representasjon i prostifellesrådet?	
Ja, med full stemmerett Ja, og ein frå kvar kommune.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
29: Har høringsinstansen andre synspunkter på menighetsrådets og prostifellesrådets sammensetning?	
Representantfordelinga i prostirådet må speile antallet medlemmar i soknet, pluss justert for geografiske forhold.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

9. Bispedømmerådet

30: Hvilken sammensetning av bispedømmerådet bør velges?	
Alternativ 1: Kirkemøtmedlemmer valgt fra bispedømmet (som i dag) Alternativ 2: Et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd Alternativ 3: Kirkemøtmedlemmene valgt fra bispedømmet og et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd	
Alternativ 3: Kirkemøtmedlemmene valgt fra bispedømmet og et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd (utvalgets anbefaling)	
Bør velje alt. 3, men kva med økonomien oppi dette?	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

10. Kirkemøtet

31: Bør antall Kirkemøte-medlemmer fra hvert bispedømme fastsettes (vektes) i forhold til medlemstall i bispedømmet?	Ja
Ja, men kvart bispedømme bør ha eit minimumstal representantar.	

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
32: Bør ordningen med valg av prest til Kirkemøtet avvikles?	Nei
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
33: Bør ordningen med valg av lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles?	Nei
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
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	
Ingen merknad	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
35: Andre merknader til Kirkemøtets sammensetning?	
Representantane frå Ungdommens Kirkemøte bør ha røysterett.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

11. Kirkerådet

36: Hvordan bør Kirkerådet velges hvis det er flere lister i Kirkemøtet?

Flertallsvalg	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
37: Hvordan bør Kirkerådet sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles?	
<ul style="list-style-type: none"> 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 	
På annet vis, spesifiser	
Me ønsker ikkje at den ordninga skal bli avvikla.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
38: Hvordan bør Kirkerådet sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt ikke avvikles?	
<ul style="list-style-type: none"> 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 	
På annet vis, spesifiser	
Me ønsker ikkje at den ordninga skal bli avvikla.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
39: Hvilket alternativ for krav til balanse mellom kvinner og menn i Kirkerådet bør anvendes?	
<ul style="list-style-type: none"> Krav om minst 40 prosent kvinner og menn i Kirkerådet etter valgoppgjøret Krav om minst 40 prosent kvinner og menn på valglisten 	
Krav om minst 40 prosent kvinner og menn på valglisten	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

Del 4. Relasjon til kommunene og ny prostiinndeling

12. Om relasjon til kommunene

40: Hvilke av de tiltakene som er nevnt nedenfor er viktig for å opprettholde og videreutvikle en god relasjon mellom kirke og kommune?
(1 = uviktig, 5= veldig viktig)

- | | |
|--|---|
| 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. | 5 |
| b. Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode. | 2 |
| c. Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode. | 3 |
| d. Annet; spesifiser i fritekst | |

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

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.
(1 = veldig irrelevant, 5= veldig relevant)

Medlemsstørrelse	4	Antall sokn	4
Geografisk størrelse	4	Antall prostier i bispedømmet	2
Identitet/naturlig område	1	Antall kommuner	3

Kjente strukturer i kirken og samfunnet	2	Andre særlige hensyn (ivaretagelse av samisk kirkeliv, storbyene, nylig sammenslåtte kommuner)	Vet ikke
Er det eventuelt andre hensyn som bør vektlegges?			
Samisk språk og kultur må ivaretakast.			
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?			Ja
42: I hvilken grad oppleves dagens prostigrener som hensiktsmessige for etablering av prostifellesråd?			
Nokså hensiktsmessig			
Ingen kommentar			
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?			Ja
43: Andre synspunkter på prostistrukturen, for eksempel hva som er en egnet størrelse på et nytt arbeidsgiverorgan?			
Ingen kommentar			
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?			Ja

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
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
45: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering på lokalt nivå?	
Ingen kommentar	

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
46: Hvordan kan samisk kirkelig ivaretas i ny kirkelig organisering med folkevalgt organ på prostnivå?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
47: Hvordan kan samisk kirkelig ivaretas i en ny kirkelig organisering på nasjonalt nivå?	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

15. Andre innspill eller synspunkter

48: Dersom dere har andre innspill eller synspunkter til rapporten eller saken om kirkelig organisering kan de skrives her	
<p>Me opplever at spørsmåla er lagt opp til at strukturen med prostifellesråd allereie er vedteken. Derfor er me redd for at svara våre kan bli tolka som om me gir vår aksept til denne strukturen. Det vil me nytte høve til å avkrefta. Me er overraska over at dei økonomiske konsekvensane ved oppretting av prostifellesråd ikkje er utreda i forkant av denne høyringa. Denne høyringsuttalen er frå Sauda sokn og Sauda fellesråd.</p>	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

Høringssvar fra Suldal kyrkjelege fellesråd

Type høringsinstans: Fellesråd		
Bispedømme: Stavanger	Prosti: Ryfylke prosti	Medlemmer i soknet:
Antall sokn i fellesområdet: 4	Antall ansatte i fellesråd (hel og deltid): 18	Antall prester i sokn i fellesområdet: 2
Ansvarlig innsender: Anne Marit Øvstebø, kyrkjeverje		

Del 1. Etablering av prostifellesråd og daglig ledelse

1. Om etablering av prostifellesråd som arbeidsgiverorgan

4: 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?

Det er ein fordel at det då blir felles arbeidsgjevarorgan for alle tilsette.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

5: 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?

Lenger avstandar mellom lokalkyrkje og administrasjon. Lenger avstand til den enkelte kommune. Enklare for ein kommune å støtta eit lokalt fellesråd økonomisk enn eit eksternt prostifellesråd. Dette gjeld særskilt for distrikta der det ofte er lange avstandar og mange kommunar i eit prosti. Den økonomiske usikkerheita rundt dette er ein tungtvegane årsak til at Suldal kyrkjelege fellesråd ser store ulemper og stor risiko med eit prostifellesråd.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

6: Hvilke tiltak kan iverksettes for å redusere eventuelle uheldige konsekvenser av å etablere kommuneoverskridende prostifellesråd?

Ingen kommentar
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja
7: 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?
Ingen kommentar
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja
Spørsmål rundt modell for arbeidsgiverorganisering på prostinivå
8: Hvilken modell for arbeidsgiverorganisering er å anbefale?
Ingen merknad
Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på
Ingen merknad Ingen kommentar
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja
9. Har høringsinstansen synspunkter på hvordan tilsettinger bør foregå?
Dei lokale sokneråda bør inn i prosessen med lokale tilsettingar.
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja
10: I dagens modell er det to arbeidsgiverlinjer og Kirkemøtet har vedtatt mål om en felles arbeidsgiverlinje. Kirkerådet ønsker å høre følgende:
10 A: Finnes det en bedre modell for å nå målet om én arbeidsgiverlinje enn modellene som er presentert i denne høringen? Ja

I det store og heile nøgd med noverande ordning, men meiner det ville vera interessant å utgreia bispedømmerådet som arbeidsgjevar for alle tilsette.	
10 B: Ønsker dere å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om én arbeidsgiverlinje?	Ja
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
<p>Begrunn hvorfor dere ønsker å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om en arbeidsgiverlinje.</p> <p>I det store og heile nøgd med noverande ordning, men meiner det ville vera interessant å utgreia bispedømmerådet som arbeidsgjevar for alle tilsette.</p>	

2. Daglig ledelse i prostifellesrådet

<p>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:</p> <p>Hvilken modell for daglig ledelse er i sum å foretrekke? Ingen merknad</p> <p>Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på</p> <p>Ingen kommentar</p>	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
<p>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)</p> <p>Ingen kommentar</p>	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
<p>13: Hvilke nasjonale krav til kvalifikasjoner bør stilles til den daglige lederen?</p> <p>Alt. 1: Det er tilstrekkelig at daglig leder er medlem og har et engasjement for kirkens budskap</p> <p>Alt. 2: Det må stilles nasjonale krav i tillegg til de som er oppstilt i alternativ 1</p> <p>Alternativ 1: Det er tilstrekkelig at daglig leder er medlem og har et engasjement for kirkens budskap</p>	

Har dere andre synspunkter på nasjonale krav	
Sølvsgatt må dagleg leiar vera medlem i kyrkja og ha eit engasjement for kyrkja. Elles bør kvalifikasjonar innanfor økonomi, administrasjon og leiing vera viktige.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
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 endres	
Begrunn og spesifiser eventuelt andre forslag	
Tidlane bør gå ut og erstattast med "dagleg leiar".	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

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?	
Ingen kommentar	
Alt etter hva slags arbeidsgivermodell som velges, hva slags virkemidler bør biskopen ha for å ivareta sin leder- og tilsynsrolle?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

<p>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?</p> <p>Biskopen bør ha et selvstendig arbeidsgiveransvar Biskopens tilsynsrolle bør frikobles fra biskopens selvstendige arbeidsgiveransvar</p> <p>Ingen merknad</p> <p>Ingen kommentar</p>	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
<p>17: Hva slags oppgaver mener høringsinstansen det er viktig at biskopen ivaretar?</p> <p>Rettleiar og motivator.</p>	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
<p>18: Er høringsinstansen enig eller uenig i følgende tiltak? (1 = Helt uenig, 5= Helt enig)</p>	
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.	4
II. Biskopen må sikres en faglig kompetent stab.	5
III. Biskopen må sikres en rolle i tilsettingssaker.	2
IV. Biskopen må kunne innkalle alle kirkelige medarbeidere til fagsamlinger og kompetansehevende tiltak.	4
V. Det bør være korte prostivisitaser for å sikre biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsynsansvar på en god måte.	Vet ikke

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

4. Bispedømmerådenes oppgaver

19: Hva bør være de sentrale oppgavene for bispedømmerådet?	
Rettleiar og motivator. Viss bispedømeråda skal vera arbeidsgjevar for alle tilsette i bispedømet må oppgåvene utvidast i tråd med dette.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

5. Oppgaver og ansvar for nytt folkevalgt organ – prostifellesrådet

20: Bør prostifellesrådet ha en formålsbestemmelse som foreslått?	Ingen merknad
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	
Ja	
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?	Ingen merknad
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

6. Oppgaver og ansvar for menighetsrådet

<p>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?</p> <p>Usikker på kva de vil fram til her. Sokneråda er alt i dag i ein viss grad involvert i gjennomføring av gudstenester.</p>	Ja
<p>Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?</p>	Ja
<p>23: Bør menighetsrådets rolle i tilsettinger av de som arbeider i soknet tydeliggjøres og nedfelles i kirkeordningene eller i annet kirkelig regelverk?</p> <p>I kyrkjeordninga.</p>	Ja
<p>Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?</p>	Ja
<p>24: Er det oppgaver i dag som gjøres av fellesrådet som heller bør ligge til menighetsrådet?</p> <p>Dette vil vera avhengig av storleiken på sokna og kor mange tilsette det er i det enkelte sokn.</p>	
<p>Og motsatt: Oppgaver som i dag ligger til menighetsrådene som bør ligge hos prostifellesrådet?</p> <p>Ingen kommentar</p>	
<p>Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?</p>	

7. Prostimøte

<p>25: Er det tjenlig å opprette et årlig prostimøte?</p> <p>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</p>

Ja, som et rådgivende organ for prostifellesrådet innenfor bl.a. strategi og satsninger i prostiet

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

Del 3. Kirkelig demokrati, valg og sammensetning

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, prostifellesrådet bør velges av menighetsrådene

Begrunnelse for å være enig: Ingen kommentar

Begrunnelse for å være uenig:

26. Andre forslag til hvordan prostifellesrådet bør velges?

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

27: Utvalget foreslår én representant fra hvert menighetsråd i prostifellesrådet. Enig?

Uenig, spesifiser endring

Dette kan komma svært skeivt i i forhold til tal sokn i dei ulike kommunane.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

28: Bør det være kommunal representasjon i prostifellesrådet?

Nei	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
29: Har høringsinstansen andre synspunkter på menighetsrådets og prostifellesrådets sammensetning?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

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	
Ingen merknad	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

10. Kirkemøtet

31: Bør antall Kirkemøte-medlemmer fra hvert bispedømme fastsettes (vektes) i forhold til medlemstall i bispedømmet?	Ja
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
32: Bør ordningen med valg av prest til Kirkemøtet avvikles?	Ja
Ingen kommentar	

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
33: Bør ordningen med valg av lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles?	Ja
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
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	
De bør være valgbare som folkevalgte, med unntak av ansatte på bispedømmekontorene og i Kirkerådets sekretariat	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
35: Andre merknader til Kirkemøtets sammensetning?	
Ingen merknad	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

11. Kirkerådet

36: Hvordan bør Kirkerådet velges hvis det er flere lister i Kirkemøtet?	
Ingen merknad	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

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

Ingen merknad

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

38: Hvordan bør Kirkerådet sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt ikke 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

Ingen merknad

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

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

Ingen merknad

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

Del 4. Relasjon til kommunene og ny prostiinndeling

12. Om relasjon til kommunene

40: Hvilke av de tiltakene som er nevnt nedenfor er viktig for å opprettholde og videreutvikle en god relasjon mellom kirke og kommune?

(1 = uviktig, 5= veldig viktig)

- | | |
|--|---|
| 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. | 4 |
| b. Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode. | 5 |
| c. Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode. | 3 |
| d. Annet; spesifiser i fritekst | |

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

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.

(1 = veldig irrelevant, 5= veldig relevant)

Medlemsstørrelse	3	Antall sokn	2
Geografisk størrelse	2	Antall prostier i bispedømmet	3
Identitet/naturlig område	2	Antall kommuner	2
Kjente strukturer i kirken og samfunnet	2	Andre særlige hensyn (ivaretagelse av samisk kirkeliv, storbyene, nylig sammenslåtte kommuner)	Vet ikke

Er det eventuelt andre hensyn som bør vektlegges?

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
42: I hvilken grad oppleves dagens prostigrener som hensiktsmessige for etablering av prostifellesråd?	
Nokså hensiktsmessig	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
43: Andre synspunkter på prostistrukturen, for eksempel hva som er en egnet størrelse på et nytt arbeidsgiverorgan?	
Kvar kommune bør ha sitt eige kyrkjekontor.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

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?	Ingen merknad
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
45: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering på lokalt nivå?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
46: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering med folkevalgt organ på prostinivå?	
Ingen kommentar	

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
47: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i en ny kirkelig organisering på nasjonalt nivå?	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

15. Andre innspill eller synspunkter

48: Dersom dere har andre innspill eller synspunkter til rapporten eller saken om kirkelig organisering kan de skrives her

Som det viktigaste innspel til høyringa om kyrkjeleg organisering vil vi med dette melda av vi meiner prostifellesråds-modellen vil setja i fare eit godt samarbeid mellom sokn og kommune. Dei fire sokna i Suldal kyrkjelege fellesråd sitt område, nyter godog fruktbar støtte av kommunen. Vi er redd for at den økonomi kommunen gjev kyrkja etter kvart vil bli lettare å redusera om pengane skal gå til eit prosti-fellesråd som ligg langt ifrå kommunen og røyndommen her. Dette er ein ganske enkel mekanisme. Detnære er nærmare enn det fjerne. Vi meiner altså at høyringsforslaget om ein prostifellesrådsmodell som einaste modell for organisering, må bli avvist. Den vil vera til skade for lokalkyrkja her. Med omsyn til arbeidsgjevaransvaret vil vi uttala at det for alle typer tilsette vil og bør kunne liggja til bispedømmet.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
--	----

Høringssvar fra Kvitsøy Sokn

Type høringsinstans: Fellesråd		
Bispedømme: Stavanger	Prosti: Tungenes	Medlemmer i soknet:
Antall sokn i fellesområdet: 1	Antall ansatte i fellesråd (hel og deltid): 6	Antall prester i sokn i fellesområdet: 1
Ansvarlig innsender: Monika Høie, Kirkeverge/ Daglig leder		

Del 1. Etablering av prostifellesråd og daglig ledelse

1. Om etablering av prostifellesråd som arbeidsgiverorgan

4: 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?

Fordel er at ansatte i de to linjene får felles arbeidsgiver, felles regelverk for alle tilsatte og at strategisk styring skjer en plass.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

5: 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?

Klare å opprettholde det gode samarbeidet med kommunen, nærheten forsvinner. Saksbehandlingen blir lengre. Engasjementet lokalt kan forsvinne, når tilhørigheten blir i et organ å prostinivå.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

6: Hvilke tiltak kan iverksettes for å redusere eventuelle uheldige konsekvenser av å etablere kommuneoverskridende prostifellesråd?

Hvert sokn og hver kommune må ha minimum 1 representant inn i prostifellesrådet.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
7: 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?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
Spørsmål rundt modell for arbeidsgiverorganisering på prostinivå	
8: Hvilken modell for arbeidsgiverorganisering er å anbefale?	
Modell 1	
Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på	
Modell 1Knytte det mest mulig opp til den lokale tilhørigheten som er i dag, soknet. Model 1 ivaretar soknets selvråderett over egen virksomhet på den beste måten.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
9. Har høringsinstansen synspunkter på hvordan tilsetninger bør foregå?	
Ja, alle tilsetninger bør foregå i samme organ, altså prostifellesrådet.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
10: I dagens modell er det to arbeidsgiverlinjer og Kirkemøtet har vedtatt mål om en felles arbeidsgiverlinje. Kirkerådet ønsker å høre følgende:	
10 A: Finnes det en bedre modell for å nå målet om én arbeidsgiverlinje enn modellene som er presentert i denne høringen?	Nei

10 B: Ønsker dere å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om én arbeidsgiverlinje?	Ja
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
<p>Begrunn hvorfor dere ønsker å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om en arbeidsgiverlinje.</p> <p>Ved å skyve alt opp på prostinivå, blir den lokale tilhørigheten, både økonomisk og frivillig engasjement svekket.</p>	

2. Daglig ledelse i prostifellesrådet

<p>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:</p>	
Hvilken modell for daglig ledelse er i sum å foretrekke?	Modell 2
<p>Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på</p> <p>Det bør være en tydelig leder, og ikke rom for lokale vurderinger av tjenlige kvalifikasjoner. Dagligleder kan ivareta kirkefaglig ledelse som er i henhold til kirkens lære og fastsatte holdninger.</p>	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
<p>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]</p> <p>Ingen kommentar</p>	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
<p>13: Hvilke nasjonale krav til kvalifikasjoner bør stilles til den daglige lederen?</p> <p>Alt. 1: Det er tilstrekkelig at daglig leder er medlem og har et engasjement for kirkens budskap</p> <p>Alt. 2: Det må stilles nasjonale krav i tillegg til de som er oppstilt i alternativ 1</p> <p>Alternativ 2: Det må stilles nasjonale krav i tillegg til de som er oppstilt i alternativ 1.</p> <p>Spesifiser hva:</p> <p>Leder kompetanse og/eller erfaring fra ledelse</p>	

Har dere andre synspunkter på nasjonale krav	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
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 endres	
Begrunn og spesifiser eventuelt andre forslag	
Titlene kan brukes videre, men INNHOLDET må endres	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

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?	
regelmessige møtepunkter	
Alt etter hva slags arbeidsgivermodell som velges, hva slags virkemidler bør biskopen ha for å ivareta sin leder- og tilsynsrolle?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
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	

Biskopens tilsynsrolle bør frikobles fra biskopens selvstendige arbeidsgiveransvar	
Har vi et felles arbeidsgiveransvar må alle forholde seg til dette	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
17: Hva slags oppgaver mener høringsinstansen det er viktig at biskopen ivaretar?	
Biskopen må være en inspirator for menighetene i arbeidet deres. Få til å være synlig i det offentlige rom.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
18: Er høringsinstansen enig eller uenig i følgende tiltak? (1 = Helt uenig, 5= Helt enig)	
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.	5
II. Biskopen må sikres en faglig kompetent stab.	5
III. Biskopen må sikres en rolle i tilsettingssaker.	3
IV. Biskopen må kunne innkalle alle kirkelige medarbeidere til fagsamlinger og kompetansehevende tiltak.	1
V. Det bør være korte prostivisitaser for å sikre biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsynsansvar på en god måte.	Vet ikke
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

4. Bispedømmerådernes oppgaver

19: Hva bør være de sentrale oppgavene for bispedømmerådet?

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

5. Oppgaver og ansvar for nytt folkevalgt organ – prostifellesrådet

20: Bør prostifellesrådet ha en formålsbestemmelse som foreslått? Ja

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

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

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

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?

Uten dette vil nok menighetsrådet miste mye av den lokale forankringen.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

23: Bør menighetsrådets rolle i tilsetninger av de som arbeider i soknet tydeliggjøres og nedfelles i kirkeordningene eller i annet kirkelig regelverk?

Ja

Viktig å sikre lokal medvirkning.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

24: Er det oppgaver i dag som gjøres av fellesrådet som heller bør ligge til menighetsrådet?

Forvaltning av arbeidsgiver ansvar, oppgaver knyttet til økonomi og ekstern kommunikasjon bør ligge til prostifellesrådet.

Og motsatt: Oppgaver som i dag ligger til menighetsrådene som bør ligge hos prostifellesrådet?

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

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

Ja, som et rådgivende organ for prostifellesrådet innenfor bl.a. strategi og satsninger i prostiet

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

Del 3. Kirkelig demokrati, valg og sammensetning

8. Menighetsrådet og prostifellesrådet

26: Utvalget har vurdert hvordan prostifellesrådet bør velges, og foreslår at prostifellesrådet velges av menighetsrådene. Er høringsinstansen enig i dette?

Uenig, prostifellesrådet bør ikke velges av menighetsrådene

Begrunnelse for å være enig:

Begrunnelse for å være uenig:
se svar på spr.27

26. Andre forslag til hvordan prostifellesrådet bør velges?

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

27: Utvalget foreslår én representant fra hvert menighetsråd i prostifellesrådet. Enig?

Enig

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

28: Bør det være kommunal representasjon i prostifellesrådet?

Ja, med møte- og talerett

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

29: Har høringsinstansen andre synspunkter på menighetsrådets og prostifellesrådets sammensetning?	
Nei	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

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	
Alternativ 2: Et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

10. Kirkemøtet

31: Bør antall Kirkemøte-medlemmer fra hvert bispedømme fastsettes (vektes) i forhold til medlemstall i bispedømmet?	Ja
Men med en regulert minimums representasjon for de minste bispedømmene	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
32: Bør ordningen med valg av prest til Kirkemøtet avvikles?	Ja
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
33: Bør ordningen med valg av lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles?	Ja

Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
<p>34: Hvis ordningen med valg av prest og/eller lek kirkelig tilsatt avvikes, i hvilken grad bør prester og leke kirkelig tilsatte være valgbare til Kirkemøtet?</p> <p>De bør være valgbare som folkevalgte, med unntak av ansatte på bispedømmekontorene og i Kirkerådets sekretariat De bør ikke være valgbare Annet, spesifiser</p> <p>De bør være valgbare som folkevalgte, med unntak av ansatte på bispedømmekontorene og i Kirkerådets sekretariat</p>	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
<p>28: Bør det være kommunal representasjon i prostifellesrådet?</p> <p>Ja, med møte- og talerett Ingen kommentar</p>	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
<p>29: Har høringsinstansen andre synspunkter på menighetsrådets og prostifellesrådets sammensetning?</p> <p>Nei</p>	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

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

Alternativ 2: Et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

10. Kirkemøtet

31: Bør antall Kirkemøte-medlemmer fra hvert bispedømme fastsettes (vektes) i forhold til medlemstall i bispedømmet?

Ja

Men med en regulert minimums representasjon for de minste bispedømmene

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

32: Bør ordningen med valg av prest til Kirkemøtet avvikles?

Ja

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

33: Bør ordningen med valg av lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles?

Ja

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

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

De bør være valgbare som folkevalgte, med unntak av ansatte på bispedømmekontorene og i Kirkerådets sekretariat

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

35: Andre merknader til Kirkemøtets sammensetning?

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

11. Kirkerådet

36: Hvordan bør Kirkerådet velges hvis det er flere lister i Kirkemøtet?

Ingen merknad

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

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

Av leder, elleve andre folkevalgte medlemmer og preses i Bispemøtet

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

38: Hvordan bør Kirkerådet sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt ikke 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

Av leder, elleve folkevalgte medlemmer, en prest, en lek kirkelig tilsatt og preses i Bispemøtet

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

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

Krav om minst 40 prosent kvinner og menn på valglisten

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

Del 4. Relasjon til kommunene og ny prostiinndeling

12. Om relasjon til kommunene

**40: Hvilke av de tiltakene som er nevnt nedenfor er viktig for å opprettholde og videreutvikle en god relasjon mellom kirke og kommune?
(1 = uviktig, 5= veldig viktig)**

- | | |
|--|---|
| 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. | 5 |
| b. Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode. | 5 |
| c. Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode. | 5 |
| d. Annet; spesifiser i fritekst | |

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
--	----

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. (1 = veldig irrelevant, 5= veldig relevant)			
Medlemsstørrelse	4	Antall sokn	4
Geografisk størrelse	4	Antall prostier i bispedømmet	4
Identitet/naturlig område	4	Antall kommuner	4
Kjente strukturer i kirken og samfunnet	4	Andre særlige hensyn (ivaretagelse av samisk kirkeliv, storbyene, nylig sammenslåtte kommuner)	4
Er det eventuelt andre hensyn som bør vektlegges?			
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?		Ja	
42: I hvilken grad oppleves dagens prostigrenser som hensiktsmessige for etablering av prostifellesråd? Nokså hensiktsmessig Kan bli problematisk på grunn av flere prosti innenfor kommune grensene.			
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?		Ja	
43: Andre synspunkter på prostistrukturen, for eksempel hva som er en egnet størrelse på et nytt arbeidsgiverorgan? Ingen kommentar			

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

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?

Ingen merknad

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

45: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering på lokalt nivå?

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

46: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering med folkevalgt organ på prostinivå?

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

47: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i en ny kirkelig organisering på nasjonalt nivå?

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

15. Andre innspill eller synspunkter

48: Dersom dere har andre innspill eller synspunkter til rapporten eller saken om kirkelig organisering kan de skrives her

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

Høringssvar fra Randaberg kirkelige fellesråd

Type høringsinstans: Fellesråd		
Bispedømme: Stavanger	Prosti: Tungenes	Medlemmer i soknet:
Antall sokn i fellesområdet: 2	Antall ansatte i fellesråd (hel og deltid): 16	Antall prester i sokn i fellesområdet: 4
Ansvarlig innsender: Hilde Kalvatn Eikeland, Kirkeverge		

Del 1. Etablering av prostifellesråd og daglig ledelse

1. Om etablering av prostifellesråd som arbeidsgiverorgan

4: 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?

•Fordelar: Samarbeid, større stab, lettere personalforvaltning •Ulemper: Fjerner seg frå soknet (grunneininga og juridisk person), kommunen (som betalar) og lokalsamfunnet (kulturen, samarbeidet). Rot med styring pga ulike syn på kven som er kompetent (tradisjonell profesjonskamp). Vanskeleg demokratisk styrbart. Vanskeleg kopling til alle rettssubjekta, irekna den norske kyrkja. Uklart mandat, slik det nå er føreslege.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

5: 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?

Ulemper: Representerer fleire rettssubjekt og fleire menigheterar med naturlege interesse motsetningar. Profesjonskamp

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

6: Hvilke tiltak kan iverksettes for å redusere eventuelle uheldige konsekvenser av å etablere kommuneoverskridende prostifellesråd?

Tydeleg mandat, delegasjonsreglement og styring. Faste samhandlingsarenaer	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
<p>7: 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?</p> <p>Det blir i praksis ei vidareføring av dagens fellesråd, med styringselement, demokrati og to-partssamarbeid som i dag. Problematisk om ein ønskjer å gje nokre stillingskategoriar privileger</p>	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
<p>Spørsmål rundt modell for arbeidsgiverorganisering på prostinivå</p>	
<p>8: Hvilken modell for arbeidsgiverorganisering er å anbefale?</p> <p>Modell 2</p>	
<p>Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på</p> <p>Modell 2 Modell 2 er truleg den einaste som vil virke i praksis over tid. Denne er også den som legg best til rette for demokrati</p>	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
<p>9. Har høringsinstansen synspunkter på hvordan tilsettinger bør foregå?</p> <p>Som all anna tilsetjing, dvs utlysing og tilsetjing av demokratisk organ med medverknad frå tilsette, ev. etter delegasjon.</p>	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
<p>10: I dagens modell er det to arbeidsgiverlinjer og Kirkemøtet har vedtatt mål om en felles arbeidsgiverlinje. Kirkerådet ønsker å høre følgende:</p>	

10 A: Finnes det en bedre modell for å nå målet om én arbeidsgiverlinje enn modellene som er presentert i denne høringen?	Ja
Truleg, sidan denne modellen tilfører kompleksitet, grensesnitt og uklarhet. Dette er ikkje forenkling, og det er grunn til å tru at ein ikkje sparer noko særleg på dette. Den løyser heller ikkje den største demokratiske utfordringa, rekruttering til sokneråd.	
10 B: Ønsker dere å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om én arbeidsgiverlinje?	Nei
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
Begrunn hvorfor dere ønsker å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om en arbeidsgiverlinje.	

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 2
Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på	
Ein må ha ein leiar med eit klart definert mandat som står ansvarleg for eit demokratisk vald organ. Det er i denne samanheng useriøst på grensa til manipulerande å snakke om 'administrativ leiar'	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
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	
Det er nærliggjande å sjå til andre, store organisasjonar som er medlemsstyrte	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
13: Hvilke nasjonale krav til kvalifikasjoner bør stilles til den daglige lederen?	
Alt. 1: Det er tilstrekkelig at daglig leder er medlem og har et engasjement for kirkens budskap	

Alt. 2: Det må stilles nasjonale krav i tillegg til de som er oppstilt i alternativ 1	
Alternativ 1: Det er tilstrekkelig at daglig leder er medlem og har et engasjement for kirkens budskap	
Har dere andre synspunkter på nasjonale krav	
Medlem og personleg eigna	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
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	
Begrunn og spesifiser eventuelt andre forslag	
Titlane er gode og tildels svært gamle. Det er ingenting i forslaget som hindrar vidareføring av titlane. Begge titlane har fått endra innhald gjennom tida og det bør ikkje vere vanskeleg å vidareføre.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

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?

Biskopens oppdrag står seg berre betre i ein ny modell der hen slepp å vere arbeidsgjevar: å føre tilsyn med kyrkjias lære og den kyrkjelege verksemda, verka til samarbeid og vere eit symbol.

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

Demokratisk forankra mandat som gir roller og ansvar. Ein liten stab. Tydeleg struktur for visitas og tilsyn.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
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 Biskopens tilsynsrolle bør frikobles fra biskopens selvstendige arbeidsgiveransvar Biskopens sjølvstendige arbeidsgjevaransvar er - om det finst - berre nokre få år gamalt og svært avgrensa. Rettssubjektets arbeidsgjevaransvar for prestane er overteken frå ein lekmann - kongen.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
17: Hva slags oppgaver mener høringsinstansen det er viktig at biskopen ivaretar? å føre tilsyn med kyrkjias lære og den kyrkjelege verksemda, verka til samarbeid og vere eit symbol	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
18: Er høringsinstansen enig eller uenig i følgende tiltak? (1 = Helt uenig, 5= Helt enig)	
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.	Vet ikke
Ei merkeleg formulering, som ikkje kan sjåast uavhengig av den demokratiske strukturen.	
II. Biskopen må sikres en faglig kompetent stab.	5
Denne treng ikkje vere stor, og den treng ikkje vere lokal, dvs kopla til kvar einskild biskop	
III. Biskopen må sikres en rolle i tilsettingssaker.	1

Biskopen kan kanskje ha ei rolle i å overprøve der arbeidstakar ikkje lærer og arbeider i tråd med kyrkja si lære og oppdrag	
IV. Biskopen må kunne innkalle alle kirkelige medarbeidere til fagsamlinger og kompetansehevendende tiltak.	5
Gjerne, biskopen eller sekretariatet til kyrkjemøtet. Kan vere ein måte å utøve bispegjering på, men bør ikkje vere nokon hovudaktivitet. Dette bør stab kunne ta seg av.	
V. Det bør være korte prostivisitaser for å sikre biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsynsansvar på en god måte.	Vet ikke
Visitast må gjerast der arbeidet skjer, i soknet/menigheten. Prostiet har ikkje noko rolle i høve til biskopens gjerning.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

4. Bispedømmerådene oppgaver

19: Hva bør være de sentrale oppgavene for bispedømmerådet?	
Om ein sentraliserar fellesrådet, vil det ikkje vera behov for eller nytte i eit bispedømmeråd. Tvert om kan ein fort havne i kompetansestrid.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

5. Oppgaver og ansvar for nytt folkevalgt organ – prostifellesrådet

20: Bør prostifellesrådet ha en formålsbestemmelse som foreslått?	Nei
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	
Ja	
Spesifiser hva som ønskes endret	
Dette er viktig: mandatet bør vere som dagens fellesråd. Dette for å sikre klar oppgåvedeling med soknerådet og for å unngå problem med kommunal representasjon. Både soknerådet og	

fellesrådet er organ for soknet. Dersom dei har same føremål, vil det før eller seinare bli ein heilt unødvendig kompetansestrid.	
21: Müller-Nilssen-utvalget har brukt «prostifellesråd» som navn på nytt folkevalgt organ. Er dette et godt navn, eller er det andre forslag?	Nei, spesifiser andre forslag:
Namnet er ikkje spesielt godt. Ein kan få til det same og unngå mange problem ved å kalle det kyrkjeleg fellesråd (som i dag). Det kan likevel gjerast interkommunalt om ein ønskjer det.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

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
Gudstenesta bør vera samlingspunktet for menigheten og soknerådet bør få ei større rolle her.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
23: Bør menighetsrådets rolle i tilsetninger av de som arbeider i soknet tydeliggjøres og nedfelles i kirkeordningene eller i annet kirkelig regelverk?	Nei
Berre dersom det er noko som treng klargjerast. Dette bør vera regulert i mandatet til fellesrådet.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
24: Er det oppgaver i dag som gjøres av fellesrådet som heller bør ligge til menighetsrådet?	

Dagens oppgåvedeling er tenleg og tydeleg. Begge er organ for soknet, og då må oppgåvedelinga vera tydeleg. Dagens avgrensing av fellesrådets oppgåver er tydeleg.

Og motsatt: Oppgaver som i dag ligger til menighetsrådene som bør ligge hos prostifellesrådet?

Dagens oppgåvedeling er tenleg

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

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

Nei, spesifiser hvorfor

Det er ikkje tenleg slik det nå er foreslått. Dersom ein ønskjer ein, gjennomgåande demokratisk struktur i kyrkja, kan eit slikt møte ha ei rolle i nominasjon og/eller val til kyrkjemøtet.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

Del 3. Kirkelig demokrati, valg og sammensetning

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, prostifellesrådet bør velges av menighetsrådene

Begrunnelse for å være enig: Grunnstrukturen både kyrkjeleg (menighet) og juridisk (sokn) må vere involvert og representert. Noko anna blir svært problematisk.

Begrunnelse for å være uenig:

26. Andre forslag til hvordan prostifellesrådet bør velges?

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

27: Utvalget foreslår én representant fra hvert menighetsråd i prostifellesrådet. Enig?

Enig

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

28: Bør det være kommunal representasjon i prostifellesrådet?

Ja, med full stemmerett

Nærleik til dei lokale folkevalde og dei som løyver mesteparten av pengane til kyrkja er heilt vesentleg for at dette blir bærekraftig.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

29: Har høringsinstansen andre synspunkter på menighetsrådets og prostifellesrådets sammensetning?

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

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

Ingen merknad

I den utgreia modellen synest bispedømmerådet som eit unødvendig organ. Det er vanskeleg å forsvare både oppgåvemessig, demokratisk og økonomisk.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
--	----

10. Kirkemøtet

31: Bør antall Kirkemøte-medlemmer fra hvert bispedømme fastsettes (vektes) i forhold til medlemstall i bispedømmet?	Ja
<p>I dag tel stemmer svært ulikt. Ein bør i større grad ha eitt medlem, ein stemme som hovudprinsipp, jf stortingsval.</p>	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
32: Bør ordningen med valg av prest til Kirkemøtet avvikles?	Ja
<p>Det er vanskeleg å forsvare både demokratisk og bedriftsdemokratisk</p>	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
33: Bør ordningen med valg av lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles?	Ja
<p>Det er vanskeleg å forsvare både demokratisk og bedriftsdemokratisk</p>	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
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?	
<p>De bør være valgbare som folkevalgte, med unntak av ansatte på bispedømmekontorene og i Kirkerådets sekretariat De bør ikke være valgbare Annet, spesifiser</p> <p>Annet, spesifiser</p> <p>Dei bør vere valføre og valbare som alle medlemmar. Unntak: tilsette i leiande stillingar (tilsvarande kommune/storting). I tillegg: bedriftsdemokrati.</p>	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

35: Andre merknader til Kirkemøtets sammensetning?	
Ein kunne ønska seg eit demokratisk kyrkjemøte som stod til ansvar for menighetane i ein gjennomgåande, demokratisk struktur.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

11. Kirkerådet

36: Hvordan bør Kirkerådet velges hvis det er flere lister i Kirkemøtet?	
En annen ordning. Forklar i fritekst.	
Det er to aktuelle modellar: Formannskapsmodellen (samarbeid, ein viss balanse, saksutgreiing i stab) eller byråd (krev fleirtal, direkte ansvarleg for kyrkjemøtet, saksansvar i rådet). Dagens kvasimodell med ulike parti og samanslutningar som ikkje ståtil ansvar for menighetane bør avviklast.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
37: Hvordan bør Kirkerådet sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles?	
<ol style="list-style-type: none"> 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 <p>På annet vis, spesifiser</p>	
Ein må skilje to ting her: styring og bedriftsdemokrati. Når det gjeld styring: formannskapsmodell eller byrådsmodell. Når det gjeld bedriftsdemokrati: SU og AMU.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
38: Hvordan bør Kirkerådet sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt ikke 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

På annet vis, spesifiser

Det bør likevel vere demokratisk styrt (to modellar, jf 36/37). Ein bør i såfall rydde i bedriftsdemokratiet og klargjere kyrkjemøtet si rolle.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

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

Ingen merknad

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Del 4. Relasjon til kommunene og ny prostiinndeling

12. Om relasjon til kommunene

40: Hvilke av de tiltakene som er nevnt nedenfor er viktig for å opprettholde og videreutvikle en god relasjon mellom kirke og kommune?
(1 = uviktig, 5= veldig viktig)

- | | |
|--|---|
| 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. | 5 |
| b. Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode. | 3 |
| c. Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode. | 4 |
| d. Annet; spesifiser i fritekst | |

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
--	----

13. En ny prostistruktur

<p>41: I hvilken grad mener dere utvalget har pekt på de relevante hensynene som det bør legges vekt på ved fastsetting av nye prostigrenser. (1 = veldig irrelevant, 5= veldig relevant)</p>	
Medlemsstørrelse	3
Geografisk størrelse	4
Identitet/naturlig område	5
Kjente strukturer i kirken og samfunnet	4
Antall sokn	3
Antall prostier i bispedømmet	1
Antall kommuner	5
Andre særlige hensyn (ivaretagelse av samisk kirkeliv, storbyene, nylig sammenslåtte kommuner)	1
<p>Er det eventuelt andre hensyn som bør vektlegges?</p> <p>Eksisterende kommuneinndeling, kommunesamarbeid og felles bu- og arbeidsmarknad bør spele ei vesentleg rolle</p>	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
<p>42: I hvilken grad oppleves dagens prostigrenser som hensiktsmessige for etablering av prostifellesråd?</p> <p>Svært lite hensiktsmessig</p> <p>Ingen kommentar</p>	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
<p>43: Andre synspunkter på prostistrukturen, for eksempel hva som er en egnet størrelse på et nytt arbeidsgiverorgan?</p>	

Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

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?	Nei
Ein bør leggje same føringar til grunn som ved stortings- og kommuneval.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
45: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering på lokalt nivå?	
Dette må løysast lokalt og er ei viktig oppgåve for sokneråda der det er aktuelt. For fellesråd eller prostifellesråd spelar ikkje dette noko rolle.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
46: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering med folkevalgt organ på prostinivå?	
Dette må løysast lokalt og er ei viktig oppgåve for sokneråda der det er aktuelt. For fellesråd eller prostifellesråd spelar ikkje dette noko rolle	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
47: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i en ny kirkelig organisering på nasjonalt nivå?	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

15. Andre innspill eller synspunkter

48: Dersom dere har andre innspill eller synspunkter til rapporten eller saken om kirkelig organisering kan de skrives her

Høyeringa svarer i praksis i svært liten grad på hovudutfordringar som: •Styrke soknet som kyrkja si grunneining •Kyrkja si rolle i lokalsamfunnet (folkekyrkja) •Forenkling •Finansiering •Demokrati: den største utfordringa ligg i å rekruttere til soknerådet •Demokrati: demokratisk samanheng og kyrkjemøtet si totale frikopling frå menighetane •Utvikle personalforvaltinga i kyrkja •Å vinne nye generasjonar for Kristus Høyeringa stiller i liten grad de utgreia alternativet opp mot andre, aktuelle alternativ

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

Høringsvar fra Sola kirkelige fellesråd

Type høringsinstans: Fellesråd		
Bispedømme: Stavanger	Prosti: Tungenes	Medlemmer i soknet:
Antall sokn i fellesområdet: 4	Antall ansatte i fellesråd (hel og deltid): 23	Antall prester i sokn i fellesområdet: 5
Ansvarlig innsender: Trygve Torgersen, Kirkeverge		

Del 1. Etablering av prostifellesråd og daglig ledelse

1. Om etablering av prostifellesråd som arbeidsgiverorgan

4: 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?

SKF's vurdering er at forslaget om et prostifellesråd med én felles arbeidsgiver for alle arbeidstakere er et viktig og nødvendig fremskritt for både arbeidsgiver og arbeidstaker og ikke minst for den enkelte menighet i Den norske kirke. Det vil samle ledelse i én linje, noe som er helt naturlig og anerkjent i resten av samfunnet. SKF tror videre at forslaget vil bety at den lokale kirke får et større og mer faglig kompetent nivå som ivaretar daglig ledelse, utøvelse av arbeidsgiveransvar, kirkebyggforvaltning, gravplassforvaltning, økonomiforvaltning, HMS mm. For små fellesråd vil et felles kirkelig organ på prostinivå også gi større fagmiljø totalt sett, og en vil oppnå redusert sårbarhet ifm. fravær og i perioder med stor arbeidsbelastning. SKF tror altså dette grepet vil gjøre kirken til en mer profesjonell og faglig trygg arbeidsgiver for alle sine ansatte. Prostifellesrådet bør være lite nok til nærhet til sine arbeidstakere, samtidig stor nok til å håndtere administrative og personalmessige oppgaver på en god og profesjonell måte. Den pågående digitalisering også av Den norske kirkes administrative funksjoner vil styrke løpende kontakt og nærhet til alle sine tilsatte medarbeidere. SKF tror dette vil kunne føre til tettere samarbeid mellom ansatte/faggrupper, gjerne også på tvers av menighetene (dette kan også pålegges, siden det blir én felles arbeidsgiver). Ved ansattes fravær vil større enheter lettere kunne redusere sårbarheten i utfordrende situasjoner og perioder. At prostifellesrådet får medansvar for å "styrke og nære det kirkelige livet i soknet" vil være en viktig styrking av bevisstheten og ansvaret omkring dette, og vil også styre menighetene gjennom et sterkere fokus på strategi og visjoner.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

5: Hva er ulemper og risikoer med å etablere felles kirkelig organ på prostnivå der dette prostifellesrådet skal være arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt?

I svært mange kommuner er det tett og godt samarbeid mellom lokalkirken / kirkelig fellesråd og egen kommune. SKF ser en utfordring og risiko i forslaget med at avstanden mellom prostifellesrådets ledelse og ledelsen i de enkelte kommunene vil øke en del steder i landet. Dette kan skape noen utfordringer ikke minst siden store deler av lokalkirkens økonomi er fundert på rammetilskuddet fra egen kommune ihht. gjeldende lovverk. Mange kirkelige fellesråd har mange års erfaring med god dialog med lokale politikere og kommuneledelse som påvirker viktige prosesser mht. driftsbudsjett og investeringer til kirkebygg mv. Det er en reell fare for at kommunenes finansieringsvilje for kirken kan gå ned, dersom den geografiske og administrative avstanden øker. Størreavstander vil utfordre de nære relasjonene, og det vil kunne bli mer krevende å beholde og videreutvikle et godt samarbeid med flere sett kommuneadministrasjoner og politikere. Det er i Norge såpass store forskjeller fra område til område at forslaget om prostifellesråd vil kanskje ikke være dekkende for alle dagens sokn og fellesrådsområder. Det bør tas hensyn til lokale forutsetninger og nåværende ressurser, og det må gis et visst rom for alternative, tilpassede løsninger. Det bør spesielt tas hensyn til forholdet mellom kirke og kommune lokalt, og en bør ta hensyn til hvordan de aktuelle kommunene i et nytt prostifellesråd samhandler og organiserer felles tjenester og løsninger. I de delene av landet som er tynt befolket vil avstandene kunne bli endastørre innen et prostifellesråd, samtidig som en likevel har så liten økonomi / få ansatte at en ikke oppnår de gevinster som utredningen legger opp til mht. besparelser. Når det gjelder samarbeidet med den enkelte kommune ligger det videre noen utfordringer i at fellesrådene i prostiet har ulike former for samarbeid med sin kommune. Disse vil settes på prøve ved etablering av kommuneoverskridende prostifellesråd. Det er derfor ikke urealistisk å tenke seg at viljen til å bidra økonomisk fra kommunen sin side kan bli redusert dersom avstanden og nærkontakten til det nye kirkelige organet øker. Samhandling over kommunegrensene kan ha sin fordel mht. driftsområde som gravplass- og byggforvaltning og administrasjon, men vil i mindre grad være et godt alternativ for ansatte som arbeider med trosopplæring, diakoni, prestetjeneste, m.v. Her er det allerede såpass store stillinger at sammenslåing ikke vil være reelt alternativ. Ved prostifellesråd ut fra dagens prostistruktur vil avstandene i organisasjonen kunne bli større. Ansatte «på golvet» i kirken vil ha lengre geografisk avstand til ledelsen, noe som kan gi negativ effekt på medbestemmelse, tilhørighet, lojalitet og dermed også motivasjon. Å holde kontakten med alle tilsatte, ha god oppfølging og god ledelse krever at ledelsen er til stede. Behovet for mellomledere vil dermed forsterkes. Avstanden til ledelsen kan også gå ut over det frivillige arbeidet. En kan frykte at resultatet blir en kirke som oppleves som ovenfra-og-ned, og ikke en lokal grasrot -kirke. Avstanden vil òg kunne føre til at en opplever mindre medbestemmelse i hverdagen og i de større avgjørelsene som omhandler strategi og prioriteringer. Et argument for å slå sammen til prostifellesråd er at en kan disponere tilsatte medarbeidere i hele prostifellesråd – området, også på tvers av kommunegrensene for å fylle inn ved vakanse og sykdom, samt slå sammen stillinger for å få flere heltidstillinger. Det

er en viktig og positiv begrunnelse, men pga. store geografiske avstander vil det fort kunne bli utfordrende og krevende å gjennomføre i praksis. Det er et mål at alle tilsatte skal bidra med å bygge menighetene opp med nærhet, tilstedeværelse og lokalt kjennskap til det som skjer i soknet. Dersom en skal arbeide i flere sokn/kommuner samtidig er det vår frykt at denne måten å arbeide på kan bli nedprioritert og vanskelig å gjennomføre.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

6: Hvilke tiltak kan iverksettes for å redusere eventuelle uheldige konsekvenser av å etablere kommuneoverskridende prostifellesråd?

At både Kirkemøtet i høring og Stortinget i trossamfunnsloven fra 01.01.21 fastholdt kommunens finansieringsansvar, legger tunge føringer om medvirkning fra kommunene i prosessen videre. En kan der ulike forhold som geografi, lokal kultur, reiseavstand mv. krever det eller at det er en betydelig lokal kommunal motstand mot inndelingen i prostifellesråd, avvike fra målet om at prostiet skal være stort nok til å ha heltidsstillinger innenfor ulike fagområder som økonomi, bygg og personalforvaltning i sin stab. Identiske tjenesteytingsavtaler med de involverte kommunene vil til en viss grad kunne motvirke negative konsekvenser av en omorganisering. Det viktigste tiltaket kan være at det gis mulighet til lokale tilpasninger i samråd med involverte kommuner. God dialog med politisk kommuneledelse og – administrasjon er en viktig forutsetning for å klare å videreføre den svært viktige samarbeidsrelasjonen med lokale kommuner. SKF er først og fremst opptatt av at den lokale kirkes mandat og hva som best tjener soknet – og innbyggerne i kommunen, samt ansatte medarbeidere.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

7: 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?

SKF foreslår at det i de store byene bør være viktig å etablere kun ett prostifellesråd innen samme kommune. I de mindre kommunene vil det være naturlig å ha ett organ for flere kommuner. Utfordringen med dagens to arbeidsgiverlinjer kan løses ved at prestetjenesten blir lagt inn på dagens fellesrådsnivå.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

Spørsmål rundt modell for arbeidsgiverorganisering på prostnivå

8: Hvilken modell for arbeidsgiverorganisering er å anbefale?

Modell 1

Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på

Modell 1SKF's tydelige anbefaling er foreslått modell 1, der prostifellesrådet henter både sin rettslige handleevne og legitimitet fra soknet og der alle er ansatt i prostifellesrådet. Dersom noen av de andre modellene velges, vil SKF vanskelig kunne anbefale prostifellesrådet som ny modell. Dette fordi de to andre modellene rokker med forståelsen av Den norske kirke som bygd opp nedenfra av lokale sokn. Det vil gi en kirkeforståelse teologisk og praktisk som SKF vil fraråde. I tillegg vil modell 3 (der presteskaperet fortsatt vil være ansatt av rettssubjektet Dnk) ikke oppnå en felles arbeidsgiverlinje og i stedet bekrefte todelingen i kirken. Utvalget peker selv selv på at det er usikkert på om Kirkemøtet har hjemmel til å vedta modell 2), som vil kunne innebære at organer for soknet som rettssubjekt fratras retten til å inngå arbeidsavtaler. Kjernen i det å ha status som eget rettssubjekt, er «partsevne» og at en kan inngå avtaler, jf trossamfunnslovens § 11, annet ledd. Dette innebærer også at soknet vil ha oppgaveansvar, men fratras styringsretten over de tilsatte som skal utføre oppgavene. Utvalget peker på at denne modellen svekker soknets stilling i kirken. Dette er vi enige i. Det overordnede målet er å styrke lokalkirken, derfor vil SKF sterkt støtte opp ommodell 1. (se ellers svarene på spørsmål 4) Dagens fellesråd er omfattet av merverdikompensasjonsordningen, sammen med soknerådene. Det er ikke rettssubjektet Den norske kirke. Det er viktig at organisasjonsendringene ikke medfører at prostifellesrådene faller ut av ordningen med momsfratak. Det vil eventuelt påføre Den norske kirke mange millioner i ekstra kostnader i året. SKF kan se for seg at andre modeller kan være en bedre løsning for noen områder / prostier i landet, det tenkes da på vertsfellesråd. Av de foreslåtte modellene anbefales modell 1, med rettslig handlekraft fra soknene, og at alle ansatte er ansatt i samme organ.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

9. Har høringsinstansen synspunkter på hvordan tilsetninger bør foregå?

Tilsetting må skje i partssammensatt utvalg under prostifellesrådet. I de tilfeller det er enighet mellom menighetsråd der den ansatte skal gjøre tjeneste og fagforening kan ansettelse delegeres til daglig leder for prostifellesråd. Det må avklares om og evt. ved hvilke tilsetninger biskop skal ha uttalerett. Det må spesielt avklares biskopens rolle ved ansettelse av prost og ikke minst domprost.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

10: I dagens modell er det to arbeidsgiverlinjer og Kirkemøtet har vedtatt mål om en felles arbeidsgiverlinje. Kirkerådet ønsker å høre følgende:	
10 A: Finnes det en bedre modell for å nå målet om én arbeidsgiverlinje enn modellene som er presentert i denne høringen?	Ja
<p>I utgangspunktet nei. Men ved å benytte modellen med verts-fellesråd kan det i noen tilfeller være en kompromissløsning. Hovedbegrunnelsen for dette er at kirke-Norge er så forskjellig, at en modell, som her er foreslått som en prostimodell, kan bli ekstra krevende å gjennomføre i hele landet. For få år siden var det en kommunereform med kommunesammenslåing som agenda. Svært mange kommuner gjorde vedtak om ikke å slå seg sammen. Kommer nå kirken og foreslår sammenslåing, kan dette bli oppfattet svært negativt i kommunene. En verts-fellesråds modell, der et fellesråd (fortrinnsvis det største i omfang / kompetanse) har en form for hovedansvar for deler av de ansatte som tjenestegjør i flere kommuner, vil ta opp i seg mange av de fordeler som er beskrevet i del-rapportene og hovedrapporten til denne saken. Det vil dempe de negative virkningene og en får beholde det lokale særpreget som kirken i dag har.</p>	
10 B: Ønsker dere å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om én arbeidsgiverlinje?	Nei
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
Begrunn hvorfor dere ønsker å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om en arbeidsgiverlinje.	

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 2

Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på

SKF mener modell 2 med daglig leder som øverste leder og prost i daglig leders stab er den beste modellen. Dette er en konsistent modell for daglig ledelse, og sikrer samtidig at prosten i daglig leders stab fortsatt er leder av prestatjenesten. Modellengir en klar relasjon mellom prostifellesrådet som styrings- og arbeidsgiverorgan og daglig leder. SKF vil også påpeke at det

med en slik modell blir viktig å jobbe ut en god, tydelig og strategisk stillingsbeskrivelse av prestens oppgave og rolle.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
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]	
Nei, ikke så langt SKF kan se.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
13: Hvilke nasjonale krav til kvalifikasjoner bør stilles til den daglige lederen?	
Alt. 1: Det er tilstrekkelig at daglig leder er medlem og har et engasjement for kirkens budskap	
Alt. 2: Det må stilles nasjonale krav i tillegg til de som er oppstilt i alternativ 1	
Alternativ 1: Det er tilstrekkelig at daglig leder er medlem og har et engasjement for kirkens budskap	
Har dere andre synspunkter på nasjonale krav	
<p>SKF mener det ikke er ønskelig med nasjonale, spesifikke kompetansekrav ut over alternativ 1. Det er det enkelte prostifellesråd som må fastsette hva som trengs av kompetanse hos sin daglige leder. Det bør gjerne stilles krav om utdanning tilsvarende master – nivå eller tilsvarende, men det må være rom for å vurdere lederkandidater med relevant erfaring og god realkompetanse. Det er allerede i dag en del steder utfordrende å rekruttere dyktige ledere, og nasjonale kompetansekrav vil kunne forverre situasjonen ytterligere. Dnk må kunne forvente at kompetente prostiråd rekrutterer dyktige daglige ledere som har engasjement for kirken og dens formål. Det er dog naturlig at det fra nasjonalt hold gis råd om aktuelle kompetansekrav, som prostifellesrådet kan vurdere i forhold til prostiets behov og særpreg. Vi vil videre peke på et område som er lite behandlet i utvalgets rapport, men som er en viktig og stor del av kirkens ansvarsområde; gravplassmyndighet og -forvaltning. Dette ansvarsområdet tilligger de aller fleste av landets kirkelige fellesråd. Dette er et fagområde som krever kompetanse innen offentlig forvaltning. Hvorvidt det er hensiktsmessig å utforme nasjonale kvalifikasjonskrav knyttet til dette er litt usikkert. Det er likevel viktig at kirken tar det gjeldende myndighets- og forvaltningsansvaret på alvor dersom man ønsker at det skal beholdes i Den norske kirke. Manglende vektlegging av dette feltet i organiseringsprosessen kan gi uheldige signaler utad.</p>	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

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 endres

Begrunn og spesifiser eventuelt andre forslag

For kommunikasjonen utad og innad kan en med fordel benytte begrepene “kirkeverge” og “prost” videre, selv om innholdet i stillingene blir justert / endret. Dette er godt innarbeidede og tradisjonstunge titler som har lange tradisjoner i kirken, selv om folk flest ikke kjenner det eksakte innholdet i stillingene. Selv om innholdet endres, bør disse titlene brukes i den videre prosessen. Det gir en form for gjenkjennelse for de ansatte og i lokalmiljøet. Samtidig må det vurderes om kirkevergetittelen er tjenlig i framtiden: Dnk må ikke være låst i gamle titler og bør også se på nye stillingsnavn.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

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?

Biskopen har allerede alle fullmakter til dette tilsynsansvaret, jfr. tjenesteordningen. Det at arbeidsgiveransvaret for prestene flyttes ut fra biskop til prostifellesrådet, vil forhåpentligvis frigjøre tid for biskop til aktivt og frekvent tilsyn. Det er også viktig at biskopen har en fagstab rundt seg som følger opp de respektive fagmiljøene i menighetene. Måten trosopplæringen i menighetene følges opp fra BDR, er til eksempel på hvordan viktige sider ved tilsynet kan gjøres. SKF oppfatter biskopens tilsyn som en ressurs for menighetene og de ansatte. SKF anser det naturlig at biskopen har en rolle ved tilsetting av prost/domprost, selv om ansettelsen må skje i organ for prostifellesrådet. At arbeidsgiveransvaret løftes bort fra biskopen, ansees også som en fordel, da vil biskopens rolle og ansvar som tilsyn for alle tre tydeligere fram. Nå er det nesten en tredeling av de ansatte og biskopens tilsynsansvar, det er prestene, vigslede ansatte og øvrige kirkelige ansatte medarbeidere.

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

<p>SKF anser at biskopen allerede har de nødvendige virkemidler gjennom de ordninger og regler som alt er på plass. SKF vil understreke at tilsynets oppmuntrende og undervisende side ikke kan vektlegges nok. Det trenger menighetene og det trenger de ansatte. For den lokale kirke er det biskopen rolle som veiviser og inspirator som er viktige, og som bør vektlegges sterkere i biskopens rolle.</p>	
<p>Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?</p>	<p>Ja</p>
<p>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?</p> <p>Biskopen bør ha et selvstendig arbeidsgiveransvar Biskopens tilsynsrolle bør frikobles fra biskopens selvstendige arbeidsgiveransvar</p> <p>Biskopens tilsynsrolle bør frikobles fra biskopens selvstendige arbeidsgiveransvar</p> <p>SKF ønsker ikke at en velger arbeidsgivermodell 2. Tilsynsrollen bør frikobles fra arbeidsgiveransvaret. Skulle alternativ 2 bli valgt, må biskopens tilsynsrolle frikobles fra arbeidsgiveransvaret.</p>	
<p>Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?</p>	<p>Ja</p>
<p>17: Hva slags oppgaver mener høringsinstansen det er viktig at biskopen ivaretar?</p> <p>Sentrale oppgaver for biskopen vil være som bispedømmets åndelige leder og utførelse av tilsyn, visitas, teologisk og strategisk sparrings – og ressurspartner for kirkefaglig utvikling i menighetene. Biskopen har også en viktig oppgave som «døråpner» for kirken (og ikke minst lokalkirken) i media, ved visitaser og i mange ulike sammenhenger ellers.</p>	
<p>Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?</p>	<p>Ja</p>
<p>18: Er høringsinstansen enig eller uenig i følgende tiltak?</p> <p>(1 = Helt uenig, 5= Helt enig)</p> <p>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.</p> <p>SKF er helt enig. Dog er SKF uenige at dette skal fastsettes i noen nasjonale regler. Å gjennomføre slike møter ligger til rollene til biskop og ledelse i prostifellesrådet. Det er</p>	
	<p>5</p>

naturlig at det er samhandling og samarbeid også mellom biskop, prost og prester. God samarbeid og samhandling må vektlegges for å bygge gode og livskraftige menigheter.	
II. Biskopen må sikres en faglig kompetent stab.	3
Delvis enig. Biskopen må ha en faglig kompetent stab knyttet til biskopens særlige oppgaver, samtidig som er det viktigere å sikre kompetanse i det nye prostifellesrådet. Dette nivå er det som skal lede den kirkelige virksomheten lokalt. Bispedømmet er for stort og ofte for langt borte fra menighetslivet lokalt. Diskusjonen om vi skal ha 3 eller 4 nivå i kirken kommer veldig fort opp til overflaten. Kirkemøte, prostifellesråd og menighetsråd eller Kirkemøte, bispedømmeråd, prostifellesråd og menighet.	
III. Biskopen må sikres en rolle i tilsettingssaker.	3
Delvis uenig. Ved tilsetting av prost/domprost bør biskopen sikres en rolle, men SKF er svært usikre på om biskop skal ha noen rolle ved tilsetting av øvrige ansatte (inkludert de viglede stillingene).	
IV. Biskopen må kunne innkalle alle kirkelige medarbeidere til fagsamlinger og kompetansehevende tiltak.	3
Delvis enig. Biskopen skal og bør, i lys av sitt tilsynsansvar invitere til slike samlinger og tiltak. Med begrepet «innkalle» er SKF usikre på om det kan oppfattes som kommando/pålegg, derfor er SKF kun delvis enig. Styringsretten overfor ansatte liggertil prostifellesrådet og ikke til biskop. Tiltak som fremmer dialog og samskaping mellom prostifellesråd og bispedømmeråd er positivt.	
V. Det bør være korte prostivisitasjoner for å sikre biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsynsansvar på en god måte.	Vet ikke
Biskopen har i kraft av sitt tilsynsansvar mulighet til å foreta visitasjoner. I den grad biskopen anser det det tjenlig med prostivisitasjoner, vil prostiene måtte legge opp til dette. Prostivisitasjoner kan meget vel være en god måte å utøve tilsyn på. Visitasjoner er en del av tilsynet, hvordan biskopen ønsker å organisere disse får være opp til den enkelte biskop. Det bør ikke legges nasjonale føringer for dette.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

4. Bispedømmerådernes oppgaver

19: Hva bør være de sentrale oppgavene for bispedømmerådet?

SKF har lagt merke til en begrenset omtale av bispedømmerådets framtidige mandat, og imøteser den videre utredning, som skal være ferdig senere høsten 2021. SKF legger til grunn at det fremdeles fastholdes at bispedømmerådet, med biskopen som medlem, utøver viktige styringsfunksjoner i bispedømmet ved siden av biskopens selvstendige oppgaver. Optimalt skulle den vært vedlagt denne høringen, da bispedømmerådets mandat kan gå i så mange retninger og kan få stor innflytelse på mange av de spørsmål som er medi denne høringen. SKF anbefaler derfor at det blir en egen høring om bispedømmerådets rolle. Tilsvarende imøteser vi en utredning av lokal ledelse, som sikrer en demokratisk forankret ledelse. Under forutsetning av at arbeidsgiveransvaret blir tatt vekk fra bispedømmerådet, bør BDR som et demokratisk valgt råd, ta seg av fordelingen av tilskuddsmidler som skal fordeles lokalt. Rådets rolle som strategisk tilrettelegger vil være redusert, dersom det blir etablert prostifellesråd. Det kan ikke drives strategisk planlegging på fire ulike nivå i kirken. Prostifellesrådene og menighetsrådene må drive et samordnet strategisk arbeid lokalt og delvis regionalt, mens Kirkerådet må ivareta dette først og fremst på nasjonalt nivå.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

5. Oppgaver og ansvar for nytt folkevalgt organ – prostifellesrådet

20: Bør prostifellesrådet ha en formålsbestemmelse som foreslått?

Ja

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

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?

Nei, spesifiser andre forslag:

Både ja og nei. SKF er usikker på om «prostifellesråd vil være et tjenlig, varig navn alle. SKF mener en gjerne kan jobbe ut bedre forslag på navn på det nye organet. Navnet «prostifellesråd» - kan være vanskelig å forstå for folk flest; en bør tenke på og vurdere også andre navn på den nye enheten som tydeliggjør hvilket kirkelig organ dette er. En bør unngå at den administrative enheten knyttes for sterkt opp mot prosten og prestenes tjenesteområde. SKF anbefaler også at vertsfellesråd – modellen vurderes etablert der det vil være mest tjenlig.

Det bør vurderes å arbeide fram med en helt ny betegnelse for et nytt folkevalgt organ som passer flest mulig steder og modeller.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

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

Ja, når sokneprest blir en ansatt i prostifellesrådet, er dette en naturlig følge og ligger slik SKF ser det, i ansvaret menighetsrådet allerede har for "alt som kan styrke og nære det kristelige livet i soknet". Menighetsrådene må få en tydeligere rolle og ansvar i forbindelse med kirkelige handlinger, da i hovedsak gudstjenestene. Menighetsrådet bør i større grad kunne definere forventninger til prestetjenesten i det løpende strategiske arbeidet, ikke bare ved tilsetninger.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

23: Bør menighetsrådets rolle i tilsetninger av de som arbeider i soknet tydeliggjøres og nedfelles i kirkeordningene eller i annet kirkelig regelverk? Ja

Ja. Menighetsrådets rolle er viktig ved tilsetning av de som arbeider i soknet. SKF tenker det bør kunne skje på noe ulikt vis rundt i landet og mener derfor at dette bør nedfelles i lokale kirkelige regelverk.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

24: Er det oppgaver i dag som gjøres av fellesrådet som heller bør ligge til menighetsrådet?

Dagens struktur og oppgavefordeling mellom sokneråd og fellesråd gjør det av og til vanskelig å samhandle på tvers av sognegrensene. Vi trenger tydelighet som gjør det mulig for prostifellesråd å ta tak i sokneoverskridende oppgave som kan vekke og nære det kristelige

livet. Prostifellesrådet må tillegges en sentral koordineringsoppgave for soknene. Det er mulig siden det er soknene selv som velger styret for prostifellesrådet.

Og motsatt: Oppgaver som i dag ligger til menighetsrådene som bør ligge hos prostifellesrådet?

Dagens struktur og oppgavefordeling mellom sokneråd og fellesråd gjør det av og til vanskelig å samhandle på tvers av sognegrensene. Vi trenger tydelighet som gjør det mulig for prostifellesråd å ta tak i sokneoverskridende oppgave som kan vekke og nære det kristelige livet. Prostifellesrådet må tillegges en sentral koordineringsoppgave for soknene. Det er mulig siden det er soknene selv som velger styret for prostifellesrådet.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

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

Ja, som et rådgivende organ for prostifellesrådet innenfor bl.a. strategi og satsninger i prostiet

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

Del 3. Kirkelig demokrati, valg og sammensetning

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, prostifellesrådet bør velges av menighetsrådene

Begrunnelse for å være enig: SKF støtter at prostifellesrådet velges av menighetsrådene. SKF anser det som svært viktig med lokal og direkte representasjon i rådet.

Begrunnelse for å være uenig:

26. Andre forslag til hvordan prostifellesrådet bør velges?

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

27: Utvalget foreslår én representant fra hvert menighetsråd i prostifellesrådet. Enig?

Enig

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

28: Bør det være kommunal representasjon i prostifellesrådet?

Ja, med full stemmerett

Ja, med full stemmerett. Det bør imidlertid avklares hvordan kommunal representasjon skal løses i prostifellesråd med flere kommuner (kun en representant for alle kommunene eller en representant fra hver kommune). Det må også avklares begrensning i stemmerett i formelt læremessige spørsmål. Hvis flere kommuner er involvert i det nye prostifellesrådet bør det utredes og vurderes om de skal ha sine respektive representanter, for å sikre god politisk kontakt og samhandling.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

29: Har høringsinstansen andre synspunkter på menighetsrådets og prostifellesrådets sammensetning?

Når en får større administrative enheter som fort kan få over 100 ansatte, bør det vurderes om ansatte skal gi representasjon i prostifellesrådet.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

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

Alternativ 3: Kirkemøtemedlemmene valgt fra bispedømmet og et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd (utvalgets anbefaling)

SKF støtter alternativ 3. Det bør være gjennomgående representasjon fra menighetsråd til Kirkemøtet.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

10. Kirkemøtet

31: Bør antall Kirkemøte-medlemmer fra hvert bispedømme fastsettes (vektes) i forhold til medlemstall i bispedømmet?

Ja

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

32: Bør ordningen med valg av prest til Kirkemøtet avvikles?

Ja

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

33: Bør ordningen med valg av lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles?

Ja

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

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

De bør ikke være valgbare

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

35: Andre merknader til Kirkemøtets sammensetning?

SKF mener det bør være gjennomgående representasjon fra soknråd via prostifellesråd til bispedømmeråd og Kirkemøtet.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

11. Kirkerådet

36: Hvordan bør Kirkerådet velges hvis det er flere lister i Kirkemøtet?

En annen ordning. Forklar i fritekst.

SKF er usikker på dette, avhengig av valg av hovedmodell for arbeidsgiverorganisering og pågående utredningsarbeid.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

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

På annet vis, spesifiser

Se svar på spørsmål 36 over.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

38: Hvordan bør Kirkerådet sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt ikke avvikes?

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

På annet vis, spesifiser

Se svar på spørsmål 36 over.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

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

Ingen merknad

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

Del 4. Relasjon til kommunene og ny prostiinndeling

12. Om relasjon til kommunene

40: Hvilke av de tiltakene som er nevnt nedenfor er viktig for å opprettholde og videreutvikle en god relasjon mellom kirke og kommune?

(1 = uviktig, 5= veldig viktig)

- | | |
|--|---|
| 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. | 5 |
| b. Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode. | 5 |

c. Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode.	5
d. Annet; spesifiser i fritekst	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

13. En ny prostistruktur

<p>41: I hvilken grad mener dere utvalget har pekt på de relevante hensynene som det bør legges vekt på ved fastsetting av nye prostigrenser. (1 = veldig irrelevant, 5= veldig relevant)</p>			
Medlemsstørrelse	4	Antall sokn	4
Geografisk størrelse	4	Antall prostier i bispedømmet	4
Identitet/naturlig område	4	Antall kommuner	4
Kjente strukturer i kirken og samfunnet	4	Andre særlige hensyn (ivaretagelse av samisk kirkeliv, storbyene, nylig sammenslåtte kommuner)	4
<p>Er det eventuelt andre hensyn som bør vektlegges?</p> <p>SKF tror de fleste relevante størrelsene er nevnt. Det er påpekt at sognestrukturen også bør ses på og endres. Med det utgangspunktet blir antall sokn innenfor den nye administrative enheten irrelevant.</p>			
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?		Ja	
<p>42: I hvilken grad oppleves dagens prostigrenser som hensiktsmessige for etablering av prostifellesråd?</p> <p>Nokså hensiktsmessig</p>			

SKF vurderer ikke minst at kommunenes ønsker for størrelsen på de nye prostiene vil være viktig for hvor grensene trekkes. Menighetsråd/fellesråd og kommunene må involveres i prosessen dersom nye administrative grenser skal etableres.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

43: Andre synspunkter på prostistrukturen, for eksempel hva som er en egnet størrelse på et nytt arbeidsgiverorgan?

SKF vil påpeke at en må legge til grunn at ingen "prostifellesråd" blir mindre enn én kommune. Noe annet vil svekke samhandlingsevnen med egen / lokale kommune(r). DNK bør vurdere nøye måten ny kirkelig organisering gjennomføres på, for å unngå negative effekter av «sentralmaktens» endringer.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

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? Ingen merknad

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

45: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering på lokalt nivå?

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

46: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering med folkevalgt organ på prostinivå?

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

47: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i en ny kirkelig organisering på nasjonalt nivå?

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

15. Andre innspill eller synspunkter

48: Dersom dere har andre innspill eller synspunkter til rapporten eller saken om kirkelig organisering kan de skrives her

a. I PWC - rapporten som er framlagt er det et kapittel om økonomi. Her er et framtidig innsparingspotensiale beskrevet. SKF tror at det for noen fellesråd ennå kan være ytterligere innsparingspotensiale som ennå ikke er tatt ut også i dagens modell. Det framgår lite / ingenting om innsparing på bispedømmenivå eller hos Kirkerådet. Det er heller ikke tatt med noe om økning i administrative funksjoner ved Kirkerådet, i tilfelle det blir etablert et sentralt arbeidsgiveransvar for alle kirkelige ansatte. Det er et uheldig signal overfor nåværende kirkelige fellesråd / høringsinstansene. Det som derimot framgår i rapporten er at bispedømmerådene skal beholde nåværende ressurser selv om arbeidsgiveransvaret blir tatt bort, dette på tross av at nye og endre arbeidsoppgaver ikke er beskrevet. Det er svært viktig at Dnk opptrer troverdig og transparent i forhold til kirkens grunnplan og må vokte seg vel for å ikke rigge en enda mer toptung ledelse. b. Som nevnt ifm. spørsmål 13 vil vi peke på et område som er lite behandlet i utvalgets rapport, men som er en viktig og stor del av kirkens ansvarsområde; gravplassmyndighet og -forvaltning. Den norske kirke må ta det gjeldende myndighets- og forvaltningsansvaret på alvor dersom man ønsker at det skal beholdes i kirken. Manglende vektlegging av dette feltet i organiseringsprosessen kan gi uheldige signaler utad. Det må være et viktig mål at ny kirkelig organisering ikke skaper økt usikkerhet om kirkelig gravplassforvaltning eller bidrar til at flere kommuner ønsker å overta gravplassforvaltningen. Det er grunn til å frykte at et sentralisert arbeidsgiveransvar for alle som arbeider med lokal gravplassforvaltning vil bidra til å øke interessen for kommunal overtagelse av gravplassforvaltningen. c. SKF uttrykker avslutningsvis enighet med og gir sin tilslutning til KA's Avsluttende betraktninger i sin høringsuttalelse: Kirkens sterke lokale forankring er et vesentlig kjennetegn for Den norske kirke som folkekirke. Den lokale forankringen viser seg både ved det lokale nærværet gjennom kirkebygg og den virksomhet som springer ut av disse, men også ved at kirken har arenaer for involvering, engasjement og utvikling av frivillighet og av samarbeid med frivillige organisasjoner, kommunen og andre lokale aktører. Ny organisering må ikke medføre at båndene til lokalsamfunnene ved kirkene svekkes eller utfordres på en unødig måte. Dagens organisering skaper uklarhet, hemmer samarbeid og skaper parallelle strukturer. Vi trenger en kirke som frigjør og samler ressurser til å løse sitt oppdrag lokalt og nasjonalt og som også kan være en profesjonell og rekrutterende arbeidsgiver for alle kirkelige

tilsatte som jobber sammen i det daglige. Kirkemøtet har nå mulighet til å peke ut en kurs for en etterlengtet forenkling av Den norske kirkes organisasjon og styringsstruktur og legge opp til en beslutningsprosess som gir soknets styringsorganer reell medvirkning i de beslutninger som skal fattes. En mer fleksibel utforming av modell 1 jf det som er omtalt særlig under pkt 4, åpner nettopp for et delt beslutningsansvar for utformingen av den konkrete organisatoriske struktur lokalt. Det er avgjørende at en ny kirkelig organisering bidrar til gode rammebetingelser som kan fremme lokalt engasjement og understøtte et levende kirkelivi vårt langstrakte land.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

Høringssvar fra Sandnes kirkelige fellesråd

Type høringsinstans: Fellesråd G21		
Bispedømme: Stavanger	Prosti: Sandnes	Medlemmer i soknet:
Antall sokn i fellesområdet: 10	Antall ansatte i fellesråd (hel og deltid): 80	Antall prester i sokn i fellesområdet: 22
Ansvarlig innsender: Andreas E. Eidsaa Jr., Kirkeverge		

Del 1. Etablering av prostifellesråd og daglig ledelse

1. Om etablering av prostifellesråd som arbeidsgiverorgan

4: 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?

Vi mener det vil være fordelaktig å ha enhetlig ledelse både for soknene og de ansatte. Det vil samle ledelse i en linje, noe som er helt naturlig og anerkjent i resten av samfunnet. Det vil gi en mer slagkraftig organisasjon og det vil danne enheter med større kompetanse. Det er krevende for små enheter å klare å levere godt nok på alle områder. Med større enheter og sammenslåtte linjer vil kirken kunne være en arbeidsgiver med mer kompetanse på ledelse og personalledelse, bygg-forvaltning, og gravplassforvaltning. Samtidig må en sørge for nærhet til kommunene som fortsatt skal finansiere mye av driften. Et prostifellesråd som tar større ansvar for å vekke og nære det kristne liv, vil også kunne styrke menighetene gjennom et sterkere fokus på strategi og visjoner.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

5: 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?

Med større prostifellesråd vil råd og daglig ledelse mange steder få flere kommuner man skal samhandle med. Det vil kunne være mer krevende å beholde et godt samarbeid med flere sett kommuneadministrasjoner og politikere. Større avstander utfordrer de nære relasjonene.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Nei

Dersom Dnk ikke lenger skal ha et organisatorisk nivå som korresponderer med kommunenivået, kan det svekke den kommunale finansieringsviljen. Hovedutvalgets forslag innebærer - for de aller fleste kommuner - økt avstand mellom kommune og prostifellesråd organisatorisk og geografisk. En kommune kan risikere at de midlene som ble bevilget til fellesrådet, blir brukt til å utvikle tjenestetilbud i en annen kommune. Økt avstand kan svekke den formelle og uformelle kontakten som er med på å skape tillit og forståelse for hverandres rammevilkår og behov. I dag er det 94 prostier i Norge. Rekrutteringssituasjonen er mange steder vanskelig. Dnk trenger en felles arbeidsgiverpolitikk og HR policy. Hvis målet er å etablere en felles arbeidsgiverstruktur synes det lite hensiktsmessig å etablere 94 selvstendige enheter. Tilhørigheten til et større fellesskap, tilgangen til kompetanse på andre nivå og forpliktelse på det som er viktig i et felleskirkelig perspektiv kan også være viktig for kvalitet og resultater lokalt. 1 stemme

6: Hvilke tiltak kan iverksettes for å redusere eventuelle uheldige konsekvenser av å etablere kommuneoverskridende prostifellesråd?

Det blir viktig å ha en god dialog med kommunene før det nye prostirådet etableres slik at det skal skapes forståelse for endringen. Det må være et prioritert område å pleie relasjoner til kommuneledelsen i de aktuelle kommunene i fortsettelsen, og få faste møtepunkter med kommuneledelsen i de ulike kommunene. Den samme utviklingen skjer i kommune-Norge med mange interkommunale enheter for å løse store oppgaver på en god måte, så dette bør ikke være umulig.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

7: 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?

I dagens situasjon er det krevende å håndtere konflikter som er linjeoverskridende. Det vil gjøre det enklere å håndtere utfordrende personalsaker i en felles personalledelse for å kunne ta adekvate grep og finne egnede løsninger. Det vil også være lettere å likebehandle alle ansatte.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Nei

Vi mener det vil være mer hensiktsmessig å ta utgangspunkt i dagens organisering og forenkle den. Alle ansatte i kirken bør være ansatt i Rettssubjektet Dnk. Arbeidsgiverlinjen profesjonaliseres ved etablering av felles HR for hele rettssubjektet. Ansvaret for å foreta ansettelsene kan fortsatt legges til fellesrådene og bispedømmerådene. 2 stemmer

Spørsmål rundt modell for arbeidsgiverorganisering på prostinivå

8: Hvilken modell for arbeidsgiverorganisering er å anbefale?	
Modell 1	
Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på	
<p>Modell 1 Sandnes støtter flertallet i komiteen og ønsker modell 1, der prostifellesrådet henter både sin rettslige handleevne og legitimitet fra soknet og hvor alle er ansatt i prostifellesrådet. Det er viktig at ikke soknets funksjoner blir svekket og undergravdi Den norske kirke. I denne modellen vil man beholde oppgaveansvaret i soknene og samtidig styringsretten over de ansatte som skal utføre oppgavene. Modell 2 vil fjerne myndighet fra soknene, og den er dessuten juridisk svært utfordrende. Med denne modellen vil vi kunne risikere å miste momskompensasjon, noe som ville vært et alvorlig slag for kirkens finansieringsevne. Modell 3 vil ikke gi en ønsket enhetlig ledelse, og er derfor i større grad en videreføring av status quo.</p>	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Nei
<p>Vi tror modell 2 i størst grad svarer på intensjonen Kirkemøtet har hatt om å etablere «...et felles arbeidsgiveransvar i en fremtidig kirkeordning» KM sak; 8/05. Modellen gir en arbeidsgiverlinje i hele kirken, og ikke 94 ulike arbeidsgivere som i modell 1. Det bør gjøres to unntak; Økonomi knyttet til kirkebygg og gravplass bør beholdes lokalt på kommune/fellesrådsnivå. 1 stemme</p>	
9. Har høringsinstansen synspunkter på hvordan tilsettinger bør foregå?	
Tilsetting i stilling skal skje i partssammensatt utvalg under prostifellesrådet.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Nei
<p>Tilsetting kan foregå på bispedømme og i fellesrådet som i dag. Folkevalgte organ bør ha en rolle ved alle ansettelser. Vi tror det er avgjørende at biskopen får en tydelig rolle i ansettelsen av personell som skal vigsles. 1 stemme</p>	
10: I dagens modell er det to arbeidsgiverlinjer og Kirkemøtet har vedtatt mål om en felles arbeidsgiverlinje. Kirkerådet ønsker å høre følgende:	
10 A: Finnes det en bedre modell for å nå målet om én arbeidsgiverlinje enn modellene som er presentert i denne høringen?	Nei
10 B: Ønsker dere å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om én arbeidsgiverlinje?	Ja
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

Begrunn hvorfor dere ønsker å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om en arbeidsgiverlinje.

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 2

Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på

Sandnes mener modell 2 med daglig leder som øverste leder og prost i daglig leders stab er den beste modellen. Dette sikrer at prosten i daglig leders stab fortsatt kan lede prestatjenesten, samtidig som man har en enhetlig ledelse. Modellen gir en klar relasjon mellom prostifellesrådet som styrings- og arbeidsgiverorgan og daglig leder.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Nei

Modell 3 foretrekkes: Daglig ledelse med daglig leder og prost som har ulike ansvarsområder. Delt ledelse eller teamledelse er effektivt og fungerer i dag meget godt på regionalt nivå (bispedømmet). Det fordrer at man foretar rolleavklaring og ansvarsfordeling. Prosten med sin teologiske kompetanse, kirkevergen med administrativ kompetanse og folkevalgt leder med menighetstilknytning vil kunne utgjøre et godt lederteam. Følger vi modell 3 unngår vi en vanskelig diskusjon om makt mellom dagens fellesrådslinje og embetslinjen. Det kan virke motiverende for begge parter og minske faren for å miste kompetente medarbeidere. Alle de skisserte modellene for daglig ledelse har fordeler og ulemper. SFR mener at både modell 2 og 3 kan fungere godt. 1 stemme

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]

Nei, ikke så langt vi kan se.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

13: Hvilke nasjonale krav til kvalifikasjoner bør stilles til den daglige lederen?

Alt. 1: Det er tilstrekkelig at daglig leder er medlem og har et engasjement for kirkens budskap

Alt. 2: Det må stilles nasjonale krav i tillegg til de som er oppstilt i alternativ 1

Alternativ 1: Det er tilstrekkelig at daglig leder er medlem og har et engasjement for kirkens budskap	
Har dere andre synspunkter på nasjonale krav	
Sandnes mener ikke det er ønskelig med spesifikke nasjonale kompetansekrav. ut over alternativ 1. Derimot mener vi at det må stilles et krav til master-nivå eller tilsvarende. Kravet kan på nærmere bestemmelser omgås. Det er allerede i dag krevende fleresteder å rekruttere dyktige ledere, og nasjonale kompetansekrav vil kunne forverre situasjonen. Vi må kunne forvente at kompetente prostiråd velger dyktige daglige ledere som har engasjement for kirken og dens sak.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Nei
Synspunkt på hvilke; Relevant kompetanse innen ledelse, økonomi og administrasjon.1 stemme	
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	
Begrunn og spesifiser eventuelt andre forslag	
Stillingstitlene kirkeverge og prost kan gjerne videreføres.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

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?

Biskopen har allerede myndighet til å utøve dette tilsynsansvaret. Ved at arbeidsgiveransvaret for prestene flyttes ut fra biskop til prostifellesrådet, vil tid kunne frigjøres for at biskopen skal kunne bruke mer tid på tilsyn og veiledning.

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

Biskopen har allerede de nødvendige virkemidler for å drive tilsyn. En svært viktig del av denne rollen er å motivere og inspirere til tjeneste og vekst i menighetene.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Nei

Ordningen med å kunne gi bindende pålegg vedrørende presters og andre kirkelige tilsattes tjenesteutøvelse må videreføres og styrkes. Biskopen bør beholde sitt arbeidsgiveransvar for proster. Begrunnelsen for dette er at tilsynet på mange måter overlapper det vi i dag har definert som arbeidsgiveransvar. Arbeidsgiveransvaret kan delegeres til prostene på prostnivå og ivaretas i det daglige på fellesrådsnivå. Biskopen utøver sitt tilsyn overfor sokn og råd gjennom visitaser i soknene. Ordningen med visitasi soknene må videreføres. 1 stemme

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

Biskopens tilsynsrolle bør frikobles fra biskopens selvstendige arbeidsgiveransvar

Sandnes ønsker ikke at en velger arbeidsgivermodell 2. Om man likevel velger alternativ 2 bør biskopens tilsynsrolle frikobles fra arbeidsgiveransvaret.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Nei

Biskopen bør ha et selvstendig arbeidsgiveransvar. 1 stemme

17: Hva slags oppgaver mener høringsinstansen det er viktig at biskopen ivaretar?

Det er viktig at biskopen er bispedømmets åndelige leder med et tydelig hyrde- og læreansvar. Andre oppgaver for biskopen vil være tilsyn, vistas, teologisk og strategisk sparringspartner for kirkefaglig utvikling i menighetene. Erfaringen er at Biskopen mange steder er med og åpner dører i kommunene.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Nei

Biskopen bør ivareta tilsynsansvar, og ha ansvar for fagsamlinger og kompetansehevede tiltak, og være med å peke ut satsingsområder i bispedømmet. Biskopen bør være arbeidsgiver for prostene. Biskopen har en viktig stemme i det offentlige. Hun/han må derfor hele tiden også være i dialog med alle nivåer i kirken (menigheter/fellesråd). 1 stemme

18: Er høringsinstansen enig eller uenig i følgende tiltak?

(1 = Helt uenig, 5= Helt enig)

<p>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.</p> <p>Sandnes er helt enig i dette. Godt samarbeid og samhandling er en sentral del for å bygge gode og livskraftige menigheter.</p>	5
<p>II. Biskopen må sikres en faglig kompetent stab.</p> <p>Litt enig. Biskopen må ha en faglig kompetent stab knyttet til biskopens særlige oppgaver. Samtidig som vi må sikre kompetanse i det nye prostifellesrådet. Vi forutsetter at ikke disse kompetansefeltene overlapper hverandre. Dette nivå er det som skal lede den kirkelige virksomheten lokalt. Bispedømmet er for stort og er for langt borte fra menighetslivet lokalt. Diskusjonen om vi skal ha 3 eller 4 nivå i kirken kommer veldig fort opp til overflaten. Kirkemøte, prostifellesråd og menighetsråd eller Kirkemøte, bispedømmeråd, prostifellesråd og menighet.</p>	4
<p>III. Biskopen må sikres en rolle i tilsettingssaker.</p> <p>Biskopen bør ha en klar rolle ved tilsetting av prost og stab i bispedømmerådet.</p>	2
<p>IV. Biskopen må kunne innkalle alle kirkelige medarbeidere til fagsamlinger og kompetansehevende tiltak.</p> <p>Delvis enig. Biskopen må kunne invitere til slike samlinger og tiltak. Styringsretten overfor ansatte ligger til prostifellesrådet og ikke til biskop. Tiltak som fremmer dialog mellom prostifellesråd og bispedømmerådsnivå er positivt.</p>	3
<p>V. Det bør være korte prostivisitaser for å sikre biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsynsansvar på en god måte.</p> <p>Prostivisitaser kan være en god måte å utøve tilsyn på. Dette bør biskopen selv få bestemme hva som er mest tjenlig. Samtidig bør visitaser i alle sokn videreføres.</p>	Vet ikke
<p>Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?</p> <p>III Helt enig. I saker om tilsetting av vigslede og ordinerte medarbeidere bør søknadene forelegges biskopen. Biskopens påtegningsrett som gjelder for prester, må utvides til å gjelde alle ordinerte og vigslede medarbeidere. Biskopen har ansvar for å ivareta kirkens lære og ordninger og må kunne forsikre seg om at medarbeiderne i kirken kan fungere i en luthersk kirke. Dette også i noen grad delegeres til prosten. 1 stemme IV Helt enig, forutsatt at det skjer i samarbeid med arbeidsgiver. 1 stemme</p>	Nei

4. Bispedømmerådenes oppgaver

19: Hva bør være de sentrale oppgavene for bispedømmerådet?

Bispedømmerådet må være et rådgivende organ.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

5. Oppgaver og ansvar for nytt folkevalgt organ – prostifellesrådet

20: Bør prostifellesrådet ha en formålsbestemmelse som foreslått?

Ja

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Nei De oppgavene bispedømmerådene har i dag bør videreføres. Være et bindeledd mellom sokn og kirkemøte/kirkeråd. Fordeling av statelige midler. Løse oppgaver ut fra biskopens ansvarsområde. Drive strategisk arbeid. Tilby fellestjenester, blant annet innen HR.1 stemme

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

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

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?

Nei

Nei. Dette hører til under prestedtjenesten og prostens lederrolle. Prestene har gjennom sin ordinasjon et selvstendig ansvar for gjennomføring og innhold i gudstjenestene, men det er

avgjørende viktig med et godt samarbeid mellom prest og menighetsråd, slik at gudstjenestene er en naturlig del av menighetens totale virksomhet.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Nei

Ja, når sokneprest blir en ansatt i prostifellesrådet, er dette en naturlig følge og det ligger i ansvaret menighetsrådet alt har for å vekke og nære. Prestene har gjennom sin ordinasjon et selvstendig ansvar for gjennomføring og innhold i gudstjenester. 3 stemmer

23: Bør menighetsrådets rolle i tilsetninger av de som arbeider i soknet tydeliggjøres og nedfelles i kirkeordningene eller i annet kirkelig regelverk? Ja

Ja. Menighetsrådets rolle i tilsetninger lokalt er viktig. Menighetsrådet må være representert i de fora som foretar tilsetninger.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Nei

Ja. For tilsetning av vigslede og ordinerte medarbeidere i menighetene bør det etableres ordninger for menighetsrådets medvirkning i tilsettingsprosessen. Gjeldende ordninger i personalreglement, rett til uttalelse og plass i innstillingsråd videreføres. 1 stemme

24: Er det oppgaver i dag som gjøres av fellesrådet som heller bør ligge til menighetsrådet?

Prostifellesrådet må tillegges en sentral koordinerings-oppgave for soknene. Det er mulig siden det er soknene selv som velger styret for prostifellesrådet.

Og motsatt: Oppgaver som i dag ligger til menighetsrådene som bør ligge hos prostifellesrådet?

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

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

Nei, spesifiser hvorfor

Nei. Det vil være for tidkrevende.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Nei

Ja, som et rådgivende organ for prostifellesrådet innenfor bl.a strategi og satsninger i prostiet bør en anbefale årlig prostimøte. 1 stemme

Del 3. Kirkelig demokrati, valg og sammensetning

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, prostifellesrådet bør velges av menighetsrådene

Begrunnelse for å være enig: Sandnes støtter at prostifellesrådet velges av menighetsrådene.

Begrunnelse for å være uenig:

26. Andre forslag til hvordan prostifellesrådet bør velges?

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

27: Utvalget foreslår én representant fra hvert menighetsråd i prostifellesrådet. Enig?

Enig

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

28: Bør det være kommunal representasjon i prostifellesrådet?

Ja, med full stemmerett

Ja, og med begrenset stemmerett som ikke skal gjelde for læremessige spørsmål. Det er svært viktig at det er en kommunal representant i det nye prostifellesrådet. Hvis flere

kommuner dekkes av det nye prostifellesrådet bør det vurderes og utredes om de skal ha flere representanter for å sikre god politisk kontakt.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

29: Har høringsinstansen andre synspunkter på menighetsrådets og prostifellesrådets sammensetning?

Nei.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

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

Alternativ 3: Kirkemøtemedlemmene valgt fra bispedømmet og et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd (utvalgets anbefaling)

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Nei

Alternativ 1; Kirkemøtemedlemmer valgt fra bispedømmet gjennom direkte valg (som i dag).1 stemme

10. Kirkemøtet

31: Bør antall Kirkemøte-medlemmer fra hvert bispedømme fastsettes (vektes) i forhold til medlemstall i bispedømmet? Nei

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

32: Bør ordningen med valg av prest til Kirkemøtet avvikles? Ja

Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
33: Bør ordningen med valg av lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles?	Ja
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
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	
Annet, spesifiser	
Ansatte bør være valgbare, men det er viktig med en reguleringsmekanisme som gjør at de ikke kan utgjøre en hvis andel av kirkemøtet.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
35: Andre merknader til Kirkemøtets sammensetning?	
Nei.	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

11. Kirkerådet

36: Hvordan bør Kirkerådet velges hvis det er flere lister i Kirkemøtet?
Ingen merknad

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
37: Hvordan bør Kirkerådet sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles?	
<ol style="list-style-type: none"> 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 	
Av leder, 15 andre folkevalgte medlemmer og preses i Bispemøtet (utvalgets forslag)	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
38: Hvordan bør Kirkerådet sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt ikke avvikles?	
<ol style="list-style-type: none"> 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 	
Av leder, elleve folkevalgte medlemmer, fire prester, en lek kirkelig tilsatt og preses i Bispemøtet (som i dag)	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
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	
Krav om minst 40 prosent kvinner og menn på valglisten	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

Del 4. Relasjon til kommunene og ny prostiinnndeling

12. Om relasjon til kommunene

40: Hvilke av de tiltakene som er nevnt nedenfor er viktig for å opprettholde og videreutvikle en god relasjon mellom kirke og kommune?

(1 = uviktig, 5= veldig viktig)

- | | |
|--|---|
| 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. | 5 |
| b. Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode. | 5 |
| c. Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode. | 5 |
| d. Annet; spesifiser i fritekst | |

Som største sivile samfunnsaktør må kirken være seg bevisst sitt samfunnsoppdrag, og i alt den gjør fokusere på diakoni og bærekraft. Kirken har en plass innen livssynsdialog, kunst og kultur, er viktig som identitets- og kontinuitetsbærer, og har en viktig rolle innen beredskap ifbm ulykker og kriser.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja

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.

(1 = veldig irrelevant, 5= veldig relevant)

Medlemsstørrelse	5	Antall sokn	5
Geografisk størrelse	5	Antall prostier i bispedømmet	5
Identitet/naturlig område	5	Antall kommuner	5

Kjente strukturer i kirken og samfunnet	5	Andre særlige hensyn (ivaretagelse av samisk kirkeliv, storbyene, nylig sammenslåtte kommuner)	5
Er det eventuelt andre hensyn som bør vektlegges?			
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?		Ja	
42: I hvilken grad oppleves dagens prostigrener som hensiktsmessige for etablering av prostifellesråd?			
Nokså lite hensiktsmessig			
Dagens prostier kan være hensiktsmessige der kommuner og prosti er sammenfallende eller der det er etablert kommunale samarbeidsløsninger som sammenfaller med prostiet. Ut over det bør det skje en omstrukturering av dagens prostigrener og nye enheter etableres ved at man lytter til lokale innspill. De nye ordningene må ta vare på og søke å styrke samarbeid med kommunene. Av samme grunn må kommuner som består av mer enn ett prosti i dag, være en enhet i fremtidig ordning.			
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?		Ja	
43: Andre synspunkter på prostistrukturen, for eksempel hva som er en egnet størrelse på et nytt arbeidsgiverorgan?			
Det er viktig å ha egnede størrelser, slik at avstandene ikke blir altfor lange.			
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?		Ja	

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?	Ingen merknad
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

45: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering på lokalt nivå?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
46: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering med folkevalgt organ på prostinivå?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
47: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i en ny kirkelig organisering på nasjonalt nivå?	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

15. Andre innspill eller synspunkter

48: Dersom dere har andre innspill eller synspunkter til rapporten eller saken om kirkelig organisering kan de skrives her

Vi holder åpent for at det kan være flere modeller enn de som er utredet. Men Dnk tåler ikke flere lenger prosesser NÅ om dette slik at vi må ta et valg, på KM 2022. Den organisasjon som velges vil etter hvert kunne endres når vi gjør oss erfaringer.- Vilegger vekt på en enkel organisering. Tre nivåer: Sokn, prostifellesråd og kirkemøte. Bispedømmeråd er et rådgivende organ for bispedømmet og biskop. Uten forvaltningsansvar. - Vi må ha en ressurseffektiv organisasjon som bruker nødvendig, men minst mulig midler på administrasjon. Derfor må noen administrative funksjoner sentraliseres.- Kirkemøtet må ha myndighet til å fastsette felles lover og regler som holder Dnk sammen som en kirke. Dette forutsetter at de som sitter i KM hen ter sitt mandat og sin forpliktelse fra lokalkirken/soknet.- Soknet er det sted der kirken lever. Der må også myndighet ligge. I spørsmål om liturgi, tilsettinger, lokal organisering og demokrati.- Prostiene må mange steder bli større for å være kompetente organer. Prosti inndelingen må ta hensyn til geografi, befolkningens størrelse lokalt, og til lokale tradisjoner for lokalt samarbeid mellom kommunene.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Nei

Vi mener utredningen har klare svakheter, og synes det er vanskelig å ta stilling til de ulike modellene når konsekvensene på menighets-, bispedømme- og nasjonalt nivå ikke er mer fyllestgjørende utredet. Vi deler ønsket om en arbeidsgiverlinje. Vi tror det hadde vært bra. Av flere gode grunner. Imidlertid har mange av de største utfordringene de siste årene vært knyttet til kirkens møte med et mer sekularisert samfunn og vanskelige valg det kirkelige demokratiet har måttet ta, og ikke av konflikter mellom arbeidsgiverlinjene. Prostene er i dag selvstendige ledere for prestedtjenesten, og leder på vegne av biskopen. I utøvelsen av sine funksjoner har de tilgang på personal- og kirkefaglig kompetanse levert av bispedømmet. Kirkevergene er ansvarlige overfor de kirkelige fellesrådene, men står mer alene. Å ha en konkret leder man står ansvarlig for gir mulighet for noe mer oppfølging enn å stå ansvarlig overfor et råd. Utfordringene i små fellesråd, som har store oppgaver, men manglende ressurser, er en del av bakgrunnen for forslaget om å opprette prostifellesråd. Behovet for handlekraftig ledelse på lokalt nivå kan like gjerne ende med å ivaretas bedre i modell 2 enn i modell 1 og 3. Den kan like gjerne styrkes som å svekkes av å stå i tettere forbindelse med biskop, bispedømmeråd og kirken nasjonalt. Omorganiseringen innebærer at en rekke av landets kommuner ikke lenger vil være i et en-til-en forhold med den kirkelige forvaltningsenheten. Det kan bety en svekket relasjon mellom kommunen som tilskudds- og gravplassmyndighet, og et kommuneovergripende prostifelleskap, med tilsvarende svekket finansieringsvillighet, og betydelige konsekvenser som følge. Det er også en risiko for at kirken ikke kan påregne å hente ut gevinster av omorganiseringen, fordi storeavstander mange steder uansett vil kreve lokale løsninger med små stillinger. For mange lokalmiljø vil det være viktig å ha lokalt tilstedeværende administrasjon, selv om dette vil innebære små stillinger. Omorganiseringen vil også kunne gi utfordringertil kommuner som har flere prosti innenfor sin kommunegrense. For dem vil dette kunne bety vesentlig merarbeid, ved at kommunen får flere prostifellesråd å forholde seg til i stedet for dagens ordning med ett felles kommunalt kirkelig fellesråd.

Høringssvar fra Stavanger kirkelige fellesråd

Type høringsinstans: Fellesråd G21		
Bispedømme: Stavanger	Prosti: Stavanger domprosti, Ytre Stavanger prosti og Tungenes prosti	Medlemmer i soknet:
Antall sokn i fellesområdet: 21	Antall ansatte i fellesråd (hel og deltid): 175	Antall prester i sokn i fellesområdet: 22
Ansvarlig innsender: Rune Skagestad, Kirkeverge		

Del 1. Etablering av prostifellesråd og daglig ledelse

1. Om etablering av prostifellesråd som arbeidsgiverorgan

4: 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?

Se vårt svar under spm. 5 (fikk 10 stemmer)

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Nei

SKF tror at forslaget om et prostifellesråd med én felles arbeidsgiver er et fremskritt for både arbeidsgiver og arbeidstaker og ikke minst for den enkelte menighet. SKF tror forslaget vil bety at kirken får et større og mer faglig kompetent nivå som ivaretar arbeidsgiveransvar, byggforvaltning, gravplassforvaltning, økonomiforvaltning mm. SKF tror altså dette grepet vil være gjøre kirken til en mer profesjonell og dyktig arbeidsgiver for sine ansatte.

Prostifellesrådet vil være liten nok til nærhet til sine arbeidstakere, samtidig stor nok til å håndtere administrative og personmessige oppgave på en god og profesjonell måte. SKF tror dette vil kunne føre til tettere samarbeid mellom ansatte/faggruppe, gjerne også på tvers av menighetene (dette kan også pålegges, siden det blir en felles arbeidsgiver). Ved ansattes fravær vil større enheter lettere kunne redusere sårbarheten i slike situasjoner. Det at prostifellesrådet for medansvar for å "styrke og nære det kirkelige livet" oppleves som viktig og rettvei å gå. (fikk 6 stemmer)1 Blank stemme

5: 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?

Vi ønsker likere vilkår og robuste ansettelsesforhold for alle kirkens ansatte og støtter en sammenslåing av dagens to arbeidsgiverlinjer. Men å flytte prester lavere ned i organisasjonen

vil ikke hjelpe på rekrutteringen til dette yrket. Det vil virke negativt å gå fra én arbeidsgiver (Den norske kirke) til 94 prostifellesråd. I stedet bør alle ansatte, på samme måte som prestene, bli ansatt i rettssubjektet Den norske kirke. Vi antar dette vilvirke positivt på rekruttering til alle kirkelige stillinger. Fikk 8 stemmer.

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Nei

I svært mange kommuner er det tett og godt samarbeid mellom lokalkirken og kommunen. SKF tror den største ulempen og risikoen med forslaget er at avstand mellom prostifellesrådets ledelse og ledelsen i de enkelte kommunene øker i de fleste steder i landet. Dette kan skape store utfordringer ikke minst siden 2/3 av kirkens økonomi kommer fra kommunene. Det er en reel fare for at kommunenes finansieringsvilje for kirken vil gå ned, dersom avstanden øker. I de deler av landet som er tynt befolket vil avstandene kunne bli store innen et prostifellesråd, samtidig som en likevel har så liten økonomi/få ansatte at ikke oppnår de gevinster som utredningen legger opp til at en skal få. Fikk 4 stemmer. Supplement til vedtak i pkt. 5 Ulemper Det er viktig at god ledelse av fagansatte blir ivaretatt. Daglig leder i prostifellesråd må ha tilstrekkelig lederkompetanse og kunnskap om kirken og hva det vil si å være kirke, slik at den kirkefaglige ledelsen ikke svekkes. Det vil ha mye å si for kirkens evne til å rekruttere til fagstillinger om dette området ikke oppleves som godt ivaretatt. Dette kan på sikt bli en stor ulempe. Fikk 3 stemmer 5 blanke stemmer

6: Hvilke tiltak kan iverksettes for å redusere eventuelle uheldige konsekvenser av å etablere kommuneoverskridende prostifellesråd?

. Irrelevant da vi går imot slike prostifellesråd, se vår innledning Fikk 8 stemmer

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Nei

At både Kirkemøtet i høring og Stortinget i trossamfunnsloven fastholdt kommunens finansieringsansvar, legger tunge føringer om medvirkning fra kommunene i prosessen. En kan der ulike forhold som geografi, lokal kultur, reiseavstand krever det eller at det er lokal kommunal motstand mot inndelingen i prostifellesråd, avvike fra målet om at prostiet skal være stort nok til å ha heltidsstillinger innenfor ulike fagområder som økonomi, bygg og personalforvaltning i sin stab. Tjenesteytingsavtaler med kommunene, vil til en viss grad kunne motvirke konsekvensene. Fikk 5 stemmer. Supplement til vedtak i pkt. 6 En god modell for god kirkefaglig ledelse og godt samarbeid mellom faggruppene vil kunne motvirke ulemper og i stedet gi fordeler. God ledelse som legger til rette for samhandling og lytter til faggruppene kan frigjøre tid for bedre å utnytte fagstillingen til faglig arbeid. God kommunikasjon med kommunen og det at vi leverer kvalitet på arbeidet vårt, vil være viktig. Vi kan også bli flinkere til å markedsføre oss enda bedre på hva vi i kirken faktisk positivt gjør for kommunene innen områder som er viktig for fellesskapet og lokalsamfunnet. Fikk 2 stemmer 4 stemte blankt

7: 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?

Det vil i de store byene, være viktig å ha kun ett prostifellesråd innen samme kommune. I de mindre kommunen vil det være naturlig å ha ett organ for flere kommuner. Fikk 9 stemmer

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Nei

Kirken trenger ikke et større byråkrati rundt kirkevergen. Prostifellesråd kan bli kostbare mastodonter som tapper ressurser på bekostning av lokalmenighetene. På landet vil flere kommunerepresentanter i interkommunale råd neppe bevilge penger til kirkelige formål i nabokommunen. Vi må ikke svekke samspillet mellom kommune og kirkeverge på små steder – hver kommune må beholde sin kirkeverge. Fikk 8 stemmer

Spørsmål rundt modell for arbeidsgiverorganisering på prostinivå

8: Hvilken modell for arbeidsgiverorganisering er å anbefale?

Modell 2

Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på

Modell 2 Ansett alle i RDNK, det vil profesjonalisere arbeidsgiverlinjen ved å gi den en felles personalpolitikk. Alle ansettes i RDNK, ikke i 94 ulike arbeidsgivere. Legitimiteten hentes fra soknet Fikk 12 stemmer

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Nei

Alternativt forslag til høringssvar

SKF vil stemme for modell 1, der prostifellesrådet henter både sin rettslige handleevne og legitimitet fra soknet og alle er ansatt i prostifellesrådet. Målet er å styrke lokalkirken, det tror vi best oppnås med modell 1. Fikk 4 stemmer

SKF vil sterkt anbefale Modell 1, der prostifellesrådet henter både sin rettslige handleevne og legitimitet fra soknet og alle er ansatt i prostifellesrådet. Dersom noen av de andre modellene velges, vil SKF ikke kunne anbefale prostifellesrådet som modell. Dette fordi de to andre modellene rokker med forståelsen av Den norske kirke som bygd opp nedenfra av sokn. Det vil gi en kirkeforståelse teologisk og praktisk som SKF vil fraråde. I tillegg vil modell 3 (der presteskaper fortsatt vil være ansatt av rettssubjektet Dnk) ikke oppnå en felles arbeidsgiverlinje og i stedet bekrefte todelingen i kirken. Utvalget peker selv på at det er usikkert på om Kirkemøtet har hjemmel til å vedta modell 2), som vil kunne innebære at organer for soknet som rettssubjekt fratras retten til å inngå arbeidsavtaler. Kjernen i det å ha status som eget rettssubjekt, er «partsevne» og at en kan inngå avtaler, jf trossamfunnslovens § 11, annet ledd. Dette innebærer også at soknet vil ha oppgaveansvar, men fratras styringsretten over de tilsatte som skal utføre oppgavene. Utvalget peker på at denne modellen svekker soknets stilling i kirken. Målet er å styrke lokalkirken, derfor vil SKF sterkt støtte opp om modell 1. (se ellers svarene på spørsmål 4)

Dagens fellesråd er omfattet av merverdikompensasjonsordningen, sammen med soknerådene. Det er ikke rettssubjektet Den norske kirke. Det er viktig at

organisasjonsendringene ikke medfører at prostifellesrådene faller ut av ordningen med momsfristak. Det vil eventuelt koste kirken mange millioner i året. Fikk 1 stemme

9. Har høringsinstansen synspunkter på hvordan tilsettinger bør foregå?

I bispedømmet med stor vekt på menighetsrådets innstilling. Er den enstemmig, skal det mye til for at tilsettingsorganet bør endre den. Fikk 10 stemmer

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Nei

Tilsetting må skje i partssammensatt utvalg under prostifellesrådet. I de tilfeller det er enighet mellom menighetsråd der den ansatte skal gjøre tjeneste og fagforening kan ansettelse delegeres til daglig leder for prostifellesråd. Det må avklares om og evt ved hvilke tilsettinger biskop inviteres til å uttale seg. Det må spesielt avklares biskopens rolle ved ansettelse av prost og ikke minst domprost. Fikk 4 stemmer

10: I dagens modell er det to arbeidsgiverlinjer og Kirkemøtet har vedtatt mål om en felles arbeidsgiverlinje. Kirkerådet ønsker å høre følgende:

10 A: Finnes det en bedre modell for å nå målet om én arbeidsgiverlinje enn modellene som er presentert i denne høringen? Ja

Ansett alle i RDNK. Det er viktig å forankre arbeidsgiverlinjen i bispedømmet. Fikk 10 stemmer

10 B: Ønsker dere å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om én arbeidsgiverlinje? Nei

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Nei

10 a: Ingen kommentar: Fikk 5 stemmer
Nei: Fikk 1 stemme
En blank stemme
10 B: Nei: Fikk 8 stemmer
Nei: Nei, men vi går imot at det bygges opp en nytt byråkrati med prostifellesråd. Men saken er for dårlig utredet, for eksempel prostens rolle. Fikk 8 stemmer
1 blank stemme

Begrunn hvorfor dere ønsker å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om en arbeidsgiverlinje.

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 3

Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på

Modell 3 er den modellen for daglig ledelse som likner mest på det som gjennomføres på andre nivå i kirken i dag. Modell 3 vil være førende for hva slags fagledelse som så vil bli på soknenivå, for å styrke det tverrfaglige samarbeidet på soknenivå og slik at en ikke mister fokus fra kjernevirksomheten kirken skal ha, i møte med det byråkratiske og administrative. Denne modellen anses som den som best ivaretar kirkens særpreg med åndelig lederskap. Rollene som kirkefaglig leder (prost) og administrativ leder (daglig leder) vi det uansett måtte jobbes mye med i det videre arbeidet med kirkelig organisering, slik at vi finner en god samarbeidsform og tydelige ledelsesavklaringer. Fikk 8 stemmer

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Nei

Den norske kirke er et trossamfunn som skal forvalte et åndelig budskap, og dermed noe mer enn en pizza- eller møbelfabrikk. Da må vi ikke svekke den kirkefaglige ledelsen. Biskopen, Prosten og Soknepresten leder arbeidet på hvert sitt nivå men med vide fullmakter til den instansen som styrer alt det administrative. Fikk 6 stemmer SKF mener modell 2 med daglig leder som øverste leder og prost i daglig leders stab er den beste modellen. Dette er en konsistent modell for daglig ledelse, og sikrer samtidig at prostens i daglig leders stab fortsatt er leder av prestedtjenesten. Modellen gir en klar relasjon mellom prostifellesrådet som styrings- og arbeidsgiverorgan og daglig leder. SKF vil også påpeke at det med en slik modell blir viktig å jobbe ut en god, tydelig og strategisk stillingsbeskrivelse av prostens oppgave og rolle. Fikk 2 stemmer 1 blank stemme

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]

Biskopen må ha reell myndighet over kirkelige ansatte for å kunne utøve en overordnet kirkefaglig ledelse i bispedømmet. Prostenes ledelse av prestene bør i det minste inkludere kateket/trosopplærere, diakon og organist på prostnivå. Dette vil gi økt deltakelse og samhold i det menighetsbyggende arbeidet. Fikk 10 stemmer

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Nei

Nei: Fikk to stemmer 5 stemte blankt

13: Hvilke nasjonale krav til kvalifikasjoner bør stilles til den daglige lederen?

Alt. 1: Det er tilstrekkelig at daglig leder er medlem og har et engasjement for kirkens budskap

Alt. 2: Det må stilles nasjonale krav i tillegg til de som er oppstilt i alternativ 1

Alternativ 2: Det må stilles nasjonale krav i tillegg til de som er oppstilt i alternativ 1.

Spesifiser hva:

SKF velger alternativ 2, at det må stilles nasjonale kvalifikasjonskrav. Kravene bør omfatte lederutdanning/- erfaring og det bør stilles krav til prostifellesrådet at det gis veiledning eller tilbud om videreutdanning, avhengig av hva slags faglig og praktisk bakgrunn den aktuelle lederen har. Skal vi motvirke bekymringen for at daglig ledelse i det nyopprettede organet blir veldig ulikt over det ganske land, kan felles minimums-krav være en løsning. Fikk 9 stemmer

Har dere andre synspunkter på nasjonale krav

Ingen kommentar
<p>Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Nei</p> <p>Alternativ 2. Det må stilles nasjonale krav i tillegg til de som er oppstilt i alternativ 1. Kirkemøtet og ansettelsesmyndighet (BDR) må kunne fastsette dette. Fikk 6 stemmer. SKF mener det ikke er ønskelig med nasjonale kompetansekrav ut over alternativ 1. Det er det enkelte prostifellesråd som må fastsette hva som trengs av kompetanse hos sin daglige leder. Det er dog naturlig at det fra nasjonalt hold gis råd om aktuelle kompetansekrav, som prostifellesrådet kan vurdere. Fikk 2 stemmer</p>
<p>14: Müller-Nilssen-utvalget har benyttet begrepene «kirkeverge» og «prost», men poengtert at disse kan få nytt innhold og nye titler.</p> <p>Gitt at innholdet vil bli noe endret, bør disse titlene videreføres i ny organisering, eller bør de endres?</p>
<p>Titlene bør ikke endres</p> <p>Begrunn og spesifiser eventuelt andre forslag</p> <p>Titlene bør ikke endres. Viderefør det beste i nåværende ordning, f.eks. at kommunene vet at kirkevergen holder i det økonomiske og har tilsyn med kirkebygg og kirkegårder. Fikk 10 stemmer</p>
<p>Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Nei</p> <p>Dette er ikke viktig for SKF, men for kommunikasjonen utad og innad kan en med fordel benytte begrepene “kirkeverge” og “prost” videre, selv om innholdet i stillingene blir justert noe/mye. Dette er godt innarbeide og tradisjonstunge titler. Fikk 7 stemmer</p>

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?

Biskopen må ha tilstrekkelige virkemidler og ressurser for å kunne utøve sitt tilsyn og ledelsesansvar. Det skjer ved å legge arbeidsgiveransvaret for alle i lokalkirken til biskop/bispedømmeråd, men med delegering til prostinivå/fellesråd der dette er tjenlig. Biskopen må både ha virkemidler som følger av arbeidsgiveransvaret og det som tilhører biskopen etter luthersk teologi og gjeldende regelverk i Den norske kirke. Fikk 13 stemmer

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

Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Nei
<p>Biskopen har allerede alle fullmakter til dette tilsynsansvaret. Det at arbeidsgiveransvaret for prestene flyttes ut fra biskop til prostifellesrådet, vil forhåpentligvis frigjøre tid for biskop til tilsyn. Det er også viktig at biskopen har en fagstab rundt seg som følger opp de respektive fagmiljøene i menighetene. Måten trosopplæringen i menighetene følges opp fra BDR, er til eksempel på hvordan viktige sider ved tilsynet kan gjøres. SKF oppfatter biskopens tilsyn som en ressurs for menighetene og de ansatte. SKF anser det naturlig at biskopen har en rolle ved tilsetting av prost/domprost, selv om ansettelsen må skje i organ for prostifellesrådet. SKF anser at biskopen allerede har de nødvendige virkemidler gjennom de ordninger og regler som alt er på plass. SKF vil understreke at tilsynets oppmuntrende og undervisende side ikke kan vektlegges nok. Det trenger menighetene og det trenger de ansatte. Fikk 3 stemmer 1 blank stemme</p>	
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?	
<p>Biskopen bør ha et selvstendig arbeidsgiveransvar Biskopens tilsynsrolle bør frikobles fra biskopens selvstendige arbeidsgiveransvar</p> <p>Biskopen bør ha et selvstendig arbeidsgiveransvar</p> <p>Biskopen bør ha et selvstendig arbeidsgiveransvar / Biskopens tilsynsrolle bør frikobles fra biskopens selvstendige arbeidsgiveransvar / Absolutt ikke, se våre tidligere svar Fikk 8 stemmer</p>	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Nei
<p>SKF ønsker ikke at en velger arbeidsgivermodell 2. Tilsynsrollen bør frikobles fra arbeidsgiveransvaret. Jfr. hvordan Statsforvalteren jobber. Fikk 4 stemmer 5 blanke stemmer</p>	
17: Hva slags oppgaver mener høringsinstansen det er viktig at biskopen ivaretar?	
<p>Reell og samlande kirkeledelse, se våre tidligere svar. Biskopen er en viktig stemme i det offentlige rom og må kunne inspirere alle ansatte til en enhetlig satsing i bispedømmet. Biskopen må ikke reduseres til en gallionsfigur, men har reell innflytelsesom arbeidsgiver og tilsynsmyndighet i kirken. Fikk 13 stemmer</p>	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Nei
<p>Noen oppgaver for biskopen vil være tilsyn, vistas, teologisk og strategisk sparringspartner for kirkefaglig utvikling i menighetene. Biskopen har også en viktig oppgave som «døråpner» for kirken (og ikke minst lokalkirken). Fikk 3 stemmer</p>	
18: Er høringsinstansen enig eller uenig i følgende tiltak?	
(1 = Helt uenig, 5= Helt enig)	

<p>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.</p>	5
<p>II. Biskopen må sikres en faglig kompetent stab.</p>	5
<p>III. Biskopen må sikres en rolle i tilsettingssaker.</p> <p>Vi trenger samlende ledere øverst i Den norske kirke som sikrer kirkens lære og den kirkefaglige enheten. Det er krevende å bevare hvis arbeidsgiveransvaret splittes opp i 94 prostifellesråd.</p>	5
<p>IV. Biskopen må kunne innkalle alle kirkelige medarbeidere til fagsamlinger og kompetansehevende tiltak.</p>	5
<p>V. Det bør være korte prostivisitaser for å sikre biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsynsansvar på en god måte.</p>	Vet ikke
<p>Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?</p> <p>I SKF er helt enig. Dog er SKF uenige at dette skal fastsettes i noen nasjonale regler. Å gjennomføre slike møter ligger til rollene til biskop og ledelse i prostifellesrådet. Det er naturlig at det er samhandling og samarbeid også mellom biskop, prost og prester. Fikk 5 stemmer II Delvis enig. Biskopen må ha en faglig kompetent stab, samtidig er det viktigere å sikre kompetanse på det nye prostifellesrådet. Dette nivå er det som skal lede den kirkelige virksomheten lokalt. Bispedømmet er for stort og er for langt borte fra menighetslivet lokalt. Diskusjonen om vi skal ha 3 eller 4 nivå i kirken kommer veldig fort opp til overflaten. Kirkemøte, prostifellesråd og menighetsråd eller Kirkemøte, bispedømmeråd, prostifellesråd og menighet. Fikk 3 stemmer II Ja, biskopen må ha en faglig kompetent stab, som kan være et bindeledd mellom kirken sentralt og prostifellesrådene i bispedømme om faglige tema knyttet til undervisning, diakoni, kirkemusikk mm. Fikk 2 stemmer III Delvis uenig. Ved tilsetting av prost/domprost bør biskopen sikres en rolle, men SKF er svært usikre på om biskop skal ha noen rolle ved tilsetting av øvrige ansatte (inkludert de vigslede stillingene). Fikk 5 stemmer IV Delvis enig. Biskopen skal og bør, i lys av sitt tilsynsansvar invitere til slike samlinger og tiltak. Med begrepet «innkalle» er SKF usikre på om det kan oppfattes som kommando/pålegg, derfor er SKF kun delvis enig. Styringsretten overfor ansatte ligger til prostifellesrådet og ikke til biskop. SKF vil dog heie på at biskopen inviterer. Fikk 5 stemmer V. Biskopen har i kraft av sitt</p>	Nei

tilsynsansvar mulighet til å forta visitaser. I den grad biskopen anser det det tjenlig med prostivisitaser, vil prostiene måtte legge opp til dette. Prostivisitaser kan meget vel være en god måte å utøvetilsyn på. Fikk 5 stemmer

4. Bispedømmerådenes oppgaver

19: Hva bør være de sentrale oppgavene for bispedømmerådet?

Å ha et overordnet ansvar for bispedømmets strategi-, leder- og organisasjonsutvikling. Å ha en overordnet ledelse i ansettelse, ikke minst av proster, men også når ansettelse er delegert til prostinivå. Bispedømmerådets fagpersoner skal tjene lokalmenighetene med råd og kompetanse. Fikk 9 stemmer

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Nei

SKF har lagt merke til en begrenset omtale av bispedømmerådets framtidige mandat, og imøteser den videre utredning. SKF legger til grunn at det fremdeles fastholdes at bispedømmerådet, med biskopen som medlem, utøver viktige styringsfunksjoner i bispedømmet ved siden av biskopens selvstendige oppgaver. Tilsvarende imøteser vi en utredning av lokal ledelse, som sikrer en demokratisk forankret ledelse. Fikk 8 stemmer
Supplement til vedtak i pkt. 19 (alternativt som alternativt forslag til pkt. 30) Det bør ikke være mer enn tre folkevalgte nivå i kirken. Derfor savnes en utredning der bispedømmerådet som folkevalgt organ tas bort, og oppgavene fordeles til nasjonalt-/prostifellesråd-nivå, samt hvilke konsekvenser for dette vil få for kirkevalgordningen. Fikk 6 stemmer

5. Oppgaver og ansvar for nytt folkevalgt organ – prostifellesrådet

20: Bør prostifellesrådet ha en formålsbestemmelse som foreslått? Ingen merknad

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Nei Ja. SKF opplever det positivt at det nye organet for et delansvar for alt som kan nære og styrke det kristelige livet i soknet. Fikk 7 stemmer Vi ønsker ikke prostifellesråd da vi frykter at dette vil tappe menighetene for ressurser og skape uklar ledelsesstruktur. Kirkelige fellesråd er derimot viktige i møte med kommunen og som støtte for menighetenes oppdrag lokalt. Fikk 7 stemmer 3 blanke stemmer

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?

Nei, spesifiser andre forslag:

Ikke relevant, vi går imot PFR, men la Kirkelig Fellesråd beståFikk 7 stemmer

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Nei

Nei. Prostifellesråd er ikke et godt navn. SKF mener en gjerne kan jobbe ut bedre forslag på navn på det nye organet. Fikk 2 stemmer8 stemte blankt

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?

Nei

For å sikre en enhetlig gudstjenestep praksis i folkekirken, bør ikke dagens forbindelseslinjemellom biskop, prest og menighetsråd svekkes.Fikk 10 stemmer

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Nei

Ja, når sokneprest blir en ansatt i prostifellesrådet, er dette en naturlig følge og ligger slik SKF ser det i ansvaret menighetsrådet alt har for "alt som kan styrke og nære det kristelige livet i soknet". Fikk 4 stemmerC. Supplement til vedtakPr. i dager det vanskelig å se konsekvensen av hva dette betyr i praksis, og er en av tingene som bør utredes mer når oppgaver og ansvar skal gjennomgår i sin helhet etter at ny modell er valgt.Fikk 5 stemmer3 stemte blankt

23: Bør menighetsrådets rolle i tilsetninger av de som arbeider i soknet tydeliggjøres og nedfelles i kirkeordningene eller i annet kirkelig regelverk?

Ja

Ja, der dette er mangelfullt i dagens avtaleverkFikk 9 stemmer

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Nei

Menighetsrådets rolle er viktig ved tilsetting av de som arbeider i soknet. SKF tenker det bør kunne skje på noe ulikt vis rundt i landet og mener derfor at dette bør nedfelles i lokale kirkelige regelverk.Fikk 8 stemmer

24: Er det oppgaver i dag som gjøres av fellesrådet som heller bør ligge til menighetsrådet?

Bevilgningene fra kommunen har gitt økt makt til kirkevergen. Faren er at menighetsrådet mister innflytelse. Lokalmenighetens mandat og rettigheter bør styrkes i en ny kirkeordning. Fikk 10 stemmer

Og motsatt: Oppgaver som i dag ligger til menighetsrådene som bør ligge hos prostifellesrådet?

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Dagens struktur og oppgavefordeling mellom sokneråd og fellesråd gjør det av og til vanskelig å samhandle på tvers av sognegrensene. Vi trenger tydelighet som gjør det mulig for prostifellesråd ta tak i sokneoverskridende oppgave som kan vekke og nære det kristelige livet. Fikk 4 stemmer 3 blanke stemmer

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

Ja, som et rådgivende organ for prostifellesrådet innenfor bl.a. strategi og satsninger i prostiet

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Nei

Ja, lokalt bør man kunne bestemme at det kan være et (årlig) prostimøte som har funksjon som et rådgivende og samarbeidende organ. SKF anser det viktig med tett, god og åpen dialog mellom prostifellesrådet og de ulike menighetsrådene i prostiet. Samtidig ønsker ikke SKF at det bygges opp en unødig administrasjon og møtестruktur og vurderer derfor at en lokalt best ser hva som er tjenlig. Fikk 9 stemmer Ja, muligens som et rådgivende organ i strategi og satsninger i prostiet. Fikk 8 stemmer

Del 3. Kirkelig demokrati, valg og sammensetning

8. Menighetsrådet og prostifellesrådet

26: Utvalget har vurdert hvordan prostifellesrådet bør velges, og foreslår at prostifellesrådet velges av menighetsrådene. Er høringsinstansen enig i dette?

Ingen merknad

Begrunnelse for å være enig:	
Begrunnelse for å være uenig:	
26. Andre forslag til hvordan prostifellesrådet bør velges?	
Irrelevant, vi går imot PFR. Vi må heller forenkle strukturen i Den norske kirke enn bygge opp et nytt nivå. Fikk 8 stemmer	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Nei	
SKF støtter at prostifellesrådet velges av menighetsrådene SKF anser det svært viktig med lokal representasjon i rådet. Fikk 6 stemmer 3 blanke stemmer	
27: Utvalget foreslår én representant fra hvert menighetsråd i prostifellesrådet. Enig?	
Enig	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Nei	
Enig: 8 stemmer Irrelevant, se tidligere svar: 8 stemmer 1 blank stemme	
28: Bør det være kommunal representasjon i prostifellesrådet?	
Ingen merknad	
Irrelevant, se tidligere svar Fikk 9 stemmer	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Nei	
Ja, med full stemmerett. Det må avklares hvordan kommunal representasjon skal løses i prostifellesråd med flere kommuner (kun en representant for alle kommunene eller en representant fra hver kommune). Fikk 6 stemmer 2 blanke stemmer	
29: Har høringsinstansen andre synspunkter på menighetsrådets og prostifellesrådets sammensetning?	
Ingen kommentar	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Ja	

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

Alternativ 1: Kirkemøtemedlemmer valgt fra bispedømmet (som i dag)

Kirkemøtemedlemmer valgt fra bispedømmet (som i dag). Denne ordningen bør styrkes, ikke svekkes
Fikk 12 stemmer

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Nei

Alternativ 3: Kirkemøtemedlemmene valgt fra bispedømmet og et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd (utvalgets anbefaling)
Fikk 3 stemmer
2 blanke stemmer

10. Kirkemøtet

31: Bør antall Kirkemøte-medlemmer fra hvert bispedømme fastsettes (vektes) i forhold til medlemstall i bispedømmet?

Nei

Det kan svekke følelsen av innflytelse i landsdeler der folkekirken har færre medlemmer
Fikk 12 stemmer

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Nei

Ja
Fikk 3 stemmer
2 blanke stemmer

32: Bør ordningen med valg av prest til Kirkemøtet avvikes?

Nei

Presten spiller en nøkkelrolle i kirkens liv på lokalplanet. Denne kirkefaglige kompetansen trengs i KM
Fikk 14 stemmer

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Nei

Nei
Fikk 3 stemmer

33: Bør ordningen med valg av lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikes?

Nei

Leke kirkelige ansattes kompetanse trengs i Kirkemøtet
Fikk 14 stemmer

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Nei

Ja
Fikk 2 stemmer
1 blank stemme

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

De bør være valgbare som folkevalgte, med unntak av ansatte på bispedømmekontorene og i Kirkerådets sekretariat

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Nei

Valgbare: 13 stemmerIkke valgbare: 4 stemmer

35: Andre merknader til Kirkemøtets sammensetning?

Dagens representasjon fungerer godtFikk 8 stemmer

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Nei

SKF mener det bør være gjennomgående representasjon fra soknråd via prostifellesråd til bispedømmeråd og kirkemøtet.Fikk 3 stemmerSKF mener det bør være gjennomgående representasjon fra soknråd via prostifellesråd til kirkemøtet.Fikk 2 stemmer4 blanke stemmer

11. Kirkerådet**36: Hvordan bør Kirkerådet velges hvis det er flere lister i Kirkemøtet?**

Ingen merknad

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet? Nei

Ingen merknad8 stemmerForholdsvalg (listevalg) er mest rettferdig8 stemmer1 blank stemme

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

Ingen merknad

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
38: Hvordan bør Kirkerådet sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt ikke 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	
Ingen merknad	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja
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	
Krav om minst 40 prosent kvinner og menn i Kirkerådet etter valgoppgjøret	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Nei
Krav om minst 40 prosent kvinner og menn i Kirkerådet etter valgoppgjøret Fikk 11 stemmer Ingen kommentar Fikk 5 stemmer 2 blanke stemmer	

Del 4. Relasjon til kommunene og ny prostiinnndeling

12. Om relasjon til kommunene

40: Hvilke av de tiltakene som er nevnt nedenfor er viktig for å opprettholde og videreutvikle en god relasjon mellom kirke og kommune?
(1 = uviktig, 5= veldig viktig)

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.	5
b. Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode.	5
c. Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode.	5
d. Annet; spesifiser i fritekst	
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?	Ja

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. (1 = veldig irrelevant, 5= veldig relevant)			
Medlemsstørrelse	5	Antall sokn	1
Geografisk størrelse	5	Antall prostier i bispedømmet	5
Identitet/naturlig område	5	Antall kommuner	5
Kjente strukturer i kirken og samfunnet	5	Andre særlige hensyn (ivaretagelse av samisk kirkeliv, storbyene, nylig sammenslåtte kommuner)	5
Er det eventuelt andre hensyn som bør vektlegges?			
Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?			Nei
SKF tror de fleste relevante størrelsene er nevnt. Det er påpekt at sognestrukturen også bør ses på og endres. Med det utgangspunktet blir antall sokn innenfor den nye administrative enheten irrelevant. Fikk 9 stemmerIrrelevant, se tidligere svarFikk 7 stemmer1 blank stemme			

42: I hvilken grad oppleves dagens prostigrenser som hensiktsmessige for etablering av prostifellesråd?

Ingen merknad

Irrelevant, gitt tidligere svar Fikk 7 stemmer

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Nei

Nokså hensiktsmessig Det skal lages ny kirkelig organisering, da er det det som er optimalt for den nye organiseringen som må være utgangspunktet for det nye. Om det tilfeldigvis samsvarer med prostigrensene er underordnet. SKF vurderer ikke minst at kommunenes ønsker for størrelsen på de nye prostiene vil være viktig for hvor grensene trekkes. Fikk 6 stemmer 4 blanke stemmer

43: Andre synspunkter på prostistrukturen, for eksempel hva som er en egnet størrelse på et nytt arbeidsgiverorgan?

Det viktigste er en struktur der kirkevergens samarbeid med kommunen styrkes Fikk 10 stemmer

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Nei

Stavanger kirkelige fellesråd vil påpeke at en må legge til grunn at ingen "prostifellesråd" blir mindre enn en kommune. Noe annet vil svekke samhandlingsevnen med kommunen. Fikk 5 stemmer 2 blanke stemmer

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?

Ingen merknad

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

45: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering på lokalt nivå?

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

46: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering med folkevalgt organ på prostnivå?

Ingen kommentar

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

47: Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i en ny kirkelig organisering på nasjonalt nivå?

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Ja

15. Andre innspill eller synspunkter

48: Dersom dere har andre innspill eller synspunkter til rapporten eller saken om kirkelig organisering kan de skrives her

Vi besvarer spørsmålet med å legge inn et premiss for høringssvaret fra Stavangerkristelige fellesråd. Premisset skal følge dette høringssvaret. Vi ber SKF levere et høringssvar hvor stemmetallene for de forskjellige spørsmålene framkommer. Vi som gir tilslutning til nedenstående høringssvar, ønsker IKKE at det etableres prostifellesråd som arbeidsgiverorgan da vi tror det vil føre til et kostbart og byråkratisk nivå i Den norske kirke. Bakgrunnen for dette forslaget er videre basert på en forståelse av at kirkens organisasjonsstruktur må tydeliggjøre kirkens primære oppgave. Å vekke og nære det kristelige liv i menighetene gjennom Ordets forkynnelse og forvaltning av Sakramentene. Organisasjonsstrukturen må direkte støtte opp om og tydeliggjøre kirkens primære oppgave. Det er knyttet risiko til etableringen av Prostifellesråd, slik Kirkevergen besvarer høringsspørsmålene, ved at Prostifellesrådet vil kunne undergrave kirkens mest sentrale oppgave når prestenes lederrolle blir utydelig. Vi mener prosterollen framstår som utydelig i svarene. Når rollen er utydelig er det risiko for at prostens (og dermed prestenes) autoritet svekkes. Forståelsen av prestens rolle og autoritet må styrkes. Ikke svekkes. Alle kirkelig ansatte bør ansettes i Rettssubjektet Den norske kirke (RDNK), med Biskopen, Prosten og Soknepresten som ledere på hvert sitt nivå, men med utstrakt bruk av delegering av administrative oppgaver til henholdsvis Stiftsdirektør, Kirkeverge og menighetens Administrative leder (nå daglig leder). Hvor flere proster har samme kirkeverge må de delegererte oppgavene samordnes. Kirken er under press i en sekulær tid. Dette viser seg både med synkende medlemstall, færre døpte og prosentvis lavere bruk av kirkelige handlinger som konfirmasjon, og gravferd. Og færre gifter seg i kirken. Og videre - færre velger teologisk utdanning samtidig som det allerede er prestemangel. Dette betyr en svekkelse av kirkens primære oppgave. Dette virker sannsynligvis selvforsterkende med høy

risiko for at trenden fortsetter. Vi har liten eller ingen tro på at en struktur basert på Prostifellesråd vil bøte på disse utfordringene. Fikk 10 stemmer

Er uttalelsen enstemmig eller deler høringsinstansen seg i dette spørsmålet?

Nei

Det kan synes som om mye ikke er utredet ordentlig, deriblant prostens rolle, rett til momskompensasjon, arbeidsrettslige regler ved nedbemanning i et prosti (dersom man skulle innføre 94 prostifellesråd), pensjonsordninger for ulike kirkelige yrkesgrupper m.m. Fikk 12 stemmer «Som vist i høringssvarene har SKF hatt avstemming for hvert spørsmål. Noen medlemmer har støttet det ene eller andre svarforslaget konsekvent, mens andre har variert svarene og stemt blankt der man ikke vil støtte noen av de fremlagte svarene. Noen av oss som har variert svarene, mener de to høringssvarene illustrerer to ytterpunkter av diskusjonen om kirkelig organisering. Vi mener begge forslag tilfører viktige perspektiver til høringen, men at løsningen på framtidig kirkelig organisering må være å finne på en middelvei som i sterkere grad enn begge høringssvarene, anerkjenner: 1) at både Fellesrådet og Bispedømmeråd, med sine ansatte i dagens linjer er til for soknet lokalt, og at det er kunstig å fremstille et skille eller en motsetning mellom lokalsoknet og Den norske kirke nasjonalt. 2) at delt finansiering også i framtiden, samt etablerte samarbeidslinjer mellom prost/sokneprest og kirkeverge/daglig leder, tilsier en form for likestilt samledelse, da dette øker sannsynligheten for at godt samarbeidsklima opprettholdes og prosessene ikke treneres. 3) at det viktigste nå er å faktisk gjennomføre organisasjonsendringen, og unngå nye årtier med utredninger. Vi har stor tro på at de fleste former for kirkelig organisering som tar hensyn til dette, vil kunne fungere i Stavanger.» Fikk 5 stemmer

**DEN NORSKE KIRKE**

Kirkerådet

KR 42/22

Granavolden, 30. - 31. mai 2022

Referanser: KM 06/19, KR 59/19, KR 57/21, KR 71/21, KR 99/21, KR 19/22, KR 25/22**Arkivsak:** 22/00170-3**Saksdokumenter:**

KR 42.1/22 Samhandling i en selvstendig folkekirke - sluttrapport fra hovedutvalget for kirkelig organisering

KR 44.3/22 Høringsoppsummering offentlige instanser

KR 42.2/22 Høringsoppsummering kirkelige høringsinstanser

KR 42.7/22 Delutredning 4 - Ansvarsfordeling

mellom menighetsråd og prostifellesråd

KR 42.6/22 Delutredning 3 - Organisering og ledelse på arbeidsplassen lokalt

KR 42.5/22 Delutredning 2 - Biskopens og bispedømmerådets rolle i ny kirkelig organisering

KR 42.4/22 Delutredning 1 - Gjennomgang av prostistruktur og prosess for eventuell ny struktur

KR 42.8/22 Advokatfirmaet Hjort 1 - Notat til Kirkerådet 08.12.21

KR 42.9/22 Advokatfirmaet Hjort 2 - Notat til KA 17.03.22

KR 42.10/22 Advokatfirmaet Wiersholm 1 - Notat til Kirkerådet 14.01.22

KR 42.11/22 Advokatfirmaet Wiersholm 2 (ettersendes)

Kirkelig organisering

Sammendrag

På oppdrag fra Kirkemøtet har Kirkerådet gitt et utvalg (Müller-Nilsen-utvalget) oppdraget med å utrede og fremme et forslag til Kirkemøtet om fremtidig arbeidsgiverorganisering og den øvrige kirkeordning. Høringene som ble gjennomført blant offentlige og kirkelige instanser høsten 2021, viste at det ikke var oppslutning om utvalgets forslag om å opprette et obligatorisk prostifellesråd for alle som arbeider sammen lokalt. Det store flertallet i den kirkelige høringen mener det er behov for en organisering som gir samme arbeidsgiver for alle som arbeider lokalt i Den norske kirke. Det foreligger et omfattende høringsmateriale som gir viktige bidrag til det videre arbeidet med ny organisering av arbeidsgiveransvaret, også når det gjelder et videre arbeidet med å følge opp Kirkemøtets vedtak. Fire arbeidsgrupper har parallelt med høringen utredet videre noen problemstillinger på områder der utvalget anbefalte videre utredning. De fire delutredningene inneholder vurderinger og forslag som særlig vil kunne komme til anvendelse ved nærmere utforming av en valgt modell for arbeidsgiverorganisering.

Kirkerådet har tegnet ut og vurdert to modeller for organisering av arbeidsgiveransvaret for alle som jobber lokalt – én modell med utgangspunkt i soknet som arbeidsgiver og én modell med utgangspunkt i rettssubjektet Den norske

kirke som arbeidsgiver. Modellene har hver sine styrker og svakheter, og de er utformet med kompensierende tiltak som vil kunne bøte på det som vurderes som negative aspekter, og forsterke det som oppfattes som positive elementer. Saken redegjør også for enkelte byggesteiner for den kirkelige organiseringen som vurderes å være uavhengige av et modellvalg. Formålet må, enten en starter med det ene eller andre rettslige utgangspunktet for arbeidsgiverorganisering, være å styrke *virksomheten* i soknene.

Det er viktig å understreke at Kirkerådet har lagt opp til at Kirkemøtet i 2022 skal fatte en *prinsippbeslutning*, altså en beslutning på et overordnet nivå. En prinsippbeslutning bør som et minimum ta stilling til overordnet modell for arbeidsgiverorganisering. Ulike alternativer må detaljeres så langt det er nødvendig, men ikke lengre, for at Kirkemøtet skal kunne ta stilling. Kirkemøtet vil naturligvis stå fritt til å knytte vilkår eller forutsetninger til modellvalg eller på andre måter legge føringer for det videre arbeidet. På grunnlag av Kirkemøtets prinsippbeslutning vil valgte modell for arbeidsgiverorganisering bli nærmere utredet og sendt på høring, før Kirkemøtet i 2023 etter planen fastsetter nødvendige bestemmelser om ordningen og innføringen.

Kirkerådet legger til grunn at Kirkemøtet kan beslutte at arbeidsgiveransvaret skal samles på tvers av rettssubjekter og finansieringsordning. Etter Kirkerådets vurdering har Kirkemøtet rettslig grunnlag til å velge mellom de to hovedmodellene; arbeidsgiveransvaret kan forankres i soknet eller i det nasjonale rettssubjektet. Kirkemøtet har også frihet til å konkretisere den modellen som velges. Kirkerådet har merket seg at rekkevidden av Kirkemøtets organiseringsmyndighet er omtvistet.

Kirkemøtet har et helhetsansvar i trossamfunnet. Det innebærer at Kirkemøtet har en særlig forpliktelse til å arbeide for løsninger som i størst mulig grad kan virke samlende. Når Kirkemøtet utøver organiseringsmyndigheten, opptrer møtet på vegne av trossamfunnet, ikke som øverste arbeidsgivermyndighet i rettssubjektet Den norske kirke. Det innebærer blant annet at Kirkemøtet skal ivareta helhet og tydelig må ha både arbeidstakernes og ulike arbeidsgiveres behov og interesser innenfor sitt synsfelt.

Direktøren har landet på å anbefale at Kirkerådet skal foreslå at Kirkemøtet går videre med en modell der arbeidsgiveransvaret forankres i soknet.

Det må planlegges en mest mulig forutsigbar prosess for gradvis innføring av modellen, slik at menighetsprestene overføres til soknene der det ligger til rette for det lokalt. En må videre legge til rette for trygghet i omstillingsprosessen.

Alternative modeller for arbeidsgiverorganisering i trossamfunnet vil ha større økonomiske og administrative konsekvenser. Kirkemøtet skal i 2022 treffe vedtak på prinsippnivå, mens de nærmere ordningene og regelendringene vil bli konkretisert til behandling på Kirkemøtet i 2023. At beslutningen skal være på prinsippnivå, vil begrense hvor langt en kan beskrive ulike typer konsekvenser. En må komme tilbake til mer detaljerte vurderinger og anslag i forbindelse med oppfølgingen av Kirkemøtets prinsippbeslutning. En ny kirkelig organisering har heller ikke som primær-formål å spare midler, men å legge til rette for bedre kvalitet i utøvelsen av arbeidsgiveransvaret, bedre arbeidsmiljø og bedre og mer effektiv bruk av de samlede ressursene. Gevinster vil trolig kunne realiseres på sikt, og det vil kreve god dialog og godt samarbeid med blant andre kommunene.

Forslag til vedtak

Kirkerådet anbefaler Kirkemøtet å treffe følgende prinsippvedtak:

1. Kirkemøtet ber Kirkerådet fremme en eller flere saker til Kirkemøtet om konkrete endringer i kirkeordningen eller øvrig regelverk, som bygger på følgende modelluavhengige elementer eller føringer:
 - a) Menighetsrådets rolle skal styrkes, herunder ved tilsettinger.
 - b) Biskopens tilsyn skal tydeliggjøres og styrkes, uten at biskopen skal utøve arbeidsgivers styringsrett.
 - c) Bispedømmerådets rolle som strategisk lederorgan i bispedømmet skal styrkes.
 - d) Den daglige ledelsen skal gjennomgående være todelt, og kirkefaglig og administrativ leder skal være sidestilt.
 - e) Felles rammeverk, strategier, politikk og systemer bør utvikles for å legge til rette for enhetlig og effektiv forvaltning og sammenheng i hele trossamfunnet. Kirkemøtet og Kirkerådet må særlig legge vekt på å legge rammer for, bistå og avlaste fellesrådene som utøvere av arbeidsgiveransvar. Kirkemøtet bør for eksempel fastsette et felles personalreglement for hele trossamfunnet.
 - f) Prestetjenesten må organiseres i enheter som generelt er større enn dagens fellesråd.
 - g) Samisk kirkeliv skal sikres.
 - h) Lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg skal være medlem av Kirkemøtet.

2. Kirkemøtet går inn for modell 1 med utgangspunkt i soknet som arbeidsgiver og med kompenserende tiltak.

Saksorientering

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

Den norske kirkes organisering er utviklet skrittvis over lang tid. Menighetsrådsloven fra 1920 var starten på oppbyggingen av en kirkelig rådsstruktur, ved siden av staten. Innenfor rammene av statskirkeordningen fikk Den norske kirke egne organer, først og fremst gjennom lovgivning i Stortinget. Organene som ble opprettet, fikk så oppgaver og ansvar i kirkestyret ved delegasjon av myndighet fra Stortinget og fra Kongen. Bispedømmerådene fikk for eksempel myndighet til å tilsette menighetsprester i 1989, og Kirkemøtet fikk myndighet til å vedta liturgier i 1990.

Den nye trossamfunnsloven som trådte i kraft 1. januar 2021, med et særlig kapittel om Den norske kirkes ordning, har altså en bakgrunn med relativt omfattende særlovgivning om kirken. Statskirkeordningen ble også opphevet ved lovgivning, og

den nye kirkelige organisasjonsstrukturen ble delvis etablert ved lov, først og fremst fordi den kirkelige organisasjonsstrukturen allerede var etablert ved lov. Det hører med til bildet at Grunnloven § 16 forutsetter at Den norske kirke fortsatt skal understøttes som folkekirke gjennom særskilt lovgivning.

Viktige milepæler i den historiske utviklingen av kirkeorganisasjonen var lovfesting av Kirkemøtet som Den norske kirkes øverste representative organ i 1984, selvstendigjøringen av lokalkirken ved kirkeloven fra 1996 og selvstendigjøringen fra staten ved lovendringene fra 1. januar 2017. Kirkeloven klargjorde soknets stilling som rettssubjekt adskilt fra kommunen, men samtidig uløselig knyttet til Den norske kirke. I 2017 ble Den norske kirke opprettet som eget rettssubjekt, og prestene og de andre tidligere statskirkelig tilsatte ble overført fra staten til det nyopprettede rettssubjektet Den norske kirke.

Denne grunnleggende særlovkonstruksjonen med soknet som rettssubjekt, et eget nasjonalt rettssubjekt og trossamfunnet Den norske kirke som omslutter alle rettssubjektene, er videreført i den nye trossamfunnsloven. Det samme er det todelte finansieringsansvaret mellom kommune og stat. Kirkemøtet har gitt klar støtte til at disse grunnleggende rettslige og økonomiske prinsippene er tatt inn i loven som rammer for kirkens organisasjonsmessige autonomi.

Helt siden 2005 har Kirkemøtet gått inn for at det skal være et felles arbeidsgiveransvar i en fremtidig kirkeordning. Dette spørsmålet har vært diskutert, men ikke løst, mens endringene i rammeverket, i statskirkeordningen, har vært gjennomført fra kirkeforliket i 2008 til trossamfunnsloven fra 2021. Nå er de rettslige rammene etablert gjennom Grunnloven og trossamfunnsloven, og spørsmålet om organisering av arbeidsgiveransvaret har blitt satt på den kirkelige agendaen på nytt.

Trossamfunnsloven legger noen grunnleggende rammer for organisering av Den norske kirke, og den gir Kirkemøtet myndighet til å fastsette bestemmelser om kirkens organisering, kirkelig inndeling og kirkelige organer.

Kirkemøtet vedtok en kirkeordning for Den norske kirke i 2019, med slike nærmere bestemmelser. Disse videreførte i hovedsak bestemmelser fra kirkeloven i kirkens eget regelverk. Kirkemøtet 2019 (sak KM 06/19) ba Kirkerådet «så snart som mulig i kommende kirkemøteperiode [2020–2023] å fremme et forslag til Kirkemøtet om fremtidig arbeidsgiverorganisering og den øvrige kirkeordning».

Kirkerådet oppnevnte i 2019 et utvalg (Müller-Nilsen-utvalget) for å utrede et slikt forslag. Utvalgets utredning *Samhandling i en selvstendig folkekirke – ny kirkelig organisering* ble overlevert i mars 2021 og sendt på bred høring. I forlengelsen av utvalgsutredningen har det vært gjennomført fire delutredninger. Kirkerådet har også innhentet og mottatt eksterne juridiske utredninger om blant annet Kirkemøtets myndighet til å beslutte framtidig arbeidsgiverorganisering i Den norske kirke.

Arbeidet med å oppsummere høringen har vært omfattende fordi saken er kompleks og materialet i seg selv er omfangsrikt, men også fordi innspillene fra høringsinstansene til de ulike punktene må vurderes i lys av at hovedforslaget om å opprette et obligatorisk prostifellesråd ikke har fått oppslutning, se nærmere nedenfor.

Selv om utvalgets forslag om et nytt arbeidsgiverorgan på prostnivå ikke har fått støtte, gir høringen relevante innspill til framtidig organisering av arbeidsgiveransvaret. Høringsinstansene fastholder klart at arbeidsgiveransvaret for alle som arbeider i lokalkirken, bør samles. Høringssvarene inneholder også synspunkter som er av interesse for valg og utforming av modell for arbeidsgiverorganisering uten et obligatorisk prostifellesråd (se den nærmere omtalen av metode i den vedlagte høringsoppsummeringen), men det er, etter Kirkerådets vurdering, ikke grunnlag for å si at høringen gir et klart votum når det gjelder modellvalg.

Kirkerådet vedtok 25. mars 2022 i sak KR 25/22 enstemmig følgende:

1. Kirkerådet takker for det store arbeidet som høringsinstansene har lagt ned.
2. Kirkerådet er opptatt av å finne en samlende og bærekraftig løsning.
3. Kirkerådet ber om en sak til maimøtet med forslag til prinsippvedtak som kan legges fram for Kirkemøtet i 2022.

Saken bør gi en nærmere beskrivelse og vurdering av to alternative modeller for organisering av arbeidsgiveransvaret – én modell med utgangspunkt i soknet som arbeidsgiver og én modell med utgangspunkt i rettssubjektet Den norske kirke som arbeidsgiver. Det bør fremkomme av saken hva som er modelluavhengige byggesteiner, hvilke risikoer modellene har, samt et økonomisk estimat.

4. Kirkerådet oppfordrer bispedømmerådene til å ha tett kontakt med soknets organer i arbeidet med denne saken.

I etterkant av dette møtet har Kirkerådets sekretariat gjennomført en rekke informasjonsmøter med ulike aktører, deriblant fellesrådsledere og kirkeverger i ti av elleve bispedømmer, for å forsøke å bidra til at prosessen kan lede fram til en samlende og bærekraftig løsning.

Samisk kirkeråd har i møte 2.–3. mai 2022 drøftet fordeler og ulemper ved de to hovedmodellene (jf. Kirkerådets vedtak i sak KR 25/22 punkt 3) fra et samisk perspektiv, samt modelluavhengige føringer. Innspill fra dette møtet er innarbeidet i dette saksdokumentet.

Kirkerådet har lagt opp til at Kirkemøtet i 2022 skal fatte en *prinsippbeslutning*, altså en beslutning på et overordnet nivå. En prinsippbeslutning bør som et minimum ta stilling til overordnet modell for arbeidsgiverorganisering. Ulike alternativer må detaljeres så langt det er nødvendig, men ikke lengre, for at Kirkemøtet skal kunne ta stilling. Alternativer synliggjøres i saken, og positive og negative virkninger av dem, blant annet konsekvenser og ulike former for risiko, må vurderes. Kirkemøtet vil naturligvis stå fritt til å knytte vilkår eller forutsetninger til modellvalg eller på andre måter legge føringer for det videre arbeidet. Forutsetningen er at prinsippbeslutningen skal følges opp av videre utredning, uttegning og høring før nye vedtak og gjennomføring.

En slik trinnvis tilnærming er valgt blant annet valgt for å sikre god politisk styring med prosessen, og av ressurshensyn. Når en løsning velges på overordnet, politisk nivå, kan en målrette den videre utredningsprosessen. Det betyr også prinsipielt at

Kirkemøtet på et senere tidspunkt kan endre retning dersom den videre prosessen med utredning og høring viser at valget ikke står seg.

1.2 Dokumenter i saken

En rekke dokumenter danner bakgrunnsmateriale for denne saken. Det gjelder Müller-Nilsen-utvalgets utredning *Samhandling i en ny folkekirke – ny kirkelig organisering*, oppsummeringen av høringene til henholdsvis offentlige instanser og kirkelige instanser, delutredninger avlevert i januar 2022 og juridiske vurderinger av Kirkemøtets handlingsrom.

Disse dokumentene er vedlagt som bakgrunnsmateriale til saken, men Kirkerådet har lagt opp til at denne saksorienteringen *i seg selv* skal gi et tilstrekkelig grunnlag til at Kirkemøtet kan treffe en prinsippbeslutning om valg av hovedmodell for arbeidsgiverorganisering i trossamfunnet Den norske kirke.

2 Endringsbehov og mål

2.1 Utgangspunkter

Med den nye trossamfunnsloven fra 1. januar 2021 er lovgivningen om Den norske kirke redusert i omfang, og det er nå Kirkemøtet som har myndighet til å organisere Den norske kirke. Den norske kirke har blitt et selvstendig trossamfunn og en trosbasert organisasjon i sivilsamfunnet, og den skal være en landsdekkende, selvstendig og demokratisk folkekirke.

Som nevnt viderefører trossamfunnsloven soknet som et eget rettssubjekt, men soknene er uløselig knyttet sammen med hverandre og med rettssubjektet Den norske kirke i trossamfunnet Den norske kirke. Kirkemøtet er øverste organ både i rettssubjektet Den norske kirke og i trossamfunnet Den norske kirke. Det offentlige finansieringsansvaret er fortsatt delt mellom stat og kommune.

Som en organisasjon i sivilsamfunnet må Den norske kirke bety noe i folks/medlemmenes liv. Mange må se at kirken er viktig for den enkelte og for samfunnet, og mange må velge å engasjere seg og ta et medansvar som folkevalgte, frivillige eller ansatte i kirken. Da må det være handlingsrom og myndighet i lokalkirken, slik at det er noe å engasjere seg i og for. Soknet er kirkens grunnenhet, og samlingen om ord og sakrament skjer lokalt, i menigheten. I høringssvarene understreker de kirkelige rådene betydningen av en tydelig lokal tilstedeværelse og identitet, et nært samarbeid og tett styringsdialog mellom lokalkirke og kommune, samt gode relasjoner og samvirke mellom kirke, frivillighet, lokale organisasjoner og samfunnsinstitusjoner.

I tillegg til den primære, lokale virksomheten har en nasjonal kirke også behov for fellestjenester i form av økumenisk og internasjonalt arbeid, kommunikasjon, nasjonal fagutvikling, kontakt med utdanningsinstitusjoner, regelutvikling, myndighetskontakt mv. Biskopen og bispedømmerådene er viktige regionale organer i utviklingen av kirken.

Den norske kirke har – tydeligere enn da staten og statens styring var en overbygning – behov for sammenheng mellom organisasjonsnivåer og enheter, på tvers av rettssubjekter og finansieringskilder, i en helhetlig kirkeorganisasjon.

Oppdraget og felles tro og bekjennelse skaper grunnleggende sammenheng og fellesskap, og biskopenes tilsyn har som formål å bevare kirkens enhet. Både menighetsråd og fellesråd understreker i sine høringssvar biskopens betydning som samlende åndelig veileder og inspirator for ansatte og lokalmenighetene. Sammenheng kan også skapes og vedlikeholdes på andre måter, gjennom organisering, demokratiske ordninger og organer og ulike fellesordninger for blant annet forvaltning. Felles organisasjonskultur er også viktig for å skape sammenheng, samhold og gjenkjennelighet. En slik betoning av sammenheng må på samme tid gi tilstrekkelig rom for mangfold og ikke legge uhensiktsmessige bindinger for virksomheten i soknene. Kirkeordningen skal balansere frihet og enhet, være fleksibel og legge til rette for et fruktbart samvirke mellom sokn, biskop og rådsstruktur.

Høringsinstansene er inne på ulike former for sammenheng og helhet i sine innspill – blant annet sammenheng mellom lokalkirke og kommune, biskopens rolle i å holde trossamfunnet sammen, valgordning som sikrer gjennomgående representasjon i organisasjonen og gode fellesløsninger som understøtter virksomheten i det enkelte sokn.

Forvaltning av ord og sakrament forutsetter en prestatjeneste over hele landet. Dette kommer til uttrykk i trossamfunnsloven, som stiller krav til Den norske kirke om å sørge for en landsdekkende prestatjeneste. Men prestatjenesten står ikke alene. Kirken trenger kirkebygg i god stand til å samle folk i, oppsøkende diakonalt arbeid, skapende kirkemusikk, engasjerende kirkelig undervisning, frivillige i ulike aktiviteter og samhandling med lokalsamfunnet for øvrig. Den trenger – og trossamfunnsloven forutsetter også det – et godt demokrati ved valgte råd og dessuten en daglig ledelse som forvalter menneskelige, økonomiske og fysiske ressurser best mulig.

Kirkens ordninger må ha et orienteringspunkt i en teologisk grunnforståelse av kirken og samlingen om ord og sakrament. All organisering må ha som grunnleggende premis at den skal tjene lokalmenigheten og styrke dens virksomhet med å «vekke og nære det kristelige liv», jf. formålsbestemmelsen i kirkeordningen § 12. Men ut over dette mener Kirkerådet det er viktig å holde fast at organisering er et hensiktsmessighets spørsmål.

2.2 Behov for endring

Müller-Nilsen-utvalget pekte på noen sentrale utfordringer ved dagens organisering:

- *Sårbare arbeidsmiljøer og mye deltid*
- *Ulik styring på samme arbeidsplass*
- *Vanskelig konflikthåndtering*
- *Svakere rekruttering enn ønskelig*
- *Styringsmessig kompleksitet*

En rekke av disse utfordringene har blitt mer tydelige gjennom utviklingen de siste årene. Den todelte arbeidsgiverstrukturen i kirken har vi hatt lenge. Før 1997 hadde de lokalt ansatte kommunen som arbeidsgiver, og prestene hadde staten. Kirkeloven overførte fra 1997 de lokalt ansatte fra kommunen til soknet som rettssubjekt og arbeidsgiver. I 2017 ble prestene og ansatte ved bispedømmeråd og kirkeråd overført fra staten til rettssubjektet Den norske kirke som arbeidsgiver. Og fra 2021 har Kirkemøtet fått myndighet til å bestemme organiseringen av Den norske kirke.

Det er også grunn til å tro at noen av utfordringene vil bli enda tydeligere framover. I mange sammenhenger har det fra lokalnivået blitt uttrykt klar bekymring for rekruttering, nødvendig kompetanseutvikling og arbeidssituasjonen, særlig i spredtbygde strøk og mindre kommuner. I nettverksmøter der også Kirkerådet har deltatt, har fellesrådsledere og kirkeverger tatt opp at de mange steder bare kan rekruttere til deltidsstillinger innen både merkantile og kirkefaglige oppgaver. Det er krevende å rekruttere og å beholde nødvendig fagkompetanse. Flere gir uttrykk for at det er vanskelig for lokale ledere i mindre fellesråd å ivareta ansvar for et bredt spekter av oppgaver innen vedlikehold og drift av kirkebygg og gravplasser, kirkefaglige oppgaver, samt økonomisk og administrativ forvaltning.

Enhetlig arbeidsgiverstyring, tydelige ansvarsforhold og roller, handlingsrom og fleksibilitet, kompetanseforvaltning og -utvikling, og rekruttering vil bare bli viktigere. Den norske kirke må rett og slett tilby et godt arbeidsmiljø for alle ansatte og være en attraktiv og profesjonell arbeidsgiver. Det betyr også at ressurser må forvaltes effektivt og i størst mulig grad brukes til utadrettet virksomhet for å løse oppdraget som kirke.

2.3 Mål

Med utgangspunkt i mandatet som Müller-Nilssen-utvalget fikk fra Kirkerådet, formulerte utvalget følgende målbilde for sitt arbeid:

- *Folkekirke i hele landet*
- *Kirken står sterkt lokalt*
- *Avklarte roller og mandat*
- *God ledelse på alle nivå*
- *God ressursutnyttelse*

2.4 Målbildet og innspill i hørings svar, delutredninger, arbeidsmiljøundersøkelser mv.

2.4.1 Folkekirke i hele landet: attraktiv arbeidsplass med kvalifiserte søkere over hele landet

Den norske kirke utfører oppdraget sitt som folkekirke i hele landet. Kirken er en attraktiv arbeidsplass med kvalifiserte ansatte i hele landet. Kirken henger godt sammen lokalt, regionalt og nasjonalt.

Rekruttering til kirkelige stillinger er en stor og felles utfordring for sokn over hele landet. I høringen, i arbeidsmiljøundersøkelser høsten 2021 og i møter med ulike aktører (se avsnitt 1.2) har det blitt etterlyst større likebehandling mellom stillingsgrupper i både fag- og organisasjonsutvikling, samt i biskopens tilsyn. Dette fremgår blant annet av hørings svarene fra arbeidstakerorganisasjoner, Den norske kirkes ungdomsutvalg og nasjonalt hovedverneombud for rettssubjektet Den norske kirke.

Fagforbundet uttaler for eksempel:

Sammenlignet med dagens fellesrådsstruktur vil færre arbeidsgivere og større områder kunne gjøre det enklere å etablere en fungerende tillitsvalgtstruktur

for de ansattes organisasjoner. Dette vil kunne styrke medbestemmelse og partssammensatt arbeid.

Den norske kirkes ungdomsutvalg uttaler:

Kirken fremstår som en mer attraktiv arbeidsplass om ledelsen fremstår som enhetlig, og faglig begrunnet. Det virker rekrutterende om kirken har en avklart rolleforståelse og ledelsesstruktur.

Arbeidsmiljøundersøkelsen fra Rambøll for Kirkerådet og KA høsten 2021 viste at Den norske kirke får bedre resultater enn "benchmark" på spørsmål knyttet til kompetanse, autonomi og engasjement. Det er få systematiske forskjeller mellom stillingsgrupper og ingen systematisk tendens mellom fellesrådsansatte innen kirkefag og drift. Denne arbeidsmiljøundersøkelsen hadde høy deltakelse, med 82 prosent av ansatte i RDNK og 67 prosent av fellesrådsansatte, dvs. en samlet svarprosent på 71.

Arbeidsmiljøundersøkelsen som er gjennomført av KIFO på oppdrag fra Fagforbundet høsten 2021, pekte på at det er ulik opplevelse blant stillingsgrupper av anerkjennelse, informasjon og involvering.

2.4.2 Kirken står sterkt lokalt

Mest mulig av kirkens ressurser brukes til forkynnelse av evangeliet i møter med mennesker lokalt. Organiseringen er fleksibel, med gode muligheter for lokale tilpasninger og ivaretagelse av soknets myndighet og handlefrihet. Sterkt lokalt engasjement og deltagelse i kirkens folkevalgte organer.

I høringen og etterfølgende innspill har det blitt understreket at det er viktig å ivareta og videreutvikle god dialog og en-til-en relasjon mellom lokal kirke og kommune. Viktige områder er kirkens samfunnsrolle lokalt, betydningen av lokal frivillighet og forvaltning av lokal kulturarv. Kirkens ansvar for god lokal gravplassforvaltning vektlegges særskilt av flere høringsinstanser og i møter med representanter for grupper av arbeidstakere og lokale råd.

2.4.3 Avklarte roller og mandat.

Trygge roller og definerte mandat for folkevalgte, frivillige og ansatte - godt samvirke mellom embete og råd. Styringslinjer og ansvarsdeling mellom nivåene er funksjonelle og forståelige for kirkens aktører.

I høringen gis det bred tilslutning til at menighetsrådet sin rolle og ansvar i tilsettingssaker tydeliggjøres og nedfelles. Formelt gir dette soknet en sentral og viktig plassering i selve tilsettingen, og reelt sikrer dette at lokale behov og ønsker tilflyter rekrutteringsprosessen. Samtidig understrekes det at felles regelverk må utvikles og rutiner innarbeides, slik at prosesser oppleves enhetlige, forsvarlige og profesjonelle.

Delutredning 4 om ansvarsfordeling mellom menighetsråd og prostifellesråd understreker soknet som strategisk styringsorgan og foreslår å tydeliggjøre ansvarsfordeling mellom menighetsråd og prostifellesråd.

Kirkerådets demokrati- og folkevalgtutvalg oppfordret i januar 2022 til at eksisterende nettverk for fellesrådsledere videreføres og anbefalte at det etableres

nye nettverk mellom bispedømmerrådsleder og fellesrådsledere innen hvert bispedømme.

2.4.4 God ledelse på alle nivå

God strategisk folkevalgt og faglig ledelse på alle nivå. Ledelse som fremmer godt arbeidsmiljø og hensiktsmessig konflikthåndtering. Nasjonal ledelse gir retning, med velfungerende strategiarbeid og prosesser for medvirkning mellom nivåene.:

Høringen gir konkrete innspill til ledelsesmodell i det foreslåtte prostifellesrådet. Disse innspillene er relevant for ledelse også i andre modeller for arbeidsgiverorganisering. Delutredningene 3 og 4 gir også viktige innspill til organisering av ledelse i et arbeidsgiverorgan og på soknenivå, deriblant behovet for å koordinere de kirkefaglige tjenestene og styrke den faglige ledelsen av de kirkefaglig ansatte. Fortsatt delt, eller sidestilt, ledelse får størst oppslutning i høringen. Det begrunnes med en lederstruktur som gir klare roller, som er tydelig på ansvarsfordeling og som legger grunnlag for samspill og samhandling. Ungdommens kirkemøte 2021 vektla i sin uttalelse at det for unges oppfatning av kirken som en attraktiv arbeidsplass, er viktig at organisering av ledelse er lett å forholde seg til, og at unge ønsker seg en lett tilgjengelig leder.

I arbeidsmiljøundersøkelsen fra høsten 2021 kom det frem at Den norske kirke skårer svakere enn "benchmark" på operasjonell ledelse, effektiv tidsbruk (møtetid), klare målsettinger og måloppnåelse, ansvarsavklaring, takhøyde for meningsmangfold og håndtering av uenighet og personkonflikter. Særlig er det ansatte i diakon- og undervisningsstillinger som i mindre grad opplever at leder setter klare mål for arbeidet, og at uenighet håndteres på en god måte lokalt.

I KIFOs arbeidsmiljøundersøkelse blant Fagforbundets medlemmer ansatt i fellesrådene, svarer flertallet at de trives i veldig stor grad, og at de «i noen grad» får anerkjennelse for jobben de gjør. De driftsansatte opplever i lavere grad anerkjennelse og respekt enn de kirkefaglig ansatte. Blant kirkeverger og de kirkefaglig ansatte opplever de fleste veldig stor grad av medvirkning, mens dette gjelder for under halvparten av de kontor- og driftsansatte.

2.4.5 God ressursutnyttelse

Menneskelige og økonomiske ressurser forvaltes på best mulig måte; unngå dobbeltarbeid, samle kompetanse og frigjøre ressurser til kirkelig tilstedeværelse lokalt.

Høringsinstansene beskriver et tydelig behov for, og fordeler med, større enheter. Begrunnelser for dette handler blant annet om mer effektiv ressursutnyttelse. I tillegg oppleves mange fellesråd for små til å kunne ivareta profesjonell forvaltning og en kompetent kirkefaglig ledelse. På områder som personal, økonomi og drift konkurrerer mindre fellesråd med annen virksomhet om kompetent arbeidskraft. I nettverksmøter for kirkeverger og fellesrådsledere blir det pekt på utfordringer i å henge med i løpende profesjonalisering og digitalisering av tjenester.

Behovet og potensialet for effektivisering vektlegges av mange: Større enheter kan avhjelpe sårbarhet knyttet til ferie- og sykdomsfravær, styrke kompetansemiljøer og gi økt bruk av fellesløsninger og redusere bruken av deltid.

3 Utvalgets hovedforslag

Müller-Nilssen-utvalget ble særlig bedt om å utrede hvordan arbeidsgiverorganisering på prostnivå kan se ut. Kirkerådet vurderte at det var særlig behov for å belyse nivået mellom de to rettssubjektene som i dag er kirkelige arbeidsgivere, og mellom de to finansieringskildene kommune og stat. De andre størrelsene – sokn, fellesrådsområde, bispedømme og nasjonalt nivå er kjente enheter med kjente organer.

I rapporten presenterer utvalget tre alternative modeller for hvordan et felles kirkelig organ på prostnivå kan være arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt (dagens fellesrådsansatte og menighetsprester). Dette organet vil erstatte dagens kirkelige fellesråd. Uavhengig av modellvalg ville utøvelsen av arbeidsgiveransvaret, etter forslaget, skje fra prostifellesrådet.

I tilknytning til hovedforslaget om arbeidsgiverorganisering på prostnivå fremmet utvalget forslag om blant annet daglig ledelse i prostifellesrådet, prostifellesrådets oppgaver og ansvar, oppgaver og ansvar for menighetsrådet, relasjonen til kommunen, prostistrukturen, biskopens rolle, bispedømmerådets oppgaver, demokrati og valgordninger, og samisk kirkeliv.

4 Hovedsynspunkter fra høringen

4.1 Innledning

Høringen av utvalgets utredning ble delt i to. Et høringsbrev og -notat med konkrete spørsmål ble sendt til kirkelige høringsinstanser med frist 1. desember 2021, og en mer begrenset høring ble sendt offentlige instanser med frist 15. oktober 2021. Uttalelsene viser at det er lagt ned et stort engasjement og et omfattende arbeid hos høringsinstansene.

I punktet her gjengis bare hovedfunnene i de to høringene som knytter seg til forslaget om et nytt prostifellesråd som arbeidsgiverorgan. Høringsinstansenes synspunkter til andre forslag vil kort presenteres der det passer tematisk i teksten nedenfor. Høringsoppsummeringene er vedlagt. Mange av innspillene i høringen vil først og fremst måtte følges opp i arbeidet etter en prinsippbeslutning, dvs. når modellvalget skal konkretiseres og implementeres.

4.2 Oppsummering av innspill fra offentlige høringsinstanser

Kirkerådet mottok svar fra 109 offentlige høringsinstanser, inkludert 103 kommuner, KS og Statsforvalteren i Vestfold og Telemark (regional gravplassmyndighet).

Omtrent 60 prosent av kommunesvarene er svært kritiske til den foreslåtte prostifellesrådsmodellen for organisering av arbeidsgiveransvar. Dette omfatter særlig små og mellomstore kommuner. Omtrent en av tre kommuner fraråder eksplisitt Kirkemøtet å vedta forslaget til ny modell. De større kommunene, særlig byer, er generelt mer positive til forslaget, nær 20 prosent av alle de avgitte høringssvarene kan forstås slik. De øvrige 20 prosent av kommunene gir høringssvar hvor de enten ber om videre utredning før de vil avgi en endelig anbefaling, eller svar hvor det ikke fremgår hva de sterkest vektlegger i sin argumentasjon.

Høringsinstansene peker på både fordeler og ulemper ved å etablere et prostifellesråd som skal samle arbeidsgiveransvaret. Kommunene løfter også fram tiltak som kan redusere risiko i den foreslåtte modellen.

4.3 Oppsummering av innspill fra kirkelige høringsinstanser

Samlet har det kommet inn 1154 svar på det utsendte hørings skjemaet. I tillegg har 68 instanser sendt inn hørings svar per post/e-post, slik at det totalt er avgitt 1222 svar.

Et hovedfunn i høringen er at flertallet av høringsinstansene er gjennomgående kritiske eller avvisende til å etablere prostifellesråd som arbeidsgiverorgan for alle som arbeider lokalt. Det er bekymring for mer administrasjon, mer byråkrati og at økte avstander vil gi tap av fellesskap og tilhørighet, både ansatte imellom, mellom lokal menighet og sentralt prostikontor, mellom prostifellesråd og den enkelte kommune – og ikke minst lokalt mellom menighet og kommune. Noen mener modellen vil kunne svekke kommunal finansieringsvilje, og det er bekymring for at gravferdsforvaltningen blir ønsket overtatt av den enkelte kommune. Andre ser en svekking av enhetlige arbeidsbetingelser, det nasjonale arbeidsmarkedet og rekruttering av prester. Samisk kirkeråd er urolig for om prostifellesråd godt nok vil inneha og utvikle kompetanse på samisk kirkeliv.

Det er klar støtte til én arbeidsgiverlinje, som vil kunne gi enhetlig arbeidsgiverstyring, like vilkår, større og mer robuste fagmiljøer, bedre ressursforvaltning, mulighet for flere hele stillinger, samordnet ledelse og tydeliggjøring av myndighet. Økt likebehandling, bedre konflikthåndtering, samlet strategisk planlegging, effektivisering og bedre løsninger for gravferdsforvaltning og bedre tillitsvalgtstruktur er andre muligheter som trekkes fram. Samtidig sier mange instanser tydelig nei til prostifellesråd og etterlyser andre modeller for felles arbeidsgiver.

Flere høringsinstanser er bekymret for svekkede lokalmenigheter og redusert demokratisk innflytelse i store prostifellesråd, mens andre mener fellesrådene ikke må bli for små til å utgjøre reelle kompetansesentra. Egne modeller for storbyene etterlyses og det advares mot å svekke biskopens rolle og ansvar. Noen bispedømmer ser utfordringer for nødvendig samhandling mellom ulike rettssubjekter i Den norske kirke, andre er urolige for samvirke mellom embete og råd. Samisk kirkeråd frykter et svekket ansvar for samisk kirkeliv, dersom ansvaret flyttes fra biskop til prostifellesråd, mens KA peker på mulighetene som ligger i positive erfaringer med interkommunalt samarbeid og oppfordrer til utvikling av ulike samarbeidsmodeller mellom kirkelige fellesråd.

Mange høringsinstanser kritiserer at det mangler utredningsgrunnlag for en rekke problemstillinger som høringen ønsker kommentert, og at det i høringsperioden foregår parallelle utredninger som ikke er ferdigstilt. Det beklages at høringen er for stor og omfattende. Andre etterlyser utredning av alternative modeller, blant annet for kirkens organisering i storbyene. Noen foreslår å utsette prosessen inntil videre utredning er foretatt. Andre forhold som tas opp, er betydningen av representativitet i alder, kjønn, funksjonsevne og språklig tilhørighet i Den norske kirkes valgte organer, kirkedemokrati og folkevalgtrollen, medbestemmelse, mangfold og likebehandling blant ansatte, samt manglende utredning av de særlige utfordringene for samisk og kvensk kirkeliv.

5 Om delutredningene

Kirkerådet vedtok i september 2021 å igangsette fire delutredninger, som fulgte opp noen problemstillinger Müller-Nilsen-utvalget pekte på at det var behov for å utrede videre:

- Delutredning 1: *Gjennomgang av prostistruktur og prosess for eventuell ny struktur*
- Delutredning 2: *Biskopens og bispedømmerådets rolle i ny kirkelig organisering*
- Delutredning 3: *Organisering og ledelse på arbeidsplassen lokalt i ny kirkelig organisering*
- Delutredning 4: *Oppgavefordeling mellom menighetsråd og prostifellesråd*

Delutredningene ble ferdigstilt i januar 2021. Mandatet for delutredningene var knyttet til forslagene i utvalgets utredning, herunder forslaget om obligatorisk prostifellesråd. Alle utredningene inneholder likevel vurderinger og forslag som er relevante og aktuelle selv om en ikke går videre med forslaget om å etablere et slikt prostifellesråd. Det vises til delutredningene i den videre teksten, der det er aktuelt. Mange av de konkrete forslagene i delutredningene vil måtte vurderes nærmere og følges opp i arbeidet som skal skje etter at Kirkemøtet har truffet en prinsippbeslutning.

6 Kirkemøtets myndighet til å vedta arbeidsgiverorganisering i trossamfunnet Den norske kirke

Det har vist seg å være ulike syn på rekkevidden av Kirkemøtets myndighet til å organisere Den norske kirke etter den nye bestemmelsen i trossamfunnsloven § 12 andre ledd, eventuelt også i lys av andre bestemmelser i loven. Særlig er det stilt spørsmål om Kirkemøtet har rettslig grunnlag for å vedta at de ansatte i soknene (kirkelig fellesråd) skal overføres til rettssubjektet Den norske kirke som arbeidsgiver. De to advokatfirmaene som Kirkerådet (og KA) har innhentet betenkninger fra, har ulike tolkninger av Kirkemøtets myndighet. Advokatfirmaenes vurderinger, til sammen fire, er vedlagt saksorienteringen.

Kirkerådet har, blant annet med bakgrunn i at de eksterne betenkningene har ulike syn, gjort en selvstendig vurdering i spørsmålet om rekkevidden av Kirkemøtets myndighet. Kirkerådets vurdering er at Kirkemøtet i medhold av trossamfunnsloven § 12 andre ledd – eller på ulovfestet grunnlag – har myndighet til å avgjøre valg av hovedmodell for arbeidsgiverorganisering i trossamfunnet, og at Kirkemøtet dessuten har vid myndighet til å beslutte hvordan en modell nærmere skal innrettes og innføres. Både når det gjelder modellvalg og -utforming har Kirkemøtet stor frihet til å vurdere hva som er hensiktsmessig. Uansett løsning må det være klart hvilke oppgaver som skal ligge hvor, slik at det ikke oppstår tvil om myndighet, ansvar eller roller.

Kirkerådet har tolket trossamfunnsloven § 12 andre ledd i lys av forarbeidene og andre bestemmelser i loven. Forarbeidene til lovreguleringen av Den norske kirke generelt og til § 12 andre ledd spesielt viser at Kirkemøtets myndighet er ment å ha en slik omfattende rekkevidde som ordlyden i § 12 andre ledd åpner for.

Kirkerådet har vurdert særskilt om finansieringsordningen i loven § 14 begrenser Kirkemøtets myndighet *ut over* det § 12 andre ledd selv eventuelt måtte gjøre. Det er

i første rekke bestemmelsen om kommunens forpliktelser etter § 14 andre ledd som har vært holdt frem som en mulig hindring for å plassere arbeidsgiveransvaret i det nasjonale rettssubjektet for ansatte som kommunen bidrar med lønnsmidler til. Også her er Kirkerådets konklusjon at bestemmelsen ikke legger formelle bindinger på Kirkemøtets handlingsrom.

Kirkerådet anbefaler at Kirkemøtet gir uttrykk for sin forståelse av Kirkemøtets myndighet i vedtaks form, uavhengig av hvilken modell for arbeidsgiverorganisering Kirkemøtet vil gå inn for.

7 Modell for arbeidsgiverorganisering – utgangspunkter

7.1 Utvalgets forslag

Müller-Nilssen-utvalget ble bedt om å utrede hvordan arbeidsgiverorganisering på prostinivå kan se ut. I rapporten presenterte 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 ville etter forslaget erstatte dagens kirkelige fellesråd.

Utvalget skisserte som nevnt tre modeller/alternativer (beskrivelsene er hentet fra høringsnotatet):

- Alternativ 1: Prostifellesrådet henter både sin rettslige handleevne og legitimitet fra soknet, og alle er ansatt i prostifellesrådet
- Alternativ 2: Prostifellesrådet henter sin rettslige handleevne fra rettssubjektet Den norske kirke (RDNK). Alle er ansatt i RDNK. Legitimiteten hentes fra soknet gjennom indirekte valg fra menighetsrådet
- Alternativ 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.

7.2 Høringsinstansenes synspunkter

Det store flertallet av høringsinstansene svarer et klart nei til å videreføre to arbeidsgiverlinjer og ønsker samme arbeidsgiver for alle som arbeider sammen i lokalkirken. Et lite mindretall ønsker å videreføre dagens ordning, enten fordi de ikke ser den som problematisk, eller fordi de mener prostifellesråd i en eller alle varianter vil bli en dårligere løsning.

Over halvparten av høringsinstansene mener det finnes bedre modeller for å nå målet om én arbeidsgiverlinje (samme arbeidsgiver) enn den foreslåtte prostifellesrådsmodellen. En del ønsker å beholde dagens ordning, mens andre vil justere de foreslåtte prostifellesrådsmodellene. Flere peker på nasjonalt arbeidsgiveransvar, med delegering til bispedømmenivået eller dagens fellesråd. Noen ønsker alle ansatt i dagens fellesråd eller på bispedømmenivå – og enkelte foreslår helt egne modeller for arbeidsgiverorganisering.

Den største gruppen svarer i utgangspunktet ingen merknad på spørsmål om modellvalg. En nesten like stor gruppe svarer utvalgets modell 2, mens noe færre velger utvalgets modell 1. Utvalgets modell 3 får klart minst oppslutning.

Blant bispedømmer, biskoper og proster går et klart flertall for utvalgets modell 2. En drøy tredel av fellesråd ønsker utvalgets modell 1. Blant menighetsråd med fellesrådsfunksjoner svarer drøyt halvparten «ingen merknad», mens den nest største andelen av denne gruppen; en drøy femtedel, velger modell 1. Menighetsrådene deler seg, med to omtrent jevnstore grupper som svarer enten utvalgets modell 2 eller «ingen merknad». Også arbeidslivsorganisasjonene deler seg, med KA og Delta tydelig for utvalgets modell 1, fulgt under tvil av CREO og av flertallet i Lederne. Presteforeningen, Diakonforbundet og KUFO ønsker utvalgets modell 2. Fagforbundet og teOLOgene ønsker ingen av modellene, men med ulike preferanser om de må velge: Fagforbundet går da for utvalgets modell 1, mens teOLOgene ønsker alle ansatt nasjonalt i Den norske kirke. Øvrige høringsinstanser er også delt i vurderingene av prostifellesrådsmodell, men med et flertall med preferanse for utvalgets modell 2, selv om de grunnleggende er kritiske til prostifellesrådsorganisering.

Mange høringsinstanser ønsker tilsetning på nivå nærest mulig der arbeidet skal foregå. De ønsker også en tydeliggjøring av både menighetsrådets og biskopens rolle i tilsetning av ulike typer stillinger. Lokalt tilsetningsnivå forstås både som i soknet og på fellesrådsnivå. Flere høringsinstanser ønsker at vigslede eller kirkefaglige stillinger skal ansettes på bispedømmenivå. Betydningen av partssammensatte utvalg understrekes, og flere åpner for nasjonale ordninger for tilsetninger.

7.3 Kirkerådets utgangspunkt og videre fremstilling

Det store flertallet i høringen mener at det er behov for en ny arbeidsgiverorganisering for å få samme arbeidsgiver for alle som arbeider lokalt i Den norske kirke. På bakgrunn av høringsresultatet legger Kirkerådet til grunn at det ikke er aktuelt å gå videre med en ordning der Kirkemøtet vedtar obligatorisk arbeidsgiverorganisering i prostifellesråd i tråd med forslaget fra Müller-Nilssen-utvalget. Kirkerådets vurdering er likevel at høringsuttalelsene gir retning for valg og utforming av en ny modell for framtidig arbeidsgiverorganisering som kan samle arbeidsgiveransvaret.

Det er gitt at arbeidsgiver må være et selvstendig rettssubjekt. I trossamfunnet Den norske kirke er det to (typer) rettssubjekter; alle soknene og rettssubjektet Den norske kirke. Det betyr igjen at en i utgangspunktet har to alternativer; enten må arbeidsgiveransvaret forankres i soknet (ved et fellesorgan) eller i rettssubjektet Den norske kirke (RDNK).

Uten et nytt og obligatorisk prostifellesråd må en la eksisterende organer (og deres representanter) stå for den praktiske utøvelsen av arbeidsgiveransvaret på vegne av rettssubjektene. Menighetsrådet og kirkelig fellesråd opptrer på vegne av soknet, og fellesrådet utøver i dag arbeidsgiveransvaret for dem som er tilsatt i soknet. Både prosten, biskopen, bispedømmerådet, Kirkerådet og Kirkemøtet opptrer på vegne av RDNK som arbeidsgiver. Kirkemøtet (og Kirkerådet) opptrer dessuten på vegne av trossamfunnet Den norske kirke og kan for eksempel gi regler som binder både RDNK og soknene (fellesrådene) når de opptrer som arbeidsgivere. Biskopen og bispedømmerådet opptrer også på vegne av trossamfunnet – biskopen for eksempel som tilsynsmyndighet og bispedømmerådet som strategisk organ med ansvar for å «vekke og nære det kristelige livet» i menighetene i bispedømmet og for kirkelig samarbeid.

Nedenfor i punktene 9 og 10 er det tegnet ut og vurdert to alternative modeller for arbeidsgiverorganisering. Den ene modellen har utgangspunkt eller rettslig forankring i soknet, og den andre har rettslig forankring i det nasjonale rettssubjektet, henholdsvis modell 1 og modell 2. De to modellene vil ha hver sine styrker og svakheter, og de er her utformet med sikte på å bøte på det som vurderes som negative aspekter, og forsterke det som oppfattes som positive elementer. Det innebærer at det i fremstillingen nedenfor ikke vil være et klart skille mellom beskrivelse og vurdering.

Gjennom avbøtende eller kompensierende tiltak av ulik art kan modellene utformes slik at de vil ligne mer på hverandre, eller at de i alle fall i praktisk virkning vil kunne nærme seg hverandre. Samtidig skal det ikke underslås at det rettslige utgangspunktet en velger, vil ha konsekvenser, i den forstand at helt sentrale elementer i arbeidsgiveransvaret må ligge der ansvaret er formelt forankret. For eksempel vil modellvalget definere hvem som er rett saksøkt i en arbeidsrettssak. Organiseringen må være klar, slik at det er tydelig hvem som er arbeidsgiver.

Arbeidsgiverorganisering på tvers av rettssubjekter kan aktualisere et spørsmål om forholdet mellom arbeidsgiveransvar og innholdsansvar (ofte omtalt som "virksomhetsansvar"). Normalt vil arbeidsgiveransvaret ligge hos den som har ansvar for innholdet i og gjennomføring av oppgaver som skal løses. Men det er ikke noe prinsipielt til hinder for at dette splittes opp.

Når de to modellene skal tegnes nærmere ut og vurderes, vil noen spørsmål knytte seg bare eller primært til én av modellene, mens andre elementer eller byggesteiner kan være mer eller mindre modelluavhengige. Og det kan være ulike oppfatninger om graden av modelluavhengighet. En sentral utfordring for utforming og innføring av en ny arbeidsgivermodell knytter seg for eksempel til at de eksisterende fellesrådene er forutsatt å utøve arbeidsgivermyndighet i begge modellene. Fellesrådsdistriktene (kommunene) vil i mange tilfeller være små, og fellesrådet med sin administrasjon vil ha begrensede ressurser. En enhet som skal forvalte et samlet arbeidsgiveransvar må være stor nok og ha tilstrekkelig kapasitet til å forvalte ansvaret effektivt og med god kvalitet. Det bør være store nok fagmiljøer som kan virke rekrutterende, det bør ligge til rette for heltidsstillinger mv. Spørsmålet om tilstrekkelig størrelse og kapasitet har betydning for begge modellene, men det vil antakelig være mest påtrengende i en modell der arbeidsgiveransvaret skal forankres formelt i soknet (fellesrådet). Slike (mer eller mindre) modelluavhengige byggesteiner eller elementer er særlig behandlet nedenfor i punkt 8, men er også berørt i framstillingen av de to hovedmodellene.

Planen er at Kirkemøtet i 2022 skal treffe en prinsippbeslutning om framtidig arbeidsgiverorganisering, dvs. en beslutning på et overordnet nivå. Kirkerådet har lagt opp til at Kirkemøtet skal beslutte en modell for organisering av arbeidsgiveransvar for dem som arbeider i soknene, men også at Kirkemøtet skal ta stilling til noen prinsipper og spørsmål som vurderes som modelluavhengige. Det betyr at ulike alternativer for arbeidsgiverorganisering må konkretiseres så langt som nødvendig for at Kirkemøtet kan beslutte hovedmodell, men ikke lengre. Og det betyr videre at det kan være ulike oppfatninger både om hvilke elementer som må konkretiseres, og om hvor langt det er nødvendig å gå i konkretisering. Kirkemøtet vil som nevnt stå fritt til å knytte vilkår eller forutsetninger til modellvalg eller på andre måter legge føringer for det videre arbeidet. Uansett må Kirkemøtets prinsippvedtak følges opp med videre utredning, forslag og høring, før saken igjen legges fram for Kirkemøtet.

I punkt 11 nedenfor finnes Kirkerådets oppsummerende vurderinger av modellvalg og Kirkerådets forslag til vedtak om modellvalg i Kirkemøtet.

8 Modelluavhengige byggesteiner

8.1 Utgangspunkt

Flere vesentlige byggesteiner eller elementer i en ny kirkeordning kan i større eller mindre grad tegnes ut uavhengig av hvilken hovedmodell for arbeidsgiverorganisering som velges. De er fordelt på noen områder i fremstillingen nedenfor.

8.2 Styrking av virksomheten i soknet og soknets organer. Forholdet menighetsråd – fellesråd/arbeidsgiverorgan

Styrking av soknet som den grunnleggende enheten i Den norske kirke er en viktig grunnforutsetning for arbeidet med kirkelig organisering. Uavhengig av modell for plassering av arbeidsgiveransvar vil det derfor være viktig å finne fram til en plassering av ansvar og oppgaver som styrker virksomheten i soknet og soknets organer.

Høringen viser at dagens oppgavefordeling mellom menighetsråd og fellesråd i hovedsak fungerer godt. Dette bekreftes både av menighetsrådene og av fellesrådene. Samtidig; ved innføring av et prostifellesråd (eller en organisering i større enheter enn dagens fellesråd) med større avstand til lokalkirken, er mange opptatt av å styrke menighetsrådets ansvar.

Delutredning 4 om ansvarsfordeling mellom menighetsråd og prostifellesråd skisserer flere muligheter for å styrke menighetsrådet med ansvar for all virksomhet i soknet, inkludert gudstjenestelivet. Fellesrådet og øvrige organer i kirken skal støtte opp om dette. Følgelig bør menighetsrådet få en tydelig rolle i utforming og beskrivelse av stillinger og ha en klar rolle ved tilsetninger i soknet. Rådet må ha daglig leder, alene eller sammen med andre, og arbeidsgiverfunksjoner bør delegeres til menighetsrådet der dette er hensiktsmessig. Menighetsrådet bør forvalte midler og fastsette budsjett for soknet, og det bør få et tydeligere ansvar i forvaltningen av kirkebygg.

Kirkerådet slutter seg til retningen i de forslagene delutredning 4 om ansvarsfordeling mellom menighetsråd og prostifellesråd presenterer. Med i dette bildet hører også muligheten til å etablere et felles menighetsråd for flere sokn, slik kirkeordningen nå gir mulighet til. Små sokn kan dermed sammen øke menighetsrådets styringsevne uten at det betyr full sammenslåing med andre sokn.

Samme arbeidsgiver for alle som har soknet som tjenestested, vil også påvirke forholdet mellom menighetsrådets virksomhet og prestedtjenesten. Sistnevnte har i dag et selvstendig virksomhetsområde i soknet, som samordnes med menighetsrådets virksomhet. Denne todelingen er knyttet til de to arbeidsgiverlinjene. Samvirket mellom det valgte rådet og tjenesten med ord og sakrament vil med én arbeidsgiver bli mer fokusert i menighetsrådet hvor soknepresten har sete. Rådet vil dermed kunne lede menighetens samlede virksomhet. Denne utviklingen er uavhengig av om arbeidsgiveransvaret forankres i soknet eller det nasjonale rettssubjektet.

Kirkerådet legger til grunn at kirkelig fellesråd bør være enheten for utøvelse av arbeidsgiveransvar uavhengig av modell. Avstanden til soknet og kommunen vil være for stor til at det er hensiktsmessig at de praktiske arbeidsgiverfunksjonene utøves på bispedømmenivå. Bispedømmerådet og biskopen bør derfor i utgangspunktet ikke utøve arbeidsgiveransvar, heller ikke i modell 2. En kan likevel vurdere om bispedømmerådet bør ha noen arbeidsgiverfunksjoner dersom arbeidsgiveransvaret forankres i rettssubjektet, for eksempel knyttet til tilsetting av prost og til kompetanseutvikling.

Det forutsettes også at flytting av oppgaver og ansvar til menighetsrådet ikke betyr at en økt andel av de samlede ressursene brukes til administrasjon. Daglig ledelse for soknet/menighetsrådet må finnes gjennom en omdisponering av dagens ressurser og ut fra lokale forutsetninger.

For å styrke soknet kan det også vurderes om menighetsrådet og eventuelt kirkelig fellesråd bør få mulighet til å melde saker til Kirkemøtet, på samme måte som blant annet bispedømmerådet og kirkemøtemedlemmer har i dag, i henhold til Kirkemøtets forretningsorden. Kirkerådet vil i så fall, som i dag, ta stilling til hvilke meldte saker som faktisk skal fremmes for Kirkemøtet.

8.3 Biskopen og bispedømmerådet. Styrket og konkretisert tilsyn fra biskopen

Mange av biskopens og bispedømmerådets oppgaver kan videreføres uavhengig av arbeidsgivermodell, men biskopens og bispedømmerådets rolle vil naturligvis tydeligst påvirkes dersom arbeidsgiveransvaret for prestene overføres til soknet.

Kirkerådet legger til grunn at utøvelsen av arbeidsgiveransvaret i hovedsak skal skje i fellesrådet, uavhengig av hovedmodell. I begge modeller kan en legge opp til at tilsettinger, også av prester, skal skje i partssammensatte utvalg.

Müller-Nilsen-utvalget pekte på at det er viktig å tydeliggjøre biskopens tilsynsrolle uavhengig av hvilken arbeidsgivermodell som brukes. Både utvalgets rapport og delutredning 2 om biskopens og bispedømmerådets rolle under ny organisering har en utfyllende konkretisering av hvilke oppgaver som ligger til tilsynet. Det blir også pekt på at det på enkelte områder er et litt uklart skille mellom hva som er tilsyn, og hva som er arbeidsgiveransvar. Det gjelder særlig ansvaret for faglig utvikling, for eksempel å innkalle tilsatte til fagsamlinger.

Høringen har vist at det, uavhengig av arbeidsgivermodell, er tilslutning til å skille tydeligere mellom tilsyn og arbeidsgiveransvar, og å legge økt vekt på tilsynet. Høringsinstansene vektlegger biskopens positive tilsyn som åndeligleder og inspirator, veileder og veiviser for menigheter og ansatte. Mange ønsker en styrket tilsynsrolle med definert ansvar. Demokrati- og folkevalgtutvalget fra januar 2022 understreker biskopens tilsynsmyndighet på vegne av det kirkelige fellesskapet og at tilsynet gjelder for både kirkelig tilsatte og de kirkelige rådenes virksomhet.

Også Kirkerådet mener at det er tjenlig i en fremtidig kirkelig organisering å utvikle videre og konkretisere biskopens tilsynsansvar, uavhengig av arbeidsgivermodell. I dette vil det også ligge å gi biskopen tilstrekkelige virkemidler for å kunne utøve tilsynet på en effektiv måte. Det vil også måtte innebære at bindende pålegg og andre konkrete utslag av tilsynet må følges opp av den aktuelle arbeidsgiveren.

Kirkerådet legger til grunn at en, uavhengig av arbeidsgivermodell, bør skille tydelig mellom arbeidsgiveransvar og tilsyn, og at biskopen ikke lenger skal utøve arbeidsgiveransvar overfor prestene. Dagens ordning, der biskopen har dette ansvaret, er en arv fra da staten hadde styringen med kirken. Ved overføringen av ansvaret for prestedtjenesten fra departementet til bispedømmerådene i 1989, ble det ikke vurdert som hensiktsmessig å legge styringsretten til et valgt råd internt i staten. I en ny organisering av kirken vil en måtte veie dette opp mot hensynet til en tydelig skjelning mellom tilsynet og arbeidsgiveransvaret. Kirkerådets vurdering er at det nå ikke lenger er hensiktsmessig å videreføre ordningen der biskopen også utøver arbeidsgiveransvar for prestene.

Styringen som siden prostereformen i 2004 har skjedd i “prestelinja”, kan i fortsettelsen føre til at biskop og bispedømmeråd bidrar til å svekke de lokale folkevalgte organenes rolle. Dagens organisering av prestedtjenesten kan også bidra til en opplevelse av A- og B-lag blant de ansatte i lokalkirken. At biskopen ikke lenger skal utøve arbeidsgiveransvar overfor prestene, kan bidra til likebehandling og tydeliggjøring av tilsynet med alle tilsatte og rådene. Det vil også bidra til en tydeligere balanse mellom de valgte rådene og tjenesten med ord og sakrament, hvor det er det valgte rådet, uansett nivå, som ivaretar det overordnede arbeidsgiveransvaret. Når biskopen ikke utøver dette ansvaret på vegne av rådet, vil tilsynsmyndigheten tre tydeligere frem som en myndighet som står overfor både rådene og de tilsatte.

Prosten vil fortsatt kunne fungere som biskopens medhjelper og tilrettelegger i utøvelsen av tilsynet, på samme måte som under dagens ordning. Hvordan denne funksjonen skal tilrettelegges, vil være avhengig av hvilken arbeidsgivermodell som velges.

Visitasinstituttet er et viktig element i tilsynsansvaret og i kontakten mellom biskopen og lokalnivået. Visitasreglementet er i dag fastsatt av Bispemøtet. Etter Kirkerådets oppfatning kan det være grunn til å vurdere om visitasreglementet heller skal vedtas av Kirkemøtet, blant annet for å markere at tilsynet inngår i en større sammenheng.

Det bør også være faste møtepunkter mellom biskopen og den daglige ledelsen i fellestrådene, og ordningen med faste prostemøter bør vurderes i lys av hva slags rolle prosten får i eller overfor fellestrådet.

Bispedømmerådet kan i begge modellene utvikles som regionalt, strategisk kirkestyre, blant annet innenfor fag- og kompetanseutvikling og tilskuddsforvaltning. For å ivareta disse oppgavene, og for å støtte opp om biskopens styrkede tilsyn, må bispedømmekontoret ha tilstrekkelig bemanning og kompetanse. Det vil være viktig å etablere strukturer for kontakt og dialog mellom både folkevalgte og ansatte på bispedømmenivå og på lokalt nivå. For eksempel kan en vurdere å innføre en fast ordning med bispedømmemøter, faste dialogmøter eller lignende, der også folkevalgte involveres.

8.4 Daglig ledelse

Valg av ledelsesmodell må ivareta ulike hensyn. Kirkerådet legger til grunn at det grunnleggende forholdet og samvirket mellom embete og råd skal føres videre. Et sentralt hensyn er også å sikre en god og kompetent kirkefaglig ledelse på de ulike nivåene. Det vil være et viktig redskap for å styrke rekruttering til de aktuelle

stillingene. Kirkefag betyr i denne sammenhengen oppgaver som er lagt til prest, diakon, kateket og kantor, uavhengig av vigsling. Kirkerådet går inn for en modell hvor det gjennomgående er en todelt ledelse, der kirkefaglig og administrativ leder er sidestilt. Disse to lederfunksjonene må også sees i sammenheng med den folkevalgte rådslederen.

Modeller for lokal ledelse på soknenivå bør sees i relasjon med modeller for ledelse på (justert) fellesrådsplan. Det kan langt på vei vurderes uavhengig av at selve prostifellesrådsmodellen ble avvist i høringen.

Et uavklart spørsmål er foreløpig hvem av de to lederne som skal utøve arbeidsgivers styringsrett overfor de øvrige ansatte på soknenivå, dersom alle har samme arbeidsgiver. Delutredning 3 om ledelse lokalt legger til grunn at daglig leder ivaretar denne rollen og dermed blir daglig leder for alle unntatt soknepresten. Soknepresten får ansvar for å koordinere de kirkefaglige tjenestene i soknet. I praksis innebærer dette å sørge for en helhetlig og hensiktsmessig oppgaveløsning av de kirkelige tjenestene i samråd med daglig leder. Uansett må begge lederfunksjonene defineres nærmere, tydeliggjøres og styrkes. I mange stabsfellesskap vil det ikke være ressurser til en egen stilling som daglig leder, men en kan ha en felles daglig leder for flere sokn. Det kan også være aktuelt at soknepresten ivaretar rollen som daglig leder, men det må vurderes nøye om og i hvilken utstrekning det er hensiktsmessig å legge administrative funksjoner til soknepresten.

8.5 Ulike former for samarbeid og fellesløsninger i trossamfunnet

I høringen trakk flere instanser frem behovet for å etablere en mer helhetlig arbeidsgiverpolitikk og nasjonale fellesløsninger, rammer og verdier på mange områder, for eksempel innen ledelse, HMS, vernearbeid og medbestemmelse i Den norske kirke.

Mange påpekte at alle lokale enheter i kirken jobber med de samme grunnleggende tjenestene; gudstjenester, kirkelige handlinger, kulturarrangement, frivillighet osv. De lokale enheter har dessuten ansvar for administrasjon og forvaltning av kirkebygg – og de aller fleste også gravplasser.

På mange områder er det allerede etablert fellesløsninger, og det pågår arbeid med nye fellessystemer, ikke minst innen digitalisering. En viktig, felles løsning som er under arbeid, er et nytt ansatt- og organisasjonsregister som gjøres tilgjengelig for alle arbeidsgivere i trossamfunnet. Arbeidet ned helhetlig menighetsplan er godt i gang. Digitalisering av oppgaver og tjenester handler både om økt service og tilgjengelighet for medlemmer og innbyggere og om å effektivisere arbeidet for medarbeidere og frivillige. Dersom alle bruker de samme digitale løsningene, vil det vært lettere å dele og gjenbruke informasjon, som igjen kan føre til god informasjonskvalitet og -sikkerhet.

Også på HR-feltet er det etablert og tatt initiativ til felles strategier og systemer. For eksempel vedtok Kirkemøtet i 2021 en felles rekrutteringsstrategi for Den norske kirke (KM 17/21). Alle arbeidsgivere i Den norske kirke har fått tilbud om å knytte seg til et digitalt system for varsling. En digital læringsplattform og et nytt digitalt verktøy for planlegging i menighetene er under innføring.

De kirkelige tariffavtalene er også vesentlige bidrag til felles ordninger på tvers av arbeidsgiverforhold. Hovedavtalen, hovedtariffavtalen og særavtaler er med på å sikre likebehandling av alle ansatte.

Det er behov for å arbeide videre med ulike former for fellesløsninger uavhengig av modellvalg, men behovet for å avlaste og støtte soknene vil være størst dersom en velger lokal forankring av arbeidsgiveransvaret.

8.6 Samisk kirkeliv

Müller-Nilsen-utvalget la til grunn at en ny modell for kirkelig organisering fortsatt må legge 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 skulle ha negativ effekt på samisk kirkeliv foreslo utvalget å ha en egen samisk representant i de prostifellesrådene som ville inkludere ett eller flere sokn i en kommune innenfor forvaltningsområdet for samisk språk. Utvalget foreslo å videreføre dagens samiske representasjon i de tre nordligste bispedømmerådene, i Kirkemøtet og i Kirkerådet.

I høringen fikk forslaget om en egen samisk representant i prostifellesrådet i de prostiene som har minst ett sokn som ligger i forvaltningsområdet for samisk språk, oppslutning fra et flertall av dem som uttalte seg. Samisk kirkeråd viste til at mange prostifellesråd i tradisjonelle samiske bosettingsområder ligger utenfor forvaltningsområdet for samisk språk. Mange pekte på den viktige rollen Samisk kirkeråd spiller for samisk kirkeliv på nasjonalt nivå. I tillegg ble betydningen av samisk representasjon i Kirkemøtet og at de tre nordligste bispedømmene fortsatt har ansvar for hvert sitt språkområde, fremhevet. Flere var opptatt av at samiske interesser i kirken må ivaretas gjennom generell lovgivning og i kirkeordningen.

Samisk kirkeråd mente at det er behov for en utredning om samisk kirkeliv i Kirkerådets arbeid med kirkelig organisering. For at samisk kirkeliv skal kunne ivaretas slik som kirkeordningen sier, forutsettes en struktur som gir samer en reell, tilstrekkelig og funksjonell innflytelse i Den norske kirke. En omorganisering av Den norske kirke må ikke svekke, men snarere legge til rette for å styrke samisk kirkeliv.

Kirkerådet har merket seg innspillene i høringsrunden. Samisk kirkeråd har i sitt møte 2.–3. mai 2022 vedtatt å be Kirkerådet innarbeide kompenserende ordninger og tiltak som, uansett valg av modell, verner og fremmer samisk kirkeliv. Vedtaket i Samisk kirkeråd peker på konkrete områder der det vil være naturlig å innarbeide kompenserende tiltak:

- a. Forvaltning og administrasjon
 - At samisk språk- og kulturkompetanse vektlegges i rekruttering til og tilsetninger i kirkelige stillinger innenfor samiske bosettingsområder.
 - At biskopene fortsetter å ha tilsynsansvar, og at dette fortsatt innebærer ansvar for å ivareta samisk kirkeliv i hele bispedømmet.
 - At den samiske dimensjonen blir ivaretatt i utarbeidelse av lover og regler for Dnk.
 - At det utpekes menighetsråd, fellesråd og prostier med et særlig ansvar for å innarbeide samisk dimensjon i kirkelivet.
- b. Faglig utvikling innenfor samisk kirkeliv:

- Opprette strukturer som sikrer kompetanseutvikling og rådgivningstjeneste for kirkelig ansatte om samisk kirkeliv.
- c. Kirkedemokratiet:
 - Sikre samer en reell, tilstrekkelig og funksjonell innflytelse i Den norske kirkes politiske organer.
 - Sikre samisk representasjon på alle nivåer i kirkedemokratiet.

Kirkerådet understreker at det uavhengig av modell, ligger til grunn at Kirkemøtet fortsatt skal ha ansvar for å verne og fremme samisk kirkeliv, og at Samisk kirkeråd og Samisk kirkelig valg møte videreføres. I tillegg mener Kirkerådet at det er naturlig at de tre nordligste biskopene og bispedømmerådene fortsatt skal ha et særlig ansvar for samisk kirkeliv, uavhengig av valg av arbeidsgivermodell. Kirkerådet mener også at ordningen med samisk representasjon man har i dag, må opprettholdes, og eventuelt vurderes utvidet til andre organer.

Kirkerådet mener at det vil være naturlig å vurdere spørsmålet om ivaretagelse av samisk kirkeliv i et utredningsarbeid i forlengelsen av en prinsippbeslutning i Kirkemøtet, slik Samisk kirkeråd har bedt om. Kirkerådet har merket seg at Kommunal- og distriktsdepartementet har foreslått endrede regler om forvaltning av samiske språk. Konkrete spørsmål, som for eksempel etablering av ytterligere kategorialmenigheter, vil være naturlig å vurdere nærmere i forlengelsen av dette.

8.7 Unge i kirken

Müller-Nilsen-utvalget foreslo at lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg bør bli medlem av Kirkemøtet og anbefalte at kravet om at minst 20 prosent av kandidatene på listeforslaget ved valg av både bispedømmeråd, Kirkemøtet og Kirkerådet skal være under 30 år, bør videreføres.

Høringen stilte ikke eksplisitt spørsmål om ungdomsrepresentasjon, og det var få høringsinstanser som uttalte seg om disse spørsmålene. Ungdommens kirkemøte 2021 gikk inn for at lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg skal få fulle rettigheter på Kirkemøtet.

Kirkerådet viser til at Kirkemøtet har vedtatt en målsetning om minst 20 prosents representasjon av unge i kirkelige organer på alle nivåer, men at representasjonen av unge i Kirkemøtet, basert på valg, har gått ned de siste valgene. Kirkerådet går inn for at lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg blir medlem av Kirkemøtet.

8.8 Kirkelig demokrati og valgordninger

Müller-Nilsen-utvalget drøftet ulike spørsmål knyttet til kirkelig demokrati og valgordninger og fremmet enkelte konkrete forslag i tilknytning til hovedforslaget om å organisere arbeidsgiveransvaret i et nytt prostifellesråd.

Utvalget fremmet blant annet forslag om hvordan bispedømmerådet kan sammensettes, og om Kirkemøtets sammensetning. Utvalget gikk inn for at ordningene med eget valg av lek kirkelig tilsatt og prest avvikles. Utvalgets flertall foreslo at antallet 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.

Utvalget foreslo videre at Kirkerådet sammensettes av 17 medlemmer: leder, 15 andre folkevalgte medlemmer og preses av Bispemøtet, hvor hvert bispedømme skal være representert. Hvis det blir fremmet flere lister i Kirkemøtet, var forslaget at valget av Kirkerådet gjennomføres som avtalevalg eller forholdsvalg (listevalg).

Kirkerådet viser til at det i høringen ikke var noen klar støtte til å vedta endringer i sammensetningen eller valgordningen til bispedømmeråd og Kirkemøtet. Kirkerådet legger derfor til grunn at det i hovedsak ikke er aktuelt å fremme forslag om endringer i bispedømmerådene sammensetning eller Kirkemøtets sammensetning nå. Unntaket gjelder forslaget om at lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg bør bli medlem av Kirkemøtet. En slik endring vil kunne tre i kraft allerede fra neste valgperiode.

Når det gjelder valgordningen og sammensetningen til Kirkerådet, er et viktig forhold at det skal gjennomføres valg av et nytt Kirkeråd på Kirkemøtet i 2024. Det innebærer at endringer i valgreglene må vedtas på Kirkemøtet 2023. Det er forventet at det blir flere lister representert i Kirkemøtet i neste periode. Etter Kirkerådets vurdering, tilsier det at de leke medlemmene bør velges enten basert på avtalevalg eller basert på forholdsvalg.

Kirkerådet antar at det beste vil være at valgreglene til Kirkerådet inneholder en åpning for både avtalevalg, dersom de ulike listene representert i Kirkemøtet kan bli enige om gjennomføringen av valget, og en mulighet for forholdsvalg, hvis det er flere lister representert i Kirkemøtet. For å ta høyde for en situasjon hvor det eventuelt ikke er flere lister, antar Kirkerådet at det i tillegg kan være hensiktsmessig å videreføre en mulighet for flertallsvalg. Kirkerådet vil frem mot Kirkemøtet 2023 legge til rette for en høring til bispedømmerådene om endringer i reglene for valg av Kirkerådet langs disse linjene. Spørsmålet om Kirkerådets sammensetning, i likhet med Kirkemøtets sammensetning, er regulert i kirkeordningen og ikke i valgreglene. Eventuelle endringer i Kirkerådets sammensetning må derfor eventuelt behandles i sammenheng med endringer i kirkeordningen. De kirkelige valgreglene vil derfor i utgangspunktet bygge på dagens sammensetning, om ikke Kirkemøtet 2022 treffer prinsippbeslutning om å foreslå endringer. Alternativt vil Kirkerådet også kunne utrede og sende eventuelle forslag til endringer i kirkeordningen på høring av eget initiativ, i henhold til vanlig prosedyre.

9 Modell 1 med forankring i soknet

9.1 Beskrivelse

Hovedtrekk

I modell 1 er arbeidsgiveransvaret forankret i soknet og i kirkelig fellesråd som opptrer på vegne av soknet. Menighetsprestene vil bli overført fra RDNK til soknet (fellesrådet), slik at arbeidsgiveransvaret for alle som arbeider i soknet, blir samlet. Tjenestedistriktet for de ansatte vil da i utgangspunktet være hele fellesrådsområdet (kommunen).

Kirkerådet legger som nevnt til grunn at Kirkemøtet kan vedta og innføre en organisering der soknene (fellesrådet) blir arbeidsgiver for både menighetsprester og andre kirkelig tilsatte i lokalkirken.

Kirkelig fellesråd vil få tilført midler fra kommunene som i dag, og dessuten midler som Den norske kirke har mottatt over statsbudsjettet til finansiering av prestedtjenesten og andre oppgaver i soknet. De to finansieringskildene har ulike formål, og økonomiforvaltningen må innrettes slik at den er forsvarlig og blant annet sikrer at en kan rapportere til riktig instans om bruken av midler.

Arbeidsgiveransvaret vil være plassert og utøves nært virksomheten i soknet og nært kommunen og det lokale finansieringsansvaret. Dette har klare fordeler. Forankringen i de mange soknene skaper på den andre siden et tydelig behov for å sikre sammenheng og helhet mellom både arbeidstakere og arbeidsgivere i trossamfunnet. Alle på samme arbeidsplass vil få samme arbeidsgiver, men det kan oppstå risiko for uønsket forskjellsbehandling og manglende sammenheng både horisontalt mellom arbeidsgivere i ulike sokn, og vertikalt mellom soknene og resten av trossamfunnet. Modellen kan utformes eller suppleres med ulike strukturelle tiltak for sammenheng og helhet i trossamfunnet, men det er grunn til å minne om at det også er viktig å ha oppmerksomhet om andre slags tiltak, for eksempel felles organisasjonskultur.

Størrelse på enheter og gradvis innføring

Det er store forskjeller mellom de kirkelige fellesrådene i dag, for eksempel når det gjelder geografisk ansvarsområde (kommunene), befolkningsgrunnlag og antall ansatte. Noen steder er de lokale forutsetningene for å overta arbeidsgiveransvaret for menighetsprestene til stede. Andre steder er det per i dag behov for å styrke fellesrådenes kapasitet. Dette behovet blir enda større dersom fellesrådet i tillegg skal overta arbeidsgiveransvaret for menighetsprestene. Mange steder vil sammenslåing eller ulike former for samarbeid mellom fellesråd være nødvendig for å kunne samle arbeidsgiveransvaret lokalt. Når forutsetningen er at slike sammenslåinger og samarbeid skal vokse fram nedenfra, må en ny modell basert på soknet som arbeidsgiver være fleksibel.

Prestenes tjeneste har siden 2004 vært organisert i prostier, og det er nødvendig at tjenestedistriktene fortsatt er store nok til at flere prester sammen kan dekke behovet for gudstjenester og kirkelige handlinger, samtidig som det er rom for å avvikle ferie og ivareta beredskapsordninger mv. I realiteten betyr dette at prestedtjenesten generelt ikke kan organiseres i enheter som er vesentlig mindre enn dagens prostier – selv om det i dag er store forskjeller mellom prostiene når det gjelder blant annet geografi og antall medlemmer, kommuner, sokn og ansatte (se delutredning 1, vedlegg 1).

Med bakgrunn i den store variasjonen mellom dagens fellesråd, og at de har ulik kapasitet til å håndtere et samlet arbeidsgiveransvar, vil en soknemodell måtte innføres gradvis. Der fellesrådene er store nok til å ivareta det samlede arbeidsgiveransvaret på en god måte, vil prestene kunne overføres til soknene. Andre steder vil overføringen først kunne skje når det er etablert enheter som har god nok kompetanse og kapasitet. I dag er det åtte steder i landet der prosti og kommune samsvarer, og i noen av de største byene er det flere prostier innenfor samme kommune. Kirkerådet ser for seg at det bør være det kirkelige fellesrådet som ivaretar det samlede arbeidsgiveransvaret også i de største byene.

Modellen bør være fleksibel også i den forstand at nye og større fellesråd kan etableres på ulike måter, ved sammenslåing eller ved ulike former for samarbeid med utgangspunkt i initiativ fra sokn, fellesråd og kommuner og ut fra lokale forutsetninger. Noen steder kan et større fellesråd for eksempel fungere som vertsfellessråd. Selv om samarbeid bør vokse fram nedenfra, vil det være nødvendig at

Kirkemøtet etablerer noen forutsetninger og insentiver for samarbeid, som kan følges opp gjennom nasjonale (og ev. regionale) tiltak og bistand. En kan for eksempel vurdere å etablere en kompetanseenhet, med deltakelse fra Kirkerådet og KA, som kan følge opp små fellesråd som ønsker å samarbeide, med veiledning og bistand. I delutredning 1 om prostistruktur er det omtalt ulike *hensyn* som bør vektlegges for å etablere enheter (prostifellesråd) som er «store nok og nære nok» (se delutredning 1 s. 12 flg.). Det trenger ikke å være et spenningsforhold mellom sentrale rammer og føringer og lokal autonomi og lokalt eierskap. Sentrale rammer kan tvert imot utløse lokalt engasjement og vilje til forsøk, samarbeid og sammenslåing.

Hva som skal til for å ha tilstrekkelig kapasitet til å ivareta et samlet arbeidsgiveransvar, må vurderes nærmere. Det kan tenkes i alle fall to grunnleggende ulike tilnærminger. For det første kan en anta at et fellesråd med betydelig befolknings-/medlemsgrunnlag har et stort nok stabsfelleskap og tilstrekkelig ledelsesmessig og administrativ kapasitet. Forsøksvis har det vært antatt at fellesrådsområder med 25 000 innbyggere og oppover har tilstrekkelig kapasitet (arbeidsgruppe 4 under Müller-Nilssen-utvalget). For det andre kan en ta som utgangspunkt at en bør ha et visst antall ansatte eller årsverk, for eksempel minst 20 ansatte (ca. 15 årsverk) eller 20 årsverk (ca. 28 ansatte), for å ha tilstrekkelig kapasitet. Delutredning 1 om prostistruktur har et veiledende synspunkt om at det kreves om lag 10 prestestillinger i hver enhet for at prestatjenesten skal være reelt landsdekkende, men påpeker at dette må vurderes mot blant annet geografi og demografi (se delutredning 1 s. 23).

Den nærmere framgangsmåten ved innføring av en modell med soknet (fellesrådet) som arbeidsgiver, herunder spørsmål om hensyn, kriterier og prosess for å etablere hensiktsmessige arbeidsgiverenheter og forholdet til reglene om virksomhetsoverdragelse, må en komme tilbake til. Kirkemøtet må fastsette nærmere kriterier og prosesskrav. Dette kan også berøre soknestrukturen. Både Müller-Nilssen-utvalgets rapport (herunder arbeidsgruppe 4) og delutredning 1 gir viktige innspill til et slikt arbeid med å etablere hensiktsmessige arbeidsgiverenheter (som også er relevante for modell 2, se nedenfor). Over tid er det også høstet relevante erfaringer med sammenslåing og samarbeid mellom fellesråd, blant annet gjennom forsøk og som en konsekvens av kommunesammenslåing.

Det kan også være aktuelt å sette en konkret dato som frist for å etablere arbeidsgiverenheter med tilstrekkelig kompetanse og kapasitet til å ivareta et samlet arbeidsgiveransvar.

Spørsmålet om å etablere større fellesråd eller samarbeid mellom fellesråd for å få gode enheter for utøvelse av et samlet arbeidsgiveransvar, må også sees i sammenheng med behovet for fellesløsninger på regionalt og nasjonalt plan. Slike fellesløsninger kan legge rammer for, bistå og avlaste fellesrådene som arbeidsgivere.

Utøvelse av arbeidsgiveransvaret – tilsetting mv.

Kirkelig fellesråd vil i utgangspunktet utøve det samlede arbeidsgiveransvaret, men den daglige ledelsen vil utøves av kirkevergen og prostens på vegne av det valgte rådet, se nedenfor.

Tilsettinger bør skje i partssammensatt utvalg. Biskopen og menighetsrådet må ha innflytelse i relevante tilsettingsprosesser.

Medbestemmelse vil formelt måtte utøves overfor den lokale arbeidsgiveren, men det kan etableres ordninger for kontakt mellom fagforeninger, arbeidsgiverorganisasjonen og trossamfunnet (ved Kirkerådet) på nasjonalt og ev. regionalt nivå.

Utøvelsen av arbeidsgiveransvaret vil generelt kunne rammes inn, og et stykke på vei innholdsmessig reguleres, gjennom ulike former for fellesføringer som fastsettes av Kirkemøtet, se nærmere nedenfor.

Særlig om ledelse i fellesrådet og i soknet

Kirkerådet går inn for at den daglige ledelsen i fellesrådet skal være todelt, i tillegg til den valgte rådslederen. Prosten bør få ansvar for den kirkefaglige virksomheten og være kirkefaglig leder for de kirkefaglig tilsatte, og kirkevergen bør ha ansvaret for den øvrige virksomheten.

Prosten kan være tilsatt i fellesrådet eller ha sitt arbeidsforhold i det nasjonale rettssubjektet, men kan uansett ha en faglig og strategisk lederrolle som medhjelper for biskopen. Dersom prosten skal tilsettes i fellesrådet, må biskopen sikres en rolle i tilsettingsprosessen.

Denne modellen kan også legges til grunn på soknenivået. Det vises til framstillingen ovenfor i punkt 8.4.

Menighetsrådet

Som påpekt er det behov for å se nærmere på ansvarsdelingen mellom menighetsrådet og fellesrådet, uavhengig av modellvalg. I modell 1 blir dette viktig også fordi det samlede innholdsansvaret for menighetslivet (virksomhetsansvaret) blir samlet hos menighetsrådet, inkludert oppgaveansvar for gudstjenesteliv og kirkelige handlinger, og fordi det forutsettes at fellesrådene gjennom sammenslåing eller samarbeid generelt bør bli større enn i dag.

Soknets og menighetsrådets rolle bør styrkes. Delutredning 4 om ansvarsfordeling mellom menighetsråd og prostifellesråd gir viktige innspill til et slikt videre arbeid. Menighetsrådet bør for eksempel ha en tydelig rolle i tilsettinger. Det vises ellers til framstillingen ovenfor i punkt 8.2.

Biskop og prost

Biskopens og prosten strategiske og kirkefaglige ledelse vil være en viktig sammenbindende kraft, enten prosten er tilsatt i fellesrådet eller ikke.

Prosten kan være medhjelper i tilsynet. Biskopens tilsyn overfor de vigslede, andre ansatte og rådene bør i soknemodellen tydeliggjøres og styrkes, jf. ovenfor i punkt 8.3. Dette har flere sider. Biskopen må i kraft av sitt tilsyn involveres i tilsettinger i vigslede stillinger, og i saker der det er tale om å avslutte et arbeidsforhold på grunn av forhold som har sammenheng med tilsynet. Videre bør biskopen kunne innkalle alle ansatte i fellesrådene til fag- og inspirasjonssamlinger i bispedømmet. Det kan også være grunn til å tydeliggjøre at biskopens bindende pålegg nettopp er bindende for den ansatte, og at et pålegg også utløser en plikt for arbeidsgiveren til å følge opp.

Både Müller-Nilssen-utvalget og delutredning 2 om biskopens og bispedømmerådets rolle har dessuten pekt på et behov for å etablere klarere rammer for utøvelsen av tilsynet enn det som finnes i dag. Formålet er å styrke forutsigbarhet og gi trygge rammer for dem som er underlagt tilsynet. Dette må følges opp i det videre arbeidet etter Kirkemøtet 2022.

Bispedømmerådet

Bispedømmet er et viktig ledd for å sikre en helhetlig og sammenhengende kirkelig struktur med tydelig kommunikasjon og samhandling mellom lokalt, regionalt og nasjonalt nivå. Bispedømmerådets oppgaver vil endres når arbeidsgiveransvaret for prestene faller bort. Da bør bispedømmerådet tydeliggjøres som regional ledelse av trossamfunnet, i strategisk arbeid i tråd med Kirkemøtets vedtak og i dialog med lokalkirken, med tilskuddsforvaltning til prestetjeneste, kirkelig undervisning, diakoni, og fag- og kompetanseutvikling. Samarbeidet bør skje både gjennom de folkevalgte organene og ved de ansatte.

Bispedømmenivået kan også få en viktig rolle i å følge opp fellesløsninger som etableres på nasjonalt nivå, et eksempel kan være helhetlig menighetsplan. Bispedømmet kan støtte opp om og avlaste fellesrådene, menighetsrådene og virksomheten i soknene, jf. også punkt 8.3.

Ulike former for samarbeid og fellesløsninger i trossamfunnet

Som nevnt er det allerede i dag et klart behov for flere løsninger som alle, eller mange, enheter i hele trossamfunnet kan eller bør bruke.

En soknemodell vil i utgangspunktet forsterke behovet for nasjonalt rammeverk og nasjonale fellesløsninger på en rekke områder. Kirkemøtets rolle som øverste organ i trossamfunnet, herunder tolkningen og bruken av Kirkemøtets nye organiseringsmyndighet, vil være viktig for å holde trossamfunnet tilstrekkelig sammen. Kirkemøtet har lenge hatt myndighet til å gi både retningslinjer og regler som forplikter soknets organer. Trossamfunnsloven tydeliggjør Kirkemøtets rolle som øverste organ i trossamfunnet, blant annet gjennom organiseringsmyndigheten. Organiseringsmyndigheten kan gripe inn i soknenes virksomhet og i utøvelsen av arbeidsgivermyndighet. Nasjonale krav og føringer vil også kunne knyttes til tilskudd som overføres fra Kirkemøtet, og ev. bispedømmerådene, til lokalnivået. Kirkemøtet vil, som øverste organ i trossamfunnet, kunne vedta ulike verdidokumenter, strategier, planer, programmet og regelverk på mange områder som i ulik grad forplikter soknenes organer. Også Kirkemøtets liturgi- og læremyndighet er prinsipielt og praktisk viktig for å skape enhet i trossamfunnet, i klar sammenheng med biskopens tilsyn.

Det er etablert rammeverk og fellesløsninger på mange områder allerede, og flere er under arbeid. Noen er bindende for alle, og noen er gjort frivillige. Det har for eksempel i lang tid vært vedtatt generelle tjenesteordninger og kvalifikasjonskrav for stillinger som har soknene (fellesrådene) som arbeidsgiver.

På flere områder, for eksempel når det gjelder HMS, risikostyring, regnskap og ikke minst digitalisering, ligger det store muligheter for ytterligere utvikling av fellesløsninger som kan bidra til mer enhetlig praksis, bedre kvalitet i tjenestene og stordriftsfordeler. Samordning av behov og etablering av felles løsninger bidrar til at kirken kan bruke mindre tid på administrative oppgaver og mer tid på kontakt med mennesker. Felles løsninger vil kunne effektivisere og forenkle hverdagen for ansatte og medlemmer. Det blir lettere å gjenbruke og dele informasjon, som igjen kan føre til god informasjonskvalitet- og sikkerhet.

Som nevnt legger Kirkerådet til grunn at Kirkemøtet både med rettslige virkemidler og ved å knytte vilkår til tilskudd kan styre virksomheten i soknene. I praksis vil det kommunale finansieringsansvaret være en skranke for særlig Kirkemøtets organiseringsmyndighet. Kirkemøtet kan generelt ikke gå langt i å pålegge soknene,

som arbeidsgivere eller i andre roller, nye oppgaver med økonomiske konsekvenser som må dekkes inn lokalt.

Kirkerådet mener at Kirkemøtet bør vedta rammeverk og fellesføringer for fellesrådenes forvaltning av arbeidsgiveransvaret. Som nevnt ovenfor, vil det for eksempel være hensiktsmessig å vedta et felles personalreglement for trossamfunn. En må naturligvis vurdere nærmere hva som skal reguleres i et slikt reglement, og hvor detaljert det bør være, men det er gode grunner for at tilsettingsprosesser rammes inn for å oppnå ensartet praksis. Det vil være viktig for å oppfylle kvalifikasjonsregler og likestillings- og diskrimineringsregelverket. Kirkemøtet vil også kunne stille strengere krav til kirkelige arbeidsgivere enn det som følger av alminnelig lov- og regelverk for eksempel på det nevnte likestillings- og diskrimineringsfeltet. Disse vurderingene har også en side til Kirkemøtets lære- og liturgimyndighet.

Kirkemøtet (og Kirkerådet) må sørge for at slike – og andre saker som berører soknene – blir tilstrekkelig opplyst og ellers behandles forsvarlig, blant annet gjennom utredning av økonomiske og andre konsekvenser for soknene, og gjennom gode høringsprosesser. Kirkemøtet må generelt vurdere balansen mellom lokal frihet og sentral eller regional styring, og i hvilken grad det er hensiktsmessig å legge rammer for eller gripe inn i den lokale styringsretten gjennom regler, retningslinjer eller andre typer føringer. Det er god grunn til å vurdere nøye hvilke områder som egner seg for regelstyring, og når mål- eller rammestyring (strategier mv.) er bedre virkemidler. Soknene og fellesrådet må både som arbeidsgiver og i andre sammenhenger ha hensiktsmessige rammer for sin virksomhet. Kirkemøtet må sørge for å forvalte sin myndighet på en måte som bygger tillit og legitimitet. I denne sammenhengen vil Kirkerådet også påpeke at det generelt bør være et mål å forenkle og standardisere det kirkelige regel- og avtaleverket, som i stor grad er adoptert fra den tidligere statskirkeordningen.

Det gir liten mening at Kirkemøtet skal innskrenke soknenes frihet så mye at det blir begrenset realitet i for eksempel lokal plassering av arbeidsgiveransvaret. Mange styringsrettsbeslutninger vil det ikke være hensiktsmessig å regulere i kirkeordningen eller annet regelverk, fordi det vil redusere fleksibilitet og snevre inn rommet for lokale beslutninger og endringer. Arbeidsgiverrollen er krevende og kompleks og må utøves konkret. Dette poenget illustreres best ved å sammenligne med situasjonen i modell to: Der vil det nasjonale rettssubjektet raskere og smidigere ensidig kunne fastsette styringsdokumenter, retningslinjer, policyer osv. som andre arbeidsgivere. En må legge til grunn at dette ikke vil kunne skje på samme måte dersom Kirkemøtet i en soknemodell skal anvende sin organiseringsmyndighet til å fastsette denne typen felles dokumenter. Forskjellen skal likevel ikke overdrives. På den ene siden kan være spenninger mellom lokal frihet og nasjonale fellesløsninger/-føringer som kan spille seg ut uavhengig av hvilken overordnet modell for arbeidsgiverorganisering som blir valgt. På den andre siden skal, det uavhengig av modellvalg, ikke være et grunnleggende konkurranse- eller mistillitsforhold mellom det nasjonale og lokale nivået i kirken.

9.2 Oversikt over fordeler og ulemper

Hovedargumentene for å samle arbeidsgiveransvaret i soknet (fellesrådet) er at det styrker lokal handlefrihet, at løsningen bygger opp under soknet som grunnenhet i kirkestrukturen og at den plasserer arbeidsgiveransvaret tett på menighetsrådets grunnleggende ansvar for å vekke og nære det kristelige livet i soknet. Lokal

forankring av arbeidsgiveransvaret kan bidra til å bevare og styrke det lokale engasjementet og myndiggjøre både de folkevalgte og de ansatte på lokalplanet.

Modellen bevarer nærhet til kommunen som en viktig samarbeidspart og som finansieringskilde for en hoveddel av virksomheten i soknene. Risikoen for svekket kommunal finansiering vil i utgangspunktet være lavere enn i modell 2. En kan også anta at lokalt forankret arbeidsgiveransvar kan styrke lokal frivillighet og lokal givertjeneste.

Generelt gjelder at argumentene om nærhet til sokn og kommune vil påvirkes av størrelsen på arbeidsgiverenhetene som etableres.

Videre gir modell 1 en klar og tydelig organisering av arbeidsgiveransvaret. At hele arbeidsgiveransvaret formelt og i praksis er plassert i soknet (fellesrådet), legger til rette for fleksibilitet og lokale tilpasninger i utøvelsen av ansvaret. Det samlede arbeidsgiveransvaret vil legge til rette for at ev. konflikter i arbeidsmiljøet kan løses lokalt. Ved behov kan arbeidsgiveren, slik det er vanlig i arbeidslivet ellers, få støtte fra sin arbeidsgiverorganisasjon, og arbeidstakeren fra sin fagforening.

Det er ikke omtvistet at Kirkemøtet har rettslig grunnlag til å vedta og innføre denne modellen.

Hovedutfordringene i modellen er for det første knyttet til størrelsen på mange av fellesrådene i dag og for det andre behovet for helhet og sammenheng mellom de ulike enhetene i trossamfunnet. Som beskrevet ovenfor, er det nødvendig å finne avbøtende eller kompensierende tiltak for å svare på disse utfordringene. Slike tiltak kan ha ulik karakter, de kan ta form av regelverk og rutiner som griper inn i utøvelsen av arbeidsgivers styringsrett, for eksempel tjenesteordninger eller personalreglementer, eller de kan tydeligere være støttefunksjoner utenfor eller ved siden av de lokale arbeidsgiverne og deres ansvar.

Det første hovedspørsmålet blir om en i praksis og raskt nok vil oppnå at fellesrådene får tilstrekkelig kapasitet til å ivareta et samlet arbeidsgiveransvar. Fra én side sett er det ønskelig med fleksibilitet, lokal tilpasning og gradvis innføring av en ny modell, men en kan også spørre om dette kan gi manglende forutsigbarhet og risiko for forskjellsbehandling av ansatte. En prosess som går over tid, der det kan være motsetninger og motstand mot endringene som er vedtatt, kan motvirke formålet med endringene.

Det andre hovedspørsmålet er om en i realiteten vil klare å etablere tilstrekkelig helhet og sammenheng i trossamfunnet når arbeidsgiveransvaret samles i de mange soknene (fellesrådene). Det forutsetter på den ene siden at Kirkemøtets fastsetter nødvendige og hensiktsmessige fellesløsninger og regelverk på ulike områder for å understøtte de lokale arbeidsgiverne. Slike grep kan også måtte gripe inn i soknenes arbeidsgivermyndighet. På den andre siden forutsetter det tilstrekkelig lojalitet til fellesskapet og vilje til forpliktende samarbeid hos de lokale arbeidsgiverne. Når arbeidsgiveransvaret formelt skal plasseres hos mange enheter, er det risiko for at en større andel av de samlede ressursene går til administrasjon. Fellesløsninger i trossamfunnet kan bidra til å redusere denne risikoen.

Fra arbeidstakernes ståsted, først og fremst prestene som i dag er ansatt i RDNK, kan soknemodellen gi risiko for manglende kapasitet hos arbeidsgiver, flere deltidsstillinger, forskjellsbehandling mellom enheter mv. Medbestemmelsen vil

formelt måtte utøves lokalt. Også her kan fellesløsninger redusere risiko for forskjellsbehandling mv.

10 Modell 2 med forankring nasjonalt

10.1 Beskrivelse

Hovedtrekk

I modell 2 er arbeidsgiveransvaret forankret nasjonalt i rettssubjektet Den norske kirke (RDNK). Arbeidstakerne som i dag er ansatt i soknet (fellesrådet), må overføres til RDNK. Arbeidsgiverfunksjoner kan utøves av organer som opptrer på vegne av rettssubjektet, for eksempel bispedømmerådet og Kirkerådet, men myndighet kan også delegeres eksternt til for eksempel kirkelig fellesråd, som opptrer på vegne av soknet.

Kirkerådet legger som nevnt til grunn at Kirkemøtet kan vedta og innføre en organisering der rettssubjektet Den norske kirke blir arbeidsgiver for både menighetsprester og andre kirkelig tilsatte i lokalkirken.

Tilskuddene fra kommunene skal fortsatt finansiere lønnsutgiftene for arbeidstakerne som overføres fra soknet til det nasjonale rettssubjektet, men RDNK vil ha det formelle lønnsansvaret for alle sine ansatte. Det vil være nødvendig å etablere systemer for å holde oversikt over og spore ansattressursene i soknene. Kommunene må kunne få innsikt i og trygghet for at kommunens tilskudd benyttes etter forutsetningene og dekker bemanning lokalt.

De tydeligste styrkene ved modell 2 ligger i de klare mulighetene for enhetlig arbeidsgiverstyring, fellesløsninger og –ordninger på ulike områder, for eksempel innen medbestemmelse og kompetanseutvikling, fleksibilitet og handlingsrom for eksempel ved konfliktløsning. Den primære utfordringen er avstanden fra RDNK til den faktiske virksomheten i soknet og til kommunen som dialogpartner og ansvarlig for finansiering av en hoveddel av den kirkelige virksomheten. Arbeidsgiveransvaret kan i praksis ikke utøves fullt ut sentralt i RDNK, men må skje mer lokalt. Redskapet vil være delegering av myndighet både internt i rettssubjekt og til soknet ved fellesrådet. I praksis må arbeidsledelsen skje i fellesrådet.

Størrelse på enheter og gradvis innføring

Også i denne modellen ligger det en utfordring i at fellesrådene ikke alle steder har kapasitet til å få delegert daglig ledelse mv. av alle ansatte. På samme måte som i modell 1 vil det være naturlig å innføre modell 2 i praksis over tid.

I modell 2 med arbeidsgiverforankring nasjonalt kan en imidlertid se for seg at det treffes én, samlet beslutning om overføring av alle de ansatte i soknene (fellesrådene) til det nasjonale rettssubjektet, og at den daglige ledelsen mv. av disse som en hovedregel kan delegeres tilbake til soknene (fellesrådene), ev. etter konkrete vurderinger. Så kan arbeidsgiverfunksjoner overfor prestene og ev. andre tilsatte delegeres til fellesrådet der det ligger til rette for det, mens resten av prestene kan ledes mv. slik som i dag, dvs. i de eksisterende prostiene, i påvente av at aktuelle fellesråd slår seg sammen eller etablerer formålstjenlige samarbeidsordninger. Det vil altså kunne være en viss forskjell i hvordan innføringen av de to modellene kan skje i praksis.

Utøvelse av arbeidsgiveransvar – delegasjon, tilsetting mv.

Samling av arbeidsgiveransvaret i RDNK betyr ikke at alle arbeidsgiverfunksjonene må utøves på samme sted, i det nasjonale rettssubjektet. Myndighet kan utøves av organer som opptrer på vegne av RDNK, og myndighet kan delegeres til fellesrådet som opptrer på vegne av soknene. Delegering vil ikke frata arbeidsgiver ansvaret for oppgaven som eventuelt delegeres. Ansatte vil kunne forholde seg til, og ev. gå til sak mot arbeidsgiveren.

Hovedspørsmålet i den nærmere utformingen av modell 2 vil være fordelingen av arbeidsgiverfunksjoner internt i RDNK og mellom RDNK og fellesrådet. Kirkerådet legger til grunn som en forutsetning for modellen at de praktisk viktigste arbeidsgiverfunksjonene skal delegeres til fellesrådet. Samtidig kan delegasjon av omfattende myndighet fra RDNK til fellesrådet motvirke selve begrunnelsen for å samle arbeidsgiveransvaret sentralt. Som nevnt ovenfor, legger Kirkerådet til grunn at det i utgangspunktet ikke vil være hensiktsmessig å legge praktiske arbeidsgiverfunksjoner til bispedømmerådet (og biskopen). Da vil avstanden til virksomheten i soknene og kommunene som samarbeidspart og finansieringskilde blir for stor. Også i byer, der den geografiske avstanden faktisk ikke er stor, bør fellesrådet utøve arbeidsgiveransvaret. De store fellesrådene har kompetanse og kapasitet og utøver allerede ansvaret for det fleste arbeidstakerne, herunder dem som forvalter gravplassene.

En må dessuten være oppmerksom på at utstrakt delegering av sentrale arbeidsgiverfunksjoner til et eksternt organ kan medføre risiko og tvil om hvem som er den reelle arbeidsgiveren. Denne risikoen er størst dersom en delegerer myndigheten til å håndheve selve tilsetningsavtalen, blant annet tilsetting og oppsigelse, og mindre dersom en delegerer arbeidsledelse og daglig oppfølging av ansatte. Av samme grunn er det vanskelig å gjøre fellesrådet til et organ for rettssubjektet i arbeidsgiverspørsmål, i stedet for å delegere myndighet. En slik konstruksjon ville formodentlig gjøre avstanden mellom RDNK og fellesrådet enda større og utfordre formålet med samling av arbeidsgiveransvaret i RDNK. Den ville også gjøre det nødvendig å trekke et skille gjennom virksomheten i fellesrådene, som vil bli utfordrende i praksis.

Spørsmålet om delegasjon av tilsettingsmyndighet til fellesrådet vil være viktig. Kirkerådet legger til grunn at det er rettslig adgang til på nærmere vilkår å delegere tilsetting til fellesrådet, eller et partssammensatt utvalg organisert i tilknytning til fellesrådet. I denne modellen må RDNK åpenbart ramme inn tilsettingsprosessen for å oppnå ensartet praksis, for eksempel i et personalreglement. Slike retningslinjer kan være viktige for å sikre at tilsettingsprosessen for eksempel oppfyller kvalifikasjonsregler og likestillings- og diskrimineringsregelverket, og retningslinjene bør tydelig fordele ansvar ved påstander om brudd på relevant regelverk. RDNK må ha ansvaret for å følge opp klager etc., og tilsettingsorganet må ha plikt til å medvirke til å opplyse saken.

En grunnleggende forutsetning for delegering av arbeidsgiverfunksjoner, herunder tilsettingsmyndighet, til fellesrådet er at det er tydelig for alle parter at myndigheten utøves på vegne av RDNK som formell og reell arbeidsgiver.

Særlig om ledelse i fellesrådet

Den daglige ledelsen i fellesrådet kan organiseres på samme måte som i modell 1, og det vises til framstillingen ovenfor. En forskjell er likevel at prostens i modell 2 uansett kan utøve arbeidsgivers styringsrett overfor de kirkefaglig ansatte.

I modell 2 kan biskopen utøve arbeidsgiverfunksjoner overfor alle de ansatte i soknene, ikke bare prestene. Men Kirkerådet legger til grunn at biskopen heller ikke i denne modellen skal utøve arbeidsgivers styringsrett over tilsatte. I stedet må en tydeliggjøre og styrke biskopens tilsyn overfor alle tilsatte og rådene.

Menighetsrådet

Også i denne modellen kan en se nærmere på ansvarsdelingen mellom menighetsrådet og fellesrådet med sikte på å styrke menighetsrådets rolle.

Den vesentlige forskjellen til modell 1 vil være at arbeidsgiveransvaret og soknets innholdsansvar ("vekke og nære-ansvaret") formelt blir fordelt på to rettssubjekter. Det er ikke noe rettslig til hinder for en slik ordning, men som påpekt ovenfor, er det vanlige at arbeidsgiveransvaret er plassert hos den som har ansvar for oppgavene som skal løses. Denne mulige utfordringen blir i praksis redusert ved at den daglige ledelsen forutsettes å skje i fellesrådet. Dessuten vil det uansett være slik at vekke og nære-ansvaret ligger til menighetsrådet, mens det er kirkelig fellesråd som utøver arbeidsgiveransvaret. Som kjent er det også situasjonen i dag.

Biskop og prost

Vurderingene som er gjort om biskop og prost under modell 1 ovenfor, kan overføres til modell 2. Som nevnt legger Kirkerådet til grunn at biskopen heller ikke i modell 2 bør ha arbeidsgiveransvar, men at tilsynet tydeliggjøres og styrkes, også slik at biskopen gis innflytelse i blant annet saker om tilsetning i stillinger det kan vigsles til.

Bispedømmerrådet

Også vurderingene omkring bispedømmerrådets oppgaver og rolle i tilknytning til modell 1 kan i stor grad overføres til modell 2.

I modell 2 vil bispedømmerrådet i tillegg kunne utøve arbeidsgiverfunksjoner overfor de lokalt ansatte. Funksjonsfordelingen bør vurderes nærmere ut fra hensiktsmessighet. Det kan være formålstjenlig at bispedømmerrådet for eksempel kan representere RDNK i partssammensatte utvalg for tilsetning eller tilsettingsråd i bispedømmet. Kirkerådet antar at en bør beholde en viss kjerne av arbeidsgiverfunksjoner nasjonalt, blant annet når det gjelder rådgivning, for å sikre enhetlig arbeidsgiverstyring. Dette spørsmålet henger også sammen med behovet for å utvikle fellesløsninger på ulike områder i trossamfunnet.

Ulike former for samarbeid og fellesløsninger i trossamfunnet

Kirkerådet legger til grunn at Kirkemøtet kan etablere fellesløsninger for trossamfunnet på mange områder i dag, også i modell 1. Med hjemmel i liturgimyndigheten, organiseringsmyndigheten og gjennom vilkår knyttet til tilskudd til soknets organer kan Kirkemøtet et stykke på vei forplikte soknene til fellesløsninger. Det kommunale finansieringsansvaret vil i praksis begrense Kirkemøtets mulighet til å forplikte soknene til løsninger som har vesentlige økonomiske konsekvenser som må dekkes av den lokale finansieringen. Kirkemøtet må helt konkret vurdere hvor langt det er hensiktsmessig å gå i styringen av soknene som arbeidsgivere.

Når arbeidsgiveransvaret samles i RDNK, vil Kirkemøtet i prinsippet kunne gå lengre i å styre soknenes delegerte utøvelse av arbeidsgiveransvaret. Hovedbegrunnelsen for modell 2 vil nettopp være at en større del av arbeidsgiveransvaret skal utøves likt i hele trossamfunnet. Det betyr med nødvendighet at den lokale friheten innskrenkes for å styrke likebehandling. Selv om daglig ledelse mv. delegeres til fellesrådet, vil det være naturlig at utøvelsen av ansvaret, i enda større grad enn i soknemodellen,

rammes inn av ulike former for regler, retningslinjer etc. som skaper ensartet praksis.

10.2 Oversikt over fordeler og ulemper

Hovedargumentene for å samle arbeidsgiveransvaret i RDNK er at det vil bidra til likebehandling på tvers av enheter og stillingskategorier. Det vil være enklere å vedta og implementere felles regelverk, retningslinjer mv. for tilsetting, kompetanseutvikling, lønnspolitikk osv. En større arbeidsgiverenhet vil ha mer omfattende og spesialisert kompetanse og et større virksomhetsområde, som for eksempel kan komme til nytte i konfliktløsning, når medarbeidere blir syke eller har behov for nye oppgaver. Det vil antakelig kunne bli flere heltidsstillinger selv om den kommunale finansieringen fortsatt vil sette noen grenser. Størrelsen på arbeidsgiveren vil generelt kunne gi ulike former for stordriftsfordeler, som kommer arbeidstakerne til gode, men også slik at en mindre andel av ressursene kan komme til å gå til administrasjon. Samling av ressurser vil gi bedre muligheter for helhetlig, strategisk satsing på for eksempel rekruttering.

Dersom arbeidsgiveransvaret forankres nasjonalt, vil alle ansatte ha medbestemmelse på alle nivåer der arbeidsgiveransvaret utøves. Også innenfor HMS-arbeidet vil en ha linjer som går fra lokalt til nasjonalt nivå. Likestillings- og diskrimineringsregelverket stiller strengere krav til store arbeidsgivere enn til små, og det kan hevdes at det er lettere å bygge god kompetanse på dette området dersom RDNK er arbeidsgiver.

Hovedutfordringene i modellen knytter seg til avstanden mellom på den ene siden RDNK og på den andre soknet og kommunen. Arbeidsgiveransvaret blir formelt skilt fra soknets virksomhetsansvar og plassert langt fra den lokale virksomheten. Da er det stor risiko for at det lokale engasjementet svekkes. De ansatte og folkevalgte lokalt får mindre myndighet. Det kan svekke rekruttering både ansatte og folkevalgte. Når utøvelsen av arbeidsgiveransvaret må delegeres til fellesrådet, kan det oppstå uklarheter og risiko for manglende samhandling i for eksempel konfliktsituasjoner.

Modellen kan dessuten innebære risiko for svekket samhandling med kommunen og for redusert kommunal finansiering. Finansieringsordningen vil i praksis sette skranker for mulighetene til å skape likebehandling mellom alle ansatte og mellom enhetene. Den sentrale lønnspolitikken, kompetanseutviklingen osv. må for eksempel uansett hensynta kommunal finansiering.

Også i denne modellen er det nødvendig å etablere større enheter som har kapasitet til å ivareta et samlet, og delegert, arbeidsgiveransvar. Enhetene må etableres på samme måte som i modell 1, og i praksis vil det ta tid å innføre også modell 2. Som nevnt ovenfor vil det likevel være en viss forskjell mellom de to modellene på dette punktet.

Selv om Kirkerådet legger til grunn at Kirkemøtet har myndighet til å vedta og innføre denne modellen, er spørsmålet omtvistet.

11 Oppsummerende vurdering og anbefaling

Kirkemøtet har siden 2005 hatt som målsetting at arbeidsgiveransvaret for alle som arbeider i soknene, skal samles. Behovet for å endre det todelte arbeidsgiveransvaret er blitt stadig tydeligere. Müller-Nilssen-utvalgets forslag om å samle arbeidsgiveransvaret i et nytt og obligatorisk prostifellesråd fikk ikke oppslutning i høringen. Høringen gir likevel klar støtte til at arbeidsgiveransvaret skal samles.

Kirkemøtet har i trossamfunnsloven fått en svært tydelig rolle og klar myndighet som øverste, representative organ i trossamfunnet Den norske kirke. Loven viderefører ordningen med et sentralt rettssubjekt for Den norske kirke og soknene som rettssubjekter, men der soknene er uløselig knyttet til trossamfunnet. Den todelte finansieringsordningen er også videreført. Begge disse grunnleggende premisene har kommet inn i loven etter klar støtte fra Kirkemøtet.

Kirkerådet legger til grunn at Kirkemøtet kan beslutte at arbeidsgiveransvaret skal samles på tvers av rettssubjekter og finansieringsordning. Etter Kirkerådets vurdering har Kirkemøtet rettslig grunnlag til å velge mellom de to hovedmodellene; arbeidsgiveransvaret kan forankres i soknet eller i det nasjonale rettssubjektet. Kirkemøtet har også stor frihet til å konkretisere den modellen som velges, i nærmere regler. Kirkerådet konstaterer likevel at rekkevidden av Kirkemøtets myndighet i modellvalget er omtvistet. Enkelte legger til grunn at Kirkemøtet ikke har rettslig grunnlag til å vedta og innføre den nasjonale modellen.

Kirkemøtet kan uansett beslutte endringer i dagens ordninger på vesentlige punkter, uavhengig av modellvalg. De to modellene kan også utformes slik at de nærmer seg hverandre i praktisk utforming. Modellene har hver sine styrker og svakheter. Hvordan en vurderer ulike modeller, vil i stor grad bero på hvordan en vekter ulike argumenter.

Kirkemøtet har et helhetsansvar i trossamfunnet. Det innebærer at Kirkemøtet har en særlig forpliktelse til å arbeide for løsninger som i størst mulig grad kan virke samlende. Modelldiskusjonen må ikke brukes til å konstruere motsetninger mellom lokalt og nasjonalt nivå i kirken. Når Den norske kirke er selvstendiggjort fra staten og Kirkemøtet har fått organiseringsmyndighet, vil det være uheldig dersom et vedtak om arbeidsgiverorganisering skulle føre til sterke konflikter og sviktende tillit internt i trossamfunnet. Det kan også være grunn til å presisere at når Kirkemøtet utøver organiseringsmyndigheten, opptrer møtet på vegne av trossamfunnet, ikke som øverste arbeidsgivermyndighet i rettssubjektet Den norske kirke. Og det innebærer blant annet at Kirkemøtet tydelig må ha både arbeidstakernes og ulike arbeidsgiveres behov og interesser innenfor sitt synsfelt.

Direktøren har landet på å anbefale at Kirkerådet skal foreslå at Kirkemøtet går videre med en modell der arbeidsgiveransvaret forankres i soknet.

Det må planlegges en mest mulig forutsigbar prosess for gradvis innføring av modellen, slik at menighetsprestene overføres til soknene der det ligger til rette for det lokalt. En må videre legge til rette for trygghet i omstillingsprosessen.

Denne modellen gir en klar og tydelig organisering av arbeidsgiveransvaret, og den legger arbeidsgiveransvaret der hvor oppgavene faktisk skal løses. Den bygger klart på de organene og den strukturen vi allerede har, med soknet som kirkens grunnenhet. Modellen vil tydeligst legge til rette for fortsatt lokalt engasjement og

god dialog og godt samarbeid med kommunen om samskaping og finansiering. Den økonomiske risikoen vil være lavest i denne modellen.

Kirkemøtets mulighet til å etablere fellesløsninger med ulike grunnlag og på ulike områder vil være vesentlig for å ivareta hensyn til helhet i trossamfunnet og likebehandling mellom arbeidstakere. Det samme gjelder et styrket og tydeliggjort biskoppelig tilsyn.

Det vil være en viss forskjell mellom de to modellene når det på den ene siden gjelder Kirkemøtets mulighet til å fastsette rammeverk etc. for utøvelsen av arbeidsgiveransvaret som uansett skal skje i fellesrådene. På den andre siden vil de ansattes rettigheter og plikter i soknemodellen også relatere seg til soknet (fellesrådet). Det gjelder for eksempel muligheten for medbestemmelse, kompetanseutvikling og rettigheter ved ev. nedbemanning.

12 Videre prosess

Det har vært lagt opp til at Kirkerådets mai-møte skal vedta innstilling til Kirkemøtet 2022, slik at saken kan behandles på Kirkemøtet 21.–26. september 2022. Kirkerådet vil ved behov kunne ferdigbehandle innstillingen på det oppsatte møtet 24. juni 2022.

Siktemålet er at Kirkemøtet skal fatte et prinsippvedtak om ny kirkelig arbeidsgiverorganisering. I etterkant av et prinsippvedtak vil Kirkerådet etter planen forberede en sak om konkrete endringer i relevant regelverk mv. som så kan bli sendt på bred høring med sikte på behandling i Kirkemøtet 2023.

Kirkerådets tentative fremdriftsplan er krevende, og den må naturligvis vurderes nærmere i lys av hva som blir vedtaket på Kirkemøtet 2022.

13 Økonomiske og administrative konsekvenser

Alternative modeller for arbeidsgiverorganisering i trossamfunnet vil ha større økonomiske og administrative konsekvenser. Kirkemøtet skal i 2022 treffe vedtak på prinsippnivå, mens de nærmere ordningene og regelendringene vil bli konkretisert til behandling på Kirkemøtet i 2023.

Når beslutningen er på prinsippnivå, vil det imidlertid være begrenset hvor konkrete konsekvensvurderinger og estimater vil kunne være. En må komme tilbake til mer detaljerte vurderinger og anslag i forbindelse med oppfølgingen av Kirkemøtets prinsippbeslutning. Kirkerådet får for tiden ekstern bistand til å vurdere økonomiske estimater til modellene, slik de nå er beskrevet, og vil kunne komme tilbake til dette, for eksempel gjennom en innarbeiding i saksdokumentet til Kirkemøtet i etterkant av rådsbehandlingen i mai 2022.

Det må også understrekes at en ny kirkelig organisering ikke har som primær-formål å spare midler, men å legge til rette for bedre kvalitet i utøvelsen av arbeidsgiveransvaret, bedre arbeidsmiljø og bedre og mer effektiv bruk av de samlede ressursene.

Evalueringer av ulike former for samarbeid og sammenslåing av fellesråd har vist at en kan effektivisere administrative og merkantile funksjoner og samordne personalressurser på en bedre måte, men at det er krevende å realisere gevinster som styrker menighetsbyggende arbeid. Gevinster vil trolig bestå i gradvise organisatoriske endringer lokalt, hvor gevinster kan høstes på sikt. Det vil også påløpe omstillingskostnader. En må forvente at det vil ta tid å realisere og omfordele ev. gevinster, og at det vil kreve god dialog og godt samarbeid med kommunene.

Gruppe 1 - daglige ledere

Samarbeid lokalt/Støtte fra kirken nasjonalt Kommune, 1 fellesråd og x antall sokn (2, 34) Samarbeid om store hendelser for eksempel konfirmantleir. Ungdomsarbeid er det lurt: samarbeid om dersom miljøet er lite. Det er godt å være flere i stabene. Bra å ha flere å spille på, og kunne utveksle kompetanse. Må passe på at det ikke blir for store avstander ved sammenslåinger. Vi må ta hensyn til de lokale forholdene for å se på hvordan samarbeid kan utvikles. Det er forskjellig fra sted til sted hvordan dette bør og kan skje. Faggruppene kan møtes for seg. OBS! ved behov. Personal, IT, økonomi. Det er bra at vi har KA. De lokale enhetene må være en del av arbeidet alt kan ikke styres sentralt. I trosopplæring, konfirmantarbeid, gudstjenestegarbeid kan det være grupper som lager hjelpemateriell. Det kunne være bra med noen som jobbet kreativt med tekstrekkene og laget materiell, gjerne med bruka av multimedia, som kan brukes til inspirasjon i prekener og gudstjenester. Omreisende team som kan inspirerer på små steder. Til Inspirasjon for deltakere eller ansatte: i utgangspunktet vil nok kommunene helst se pengene bli brukt til tiltak i egen kommune. Vi må ikke miste lokal forankring.

Rekruttering

Gruppe 2 - Daglige ledere

Samarbeid lokalt / Støtte fra kirken nasjonalt	<p>Positivt: deler ressurser og kreativitet. Kan være utfordrende hvis en ikke har fellesledelse. Større miljøer ved samarbeid. Felles barnefestivaler. Materiell til dem som har behov pga få ressurser. Minder økonomisk belastning å dele. Stort behov for samarbeide i små sokn. Det er så store lokale ulikheter at det er vanskelig med for mange fellestjenester. La oss velge lokalt. Teams sparer oss for både tid, penger, miljø og gir oss tilbud på flere "kvalitetmessig" bedre foredragsholdere. Felles webinarer/kurs om felles systemer. Felles planverk. Skape felles arenaer for stab. Ingen grenser for hva en kan samarbeide om hvis det er vilje. Støtte nasjonalt: kurs, verktøy, informasjon, konferanser, felles visjoner. Allmøter og webmøter. Prostiprester, sorggrupper og felles gudstjenester. Unge voksne arbeid mellom sokn. Felles daglig ledelse. Ukirke. Prestetjeneste på tvers (eks. gravferd). Kulturarrangement og kor arbeid. Ledertrening.</p>
Rekruttering	<p>Være ærlig og åpen på premisser for å gå inn (ikke "lure" folk inn i menighetsrådet). Ansatt med forventninger til frivillighet kan være krevende. Lage ryddige forhold. Velg deg noe du har lyst til. Hvorfor ikke anbefale å søke i kirken? Lite utviklingsmuligheter, kjenner på krav og forventninger til hva en skal gjøre. Prof. arbeidsgiver. Er det for mye konflikter? Ryddig arbeidstid. Overkommelig arbeidsmengde i rådet. Må alle være med i et utvalg? Færre MR-møter. Gode arbeidsfelleskap som motpart for ensomme stillinger. En meningsfull gulerot/"premie". Snakke forståelig språk. Hele stillinger. Fleksibel arbeidstid. Være frimodig med å anbefale kirken som arbeidsplass. Hvorfor mangler denne frimodigheten? Det må oppleves meningsfylt for folk å være med i råd. Hva er meningsfylt? Noe de er interessert i. Mulig å velge tema. Alle er ikke interessert i "julemesse" Jeg vil heller jobbe med regnskap... Gi folk kunnskap om at det er mange ulike fagfelt som må dekkes opp. Å ha store nok organisasjoner til at tilbudet til personal f.eks. ved konflikter eller fysisk uhell i arbeidslivet blir ivaretatt på en god og korrekt måte. Å kutte ned antall møter for 10/11 til 8/9 stk. Å prioritere tema som MR får til seg, men kan tas administrativt i AU. Rådsmedlemmene opplever at det er meningsfullt å sitte i rådet - at det betyr noe at de er der - at det har innflytelse/myndighet. Det går bl.a. på forholdet mellom råd og stab. Kirkerådet rekrutteringsmateriell for MR må informere om at noen blir valgt inn i fellesrådet, som er et arbeidsgiverorgan/styre og lokal rekruttering til valg må informere om det.</p>

Gruppe 3 - Daglige ledere

Samarbeid lokalt/ Støtte fra kirken

Rekruttering

Drift av to prosti. Kurs for daglige ledere. Samarbeid mellom sokn, sammenslåing/samarbeid Dom/Petri, Kampen/Stokka. Gevinst: Større fagmiljøer, vikarmulighet, flere rundt gjennomføring. Samarbeid med de frivillige. Fellestjeneste: personal HR, rekruttering, arkiv, IT, bygg, felles maler. Enheter på størrelse som gir res. til fulltids ansatte på HR/økonomi/bygg/IT/arkiv. Prostifellesråd bør etstatte FB, BDR. Rettssubjektet er ikke alternativ for arb gj. ansvar. Visjonær ledelse: Evt. mye mindre BD. Test ut en arbeidsgiverlinje i Stavanger.

Gruppe 4 - Fellesrådsledere

Samarbeid lokalt / Støtte fra kirken nasjonalt Samarbeid: sorgarbeid, psyk., besøkstjeneste. Samarbeid diakoni - kommune. kirke - to kommuner - en kirke god erfaring, KA, kommunen, nettverk kirkevergene. Organisering: oppgaver i soknet, fellestjenester, spesialtjenester KA++.

Rekruttering Kun et alternativ: soknet som arbeidsgiver for alle (fellesrådet). En representant fra biskopen er med i tilsetningsutvalget for alle vigsle stillinger. Ved at tilsetningsmyndigheter er lokale. Ordninger for frikjøp av folkevalgte: skape bevissthet om MR-rolle og folkevalgt roller. - definere rammene for møter tidsmessig. - lokalt selvstyre ikke overstyring fra bispedømme eller kirkemøte. Rekruttering av kateketer/diakoner. Rekruttering til oppgaver/funksjoner og ikke bare til konkrete stilling. Tilsette personer som er eigna for oppgavene og tilrettelegge for kvalifisering og etterutdanning. Legge tilrette for presteutdanning, som bygger på en tidligere utdanning. Hvem andre som stille, sammensetninger. Sammensetningen, viktig. Huller som mp fylles, ønsker å slippe andre til. Hvis en er ønsket, at en blir oppfordret til å stille igjen. Oppfordret til å stille. Betydningen av kontinuitet.

Gruppe 5 - Fellesrådsledere

**Samarbeid lokalt/
Støtte fra kirken nasjonalt** Behov for sentrale politikere som kommunerepresentant. Oranisering arbeidsg.: Naurdal - 3 fellesråd har samordnet arbeidet. Sikesdal - 2-3 fellesråd felles HR, regnskap, tett samarbeid mellom kirkevergene. Samarbeidsmodeller som er kommuneoverskridende. Tenkt samarbeid: få med sårbarheten for å få avikle gudstjenester i ferien. Samarbeid om stillinger, diakon, kateket.

Rekruttering Styrking av det demokratiske systemet. Styrke fellesrådet og leder der. Kirken sentralt: lage modeller, veiledere, resurs bank, veiviser. Bispedømmet: følge opp fungere det der ute, hjelp til rettleiding, gode inspirerende innføringer, kurs, samlinger, kontaktpersoner fordelt på de ulike fellesråd. Hva skal til: passion, hug, bli spurt, mirakel. Se at jeg trengs som leder i FR akkurat nå. Fortsette neste periode: kontinuitet/erfaring. Kirken kan gjøre: være ressurs/fungere ansatte felleslag medrådsmedlemmer. Føler fortsatt kan bidra med noe. Andre som kan ta ansvar på andre kanter. Kan kirken gjøre for rådet? Bevistgjøre de tilsette på sine roller, slik at rådet kan være et råd og ikke en profesjonell aktør. Blikk for at du er i en større sammenheng. Må ha ork. Ta kirkelige råd på alvor.

Gruppe 6 - Kirkeverger

**Samarbeid lokalt/
Støtte fra kirken nasjonalt** Daglig leder/kirkeverge - menighetsråd - Sokneprest - øvrige ansatte. Noen tanker: ikke bare, bare å ha delt daglig ledelse mellom daglig leder og prost. Ingen enkle løsninger.

Rekruttering Størrelse på sokn. Sammenslåing av sokn og fellestråd.

Gruppe 7 - Menighetsrådsledere

Samarbeid lokalt/ Støtte fra kirken

Rekruttering

Bedre kontinuitet i stab. Ha en velfungerende daglig leder + stab generelt. Motiverende arbeid - mål og mening med MR. God overføring i overganger, tydelige definerte oppgaver, skape en kultur med stor trivsel som har plass til hele menneske, gi eierskap og autonomi til hver enkelt. Være gode på å finne lokale ressurser.

Gruppe 8 - Menighetsrådsledere

Samarbeid lokalt	Samarbeid lokalt: samarbeid mellom menigheter, samarbeid om stillinger (ansatte), samarbeid om felles gudstjenester, kulturarrangement, fellesmøte med andre menigheter, samarbeide om kulturarrangement med andre utenom kirken, slått sammen stillinger ved naturlig avgang, samarbeid om gudstjeneste i sammen. Hvordan kan samarbeidet utvikles: Fokus gruppe inkludere målgruppe, samlinger på tvers av menigheter, plan om hva som er hensikt, ta seg tid til å kunne sette seg ned og snakke sammen, tilrettelegge for samarbeid med kolale kor, idrettsla, foreninger og lokal lag.
Støtte fra kirken nasjonalt	Områder å ha fellestjenester for: bidra til digitale løsninger og verktøy, standardiserte løsninger for å effektivisere, diakoni mellom menigheter.
Rekruttering	Gjøre det mer attraktivt! Kortere periode, kanskje 2 år. Bli bedre til å kommunisere hva vi gjør, menighetsråd. Motivere medlemmer til å stille til valg. Spille på personlighetstyper. Få frem det positive og hvilket arbeid menighetsrådet utfører. Få solk engasjert. Hovedutfordringer: små stillinger, ubekvem arbeidstid. arbeide aktivt for hele stillinger, vanskelig å få folk med relevant bakgrunn. Kan bidra og være hjelp for menighetsråd selv om man ikke er deltager. Fellesskapet i menighetsråd er inspirerende. Være med å delta sammen med flinke folk og gjøre de gode, er motiverende. Viktige med kontinuitet i sokneråd. Få de unge i sokneråd til å fortsette i flere perioder. Viktig å slippe til nye i sokneråd. Inspirerende å være med gjør at man fortsetter. Når man er samstemte og har likt tankesett er det lettere å fortsette.

Gruppe 9 - Menighetsrådsledere

Samarbeid lokalt	<p>Kjente samarbeid mellom: Domprostiet og ytre domprosti i Stavanger, Gausel og Hinna, Tasta og Vardeneset, Bymenigheten, Bogafjell og Riska, Stavanger diakoniser og Tasta sykehjem. Hjerter for bydelene. Barnefestivaler i Haugesund i høstferien. Aktivitetsdag bydele med stands. Hallo venner. Positive erfaringer: god bruk av ressurser, får til ting vi ikke får til alene, Ukirken. Trosopplæringsamarbeid blir svekket ved sykdom når vi har samarbeidene menigheter. Fordeling av ansvar på trosopplæringstiltak, men at begge menighetene har tilbudet. Hjelmeland (3 sokn): bygdefest på Fister, Hallo venn i Årdal. Små sokn må samarbeide for å opprettholde gode tilbud. Spesielt for videregående alder er det viktig med samarbeid. Ukirke/Fredheim Arena/IMI. alle trenger ikke å ha samme tilbud. Vi er ikke lenger lojale mot enmenighet. Misjonsamband, Normisjon, Pinsemenighet deler på leder ressurser og har ikke konkurrerende arrangement. Internasjonal kafe på Både og , KIA. Størst behov for samarbeid: ungdom, unge voksne i byer. Trosopplæringstiltak og frivillige. De frivillige må få slippe til på eget fagområde. Konfirmantarbeid på tvers med andre misjonsorganisasjoner. Samfunnsforpliktelser: besøkstjeneste i fengsel, psykiatri.</p>
Støtte fra kirken nasjonalt	<p>Være forlenget arm for andre tilb i soknet. Støtte fra kirken nasjonalt. Ha støtte, IT støtte, sosiale medier, kommunikasjon, konfliktløsning, HMS, opplæring og struktur, beredskap ved store ulykker, menighetsutviklings verktøy. Kirkeordning og regler: hjelp til å håndtere konflikter og gjerne spesielt hvor vi skal samarbeide,</p>
Rekruttering	<p>Skolering av valgkomite, skolering av MR medlemmer, erfaringsutveksling. God valgkomite for å få et godt MR. Kontinuitet + fornying. Engasjement. Stabilitet på daglig ledelse. Generell samarbeidsforhold. Rådet må få den rollen de er ment å ha. Inspirasjon og oppløring, rådsledersamling f.eks. Bevisst på rollefordeling, løfte sammen/dra lasset i samme retning. Godt samarbeid. Trivsel. Når vi blir spurt til råds, er det viktig å bli hørt eks. høringer og ansettelse av daglig leder, prest, biskop. Det vil si rollene er ikke avklart og det mangler kommunikasjon. Få på plass felles arbeidsgiverlinjen. Få på plass eierskap til budsjett/ hele økonomien for menigheten. Gode rammer og blir ivare. Hvordan ivareta folkevalgte når det stormer. Medarbeidersamtaler med de frivillige. Systemet som er i kirken må fungere, eks. medarbeidersamtaler. Alle må få mulighet til å uttale seg Frivillige må bli sett. Lagspill. Kultur. Ris og ros begge veier, for å ikke stagnere. For liste søkere. Ansetter personer som ikke har faglig bakgrunn. Kvalifiserte søkere er mangelvare. Omdømmer for å få søkere. Rolleavklaringer. Rekruttering til utdanning til diakon, kateket, menighetspedagog. Fremsnakk. Relasjoner. Få vitnesbyrd.</p>

Gruppe 10 - Menighetsrådsledere

Samarbeid lokalt/ Støtte fra kirken nasjonalt	Samarbeid innen prosti. Ledende kirkeverge i prosti med flere kommuner. Bispedømmet som "minste" enhet? Lokalt: ulike (lokale) behov dekkes bedre. Ulike lokale løsninger. Felles data/regnskap/adm./system. Sentralt likebehandling.
Rekruttering	Flere møteplasser, MR i prosti snakker lite sammen - løsning for små kommuner. Kirkeverge som (daglige) leder - løsning for store kommuner? Voksne i barnearbeid, kan gjerne være godt voksne. Meningsfullt sammen med andre. Mange pensjonister i noen MR, viktig erfaring og ressurs. Ansvar og plikt følelse. Realistiske forventinger uttalerett og bestemmerrett. Få med unge - sende til ungdomsting, møte de seriøst og støtte engasjement. Påvirkning - unge kan påvirke.

Gruppe 11 - Menighetsrådsledere

Samarbeid lokalt / Støtte fra kirken nasjonalt	Små sokn avhengig av samarbeid om ressurser: prest, diakon, organist, IKT, trosopplæring, gravplass/kremasjon. Ferieavvikling: gudstjeneste på rundgang. Okumenisk samarbeid, flyktninger - kommune. Store regionale forskjeller - by/bygd, geografi - avstand. Lettest når samarbeidet skjer innen kommunen. Kommunen bevilger lettere. Mer utfordrende når ressurser går på deling mellom kommunene. Hvilken kommune skal bidra mest? Konflikter er vanskeligere å håndtere under små forholds. Forskjell på store og små staber.
Rekruttering	Vi anbefaler: sentrale personalrådgiving/systemer. Lokal finansiering. Vanskelig for oss som MR-ledere å komme opp med nye ting nå. De ansatte er de som kjenner dette sterkest i sin arbeids hverdag. Spør dem + de som har opplevd konflikter og utfordringer. Hva skal til for å si JA? - må bli spurt, vi vil engasjere oss der det trengs, kontinuitet viktig noen går over, blanding av alder/livsfaser situasjoner, alt har sin tid, hvem andre er med på laget? Mer attraktivt: informasjon om alt som skjer i MR, I see You - vi trenger dine evner/egenskaper, unge ledere - tidlig rekruttering, unge ansatte i små engasjementstillinger, fokus på å få bidra til kvalitet, bygge relasjoner, tenke utradisjonelt, du får være med i den indre kjernen, bli med kjent med de ansatte, det er givende, ta godt vare på alle i rådet - evaluere jevnlig.

Gruppe - Daglig ledere

Samarbeid lokalt/

Støtte fra kirken nasjonalt

Rekruttering

Kommunisere ut om hva MR gjør, personlige anbefalinger, nasjonale kampanjer/informasjon, tydelighet rundt oppgaver, mange synes 4 år er lenge - opplyse om mulighet for permisjon, noen må ta gjenvalg, viktig med kontinuitet. Inntrykk av at mange synes at det blir litt "supperåd". Viktig at de får være råd og ikke må gjøre mye mer i tillegg. Fange de yngre. Komiteer under MR - rekruttere de med engasjement for spesielle saker, kultur, diakoni etc. MR skal peke retning, staber tar detaljer. Spennende utfordringer og skape engasjement. En arbeidsgiverlinje, gode systemer, oversikt oer frister/årshjul, opplæring nytilsatte, overlapp ved ansettelse. Usikkerhet rundt stillinger/stabilitet, tenke ut av boksen, stabsstørrelse - større enheter, fagmiljø, faglig ensomhet.



DEN NORSKE KYRKJA

Stavanger bispedømmeråd

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Magnus Andreas Våge	101	22/02417-3	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Stavanger bispedømmeråd 2020-2023	08.06.2022

Reisepolicy for Stavanger bispedømme

Vedlegg:

Reisepolicy for ansatte i Stavanger bispedømme

Saksorientering

Kyrkjemøtet vedtok i 2021 saka «KM 15/21 Mer himmel på en truet jord - Den norske kirkes arbeid med klima, miljø og bærekraft». Under punkt 2 i vedtaket står det mellom anna: «Redusere Den norske kirkes egne utslipp og miljøbelastning gjennom å kutte klimautslipp fra reisevirksomhet med 60 % innen 2030». I oppfølginga av dette vedtaket har Kyrkjerådet utarbeida ein mal for reisepolicy for tilsette i bispedømma.

Me har følgd Kyrkjerådet sin mal og laga ein reisepolicy for Stavanger bispedømme. Sjå vedlegg. Reisepolicyen har blitt handsama i kontaktmøtet for Stavanger bispedømme den 17. mars 2022.

Reisepolicyen er utarbeida med tanke på tilsette i Stavanger bispedømmeråd, men bør så langt det går også brukast av tillitsvalde og andre som reiser på oppdrag av Stavanger bispedømmeråd.

Det vert jobba med å etablera ei arbeidsgruppe som skal sikra involvering og implementering av reisepolicyen blant alle tilsette. Det vil bli utarbeida eit dynamisk vedlegg til reisepolicyen som konkretiserer tiltak og reflekterer rundt utfordringar og moglegheiter. Vidare vil det bli jobba fram eit måltal for flyreiser på kor mykje som må kuttast for å nå målet.

Forslag til vedtak

Reisepolicy for ansatte i Stavanger bispedømme vert vedtatt i samsvar med framlagt forslag.

Reisepolicy for ansatte i rDnk

Bakgrunn

Beregninger av Norges rettferdige andel for å nå Paris-avtalens klimamål slår fast at Norge må redusere klimagassutslipp med minst 53 % innen 2030 («Norways's fair share», Kirkens Nødhjelp 2014). Analyse av utslipp fra Den norske kirke i 2012 og 2017 viser at reisevirksomheten er den største bidragsyteren til utslipp på kirkens regionale og nasjonale nivå. Disse retningslinjene for ansatte i bispedømmet er et virkemiddel for å redusere disse utslippene.

Mål og prinsipper

Kirken er, både nasjonalt og internasjonalt, et fellesskap. Både for å legge til rette for samarbeid og planlegging, samt av hensyn til det psykososiale arbeidsmiljøet for ansatte i svært små staber er det nødvendig med fysiske møtepunkter. Dette gjør noen reiser nødvendig. Norge er også et land med store geografiske avstander, noe som gjør flyreiser nødvendig i en del tilfeller. Bispedømmets retningslinjer skal samtidig sikre at tjenestereiser blir gjennomført på en mest mulig miljø- og ressursvennlig måte. Retningslinjene gjelder for ansatte i bispedømmet og så langt som mulig for medlemmer av råd og utvalg og andre som reiser på oppdrag fra Den norske kirke. Bispedømmet skal redusere sine utslipp fra tjenestereiser med minst 53 % innen 2030. Utreignet betyr dette en årlig reduksjon på 8 % sammenlignet med foregående år.

I tilknytning til reiser i regi av rDnk skal følgende trappetrinnsystem benyttes:

1. Er reisen nødvendig?
2. Kan deltakere være med over video helt eller hybrid?
3. Kan møtelengde tilpasses på en måte som gjør at deltakere kan være med over video?
4. Kan møtet tilrettelegges med sted og tidsrammer slik at deltakerne velger annen offentlig kommunikasjon enn fly?
5. Kan møtet tilrettelegges slik at deltakerne velger privatbil med samkjøring framfor fly?
6. Kan møtet tilrettelegges slik at deltakerne velger privatbil hver for seg framfor fly?

1. Video, Skype og andre typer nettmøter

Retningslinjene vil i noen grad endre måten ansatte jobber på. Reiser med båt, tog og buss kan ta mer tid enn reiser med fly og privatbil. Samtidig vil økt bruk av videomøter innebære besparelse av tid.

Når møtedeltakere på møter, enten de er eksterne, ansatte eller folkevalgte, foretrekker å delta gjennom virtuell møtedeltakelse framfor å reise fysisk til møte, skal det alltid legges til rette for at dette skal kunne skje så langt det er mulig. Møtedeltakere skal eksplisitt opplyses om denne muligheten.

2. Lokasjoner for møter og samlinger

Møter og samlinger skal så langt det er mulig lokaliseres slik at de enkelt kan nås med tog eller buss.

3. Reisemåter

For alle reiser skal det alltid først vurderes andre transportmuligheter enn fly. Setereservasjon på buss og tog dekkes der hvor dette er tilgjengelig. På nattog dekkes soveplass. Enkelte strekninger på vei og sjø er svært utsatt for stengning på kort varsel, eller har svært lange avstander. I slike tilfeller kan fly være eneste eller beste reisealternativ, også innenfor disse retningslinjene.

4. Reisetid og diett

Godtgjøring for reisetid utenom den alminnelige arbeidstid er regulert i Hovedtariffavtalen § 4.7. Bestemmelsen i Hovedtariffavtalen § 4.7 gjelder uavhengig av reisemåte. Den ansatte kan kreve enten dekning av utlegg til mat eller diettgodtgjørelse for reisetiden.

5. Studieturer

Kost/nytte også i forhold til miljøavtrykk, skal alltid vurderes i tilknytning til studieturer. Ved studieturer til Europa skal utreise og hjemreise med tog, buss eller båt kombineres med et faglig opplegg på en måte som gjør at denne reisemåten er en obligatorisk del av studieturen. Det oppfordres til å legge alle studieturer slik at tog/buss/båt kan benyttes.

6. Økonomisk kompensasjon for utslipp

Alle ansattes flyreiser, og så langt som mulig andre flyreiser dekket av rDnk, skal bestilles via rDnks reisebyrå. Bispedømmet skal ved slutten av hvert år innhente oversikt over utslipp fra flyreiser bestilt hos rDnks reisebyrå og kompensere dette med kr 3000,- per tonn CO² til klimatiltak innenfor eller utenfor virksomheten.

7. Oppfølging i sekretariatet

Ansatte i sekretariatet på bispedømmekontoret pålegges å redusere sitt antall flyreiser med 8 % årlig fram mot 2030. Dette skal primært gjøres gjennom kutt i reiser utenfor bispedømmet. Dersom man ikke har nådd målet ett år, må det gjøre ytterligere reduksjon det påfølgende året for å være i rute til å nå målet innen 2030. Ledere er ansvarlige for å følge opp at reduksjonen gjennomføres.

8. Bestillingskanal

Alle reiser, herunder fly, hotell og leiebil, skal bestilles hos reisebyrået som man har rammeavtale med for å ivareta sikkerheten til de reisende og sikre bistand og hjelp ved behov.

9. Reiseøkonomi og bruk av avtaler

God reiseplanlegging er avgjørende for å redusere reisekostnader. Bestilling i god tid, og gjerne av flere sammen, gir bedre priser og mer effektiv bestilling. Den reisende skal forsøke å bestille reiser innen Norden senest 7 dager før avreise og reiser innen Europa senest 14 dager før avreise. Reisene skal, så langt det er mulig, bestilles i reisebyråets bookingportal. Dette gjelder både fly, hotell og leiebil. Når det gjelder avbestilling av reiser er det viktig at dette gjøres så raskt det lar seg gjøre for å oppnå full refusjon. Der rDnk har en avtale som gir fordelaktige priser skal denne benyttes så langt det er mulig.

10. Reiseregning

For de reiser der arbeidstaker gjør utlegg for reisen skal reiseregning leveres minimum en gang per måned. Ved usikkerhet på rutinen for reiseregninger skal nærmeste leder kontaktes.

Etter et år skal denne reisepolicyen evalueres og det skal vurderes om også punkt 11 skal legges til reisepolicyen:

11. Avvik fra policy

Avvik fra denne policyen skal godkjennes av nærmeste overordnede før bestilling gjennomføres. Der det ikke er mulig skal den reisende innhente godkjenning i etterkant av reisen.

Ressurs

Vi viser til kirkemøtesak 15/21 *Mer himmel på en truet jord - Den norske kirkes arbeid med klima, miljø og bærekraft mot 2030.*

Stiftsdirektørens rapport juni 2022

Personal

Tiltredelse

Toralf Veum Ladstein tiltrer stillingen som sokneprest i Ryfylke prosti, med særskilt tjeneste i Jelsa sokn og Erfjord sokn, den 1. august 2022.

Bjørg Berge-Øvrebø tiltrer stillingen som sokneprest i Tungenes prosti, med særskilt tjeneste i Kvitsøy sokn, den 1. august 2022.

Eivind Kråvik tiltrer stillingen som sokneprest i Stavanger domprosti, med særskilt tjeneste i St. Johannes sokn, den 8. august 2022.

Michael Skappel Zülow tiltrer stillingen som sokneprest i Ryfylke prosti, med særskilt tjeneste i Jørpeland sokn, den 1. september 2022.

Fratredelse

Bjørg Berge-Øvrebø fratrer stillingen som prostiprest i Tungenes prosti, den 31. juli 2022.

Martin Kolstad fratrer stillingen som sokneprest i Dalane prosti, med særskilt tjeneste i Eigerøy sokn og Helleland sokn, den 31. juli 2022.

Eivind Kråvik fratrer stillingen som kapellan i Sandnes prosti, med særskilt tjeneste i Bogafjell sokn, den 7. august 2022.

Vikariat

I sommer skal følgende ha sommerjobb som prestevikar: Kristoffer Byberg i Haugaland prosti, Rolv Henrik Øye i Ryfylke prosti og Brage Svindland i Stavanger domprosti

Menighetsutvikling

Ungdom

- **Ungdomsrådet (UR):**
 - Vi har et engasjert og aktivt Ungdomsråd!
 - Det nye rådet fikk en litt vanskelig start grunnet restriksjoner for fysiske møter på grunn av smitteverntiltak. Konstitueringen måtte skje digitalt etter flere utsettelse av fysiske møter, men det var en god og lærerik erfaring.
 - UR har hatt 2 fysiske møter før 1 juni, og behandlet 9 saker.
 - UR har en representant i Den norske kirkes ungdomsutvalg (DnkU) som ble valgt inn på Ungdommens kirkemøte i 2021. Dette har
 - UR skal være arrangør for den første felles Ungdomsrådssamlingen for Ungdomsrådene i Stavanger, Agder/Telemark, Bjørgvin og Nidaros. Formålet er å gi alle Ungdomsrådene god opplæring i saksbehandling slik at de er best mulig rutet til

Ungdommens kirkemøte, knytte kontakt mellom Ungdomsrådene og forhåpentligvis inspirere og motivere til videre innsats i Ungdomsdemokratiet. Samlingen går av stabelen den 17-19 juni, på Clarion Energy Hotell i Stavanger.

- **UT konferansen:** Det planlegges en Ungdomskonferanse den 5-6 november, som en foreløpig har gitt navnet UT konferansen. Arrangementet vil bestå av Ungdomstinget og en fagdag for ansatte som arbeider med ungdommer i menigheter. Fagdagen vil i hovedsak fokusere på Relasjonsarbeid blant ungdom, være et møtepunkt for ansatte som står i samme tjeneste og skape engasjement for tjenesten en står i. Ungdomstinget vil Ungdomsrådet være med å arrangere. Vi samarbeider også i år tett med Barne- og ungdomsorganisasjonene i kirken unge plattformen og utdanningsinstitusjonene. I tillegg har vi et spesielt tett samarbeid med Follow Me nettverket og Ukirke angående fagdagen for de ansatte.

Dialog

Samarbeidsrådet for Tros- og Livssynssamfunn (STL) :Kontoret har vært veldig delaktig i Samarbeidsrådet for Tros- og Livssynssamfunn (STL) denne våren, da misjonsrådgiver har vært representant for prest/daglig leder i Kirkelig dialogsenter på grunn av vakanse og skifte av ny leder. Dnk har både vært arrangør for dialogkveld (hjemme hos), bidratt på stand ved Sølvberget sammen med de andre i STL for å markere frivillighetsåret, samt bidratt med en del hjelp på kommunikasjon og praktisk tilrettelegging av andre arrangementer.

Misjon

- **Carlisle på besøk:** Den 9-13 mai var en delegasjon på 7 personer fra Carlisle på besøk. De var innlosjert på Utstein Pilegrimsgard, og hadde et variert og spennende program. Det var en meget engasjert og takknemlig delegasjon som returnerte til Carlisle etter å ha blitt bedre kjent med vårt arbeid og møtt gode medarbeidere. Etter å ha utsatt det planlagte besøket i et par år, var det veldig kjekt å få mulighet til å gjennomføre dette, og bli påminnet hvor flott og viktig dette samarbeidet er. For begge parter.
- **Kristne migrantmenigheter:** Den 30 mai møtte biskop Anne Lise representanter fra kristne migrantmenigheter. Møtet startet med et måltid, etterfulgt av en veldig flott og ærlig samtale. Det ble uttrykt stor takknemlighet til biskopen for å ha organisert møtet, og samtalen bekreftet både et ønske og behov for slike treffpunkt i fremtiden.
- **SMMS:** 2 juni møtes samarbeidspartnerne i SMMS for første gang etter det nye vedtatte mandatet. I tillegg til den faste oppdateringen fra hver part, vil en drøfte fremtidig organisering og misjonsengasjement i menighetene.

Undervisning

- Prosjektet Sirkus Credo – vi er nå i innspurten i utviklingen av det tidsavgrensede breddetiltaket om kirkeårets farger for 7-åringer. Tiltaket inneholder ressurser for en minisamling med alle fargene og en maxi-versjon som består av fire samlinger med hver sin farge. I tillegg utarbeides en gudstjeneste. Sirkus Credo skal lanseres på Forum for trosopplæring i september. Det utvikles et ressurshefte og digitale ressurser.
- Portaler til tro – brosjyren er nå ferdig og nettsiden skal være klar før sommeren. Prosjektet er presentert i ulike strategiske fora på nasjonalt og regionalt nivå, med veldig god respons. Kirkerådets kommunikasjonsavdeling har også vist interesse for portalene, og vi er i samtaler med dem om en nasjonal utvidelse av prosjektet. Portalene skal lanseres på medarbeiderdagen for alle ansatte i bispedømmet 1.september.

Trosopplæring

- Våren er tiden for utviklingssamtaler med menighetene. I noen prosti samler vi alle menighetene til en felles samtale og i andre prosti har vi samtale med en og en menighet. Vi er imponert over alt trosopplæringsarbeidet som gjøres, og opptatt av hvordan dette kan utvikles videre.
- Program for Forum for trosopplæring blir 7.-8. august og programmet er nesten klart. Invitasjon sendes ut neste uke.
- Vi har hatt møte med Søndagsskolen som ønsker å inngå en avtale med hvert av prostiene i vårt bispedømme for å jobbe videre med å utvikle søndagsskolearbeidet i Den norske kirke. Dette er et godt oppspill til å videreutvikle samarbeidet mellom Søndagsskolen og den enkelte menighet. Søndagsskolen arrangerer Barnas dag 28. august. [Søndagsskolens dag / Vi tilbyr / Hjem - Søndagsskolen \(sondagsskolen.no\)](#)

Rådsledersamling

Rådet inviteres til å dele sine inntrykk fra rådsledersamlingen i møtet.

I saken om kirkelig organisering til dette møtet er det lagt ved en oppsummering skrevet ned etter arbeidet i gruppene på rådsledersamlingen.



DEN NORSKE KIRKE

Kirkerådet

Stavanger bispedømmeråd
Lagårdsveien 44

4010 STAVANGER

Dato: 01.06.2022

Vår ref: 22/02393-4

Deres ref:

Oversendelse av årsrapport for Den norske kirke 2021

Vedlagt er årsrapport for Den norske kirke 2021, som i sin helhet ble godkjent av Kirkerådet på deres møte 30. og 31. mai 2022.

Med vennlig hilsen

Håvard Sønnesyn
rådgiver

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.

Vedlegg:
Godkjent årsrapport Den norske kirke 2021

Mottakere:

Agder og Telemark bispedømmeråd,	Postboks 208	4662
		KRISTIANSAND S
Borg bispedømmeråd,	Bjarne Aasgt. 9	1606
		FREDRIKSTAD
Bjergvin bispedømmeråd,	Postboks 1960	5817 BERGEN
Hamar bispedømmeråd,	Postboks 172	2302 HAMAR
Nidaros bispedømmeråd,	Kongsgårdsgata	7013 TRONDHEIM
	1a, Erkebispegården	
Nord-Hålogaland bispedømmeråd,	Postboks 790	9258 TROMSØ
Oslo bispedømmeråd,	Postboks 9307	0135 OSLO
	Grønland	
Stavanger bispedømmeråd,	Lagårdsveien 44	4010 STAVANGER
Sør-Hålogaland bispedømmeråd,	Tolder Holmers vei	8003 BODØ
	11	
Tunsberg bispedømmeråd,	Postboks 10 Kaldnes	3119 TØNSBERG

Postadresse:
Postboks 799 Sentrum
0106 OSLO

E-post: post.kirkeradet@kirken.no
Web: www.kirken.no
Org.nr.:

Telefon: +47 23081200
Telefaks:

Saksbehandler
Håvard Sønnesyn

Møre bispedømmeråd,

Moldetrappa 1

6415 MOLDE



DEN NORSKE KIRKE

Bispedømmerådene, Kirkerådet, Mellomkirkelig råd, Samisk kirkeråd

Årsrapport 2021



Innholdsfortegnelse

Del I. Leders beretning	3
Del II. Introduksjon til virksomheten og hovedtall	6
Volumtall	7
Nøkkeltall for årsregnskapet	8
Del III. Årets aktiviteter og resultater	9
A. Samlet vurdering av resultater, måloppnåelse og ressursbruk	9
B. Resultater og måloppnåelse 2021	10
B.1 Gudstjenesteliv	10
B.2 Dåp og trosopplæring	16
B.3 Kirke og kultur	22
B.4 Kirke og samfunn	24
B.5 Rekruttering og frivillighet	33
B.6 Bemanning i rettssubjektet Den norske kirke	39
C. FNs bærekraftsmål	43
Del IV. Styring og kontroll i virksomheten	45
A. Kirkevalg	45
B. Organisering	45
Effektivisering	45
Kirkelig organisering	45
C. Arbeidsmiljø	46
Arbeidsmiljøundersøkelsen for kvinnelige prester	46
Medarbeiderundersøkelse 2021	47
Arbeid med HMS	47
D. Likestilling	47
Søkere og tilsetninger	48
Deltidsansatte	49
Midlertidig tilsatte	49
Foreldrepermisjoner	50
Del V. Vurdering av fremtidsutsikter	51
Del VI. Årsberetning og resultatregnskap	54

Del I. Leders beretning

Pandemi

2021 vil gå inn i historien som år to i den globale covid-19 pandemien. Etter forsiktige åpninger, kom nye nedstenginger. Ofte kom de på kort varsel og gjorde at planer måtte forkastes eller omgjøres.

Pandemien startet som en sprint-øvelse der alle satset mye for å «omstille, ikke innstille». Når sprint blir til maraton og mye av det kirken til vanlig gjør ikke lenger er mulig, ble 2021 en kontinuerlig øvelse i omstilling og kreative løsninger.

Unntakstilstanden har ført til mye innovasjon med nye møte- og arbeidsformer. Når det ikke var mulig å gjøre ting «slik vi alltid har gjort», ble vi utfordret til å stille samme spørsmål som Jesus gjorde: «Hva vil du jeg skal gjøre for deg?» Hvordan kan kirken være kirke når den ikke kan invitere inn til fellesskap som før? Bispedømmenes tilbakemeldinger viser nytenkning langs ulike akser.

Gudstjenester

Gudstjenestereformen som ble startet i 2004 er nå fullført. Samtidig som gudstjenestelivet er fornyet, har det ikke skapt ny oppblomstring og høyere deltakelse enn før. Andre trender har ført til synkende deltakelse over år.

I koronatiden er tallene selvsagt ekstra lave på grunn av alle antallsbegrensninger og nedstenginger. I denne situasjonen har dåpsgudstjenester for en eller to familier utenom høymessetid vist seg å bli gode møteplasser mellom familien og kirken. Det ga rom for det personlige møtet med familien, der de opplevde å bli aktive deltakere i gudstjenesten. Mange bispedømmer melder at dette vil fortsette. Møtet mellom den nydøpte og resten av menigheten som vanligvis skjer i høymessen, kan det tilrettelegges for på andre måter gjennom trosopplæringen.

Åpen kirke har vært brukt som erstatning for gudstjenestefeiring. Mange mennesker setter pris på en åpen kirke, enten besøket skjer i forbindelse med et besøk på kirkegården, det er en åpen kirkedør midt i sentrum eller når du tilfeldigvis går forbi. Pastoral betjening, muligheten for å be en bønn og tenne et lys og også ta imot nattverd er måter å være kirke på som kan fungere godt også når pandemien er over.

Vandregudstjenester og steder og tider for mindre samlinger og gudstjenester ser også ut til å samle mange i tillegg til de tradisjonelle søndags formiddags-gudstjenestene. Fritidsmønsteret med at mange ikke er hjemme i helgene utfordrer kirken til å «følge med» folk enten de søker mot fjell eller sjø.

I forlengelse av pandemien har Den norske kirke en stor utfordring i å vise gudstjenestens betydning og igjen samle mennesker om ordet og sakramentene. I en tid med stadig høyere krav til kvalitet i det mennesker fyller fritiden med, er også kvalitet i liturgier, kirkemusikk og prekenarbeid avgjørende for gudstjenestelivet i Den norske kirke. I tiden som kommer blir det viktig å gi rom for fortsatt å prøve ut nye former, tider og steder for gudstjeneste som kan møte folks behov på gode måter.

Digital kirke

Da pandemien startet i mars 2020, oppsto en digital revolusjon nærmest over natten. Det digitale tilbudet ble enda viktigere enn før og antallet gudstjenester, andakter, konserter og samlinger for barn vokste kraftig. I 2021 ble situasjonen annerledes. Noen bispedømmer melder om fortsatt stor aktivitet og en god utnyttelse av både fysiske og digitale tilbud som utfyller hverandre. Andre steder er kreativiteten mindre og ønsket om å «komme tilbake» til de fysiske samlingene større.

Digitale løsninger handler om alt fra en bedre digital arbeidshverdag for medarbeidere til å være kirke på nett med gudstjenester, trosopplæringsamlinger, nettkirke med sjelesorgtilbud og bønnevegg. Og mellom disse finnes digitale løsninger for å annonsere alle aktiviteter i arrangementsportalen «Skjer-i-kirken», slik at noen tastetrykk på mobilen kan gi oversikt over kirker og aktivitetene i nærheten. Det

handler om filmer og tekster på nettsider og sosiale media både nasjonalt og lokalt, andaktsord for kvelden eller konserter. Her har det åpnet seg en større verden for svært mange menigheter. Ikke alle skal strømme gudstjenester, men alle må sørge for å få bekjentgjort det som skjer i kirkene – også via digitale kanaler som er den kanalen de fleste nå bruker for å skaffe seg informasjon.

Covid-19 har hatt dramatiske virkninger for den verdensvide kirke. Flertallet av kristne bor i land med utilstrekkelig helsevesen, og kirkene har påtatt seg et stort diakonalt arbeid med å hjelpe ofrene for pandemien. Reiserestriksjoner og dårligere økonomi har medført at det har vært vanskelig å gjennomføre internasjonale fysiske møter. Dette er blitt erstattet av digitale møteplasser.

Den norske kirke har deltatt aktivt i dette global økumeniske samarbeidet. Gjennom Kirkens Nødhjelp og misjonsorganisasjonenes innsamlingsaksjon «Sammen som kirke i hele verden» har lokalmenighetene i Norge samlet inn millioner til internasjonalt humanitært arbeid og til søsterkirker som sliter under pandemien.

Kirkerådet har samarbeidet nært med Norges Kristne Råd og Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn i håndteringen av pandemien og i samhandlingen med myndighetene. Pandemien har ført til en forsterket relasjon mellom ulike kirker og tros- og livssynssamfunn i Norge, som man drar nytte av også i andre forhold.

Diakoni

Pandemien har skapt nye behov. Arbeid med bærekraftsmålene setter oss på sporet av samskaping med ulike andre aktører i lokalsamfunnet. Alt som en del av arbeidet med å skape gode lokalsamfunn for alle. Ensomhet og psykiske lidelser viser en økning og særlig ungdom melder om behov for steder å bare «være». I spørsmålet om «hva du vil at jeg skal gjøre for deg» ligger det mange behov for møteplasser, den gode samtalen og et felles måltid. Spørsmålet hjelper kirken til å vende seg utover for å se de ønsker og behov som folk har for kirken på sitt sted. Her har koronatiden åpnet for nye arbeidsmetoder, og det skjer mye diakonal innovasjon landet rundt.

Organisering

Müller-Nilssen-utvalget leverte sin rapport våren 2021, og hele høsten ble den store høringstiden i kirken. Et omfattende arbeid er lagt ned i høringsinnspillene, som inneholder nyttig informasjon om hva lokalkirken ønsker. Utvalgets forslag om å etablere et obligatorisk prostifellesråd har ikke fått støtte i høringen. Samtidig er det stor oppslutning om en felles arbeidsgiver for alle som jobber sammen lokalt. Nå gjenstår arbeidet med å finne en god måte å få til dette på, med gode fellesløsninger som kan skape sammenheng og helhet i trossamfunnet Den norske kirke og samtidig gi rom og fleksibilitet for lokal myndighet.

Rekruttere og beholde medarbeidere

Gjennomsnittlig antall søkere pr prestestilling er nå nede på 2,4. Til sammenligning var det i 2017 et snitt på 4,3 søkere pr prestestilling. I de fleste bispedømmer lyses flere prestestillinger ut flere ganger. Samtidig er det positive tall på både antall nye studenter til cand. theol.-utdanningen og andrekarriereprester. I 2022 vil Kirkemøtet behandle en ordning for prest under utdanning, der målet er at disse stillingene kan lyses åpent ut og nå flere aktuelle kandidater. Vi har ikke tilsvarende tall på andre kirkelige utdanningsløp, men også her er det behov for flere kvalifiserte medarbeidere. I en situasjon der lokalsamfunn mangler prest eller lever med vikarer over tid, settes fokuset naturlig nok på å rekruttere til egen stilling. Samtidig vil ikke kirken lykkes med å øke rekrutteringen før alle menigheter begynner å utfordre unge mennesker til en kirkelig utdanning eller støtter en andrekarriere-person som tar tilleggsutdanning for å bli kvalifisert for en kirkelig stilling. Det meste av rekrutteringen foregår lokalt. Dette er en viktig erkjennelse i en fortsatt satsing på å rekruttere til kirkelige stillinger.

I 2021 ble det gjennomført en medarbeiderundersøkelse for alle ansatte. Den norske kirke har høyt engasjerte og kompetente medarbeidere som er innstilt på å gjøre en ekstra innsats når det trengs. Vi ser også spor av slitasje pga. lav gjennomføringskraft og uklarerhet rundt ansvar- og roller. Resultatene

fra undersøkelsen følges opp fra lokalt til nasjonalt nivå i kirken. Noen av funnene handler om en kompleks organisasjon som er krevende å manøvrere i. Egne arbeidsmiljøundersøkelser ble også gjennomført for kvinnelige prester og medarbeidere med LHBT+-identitet. Disse følges opp som en del av likestillings-, integrerings- og mangfoldsfeltet (LIM).

Mai 2022



Kristin Gunleiksrud Raaum
leder i Kirkerådet



Ingrid Vad Nilsen
direktør i Kirkerådet

Del II. Introduksjon til virksomheten og hovedtall

Den norske kirkes årsrapport tjener to formål. For det første utgjør den rapporteringen som skjer til Barne- og familiedepartementet som oppfølging av tilskuddsbrevet for finansieringen fra staten. I denne sammenheng brukes begrepet *virksomheten* for å vise til rettssubjektet Den norske kirke, altså bispedømmerådene og Kirkerådets virksomhet, inkludert prestene. I tillegg utgjør årsrapporten en vid rapportering for hele *trossamfunnet* Den norske kirke, der også utviklingen i menighetenes virksomhet gjennomgås og vises frem.

Formålet med rammebevilgningen fra Barne- og familiedepartementet er å støtte opp under Den norske kirke som folkekirke i samsvar med Grunnloven § 16. I Prop. 1 S (2020-2021) er det utledet følgende retningsgivende mål for anvendelsen av bevilgningen:

Den norske kirke skal være en landsdekkende, selvstendig og demokratisk folkekirke.

I Prop. 1 S (2020-2021) operasjonaliseres dette på følgende måte:

«Finansieringa av Den norske kyrkja skal leggje til rette for at kyrkja framleis kan vere ei folkekyrkje med ei sterk lokal forankring. Dei som er medlemmar av kyrkja, skal kunne ta del i gudstenester og kyrkjelege handlingar der dei bur. Ei folkekyrkje blir kjenneteikna av at folk sluttar opp om kyrkja, og at ho er synleg i lokalsamfunna, både som trussamfunn og kulturberar. Dette byggjer på at prestenesta har gode vilkår, og at kyrkjebygga blir haldne i hevd. Det er òg viktig at dei kyrkjelege organa har legitimitet og forankring hos medlemmane. Då er det ein føresetnad at det blir gjennomført demokratiske val både på lokalt, regionalt og nasjonalt plan i kyrkja.

Staten si oppgåve er å gi kyrkja høvelege rettslege og økonomiske rammer for arbeidet sitt, slik at kyrkja kan halde fram som ei demokratisk folkekyrkje. Strategiar og tiltak for å nå målet må kyrkja sjølv utforme».

Fra 1. januar 2021 er oppgavene innenfor gravplassforvaltningen overtatt av Statsforvalteren i Vestfold og Telemark.

I tillegg til tilskudd fra Barne- og familiedepartementet, mottar Den norske kirke ved Kirkerådet tilskudd fra Justis- og beredskapsdepartementet (JD) til Svalbard kirke over Svalbardbudsjettet. Kirkens særlige stilling på Svalbard, og kirkens rolle i den offentlige beredskapen, er bl.a. bakgrunnen for at bevilgningen er ført videre som en særskilt bevilgning over Svalbardbudsjettet og ikke inngår i rammetilskuddet fra Barne- og familiedepartementet til Den norske kirke. Utbetaling fra JD skjer to ganger i året etter utbetalingsanmodning fra Kirkerådet. For 2021 ble, ved en inkurie, kun én anmodning sendt.

Statens bevilgning til Den norske kirke skal dekke utgifter til prestatjeneste i alle landets 1164 sokn, forsvarlig drift i alle enheter, forvaltning av medlemsregisteret, faglig og økonomisk støtte til trosopplæring og annen trosformidling og diakonalt arbeid, samt til å ivareta det kirkelige demokrati.

Kirken har elleve bispedømmer med hver sin biskop, i tillegg til Bispemøtets preses, som har Nidaros domprosti som særskilt tilsynsområde. Hvert bispedømme har sitt valgte bispedømmeråd med sekretariat for råd og biskop.

Kirkemøtet er Den norske kirkes øverste representative organ, og består av medlemmene i de elleve bispedømmerådene, preses i Bispemøtet og lederen av Samisk kirkeråd, til sammen 116 medlemmer. I tillegg kommer representanter fra bl.a. utdanningsinstitusjonene og Den norske kirkes

ungdomsdemokrati¹. Kirkemøtet samles ordinært en gang i året, og i 2021 ble møtet gjennomført i Trondheim i perioden 11.-16. november. Kirkemøtet skulle vært gjennomført i april, men ble utsatt på grunn av koronasituasjonen. Totalt 27 saker ble behandlet.

Mellomkirkelig råd og Samisk kirkeråd er opprettet av Kirkemøtet for å ivareta saker innen økumenikk, religionsdialog og spørsmål knyttet til samisk kirkeliv. Et utstrakt samarbeid med internasjonale økumeniske organisasjoner som Den norske kirke er medlem av, ivaretas av Mellomkirkelig råd.

Kirkerådet forbereder saker som skal behandles av Kirkemøtet, iverksetter Kirkemøtets beslutninger og leder arbeidet mellom Kirkemøtets samlinger.

Volumtall

Tabell 1: Fordeling av medlemmer i Den norske kirke 2021

	Medlemmer	Ant. innbyggere	Oppslutning	Utmeldt	Innmeldt
Agder og Telemark	314 683	485 104	65 %	1 296	314
Bjergvin	455 250	641 292	71 %	1 924	274
Borg	463 853	765 197	61 %	1 600	308
Hamar	294 897	387 305	76 %	797	137
Møre	202 644	265 848	76 %	745	121
Nidaros	344 595	474 131	73 %	1 443	156
Nord-Hålogaland	179 453	241 736	74 %	627	103
Oslo	434 252	924 897	47 %	2 623	419
Stavanger	320 222	485 797	66 %	1 887	233
Sør-Hålogaland	184 497	240 190	77 %	586	82
Tunsberg	328 212	513 773	64 %	1 316	233
Andre	2 221			8	
Bosatte i Norge	3 524 779	5 425 270	65 %	14 852	2 380
Uregistrerte personer	1 354				
Utvandret	134 630			75	13
Totalsum	3 660 763			14 927	2 393

Kilde: Den norske kirkes medlemsregister og SSB.

Tabell 2: Kirkelig inndeling

	Prosti	Fellestråd	Sokn
Agder og Telemark	9	42	110
Bjergvin	11	43	176
Borg	8	28	109
Hamar	10	47	162
Møre	6	25	95
Nidaros	9	34	119
Nord-Hålogaland	8	39	62
Oslo	7	3	59
Stavanger	9	23	89
Sør-Hålogaland	8	40	83
Tunsberg	9	24	100
Geografiske enheter	94	347	1 164

Kilde: Kirkerådet. – I tillegg kommer det syv døvemenigheter, Bymenigheten Sandnes, Saemien Åålmege og Svalbard kirke. Døvemenigheten er eget prosti.

¹ Leder av Mellomkirkelig råd, de tre teologiske fakulteter og fire representanter fra Ungdommens kirkemøte er gitt plass på møtet med tale- og forslagsrett.

Tabell 3: Utvalgte volumtall

	2008	2012	2017	2018	2019	2020	2021
Dåpshandlinger	42 599	38 357	30 643	28 911	28 358	24 046	26 655
Konfirmerte	41 655	41 186	35 519	35 248	34 513	33 083	33 488
Kirkelige vielser	10 536	8 898	7 331	7 048	6 214	4 394	4 814
Kirkelige gravferder	38 832	37 673	35 998	35 683	34 765	34 605	35 106
Gudstjenester totalt	67 455	4 786	61 000	60 396	60 166	48 483	51 042
Deltakere, gudstjenester totalt	6 330 752	6 012 554	5 454 826	5 318 193	5 249 069	2 360 703	2 344 020

Kilde: SSB og Den norske kirkes medlemsregister. Tallene er foreløpige.

Nøkkeltall for årsregnskapet

Tabell 4: Nøkkeltall for årsregnskapet (2021)

Enhet	Årsverk		Overføring	Drift	Lønn	
	Antall årsverk	- herav i preste-tjeneste	Tildeling budsjett-gruppe 1	Drifts-utgifter	Lønns-utgifter	Lønnsandel av drifts-utgifter
Oslo	181,6	154,4	154 571	154 761	142 603	92,1 %
Borg	156,4	144,5	132 455	135 049	120 096	88,9 %
Hamar	126,9	115,1	113 186	117 059	103 887	88,7 %
Tunsberg	130,6	118,6	108 351	109 908	102 094	92,9 %
Agder og Telemark	144,0	129,9	124 327	122 528	113 863	92,9 %
Stavanger	115,6	106,2	105 381	106 206	94 679	89,1 %
Bjergvin	186,6	169,1	157 358	157 700	143 171	89,1 %
Møre	88,9	76,5	78 050	78 044	98 690	88,0 %
Nidaros	134,7	122,6	120 532	121 463	107 391	88,4 %
Sør-Hålogaland	99,6	88,3	82 091	83 082	71 893	86,5 %
Nord-Hålogaland	104,5	90,0	89 748	89 291	74 979	84,0 %
Bispemøtet	4,0	-	7 475	6 074	3 328	54,8 %
Kirkerådet*	109,8	-	232 560	252 578	91 187	36,1 %
Total	1 583,2	1 315,2	1 506 085	1 533 743	1 267 861	82,4 %

Kilde: Kirkerådet. *Rettssubjektets pensjonskostnader på kr 158 387* er her holdt utenfor. Eksterne stillinger kan være inkludert i årsverk uten at det reflekteres i kostnadene.

Del III. Årets aktiviteter og resultater

A. Samlet vurdering av resultater, måloppnåelse og ressursbruk

Tabell 5: Oversikt mål- og resultatoppnåelse

Strategiske mål	Resultatmål	Resultat	
Gudstjenestelivet blomstrer	Vekst i antall deltakere per gudstjeneste	46 deltakere i snitt, ned 6 %.	Synkende
	Flere velger kirkelig vigsel	4 833 kirkelige vigslere, opp 10 %. Utgjorde 31 % av alle vigslere, opp 3 prosentpoeng.	Stigende
	Oppslutningen om kirkelig gravferd holdes oppe	83 % av antall døde, ned 3 prosentpoeng.	Synkende
Flere søker dåp og trosopplæring	Flere menigheter inkluderer samisk språk i gudstjenestelivet	Antall sokn med samisk i gudstjenesteordning opp 63, til 202 sokn.	Stigende
	Oppslutningen om dåp holdes oppe	Andel døpte av fødte opp 1,6 prosentpoeng, til 46,6 %	Stabil
	Oppslutningen om trosopplæringstiltakene er stabil	Stabilt mot fjoråret	Stabil
	Oppslutningen om konfirmasjon holdes oppe	Andel konfirmerte av døpte 15-åringer uendret på 79 %	Stabil
Kunst- og kulturuttrykket er en del av kirkelivet	Vekst i antall deltakere på konserter og kulturarrangement	Antall deltakere totalt opp 26 %	Stigende
	Flere åpne kirker	Antall sokn med åpne kirker opp 10 %, til 792 sokn. Antall dager med opp 4 %.	Stigende
Kirken engasjerer seg i samfunnet	Flere menigheter med diakonal betjening	700 sokn med diakonal betjening, stabilt mot fjoråret	Stabil
	Flere menigheter tilbyr fellesskap til nye i Norge	Antall sokn ned 4 %	Synkende
	Arbeid med religionsdialog styrkes	Stabilt mot fjoråret	Stabil
	Kirken er synlig på flere arenaer i det offentlige rom	Nedgang i antall oppslag	Synkende
	Samarbeidet kirke/skole styrkes	50 % færre skolegudstjenester, 5 % flere barnehagegudstjenester.	Synkende
Flere finner sin plass i kirkelig arbeid	Rekruttering til vigslede stillinger styrkes	Stabilt mot fjoråret	Stabil
	Flere engasjeres til frivillig tjeneste i kirken	7 % færre frivillige sett mot fjoråret	Synkende
	Kirkelige medarbeidere trives i jobben	Totalt sykefravær opp 0,4 prosentpoeng, til 5,8 %	Stabil

Den norske kirke fikk sommeren 2021 et særskilt engangstilskudd på 18 millioner kroner fra Kulturdepartementet (KUD). Formålet med tilskuddet var å støtte opp under frivillighetspolitiske mål, bred deltakelse og mangfold og avhjelpe organisasjoner med frivillig innsats gjennom den pågående pandemien. Dette skulle gjøres ved å stimulere til aktivitet innenfor rammene av myndighetenes smitterestriksjoner. Tilskuddet skulle gå til menigheter i Den norske kirke med frivillig innsats, som har

hatt merkostnader og/eller mindreinntekter som følge av covid-19. I samarbeid med KA² besluttet Kirkerådet å videresende tilskuddet i sin helhet til alle landets kirkelige fellesråd, basert på en egen fordelingsnøkkel. Innenfor vilkårene i tilskuddsbrevet fra KUD og Kirkerådets føringer, var det opp til fellesrådene å vurdere hvordan tilskuddet best kunne utnyttes i fellesrådsområdene og hvordan de skulle fordeles blant menighetene. Tilskuddene gjorde kjærkomne tiltak mulig i en krevende tid i menighetene.

B. Resultater og måloppnåelse 2021

For å vurdere resultat- og måloppnåelse har Kirkerådet mottatt, innhentet og bearbeidet data fra en rekke ulike kilder. Menighetene har rapportert inn sin aktivitet via Statistisk sentralbyrå (SSB), og Kirkerådet har mottatt data fra dem. Det foreligger tall fra 1 158 av 1 164 sokn. Tallene til denne årsrapporten er hentet ut 14. mars 2022, noe senere enn tallene som er publisert hos SSB. Det er derfor noen mindre avvik mellom tallene som brukes i denne årsrapporten, og det som er tilgjengelig via SSBs nettsider. Tidligere år er fjorårets tall blitt brukt ved manglende svar. Dette er ikke gjort i tallene for 2020 og 2021, da pandemien gjør at fjoråret gir et dårlig bilde for det påfølgende året. Øvrige datakilder er bispedømmene samt registre som Kirkerådet bruker. Det er også innhentet tall fra medlemsundersøkelsen Opinion gjennomførte for Den norske kirke i august og september i fjor. Her ble blant annet medlemmenes holdninger og forventninger knyttet til Den norske kirke undersøkt.

Bispedømmene leverer sine årsrapporter til Kirkerådet innen 1. mars. I løpet av mars og april gjennomførte Kirkerådet og preses utviklingssamtaler med biskop, bispedømmerådsleder og stiftsdirektør i hvert bispedømme. Oppsummeringer og elementer er tatt inn i denne rapporten.

Kirkemøtet vedtok høsten 2021 en ny strategi for kirken. Det arbeides med å etablere resultatmål og indikatorer for den nye strategien. Siden strategien ble vedtatt så sent på året følger denne årsrapporten den gamle oppbyggingen av strategiske mål og resultatmål.

B.1 Gudstjenesteliv

Den norske kirke skal ha en oppslutning som bekrefter dens karakter som folkekirke

B.1.1 Gudstjenester

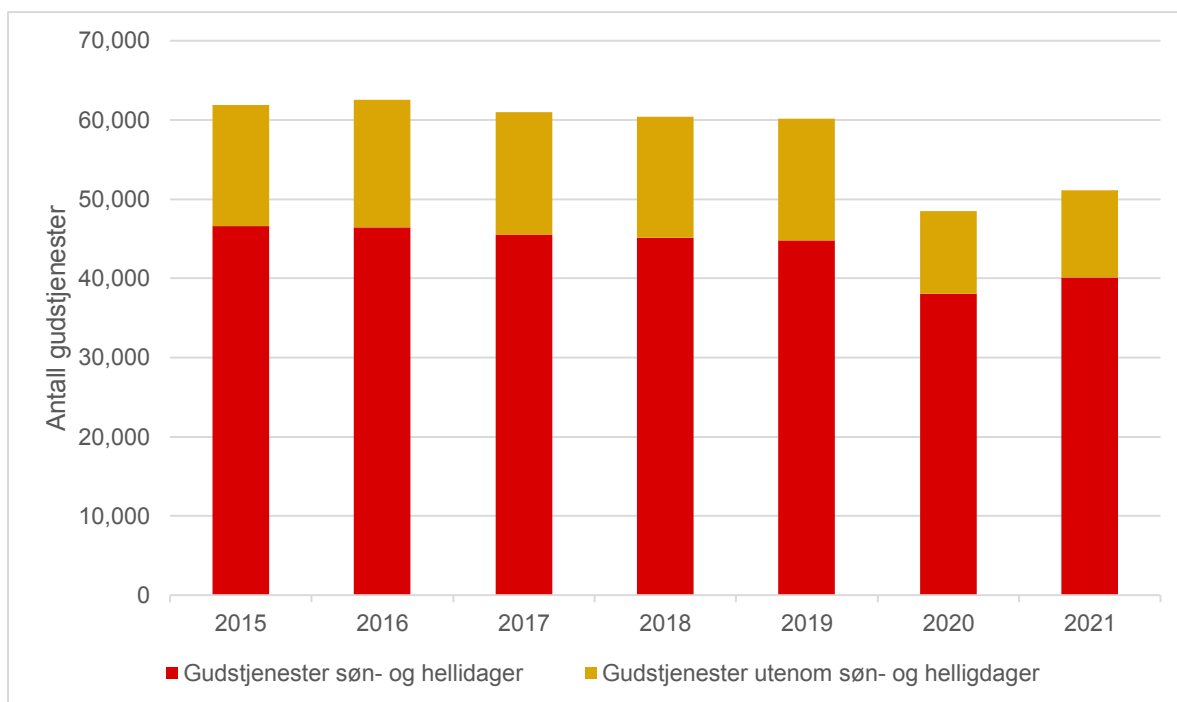
Strategisk mål: Gudstjenestelivet blomstrer

Resultatmål: Vekst i antall deltakere per gudstjeneste

Antall gudstjenester sank med 15 % fra 2019 til 2020, men økte igjen fra 2020 til 2021 med 5 %. Endringen i antall gudstjenester varierer mellom bispedømmene, fra å være på nivå med 2020 i Stavanger til en økning på 10 % i Bjørgvin, Hamar og Nidaros.

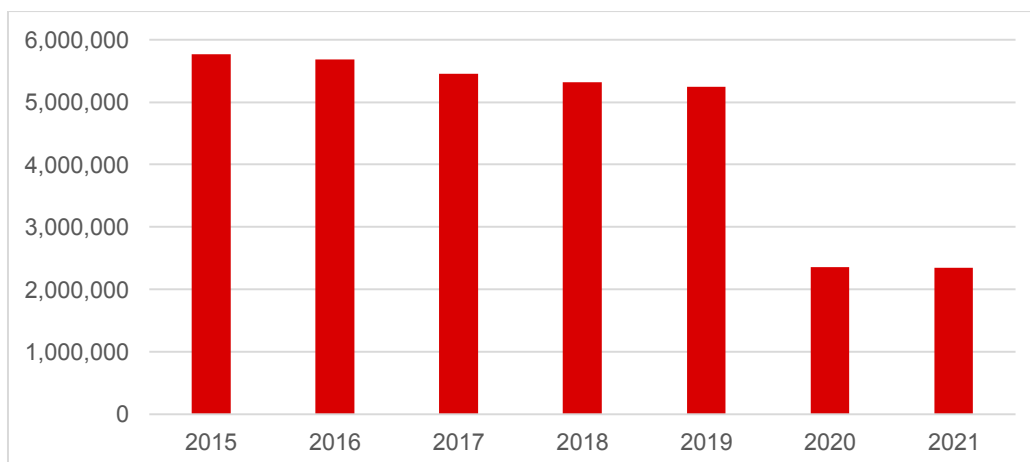
Av totaltallet på 51 121 gudstjenester utgjør 40 115 gudstjenester på søn- og helligdager, som er en økning på 5 % fra 38 024 i 2020. Det varierer mellom bispedømmene fra et stabilt nivå sett mot fjoråret i Nord-Hålogaland, til en økning på 12 % i Bjørgvin, Møre og Nidaros.

² Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter

Figur 1: Antall gudstjenester, søn- og helligdager og andre dager

Kilde: Statistisk sentralbyrå. Tall for 2021 er foreløpige.

Noe av økningen i antall gudstjenester skyldes en satsing på egne dåpsgudstjenester, og flere mindre konfirmasjonsgudstjenester. Noen steder har koronasituasjonen gitt anledning til å lage hverdagsmesser og alternative gudstjenester, som normalt ikke samler så mange mennesker. At antallet gudstjenester økte, ga nasjonalt sett lite endring i gudstjenestedeltakelsen, som er på nivå med 2020. Forskjellene mellom bispedømmene er relativt store og ligger mellom en nedgang på 8 % i Agder og Telemark og Oslo, til en økning på 8 % i Bjørgvin. På søn- og helligdager utgjør nedgangen 2 %. Her fordeler bispedømmene seg fra en nedgang på 13 % i Oslo til en økning på 6 % i Nidaros og Bjørgvin. Gjennomsnittlig antall gudstjenestedeltakere er gått ned med 6 % fra 49 til 46.

Figur 2: Antall gudstjenestedeltakere

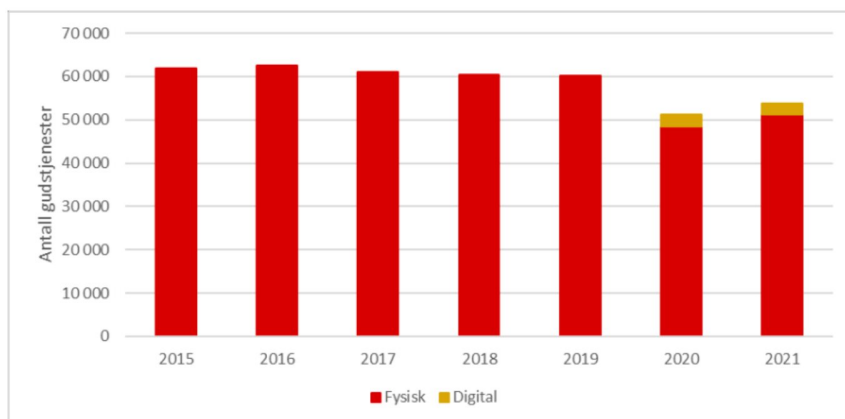
Kilde: Statistisk sentralbyrå. Tall for 2021 er foreløpige.

Også 2021 ble preget av pandemien, og smitteverntiltakene endret seg kontinuerlig. Dette gjør at tallene sier lite om måloppnåelse, men heller forteller om økt fleksibilitet i gudstjenestelivet. Bispedømmene rapporterer om "Bålpanne-gudstjenester", parkeringsplassgudstjenester og

påskevandring. En menighet i Harstad prosti omgjorde raskt én konfirmasjonsgudstjeneste til 22 enkeltkonfirmasjoner à 20 minutter.

Da koronapandemien inntraff i 2020 startet også en stor mobilisering og kompetanseheving på digitalt arbeid i Den norske kirke. I 2021 ble arbeidet med det digitale videreført, både som alternativ til å møtes fysisk til gudstjeneste, og som hybridløsninger. Borg bispedømme har for eksempel brukt kompetansehevingen på digital kommunikasjon til å utvikle liturgi for forordnet digital gudstjeneste og veiledninger for økt kvalitet på digitalt innhold i kirkens kanaler.

Figur 3: Antall gudstjenester, fysiske og digitale



Kilde: Statistisk sentralbyrå. Tall for 2021 er foreløpige.

Selv om digitale muligheter har åpnet nye rom som kan utvikles videre og utfylle tradisjonelle arbeidsformer, forteller mange bispedømmere også om en «digital tretthet». Tendensen til dette kan sees som del av den omfattende belastningen pandemien har medført. Pandemien kan ha skapt nye vaner som kan innebære varig nedgang i gudstjenestedeltakelse. Dette utfordrer Den norske kirke til å stille noen grunnleggende spørsmål om hvordan kirken kan være relevant på nye måter. I Oslo er Nordre Aker prosti i gang med å prøve ut gudstjenestens «forskjellige tider, steder, form og innhold», bl.a. ved å «[s]e for seg mennesker samlet til frokost, i en kirke som er åpen fra tidlig morgen. La folk gå ut og inn, og feire gudstjeneste i det som blir en kombinasjon av gudstjeneste og åpen kirke». I tiden som kommer blir det viktig at oppsamlede ideer, fordret av ny virkelighet og hverdag, av nye erfaringer og behov, kan inngå i arbeidet med å skape nye vaner og utvikle nye måter å være kirke på.

Pandemien og smitteverntiltakene har vist at kirkens uttrykk, kommunikasjon og omgangsform ikke er selvsagt for mange. Dette kan høres i spørsmålene som stilles i flere av årsrapportene fra bispedømmene: Hva er en gudstjeneste, hvordan er den, hvorfor er den, hva er deltakelse, og hvordan kan forståelse og praksis utvikles i lys av ny virkelighet og erfaring? Rapportene peker på hvordan mange er blitt mer oppmerksomme på at pandemien har avslørt nye behov og ført til nye vaner. I dette ligger muligheter til utvikling. I tiden fremover blir det viktig både å anerkjenne den tradisjonen gudstjenesten er, formen og rytmen den har, dens diakonale funksjon og evne til å gi pågangsmot og styrke ved kjente ord og handlinger. Samtidig må Den norske kirke gripe muligheten for å videreutvikle tenkning, språk og praksis i gudstjenestelivet.

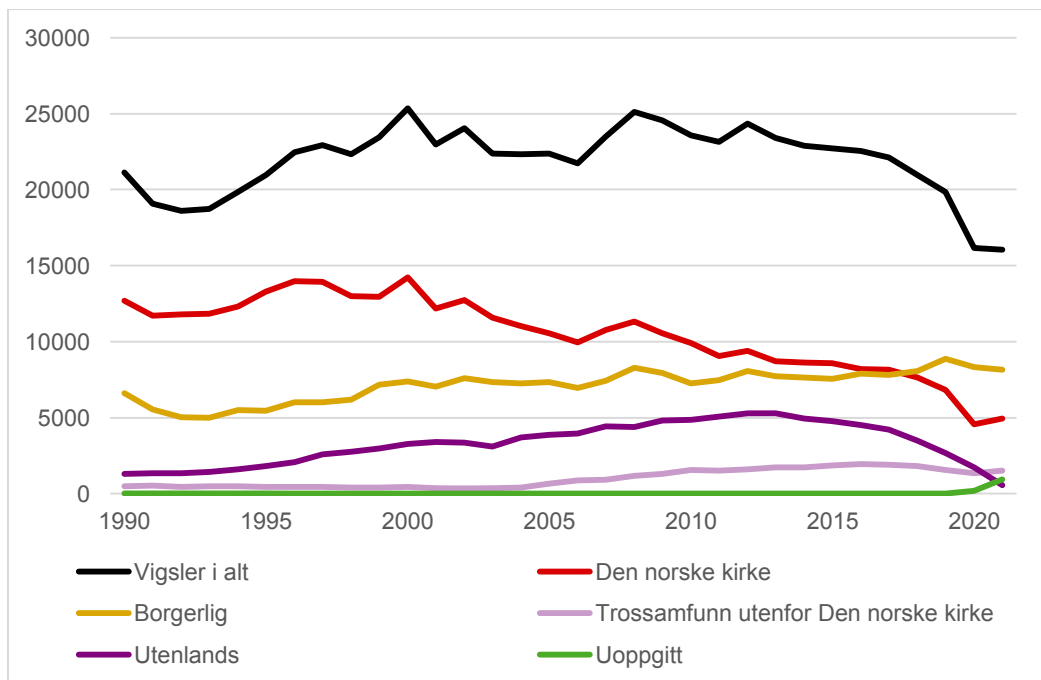
B.1.2 Vigsel

Resultatmål: Flere velger kirkelig vigsel

I 2021 har det vært en oppgang i antall vielser på 10 % i Den norske kirke, fra 4 394 til 4 833. Nivået er fortsatt lavere enn før pandemien. Størst økning er det i Oslo med 31 % og Hamar med 26 %. Til

sammenligning er antall inngåtte ekteskap på landsbasis uendret, fra 16 151 til 16 050³. I 2020 utgjorde kirkelige vielser 28 % av inngåtte ekteskap. I 2021 økte andelen til 31 %.

Figur 4: Antall vigslar



Kilde: Statistisk sentralbyrå – Ekteskap og skilsmisser.

Medlemsundersøkelsen for 2021 viser at 62 % av medlemmene i Den norske kirke ville valgt kirkelig vielse dersom de skulle ha giftet seg i dag. Selv om andel kirkelige vielser økte fra 2020 til 2021, forteller det store bildet de siste årene om en nedgang. At kommunene 1. januar 2018 overtok retten til borgerlig vigsel, synes å ha ført til at flere velger dette alternativet. En annen årsak kan være forestillinger om at kirkebryllup er pompøst og kostbart, og gjerne feiret med et stort nettverk av familie og venner. En borgerlig vielse kan oppleves som enklere å gjennomføre.

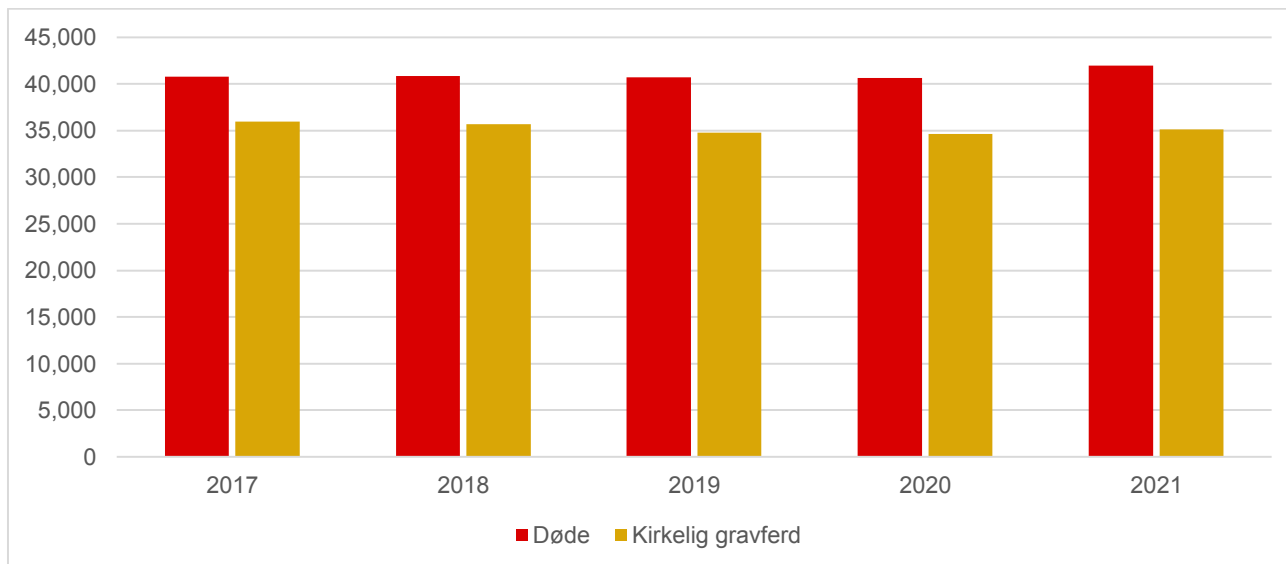
Flere steder i Den norske kirke er det gjort et godt arbeid med å nå ut med et mer mangfoldig tilbud for ulike medlemsgrupper, enklere seremonier, drop-in-vielser, vielse for godt voksne par, samt tilbud også utenfor kirkerommet. Austmarka kirke utenfor Kongsvinger arrangerte drop-in-vielser 14. februar 2021, der ni par ble viet.

³ Kilde: <https://www.ssb.no/befolkning/barn-familier-og-husholdninger/statistikk/ekteskap-og-skilsmisser>

B.1.3 Gravferd

Resultatmål: Oppslutningen om kirkelig gravferd holdes oppe

Figur 5: Kirkelig gravferd og døde



Kilde: Statistisk sentralbyrå. Tallene for kirkelig gravferd er foreløpige.

Antallet kirkelige gravferder var høyere i 2021 enn de to foregående årene. Likevel sank andelen kirkelige gravferder sett opp mot antall dødsfall, fra 86 % i 2019 til 83 % i 2021. Nedgangen bør sees i sammenheng med at det i 2021 var flere dødsfall i Norge enn på mange år, med 42 002 døde⁴.

1. januar 2021 begynte man å telle fremmøtte ved kirkelig gravferd. Det må forventes innkjøringsutfordringer med registrering og rapportering fra soknene. Samtidig gir dette nye tallet et viktig signal om hvor bredt Den norske kirke når ut gjennom gravferdene. Selv med pandemiens antallsbegrensninger, har det vært 1 678 518 deltakere på kirkelige gravferder i 2021. Medlemsundersøkelsen 2021 viser at 35 % har deltatt ved kirkelig gravferd i løpet av det siste året. Dette tallet var i medlemsundersøkelsen i 2019 51 %, som viser at det kan forventes at andelen stiger etter pandemien. Deltakerprosenten bekrefter at gravferd er Den norske kirkes viktigste møtepunkt med bredden av befolkningen.

Kirkelig gravferd ble vedtatt som ett av fem fokusområder av Kirkerådet i 2021. Det ble gjennomført en konsultasjon med alle yrkesgrupper som er involvert ved kirkelig gravferd, slik at ulike utfordringer kunne presenteres. Samarbeidet med gravferdsbyråene er ansett som gjennomgående godt både fra kirkens og byråenes side. Presentasjonen av gravferd på kirken.no er fornyet, det er startet et nytt forskningsprosjekt ved MF vitenskapelig høyskole og det skal utgis en artikkelsamling om gravferdens teologi. Det er videre gjennomført en spørreundersøkelse om pårørendes opplevelse av kirkelig gravferd og det er etablert flere arenaer for samtale om kirkelig gravferd med ulike aktører. Alt dette gir godt grunnlag for den videre samtalen om kirkelig gravferd i Den norske kirke.

Da nedstenging førte til antallsbegrensninger for deltakelse ved gravferd, ble familier og nære pårørende prioritert, mens naboer og nærmiljø ofte ble stående utenfor det som ellers ville vært en selvsagt arena for fellesskap og støtte i sorgen. Oslo bispedømme erfarte at flere ønsket prest og kirkelig liturgi i forbindelse med dødsfall i 2021, og antyder at nedstenging og avstandsregler paradoksalt nok kan ha gjort møtet mellom kirke og sørgende enda nærere. Samtidig har

⁴ Kilde: <https://www.ssb.no/befolkning/fodte-og-dode/statistikk/dode/artikler/flere-dode-enn-pa-mange-ar>

antallsbegrensninger vært krevende for de pårørende. Denne begrensningen har også utfordret lokal tilhørighet og tradisjonelt sterke bånd mellom kirke og lokalsamfunn.

Flere bispedømmere skriver om gravferdsbyrå som tilbyr hele gravferden i egne lokaler. Slike tilbud kan være attraktive fordi pårørende kan oppleve større fleksibilitet, blant annet knyttet til valg av musikk. Den norske kirke erfarer like fullt at det er bred oppslutning om kirkelig gravferd slik seremonien er utformet i dag. En rekke av leddene i liturgien er dypt forankret i lokal og nasjonal kultur og har dermed en bredere betydning enn som kirkelig liturgi.

Biskopen i Tunsberg skriver at han ønsker at kirken skal «bidra til å rydde bort den falske motsetningen mellom ei personleg og ei kyrkjeleg gravferd. Saman med dei pårørande må prest og kyrkjemusikar legge til rette for at gravferda blir ein god avskjed med avdøde, og ikkje i realiteten eit nei til sjølve gravferdas «sak», som er avskjeden med eit konkret menneske.»

Både erfaringer knyttet til antallsbegrensningene, utstrakt bruk av strømming, og at enkelte gravferdsbyrå tilbyr løsninger som for mange fremstår mer fleksible og personlig tilpasset enn Den norske kirkes ordning, kaster lys over ulike oppfatninger av og forventninger til hva en gravferd er og kan være. Diskusjonen og utviklingen vil tas med i det videre arbeidet med gravferd i Den norske kirke.

B.1.4 Samisk kirkeliv

Resultatmål: Flere menigheter inkluderer samisk språk i gudstjenestelivet

Tabell 6: Samisk kirkeliv

	2017	2018	2019	2020	2021
Sokn som har hatt gudstjenester med samisk innslag	148	176	193	184	189
Gudstjenester med samisk innslag	2 524	3 321	3 500	3 543	4 161
Sokn som har innarbeidet samisk språk i ordning for gudstjenesten	113	120	141	139	202
Sokn som har innarbeidet samisk språk i lokal trosopplæringsplan	57	61	73	88	94
Totalt antall sokn i Den norske kirke	1 024	1 197	1 193	1 164	1 164

Kilde: Bispedømmene og SSB.

Målingene fra de siste fem årene viser at antallet sokn som har gudstjenester med samisk innslag øker noe fra år til år, med unntak av 2020 (som i det store og hele synes å bero på pandemien). I 2021 hadde 16 % av soknene gudstjenester med samiske innslag.

Bispedømmene gir oppmerksomhet til, eller har som mål å bidra til oppmerksomhet rundt samiske merkedager, som for eksempel den samiske nasjonaldagen 6. februar.

Heftet «Samisk språk, kultur og liturgi i Den norske kirke (DNK)» ble publisert. Heftet er utarbeidet av Samisk kirkeråd og gir en oversikt over ressurser, verktøy og kompetanse som finnes i Den norske kirke for å fremme samisk kirkeliv. Bispedømmene opplever heftet som et viktig og nyttig bidrag i dialogen med menighetene om å inkludere samisk språk, kultur og liturgi i kirkelige handlinger.

Samisk kirkeråd har fått oversatt revidert ordning for hovedgudstjeneste, samlingsbønner og forbønner 2019 til sørsamisk. Oversettelsene ble godkjent på deres møte i mai 2021. På senhøsten startet arbeidet med å oversette liturgien til lulesamisk. Denne forventes ferdig i mars 2022. Arbeidet har tatt lenger tid enn forventet, fordi det var utfordrende å finne oversettere.

Samiske trosopplæringsressurser

Antall sokn som har innarbeidet samisk språk i lokal trosopplæring har økt fra 88 i 2020 til 94 i 2021. Nidaros har flest med 44, Sør-Hålogaland 22 og Nord-Hålogaland har 21 sokn. For Samisk kirkeråd er det et mål å utvikle og tilgjengeliggjøre samiskspråklig trosopplæringsmaterieil. Heftet «Samisk språk, kultur og liturgi i Den norske kirke (DNK)» inneholder veiledning om hvordan samisk liturgi, språk og kulturuttrykk kan innlemmes i trosopplæringen på lokalt nivå. Heftet har også en kort beskrivelse av de

samiske ungdomssamlingene og konfirmasjonsleirene. Samisk konfirmantleir 2021, som ble arrangert 10. februar, hadde en hybrid form. Det betyr at en del av programmet ble gjennomført fysisk på fem forskjellige plasser og resten av programmet ble gjennomført i form av en felles digital løsning, med blant annet gudstjeneste.

B 1.5 Kvensk kirkeliv

Nord-Hålogaland bispedømmeråd har et nasjonalt ansvar for kvensk kirkeliv og har et eget kvensk kirkeutvalg. Det er en økende bevissthet om kvensk kirkeliv og kvensk språk og kultur både i bispedømmet og ellers i kirken. Nord-Hålogaland bispedømmeråd vedtok at bispedømmet nå har tre offisielle navn, der det kvenske navnet «Pohjais-Hålogalandin pispaseura» er et likestilt navn på linje med det norske og samiske navnet. Salmehefte på kvensk, «Gamle salmer mot nye tider», ble ferdigstilt på slutten av året/begynnelsen av 2022 og trykkes opp i løpet av 2022. En digital markering av kvenfolkets dag 16. mars ble tatt godt imot. Utfyllende årsrapport om kvensk kirkeliv på nasjonalt nivå finnes i Nord-Hålogaland bispedømmeråds årsrapport.

B.2 Dåp og trosopplæring

Den norske kirke skal formidle evangelisk-luthersk tro og tradisjon og tilby trosopplæring til alle døpte barn

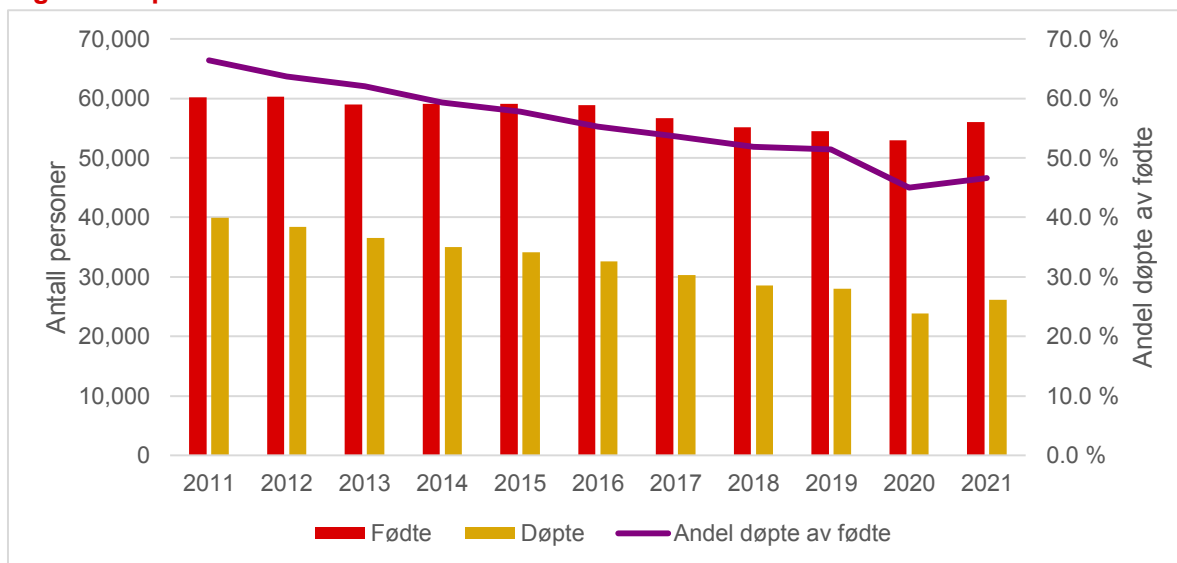
Strategisk mål: Flere søker dåp og trosopplæring

B.2.1 Dåp

Resultatmål: Oppslutningen om dåp holdes oppe

Antall dåp økte fra 23 822 i 2020 til 26 137, en økning på 10 %. Antall dåp er fortsatt ikke tilbake på nivået fra 2019. Det er fortsatt en del av 2020-kullet som ikke er døpt. Det vil i årene fremover være viktig å legge til rette for å døpe også eldre barn. Tallene for dåp av 14-15 åringer er ganske stabile de siste årene, med omtrent 1 000 døpte årlig.

I medlemsundersøkelsen for 2021 sier 78 % at de ville valgt dåp om det hadde vært aktuelt for dem i dag. Dette forteller at dåp er viktig for mange av Den norske kirkes medlemmer. Likevel er dåpstallene svakt synkende. Årsakene er sammensatte. Foreldre sier de i større grad ikke ønsker å ta viktige valg på vegne av barna sine når de er små: Dåp er noe de selv kan ta stilling til når de eventuelt skal konfirmeres. Andre har mindre kontakt og forhold til kirke og trosliv, dermed blir dåp valgt bort. For noen ble dåpen avlyst på grunn av pandemien. Erfaringer fra Den norske kirke i 2020 og 2021 viser at der kirken tar kontakt med dåpsfamilier for å tilby ny dåpsdato, gjennomfører flere dåp.

Figur 6: Dåp

Kilde: Den norske kirkes medlemsregister og Statistisk sentralbyrå. Foreløpige tall for antall døpte 2021. Dåpstall f.o.m. 2016 viser totalt antall døpte i soknet. For 2015 og tidligere årganger er «dåpshandlinger i soknet» benyttet.

Alle bispedømmene tilbyr stor fleksibilitet ved dåp, dette gjelder både egne dåpsgudstjenester eller mer egnede tidspunkt. Noen har kanskje utsatt dåpen fra året før, i håp om at det skulle bli mulig med flere til stede enn i de mest nedstengte periodene. Graden av nedstenging har variert sterkt rundt om i landet, noe som også kan ha påvirket tilgjengelighet for dåp. Statistikken viser at det er mange menigheter som fortsatt ikke har samme antall dåp som de hadde i 2019.

Det viktigste grepet for å opprettholde og øke oppslutningen om dåp, har vært å være på tilbudssiden. Det sier prostens i Valdres. Menighetene har i større grad enn før lagt til rette for dåp, enten på gudstjenesten søndag, ved stolsheimen i fjellet eller i egne dåpsgudstjenester på det tidspunktet familien ønsket det.

Møre bispedømme har fortsatt høye dåpstall og ligger 19 prosentpoeng over landsgjennomsnittet. De forteller om flere årsaker: historisk og kulturell forankring, tilgjengelighet, dedikerte medarbeidere og et gradvis gjenåpnet samfunn. Mer uventet viser tallene fra Møre at det er by-prostiene som har høyest oppslutning. En forklaring kan være at det er høyere gudstjenestefrekvens og bedre tilbud av egne dåpsgudstjenester i de mer urbane delene av bispedømmet.

I årene 2019 til 2021 var dåp et satsingsområde i Den norske kirke. Flere bispedømmer har jobbet godt med dette. I Borg bispedømmes dåpsstrategi var et av delmålene å få vite mer om «dåpsreisen» til unge foreldre. På hvilken bakgrunn velger folk dåp eller ikke dåp. Foreldrenes erfaringer har gitt viktig kunnskap som menighetene kan ta med seg videre i dåpsarbeidet. Et stikkord er fleksibilitet i kirkens dåpstilbud. Borg er et av de bispedømmene som har hatt en merkbar økning i antall døpte fra 2020 til 2021 på hele 17 %.

I Tunsberg bispedømme har Modum menighet utarbeidet et opplegg om dåp: «Hele staben sammen om dåp». I dette opplegget er det laget filmer, ressurser og samtaleopplegg som menighetene kan bruke. Alt ligger tilgjengelig på bispedømmets hjemmeside slik at flere kan dra nytte av arbeidet.

Borg bispedømme konkluderer med at «dåpssamtalen er viktigere enn vi tror». Dåpssamtalen er et av de viktige møtepunktene mange har med kirken, og gode verktøy for dåpssamtalen kan gjøre dialogen og innholdet i denne samtalen meningsfylt for begge parter. I Oslo har biskopen sendt ut et ressursdokument til alle stabene om dåpssamtalen, med oppfordring om å drøfte dåpssamtalen i

tverrfaglige fora. Stavanger bispedømme har utviklet et metodisk opplegg for dåpssamtalen til bruk for ansatte. Opplegget bruker symboler knyttet til dåpen og ønsker å skape dialog og inkludering av foreldre og familie som skal ha dåp. Tilbud om egne dåpsgudstjenester ser ut til å gi økning i antall døpte. Også tilbudet om drop-in-dåp har gitt nye muligheter til mennesker som ikke har ønske om å ha dåp i en tradisjonell gudstjeneste. Presten Stein Ellinggard ble tildelt Olavsstipendet for 2021 for et prosjekt om drop-in-dåp. Prosjektet munnet ut i rapporten «Frelst i en fei», hvor det blir opplyst at flere av informantene ikke ønsket dåp i menigheten de hører til i. De ønsker dåp, men ikke nødvendigvis i en tett tilknytning til en menighet. Dette er et signal om at dåpen har betydning for den enkelte, samtidig som ulik dåpspraksis utfordrer kirken på kirkeforståelse og teologi.

Flere steder i landet er det arrangert drop-in-dåp eller åpne dåpsdager i 2021. Arendal prosti brukte Arendalsuka til å markedsføre dåp, og 16 personer ble døpt på den åpne dåpsdagen. I Oslo bispedømme var det høsten 2021 to felles annonseringer om drop-in dåp, mens Bjørgvin bispedømme samarbeidet med Bergen kirkelige fellestråd om en satsing på dåpskampanje mot slutten av året. Samarbeidet tilbød drop-in-dåp i alle prosti to helger den høsten, og 48 personer ble døpt. Borg bispedømme hadde en koordinert drop-in-dåp kampanje der fem av prostiene, med til sammen 20 sokn, deltok i kampanjen. Her ble til sammen nær 60 personer døpt. "Gjennom kampanjen nådde vi folk som vi vanligvis ikke når i større grad (menn 45-54 år), det skapte synlighet for kirken på arenaer der kirken vanligvis ikke er og det skapte oppmerksomhet rundt kirkens tilbud og innholdet i dåpen", skriver Borg bispedømme i sin årsrapport. Eksemplene viser hvordan Den norske kirke kan gjøre dåp tilgjengelig for flere.

Et felles nordisk luthersk prosjekt "Dåp i forandring" (Baptism in times of change) ble avsluttet i 2021 med en rekke anbefalinger knyttet til de nasjonale kirkene. Dette gjelder blant annet samtaler om hva som er kirkens rolle og plass i dagens samfunn, og å fortsette arbeidet med dåp og dåpsteologi som gjør den tilgjengelig og forståelig. Prosjektet berørte også temaer som allerede har blitt jobbet med i Den norske kirke, men som fortsatt vil være aktuelt i årene fremover knyttet til dåp og dåpsteologi. En finsk undersøkelse viser at valget om dåp eller ikke dåp ofte blir tatt lenge før barnet er født. For mange er dette et tema de tar stilling til i ungdomstiden, og det kan være interessant å se på sammenheng mellom konfirmantdeltakelse og dåp av spedbarn. Dersom færre får tilknytning til kirken gjennom å delta i konfirmanttiden, velger de neppe dåp når de får barn. Derfor vil et godt konfirmantarbeid, ledertrening og fokus på unge voksne være essensielt for folkekirken.

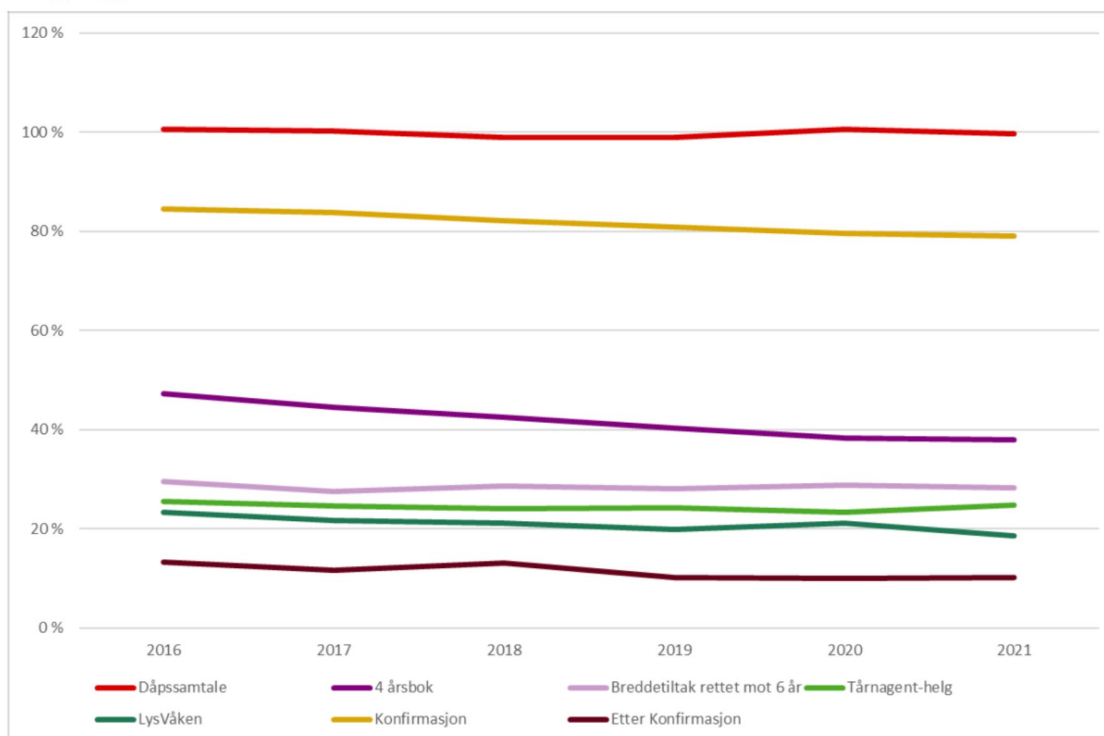
Et sentralt spørsmål i dåpsarbeidet er hvordan kirken når ut til ulike målgrupper med informasjon om dåp. Å være til stede på mange ulike plattformer og arenaer, samt å være positive til forespørsel om dåp, er viktig i alt kommunikasjonsarbeidet i kirken. I Bjørgvin og Stavanger bispedømmer er det vist reklamefilmer om dåp på kino. Også nasjonalt tas det grep for å nå ut med informasjon til ulike målgrupper. Den norske kirke bør også fremover være bevisste i språk, billedbruk, annonseutforming og på egne nettsider som signaliserer at dåp er noe som kan skje hele livet.

B.2.2 Trosopplæring

Resultatmål: Oppslutningen om trosopplæringstiltakene er stabil

Menighetene rapporterer at 181 425 barn og unge har deltatt i menighetenes trosopplæringstiltak i 2021, mens øvrige tiltak for barn og unge har hatt 90 883 deltakere. Til sammen har menighetenes tilbud nådd 272 308 barn og unge i 2021, det vil si over 20 000 flere deltakere enn i 2020.

Figur 7: Gjennomsnittlig deltakelse ved utvalgte trosopplæringstiltak og andel deltakere av målgruppen



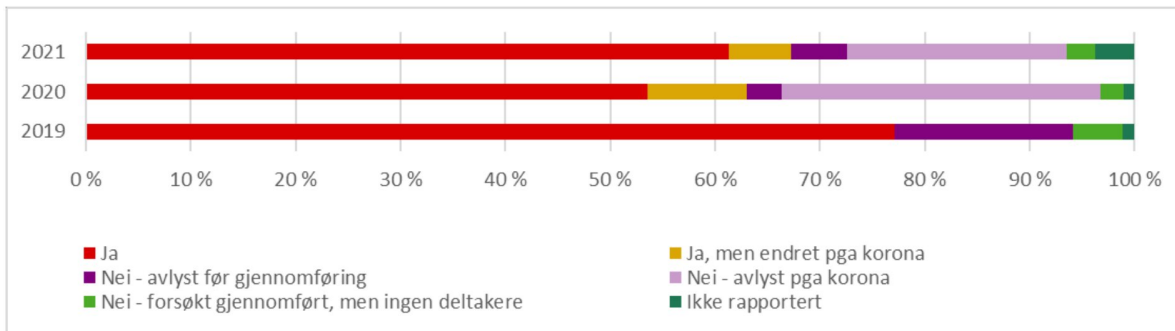
Kilde: Menighetens rapportering i *Planverktøy for trosopplæring*.

Antallet deltakere på Tårnagentene og Lys Våken økte fra 2020 til 2021. Deltakertall for 4-årsbok og breddetiltak rettet mot 6-åringer gikk derimot noe ned. Det er verdt å nevne at tallgrunnlaget er hentet fra de menighetene som gjennomførte tiltak i 2021.

Oppslutningen om utdeling av 4-årsbok er betydelig redusert de siste fem årene, fra 47 % til 38 %. Stavanger bispedømme reflekterer rundt dette i årsrapporten sin og nevner at "det kan også henda at tiltaket ikkje verkar like spennande som andre tilbod." Dette utfordrer til å tenke nytt om formen og innholdet for dette tiltaket. Oppslutningen på breddetiltakene etter konfirmasjon forblir stabilt lav. Mange erfarer at rekrutteringen er vanskelig og oppleggene ikke appellerer til målgruppen. Flere bispedømmer peker på at samarbeid med organisasjonene er viktig i fasen etter konfirmasjonen.

Oppslutningen rundt breddetiltakene frem til konfirmasjonsalderen går jevnt ned jo eldre deltakere blir. Det er over en tredjedel av alle døypte som mottar 4-årsbok, men det er kun en femtedel som deltar på Lys Våken. Flere bispedømmer ønsker å tenke mer helhetlig rundt trosopplæringen - både ved å bygge bro mellom breddetiltakene og knytte dem til det kontinuerlige arbeidet. I årsrapporten fra Stavanger bispedømme pekes det på at de ønsker å tenke nytt om breddetiltakene, og jobber derfor med et nytt opplegg for 7-åringer, basert på kirkeårets farger.

I 2021 ble det gjennomsnittlig gjennomført 220,2 trosopplæringstimer pr bispedømme. En økning med 6,5 timer fra 2020, samtidig som antallet gjennomførte timer fremdeles ligger betydelig lavere enn i 2019 (269,7 timer). Noe kan begrunnes med utfordringer knyttet til koronarestriksjonene.

Figur 8: Gjennomførte og avlyste tiltak

Kilde: Menighetens rapportering i Planverktøy for trosopplæring.

I 2021 rapporteres det at 29 % (5 107) av alle tiltak/arrangementer ble avlyst mot 35 % (6 503) i 2020. Korona oppgis som årsak for 21 % av alle avlysninger i 2021. Andre grunner enn korona for avlysninger oppgis til kun å være 8 %. Tallene fra 2019 viser imidlertid at mange tiltak (22 %) også ble avlyst før pandemien, noe som indikerer at bakgrunnen for avlysninger kan være sammensatt.

Rekrutteringsutfordringer både blant prester og andre kirkefaglige ansatte gjør det vanskelig å gjennomføre planlagte arrangement. Dette understreker igjen behovet for å satse målrettet på rekruttering til kirkelig utdanning.

Gjennom pandemien har ansatte i lokalmenighetene vist kreativitet og innsatsvilje, evne til å re-planlegge og tilpasse seg endringer. Det er lagt til rette for fysiske møtepunkter der det har vært mulig, mens digitale plattformer fortsatt er et godt hjelpemiddel for mange. Menighetene har brukt mulighetene til å samles i perioder med mindre smitteverntiltak, og antall aktiviteter utendørs økte betydelig. Blant eksemplene er allehelgensvandring på kirkegården, bålsamlinger, lysvandring, agentløype, sporlek og rebusløp. Kohortvise aktiviteter har bidratt til å kunne gjennomføre breddetiltak, om enn i noe forenklet form. Kinn menighet i Bjørgvin bispedømme beskriver en av sine erfaringer slik: "Pga. korona var tiltaket forenklet til det ekstreme; åpent kirkerom i gudstjenestetid, kl. 11-12, med utdeling av 4 års-bok til dem som kom (kantor spilte påskesalmer på flygelet). Én og én kohort kom inn i kirkerommet om gangen og fikk med seg bok, litt sjokolade og en hyggelig prat/hilsen."

Selv om 2021 har vært et krevende år, har menighetene fått til mye på tross av begrensningene og uforutsigbarheten. De ansatte har vært kreative og vist stor innsatsvilje for å opprettholde så mye som mulig av tilbudet. Et større mangfold i metode og kreativ tenkning tas med videre som erfaringsgrunnlag for å kunne tenke nytt i et "normalår".

I flere bispedømmer er det i 2021 gjennomført revisjon av de lokale trosopplæringsplanene. Flere tar til orde for at enkle, mindre ambisiøse opplegg med hyppigere møtepunkter kan fungere vel så godt som de omfattende fasetiltakene. Prosten i Tungenes i Stavanger bispedømme skriver: "En utfordring i dette arbeidet, som blir mer aktuell når trosopplæringen går inn i en ny fase i kirken, er å la breddetenkning prege de ukentlige tilbudene til barn og unge i enda større grad enn før."

Kirkerådets trosopplæringsutvalg leverte i 2021 sin rapport "Helhet, integrering og sammenheng i kirkelig undervisning og læring". Rapporten kommer med flere anbefalinger for videre arbeid med trosopplæring og kirkelig undervisning. Utvalgets hovedanbefaling er at trosopplæringsoppgaven videreføres, men at undervisningsarbeidet i kirken i enda større grad rettes både mot døpte og interesserte. Det anbefales blant annet større grad av helhetlig tenkning rundt det pedagogiske arbeidet, større sammenheng mellom kirkelig undervisning og kirkens andre hovedoppdrag, og fokus på livslang læring. Slik sett er det sammenheng mellom mange av aspektene som nevnes i bispedømmerådernes årsrapporter og refleksjonene i utvalgets rapport. Rapporten sendes på høring i 2022 og følges opp med utredninger og forberedelser til en revidert plan for trosopplæring som skal behandles av Kirkemøtet 2024.

B.2.3 Konfirmasjon

Resultatmål: Oppslutningen om konfirmasjon holdes oppe

Tabell 7: Konfirmasjoner

	2017	2018	2019	2020	2021
Konfirmerte	35 519	35 248	34 513	33 115	33 561
Andel konfirmerte av døpte 15-åringer	83 %	82 %	81 %	79 %	79 %
15-åringer	61 354	62 646	63 408	63 256	65 084
Andel konfirmerte av alle 15-åringer	58 %	56 %	54 %	52 %	52 %

Kilde: SSB. Tallene for antall konfirmerte i 2021 er foreløpige.

I 2021 var det 33 561 konfirmanter i Den norske kirke, noe som tilsvarer 79 % av døpte 15-åringer. Kirkelig konfirmasjon står fortsatt sterkt, og i 2021 ble 52 % av alle 15-åringer i Norge konfirmert i Den norske kirke. Bispedømmene Møre, Agder og Telemark og Oslo har alle en økning i antall konfirmanter, og i Oslo er det en økning i alle prostier.

Konfirmasjonsarbeidet har vært høyt prioritert i året som har gått, men konfirmasjonstiden i 2021 ble også preget av lange perioder med smittevernstiltak. Det var vanskelig for mange menigheter å tilby jevnlig fysiske samlinger og konfirmantleirer, og biskopene anbefalte også utsettelse av konfirmasjon fra vår til høst. Mange menigheter valgte å fortsette med digitale tilbud og bo-hjemme-leir. Andre fikk arrangert leirer enten i menighet eller sammen med en organisasjon. Nidaros bispedømme samarbeidet med KRIK om å arrangere en storstilt konfirmasjonsleir med 600 konfirmanter fra 22 menigheter, og i Bjørgvin bispedømme dro et team rundt for å tilby opplegg i menighetene.

Ansatte og frivillige har tilrettelagt for at konfirmantene skulle få en så god og trygg konfirmanttid som mulig. Agder og Telemark bispedømme påpeker; «I 2021 ser det ut til at erfaringa frå året før gjorde at ein var tryggare på kva ein kunne gjera og korleis ein kunne gjennomføra undervisninga for å unngå smitte».

I 2021 ble det gjennomført 4 667 konfirmasjonsgudstjenester. Det er en økning på 56 % fra 2019. Det har vært viktig for menighetene å tilby flere konfirmasjonsgudstjenester slik at smittevern ble ivaretatt og flest mulig kunne delta. Likevel viser medlemsundersøkelsen for 2021 at andelen som har deltatt på en konfirmasjonsgudstjeneste har sunket fra 21 % i 2019 til 16 % i 2021. Dette kan forklares med smitteverntiltak og antallsbegrensninger som preget både vår og høst 2021.

Flere bispedømmer forteller at samarbeid om konfirmantarbeid på tvers av sokn fungerer godt, og at øvrig ungdomsarbeid, lederkurs og leir er viktig for rekruttering til konfirmasjonstiden. Prosten i Senja skriver «Det jeg kan se er at flere av de små soknene (...) sliter med oppslutning om konfirmasjon, mens de større gjør det bedre. Det ser ut til at de soknene som arbeider bevisst med minilederskurs for fjorårskonfirmanter og lykkes med det, ser dette igjen i oppslutningen om konfirmasjon. Å ha med motiverte ungdommer som miniledere på leirer etc har betydning mye, ikke bare for minilederne, men også kvalitativt for konfirmantenes opplevelse av konfirmanttiden».

Satsinger og strategisk arbeid både fra menigheter og bispedømmer ser ut til å øke oppslutningen om konfirmasjon. Fra nasjonalt hold er det gitt stimuleringsmidler til menigheter for å tilby ledertrening og leir for blant annet fjorårskonfirmanter.

Konfirmasjon skal være for alle som ønsker det. I Tunsberg bispedømme har en undersøkt hvordan informasjon om tilrettelegging er kommunisert på menighetenes nettsider. Det viste seg at dette i liten grad kommuniseres, og de skriver: «Dette handler kanskje om manglende bevisstgjøring til hvordan vi kommuniserer konfirmasjon for unge med variasjoner i funksjonsevne. Her er det utviklingspotensial».

Arbeidet som gjøres i hele kirken med å både skape og kommunisere en universell kirke og en ikke-ekskluderende praksis, blir viktig i årene fremover.

Våren 2021 ble det laget en digital kampanje på TikTok, hvor blant annet lokalt ansatte bidro med videoer, bilder og informasjon til kommende konfirmanter. TikTok-kampanjen #konfirmantene hadde pr 1. desember fire millioner seere, og må sies å ha nådd bredt ut. Dette viser at det er viktig at kirken er synlig til stede der hvor ungdommer er. Nettsiden I-konf.no gir konfirmantene mulighet til å gi tilbakemelding på det de har deltatt på. Dette gjør at menighetene kan evaluere eget konfirmantopplegg. Verktøyet vil gi nyttig innsikt og statistikk for årene fremover og gjøre det enklere for menigheten å evaluere, reflektere og justere konfirmasjonstidens innhold.

Høsten 2021 ble alle menigheter invitert til å delta i den tredje europeiske konfirmantundersøkelsen. Undersøkelsen gjennomføres via en nettside, og menigheten vil få tilgang til sine tall umiddelbart.

Kirkemøtet 2021 vedtok konfirmasjonstidens innledende og avsluttende gudstjeneste. Nye forbønner for presentasjonsgudstjenesten, en liturgi for den avsluttende konfirmasjonsgudstjenesten, og forslag om nye alternative tekster til lesninger og preken, ble vedtatt. De alminnelige bestemmelser for konfirmasjon er også revidert og vedtatt. Dette legger til rette for at de kommende års konfirmanter i større grad kan oppleve at konfirmasjonstidens gudstjenester er relevante.

B.3 Kirke og kultur

Strategisk mål: Kunst og kulturuttrykk er en del av kirkelivet

B.3.1 Konserter og kulturarrangement

Resultatmål: Vekst i antall deltakere på konserter og kulturarrangement

Kirkens konsert- og kulturarrangementer ble også i 2021 påvirket av nedstengingen i kulturlivet. Antall konserter i regi av menighetene var på nivå med 2020 og det var en liten økning i antall deltakere på disse på 6 %. Antall konserter i regi av andre hadde en økning på 27 % og deres publikumsantall er nær doblet fra 2020 til 2021. Dette kan tyde på at menighetene strevde mer med å få gjennomført egne konserter sammenlignet med profesjonelle aktører som turnerer i kirkene. Menighetenes egne kulturarrangementer hadde derimot en oppgang på 26 %, men her falt publikumsantallet med 29 %. Antall kulturarrangement i regi av andre sank med 3 %. Til gjengjeld hadde disse en oppgang i antall publikummere på 147 %.

Flere bispedømmer melder om konsert- og kulturaktivitet ved ulike jubileum: Hans Nielsen Hauge, Ingrid Bjerkås, Kjell Aukrust og samarbeid med andre kulturaktører som litteraturfestivaler og bibliotek. Sør-Hålogaland ved Ankenes menighet samarbeidet med skolene i fellesrådsområdet om Orgel-Kids. 171 grunnskoleelever fikk lære om orgelbyggekunsten i kunst- og håndverksfaget. Tiltaket skal nå spres til andre menigheter i bispedømmet.

Digitale kulturarrangement er krevende å produsere på et høyt faglig teknisk nivå og det er vanskelig å få inn billettinntekter. Tallene for disse arrangementene er også usikre. Flere bispedømmer melder om en digital tretthet i befolkningen der det var færre deltakere i 2021 enn i 2020.

Det vil kreve en innsats å få konsert- og kulturarrangementene tilbake på samme nivå som før nedstengingen. Publikumsutvikling, deltakerkontakt, markedsføring, billettsalg og søknadskompetanse er noen stikkord for områder med behov for å heve kompetansen for å gjenoppbygge kirken som kulturaktør og -arena. I 2021 ble det gjennomført flere webinarer om kulturfeltet med god oppslutning fra lokalkirken, og det skal utvikles kurs knyttet til kulturfrivillighet. Vakanser i kirkemusikerstillinger løftes frem fra Nord-Hålogaland bispedømme som en faktor som påvirker kulturfeltet i kirken. Den norske kirke ønsker derfor å satse på kompetanse hos kirkemusikere, for å få mindre gjennomtrekk og økt kulturaktivitet i menighetene.

Kirkens korvirksomhet har over lengre tid gått ned. Trenden ble forsterket av pandemien. Antall barnekor er sterkest rammet med en nedgang fra 2019 til 2021 med 16,5 % og antall medlemmer har sunket med 24,9 %. Antall voksen- og familiekor har falt med 14,4 % i samme periode, og med 16,4 % færre medlemmer. Fortsetter den negative trenden vil rekrutteringen til kirkens korvirksomhet bli svekket. Nord-Hålogaland bispedømme reiser spørsmål ved konsekvensen av nedgangen i kirkens korvirksomhet og ser dette i sammenheng med at korvirksomhet er en del av kontinuerlige tiltak under trosopplæringen for barn og unge.

Da er det oppløftende at det noen steder etableres kor, som for eksempel domkirkens jentekor i Kristiansand. Nidaros bispedømme løfter frem det langsiktige og gjennomgående arbeidet Inderøy menighet har hatt på korfeltet.

Tabell 8: Antall kor og -medlemmer

	2017	2018	2019	2020	2021
Antall barnekor	1 059	1 028	983	885	821
Antall medlemmer i barnekor	20 059	19 785	18 707	15 962	14 055
Antall voksen-/familiekor	619	629	632	567	540
Antall medlemmer i voksen-/familiekor	14 510	14 254	14 287	12 516	11 938

Kilde: Statistisk sentralbyrå. Tall for 2021 er foreløpige.

B.3.2 Åpne kirker

Resultatmål: Flere åpne kirker

Åpne kirker

Vei- og pilegrimskirker og åpne kirker kommer relativt godt ut av nedstengingen i 2021. Samlet sett er det en oppgang på 11 % for antall sokn med åpne kirker fra 2020 til 2021, fra 712 til 792 sokn. Antall dager kirkene hadde åpent økte med 4 %.

Hamar bispedømme hadde en økning på 32 % etterfulgt av Sør- og Nord-Hålogaland med 27 % økning på antall sokn med åpne kirker. Veksten i Hamar bispedømme skyldes trolig deres tiltak med søkbare midler til soknene for åpne kirker hvor 15 sokn fikk innvilget støtte. De knytter likevel veksten også til at innstillingen til å ha åpne kirker er endret. Oslo bispedømme hadde størst nedgang med 7 % for åpne kirker. Bispedømmet har lyst ut stimuleringsmidler til menigheter som ønsker å videreutvikle tiltaket åpen kirke. Her har f.eks. Holmsbu kirke utviklet en metode for omvisningstiltak tilrettelagt for synstolkning av kunsten i kirken.

Ser man på antall dager med åpne kirker, hadde Agder og Telemark sammen med Bjørgvin bispedømme henholdsvis 74 % og 61 % økning mens Møre bispedømme hadde størst nedgang på 23 %. I Agder og Telemark har noen sokn lagt til rette for turister med guidet formidling av arkitektur, kirkekunst og utsmykning. Nøkkelstedene i kystpilegrimsleden i Bjørgvin bispedømme gikk sammen om en arrangementsrekke med overskriften «Perler på en snor», hvor de lokale soknene samarbeidet med kulturaktører som historielag, turlag og grendelag.

B.3.3 Pilegrim

Den norske kirke har ikke fullgode tall for korte eller lengre pilegrimsvandringer, men noen tall gir noen indikasjoner: Utstedte Olavs brev til de som har gått mer enn 100 km økte fra 384 i 2020 til 760 i 2021. Samtidig er dette fortsatt lavere enn i 2019 (1 280 Olavs brev).

Besøkende til Oslo pilegrimssenter økte fra 800 i 2020 til 1 090 i 2021, mot 1 500 besøkende i 2019. Flere bispedømmer rapporterer at antall pilegrimer økte i 2021, samtidig som det var få utenlandske

pilegrimer. Etablering av flere regionale pilegrimssentre og pilegrimsvandring som pandemivennlig ferietilbud, kan ha bidratt til økningen.

Artistens Moddis vandring i 2021 ga god reklame for tilbudet. Tunsberg bispedømme løfter frem bl.a. tiltaket «Kirkebakkestier», som er et samarbeidstiltak mellom pilegrimsleden, stolpejakten og turistforeningen. Tiltaket gjør det enklere å være pilegrim i nærmiljøet der QR-koder er plassert utenfor kirkene for å vise vei til merkede løyper. Bjørgvin bispedømme peker på at kirkens pilegrimsarbeid kan bidra til økt frivillig innsats. Prestegården på Stiklestad er utviklet i pilegrimsøyemed, og Nidaros bispedømme vil knytte dette opp mot en regional pilegrimsforening og den nye forbundsstrukturen for frivillighet Norge (Pilegrimsforbundet i Norge). Flere regionale pilegrimssentre er under etablering i samarbeid med bl.a. kommune og fylke.

Som tilbud til pilegrimer er det avgjørende med flere åpne kirker langs ledene. I 2021 var det en samlet økning på sokn med vei- og pilegrimskirker på 13 %, men med en samlet nedgang på 6 % med antall dager med vei- og pilegrimskirke. Svingningene i tallene er store mellom bispedømmene, noe som kan skyldes uklarhet knyttet til registreringen.

B.4 Kirke og samfunn

Strategisk mål: Kirken engasjerer seg i samfunnet

B.4.1 Diakoni

Resultatmål: Flere menigheter med diakonal betjening

Hanne Louise Salvesen, diakon i Eidanger, Agder og Telemark bispedømme, skriver: «Den diakonale kirke er ikke rutiner og «det vante». Den diakonale kirke lever med mennesker, deler deres utfordringer og gleder, kjenner deres tap. Medvandrere. Tenke nytt, tilpasse oss, skape nye kontaktpunkt: dette er også den diakonale kirke. Kom hva komme vil, vi går sammen. Vi kan snuble, miste fotfestet, men vi slutter ikke å bevege oss. For vi vet. Der mennesket er, der er også Gud.»

700 av 1 164 sokn i Den norske kirke har diakonal betjening. Tallet på menigheter med lokal plan for diakoni er mer eller mindre konstant. De siste to årene har antall diakonstillinger økt med 62. Nidaros bispedømme melder om synlige diakonale spor i de ulike lokalsamfunnene i 2021 på tross av krevende arbeidsforhold under pandemien: «... Friske midler fra Kirkerådet til regional styrking av diakonien i menighetene inspirerte flere menigheter til å gå i samtale med kommunen om opprettelse av diakonstilling.»

For å skape troverdighet lokalt og en tydeligere forankring av diakonens rolle i lokalsamfunnet, har flere bispedømmer valgt tydelige profiler på noen av de nyetablerte diakonstillingene, som for eksempel Tunsberg bispedømme på feltene integrering og sorgstøtte. De mener det er med på «(...) å skape en spisset og mer tydelig fagkompetanse innenfor et aktuelt, diakonalt arbeidsfelt. Denne kompetansen blir igjen etterspurt av samarbeidspartnere og andre samhandlingsaktører(...). Disse diakonstillingene (...) kan bidra konkret og kompetent inn på vegne av kirken.»

Ungdomsdiakoni handler om å hindre utenforskap blant barn og unge ved å vise omsorg og skape gode og trygge møteplasser. Selv om Ungdata 2021⁵ kan rapportere at de fleste barn og unge klarte seg bra i pandemien, melder 3-6 % av ungdommene om dårligere livskvalitet. Ca. 30 % melder at de følte seg mer ulykkelig, trist eller deprimert. En kartlegging blant kommunale tjenester, spesialisttjenester og frivillige organisasjoners lavterskeltilbud i 2021 om barn og unges psykiske helse, viser en økt tilstrømning av pasienter med alvorlige spiseforstyrrelser og selvmordstanker.

⁵ <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/handle/11250/2767874>

Bispedømmene rapporterer at behovene har blitt større under pandemien, og mange av de nye diakonstillingene er etablert innen feltet ungdomsdiakoni. Borg bispedømme melder blant annet at kirken i Halden har fått i gang "...et «*Oppsøkende Ute team for ungdom*» i samarbeid med SLT⁶ koordinator, barnevern, skolekontakt og diakon". Tunsberg bispedømme forteller at de med tilbudet *Ung Sorg Vestfold* i regi av ungdomsdiakonen, har truffet en nisje med å tilby fagkompetanse til videregående skoler som ønsker seg det. Tiltaket bidrar til diakonalt entreprenørskap i flere bispedømmer. Blant annet har dette vekket interesse på fylkeskommunalt plan i Telemark, hvor *Ung Sorg Telemark* i ferd med å etableres med fylkeskommunale midler. På denne måten brer dette og andre diakonale konsepter seg i bispedømmene.

Det arbeides med å etablere ungdomsdiakoninettverk flere steder, blant annet i Borg bispedømme. Et annet eksempel på nettverksbygging, er diakonene på Romerike, som har gått sammen på tvers av prostier og driver lavterskeltilbudet «Tid for samtale» for hele befolkningen.

Det ble lyst ut innovasjonsmidler til bispedømmene både i 2020 og 2021, med fokus på frivillighet, bærekraftsmålene og samskaping. 1,5 millioner kroner ble delt ut til fem prosjekter i 2020 og 2,5 millioner kroner til ni prosjekter i 2021. Samskaping og samhandling er i økende grad tema i menighetene, også på visitaser og fagsamlinger med råd og ansatte. Det har gitt resultater, noe Møre og Nidaros bispedømmer er gode eksempler på. Sistnevnte rapporterer at det "(...) har resultert i et prosjekt knyttet til åndelig omsorg på bosenter og sykehjem, og en sorggruppe for ungdom i Stjørdal kommune. I Steinkjer samarbeider kirken med kommunen om oppfølging av rusmisbrukere. I Orkdal prosti har de satt i gang et samarbeid mellom Sanitetsforeningen, Røde Kors, Frivillighetssentralen og diakoniuvalget om tiltak rettet mot innbyggerne. I Åfjord har kirken i samarbeid med kommunen, Fosen renovasjon, Fosen vekst og Flyktingetjenesten startet opp gjenbruksbutikken *Brukt å my mer*".

Også i 2021 er det arbeidet systematisk med helse og omsorg i menighetene. Antall andakter på institusjon er i ferd med å ta seg opp etter pandemien, og har økt med 30 % på landsbasis i 2021. Medlemsundersøkelsen viser at 50 % av medlemmene mener kirken er samfunnsnyttig når den arbeider for vanskeligstilte. Mennesker som sliter med rusavhengighet, ensomhet, bostedsløshet eller andre utfordringer har hatt et tøft år også i 2021. Kirkelige tilbud som kirkens feltarbeid i Asker, har vært avgjørende for å møte denne type utfordringer.

Den norske kirkes medlemsundersøkelse for 2021 viser at 81 % synes kirken er samfunnsnyttig i situasjoner hvor den støtter mennesker i sorg. Flere bispedømmer melder at behovet for samtaler, sjelesorgsamtaler og sorgarbeid er stort. Mange bispedømmer har møtt etterspørselen med formelle og uformelle tilbud om samtaler, alt fra Walk&talk til etablering av samtaletilbud på kjøpesenter. Hamar bispedømme melder at antall sjelesorgsamtaler i bispedømmet økte med 25 % i 2020, en økning som fortsatte inn i 2021 med ytterligere 13 %. Det samlede tallet på samtaler er trolig større, ettersom de registrerte sjelesorgsamtalene er med vigslet personell.

Smittevernsrestriksjonene gjorde at mange pårørende og sørgende heller ikke i 2021 kunne bearbeide sorgen på den måten de har hatt behov for. Antall sorggrupper landet over har økt med hele 29 % siden 2020. I mange bispedømmer er diakoner og prestes medlemmer i kommunenes psykososiale kriseteam. Informasjonskampanjen «Derfor bør du sette av tid til sorgarbeidet» i Borg bispedømme nådde 1 million, og 9 000 klikket seg videre for å få mer informasjon. Dette er ett eksempel på kreativt arbeid med markeringen av allehelgensdag som en dag for sorg. Alle bispedømmer markerer allehelgensdag.

Fortsatt satsing på kirkens ungdomsdiakonale profil er nødvendig for å møte de økende utfordringene i psykisk helse blant barn og unge kjølvannet av pandemien, særlig barn med lettere til moderate psykiske helsebelastninger. Møre bispedømme peker på hvor avgjørende det er med rådgivere i bispedømmet som kan koordinere, kurse og stimulere menighetenes diakonale arbeid. Å øke den

⁶ Samordning av lokale rus- og kriminalitetsforebyggende tiltak

diakonifaglige kompetansen blant ansatte og frivillige og synliggjøre kirken som samskappingsaktør i møte med kommuner og andre ideelle organisasjoner, vil være avgjørende for den videre utviklingen av kirken som sivilsamfunnsaktør. I 2021 ble det avsatt midler til stipendier til diakonimedarbeidere i Den norske kirke som ønsker å kvalifisere seg for å bli diakon. Midlene er etterspurt og bidrar til kompetanseheving lokalt.

Kirken skaper trygge rom

Samarbeidsrådet for overgrepfeltet (SRO) gjennomførte i 2021 møter for å oppdatere aktuelle saker og arbeid med en handlingsplan. VAKE, kirkelig ressurscenter mot seksuelle overgrep, ferdigstilte i 2021 en digital kurspakke for unge ledere i kirken, Positiv seksualitet (www.ressursbanken.no). Kurspakken tar for seg det teologiske grunnlaget for positiv seksualitet, og hvordan barn og ungdom utvikler seg med hensyn til seksualitet. I kurspakken finnes et utall oppgaver som unge ledere kan benytte i møte med andre ungdommer i menigheten når det gjelder kropp, følelser, tanker, grenser og seksualitet. Det er viktige ressurser inn i det kontinuerlige arbeidet med å ha gode rutiner for det forebyggende arbeidet i bispedømmene.

Inkluderende kirkeliv

Flere bispedømmer rapporterer om temaet inkluderende kirkeliv, men fortsatt ikke alle. Det er viktig for kirken å sikre mennesker med nedsatt funksjonsevne og utviklingshemming en likeverdig tilhørighet og deltakelse i lokalkirken. En inkluderende kirke mener forskjellighet beriker og at alle skal kunne delta på lik linje. I 2021 rapporterer flere bispedømmer om avlysninger både i menigheter, omsorgsboliger og institusjoner. Agder og Telemark bispedømme skriver: "Mange mennesker med ulike funksjonsnedsettelse har opplevd et tøft år. Ensomhet og isolasjon har vært hverdagen for mange. Derfor har det vært stort når en kunne samles. De fleste lokale arrangement og grupper har opplevd svært god oppslutning når det har vært mulig å samles."

Stavanger bispedømme forteller: "Menneske med utviklingshemming er spesielt utsette i forhold til tap av relasjonar og stabile kontaktpunkt. Det er gjennom å skapa trygge og stabile arenaar me når fram. Me veit at mange utviklingshemma har psykiske helseutfordringar og at arbeidet vårt motverkar dette."

Borg bispedømme deler: "Gudstjenestene søndag formiddag har vært mer åpne enn de tilrettelagte fellesskapene, og da har det vært ekstra viktig å huske på disse gruppene, noe flere menigheter har vært flinke til. De har involvert folk til ulike oppgaver i gudstjenestene, noe som har ført til at enkelte med utviklingshemming har funnet sin plass i kirkens hovedsamling når andre samlinger har vært lukket".

I flere bispedømmer er det startet nye tiltak. I Mo i Rana ble «Hver gang vi møtes» startet opp. Annen hver uke samles 30–40 mennesker med ulike funksjonsutfordringer i alderen 18–70, til måltidsfellesskap, sang og bønn i Yttern kirke. Den diakonale bemanningen i samarbeid med kommunens miljøtjeneste uttrykker stor glede for at dette har lyktes, og er i gang med å videreutvikle tilbudet.

Veien er fortsatt lang mange steder før Den norske kirke kan si at alle menigheter er inkluderende. Dette gjelder fysisk tilgjengelighet, aksept av ulikhet og tilrettelegging slik at mennesker med ulike funksjonsnedsettelse og utviklingshemming kan delta på et likeverdig, selvstendig og fullverdig grunnlag. Den norske kirke fortsetter å minne kommunene om retten til tros- og livssynsutøvelse for mennesker som lever på institusjon.

Det arbeides med en strategi for universell utforming som er planlagt til Kirkemøtet i 2023.

B.4.2 Kirken i det flerkulturelle Norge

Resultatmål: Flere menigheter tilbyr fellesskap til nye i Norge

Menighetenes årsstatistikk viser at i overkant av 200 menigheter har hatt tilbud relatert til integreringsarbeid rettet mot innvandrere i 2021, en svak nedgang på 4 % fra 2020. Nedgangen i aktivitet er særlig stor i Nord-Hålogaland (fra 7 tilbud til 2), men også Bjørgvin (fra 23 tilbud til 15) og

Hamar (fra 24 tilbud til 21) rapporterer om redusert aktivitet på feltet. I tillegg til pandemien forteller Hamar bispedømme om nedlagte asylmottak og innvandrere som flytter ut av kommunen som en årsak.

Sør-Hålogaland og Stavanger bispedømmer har flere tilbud rettet mot innvandrere det siste året. Også i Agder og Telemark, Tunsberg og Borg bispedømmer er det en svak økning i antall tiltak fra året før. Borg bispedømme utarbeidet en undersøkelse knyttet til foreldre som tar med sine barn til dåp. Denne undersøkelsen viste at det er en høyere prosentandel blant innvandrere og barn av innvandrere som ikke døper barna sine enn i den "etnisk norske" befolkningen. Dersom Den norske kirke fortsatt skal være folkekirke for et flertall av befolkningen, er det vesentlig å nå innvandrerbefolkningen.

I Tunsberg bispedømme er det ansatt to integreringsdiakoner. Resultater av dette sees. Samtidig er det "behov for en grundigere kartlegging med tanke på egen bevisstgjøring og oppfølging av kirkemøtesaken om Kristne migranter"⁷. I Oslo bispedømme kom nettverket "Fremtiden bor hos oss" i gang etter en modell fra Sverige i 2019. Nettverket består av menigheter i Den norske kirke som vil videreutvikle sin identitet som lokalkirke i møte med en flerkulturell og flerreligiøs urban kontekst. Oslo kommune hadde i 2020 mer enn 58 000 medlemmer registrert i tilskudsberettigede kristne trossamfunn utenom Den norske kirke. Mange menigheter leier eller låner ut lokaler til migranter. Noen av kirkens ansatte har i 2021 gjennomgått Flexid-kurs som bidrar til økt krysskulturell kompetanse. Flexid kan bidra til viktig kompetanse særlig i møte med ungdommer i en flerkulturell kontekst. Det er ønskelig å videreføre og øke denne satsingen..

Det er vedtatt en treårig handlingsplan om Kristne migranter etter at dette var en Kirkemøtesak i 2020. Det er etablert en samarbeidsavtale med Det norske misjonsselskap (NMS) og Kristent Interkulturelt Arbeid (KIA) som omfatter flere av punktene i handlingsplanen. Disse handler om kompetansebygging og ressursutvikling, og skal bidra til å ruste menigheter over hele landet til å løfte arbeidet med kirken i det flerkulturelle Norge.

B 4.3 Religionsdialog

Resultatmål: Arbeid med religionsdialog styrkes

Arbeid med religionsdialog knyttes ofte opp til de fem etablerte kirkelige dialogsentre og Dialogforum Østfold, i tillegg til lokale og regionale samarbeidsråd for tros- og livssynssamfunn. De fleste bispedømmene er engasjert i samarbeidsråd. En slik rådsstruktur har i stadig større grad blitt etablert over hele landet, både i byer og i regioner, og er blitt tros- og livssynsdialogens ansikt utad. Som tidligere er rapportering om dialogarbeid i mindre grad knyttet opp til lokale grupper eller sammenslutninger i menigheter eller prostier.

Fra 2020 har de fem kirkelige dialogsentrene⁸ og Dialogforum Østfold fått tilskudd fra Kirkerådet til drift. Det skrives årsrapporter fra hvert enkelt senter og en oppsummerende analyse. For 2021 fremhever analysen polarisering, «kampen» om det livssyns åpne samfunn og påfølgende vegring mot synliggjøring av tro eller livssyn i det offentlige rom og på sosiale medier, særlig blant ungdom og unge voksne.

På nasjonalt nivå spiller Den norske kirke en viktig rolle i Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn (STL). Under pandemien har samholdet mellom tros- og livssynssamfunnene, ikke minst med tanke på myndighetenes koronahåndtering, vært viktig. Kirkelige dialogsentre i bispedømmene har videreført sitt

⁷ VID Stavanger gjennomfører i 2022 forskning på kristne migranter, som inkluderer en spørreundersøkelse som går ut til alle ansatte i Den norske kirke.

⁸ De kirkelige dialogsentrene finnes i Oslo, Bergen, Stavanger, Drammen og Trondheim.

samarbeid med lokale STL-grupper og Mellomkirkelig råds bilaterale kontaktgrupper har møttes jevnlig, om nødvendig digitalt, under hele pandemien⁹.

Kirkemøtet vedtok i 2016¹⁰ å arbeide med Den norske kirkes relasjon til jøder og jødedom. Våren 2021 ble et faglig utvalg av 15 personer nedsatt av Mellomkirkelig råd og Bispemøtet for å arbeide med «Teologiske og praktiske perspektiver på Den norske kirkes relasjon til jødedom og jøder i dag». Utvalget skal levere sin rapport med anbefalinger til Mellomkirkelig råd og Bispemøtet høsten 2023.

B.4.4 Kommunikasjonsarbeid

Resultatmål: Kirkens digitale nærvær øker

Gjennom flere år har Den norske kirke styrket den digitale tilstedeværelsen – et arbeid som for alvor skjøt fart da pandemien slo til i mars 2020. Dette fortsatte inn i 2021, da "Digital kirke" var ett av to satsingsområder for Den norske kirke. Koronapandemien varte gjennom hele året, med tidvis svært strenge smitteverntiltak og antallsbegrensninger. En rekke menigheter og fellesråd fortsatte innovasjonen og beholdt det digitale kirketilbudet som en viktig del av sitt arbeid i 2021.

Samtidig rapporterer mange bispedømmer om en digital tretthet i året som gikk. Flere melder også om lavere satsing på området enn i 2020. Likevel har mange opprettholdt noe av det digitale kirketilbudet som oppstod i 2020, og de fleste har fortsatt med korte andakter og/eller gudstjenester. Sør-Hålogaland bispedømme understreker i sin årsrapport at til tross for den digitale trettheten, har digitale løsninger «på mange måter bidratt til å knytte bispedømmet og ansatte mer sammen, både i prostemøter, møter med Kirkevergelaget og andre møter som vanligvis krever reiser og stor grad av planlegging.»

Når man snakker om digitale gudstjenester i 2021, er det i stor grad snakk om gudstjenester sendt i sosiale medier, som Facebook og YouTube. Det er også gudstjenester i NRK TV, som i påsken, ved tiårsmarkeringen for 22. juli-terroren og i julen. Samtidig er det også flere eksempler på at formidling av kristen tro når bredt ut i andre formater og kanaler, som blant annet med podkast, på TikTok, Snapchat og gaming-nettsteder.

Enkelte menigheter har i større grad oppdaget digitale kanaler som en utvidelse av gudstjenestearbeidet. Et eksempel på dette er fra Agder og Telemark, der en menighet laget en fast podkast, «Før gudstjenesten» - en 25 minutters oppvarming til søndagens gudstjeneste.

Agder og Telemark bispedømme skriver: «Mye av fokuset rundt den digitale satsingen har vært knyttet til selve gudstjenesten. Digitale gudstjenester bør ikke undervurderes. Samlet deltakelse på digitale gudstjenester utgjør mange mennesker, og når gjerne mennesker som ellers ikke hadde kommet i Kirken.»

Borg bispedømme forteller at det digitale gudstjenestelivet har økt og mener det tyder på at arbeidet som ble nedlagt med digitale gudstjenester våren 2020 viste seg bærekraftig også i 2021. «Resultatene viser at det ikke er tvil om at kirkens digitale gudstjenestetilbud har bidratt til at kirken har vært mer synlig for flere mennesker i 2021 enn tidligere», skriver Borg i sin årsrapport, og fortsetter: «Kirkelige medarbeidere har gjennom koronatiden erfart at det digitale formatet skaper mange nye muligheter. Å være kirke på digitale flater utfordrer oss til teologisk refleksjon omkring kommunikasjon som formidling av guddommelig nærvær i menneskenes liv.»

Flere menigheter har også ønsket å satse videre, men har opplevd at ressursene ikke har strukket til. Noen steder har det å involvere frivillige vist seg å være en god løsning. Bjørgvin bispedømme skriver i sin årsrapport: «Vår vurdering er at dei kyrkjelydar som gjer dette til ein normal del av kyrkjelyden sitt liv

⁹ Det vises til STLs årsrapport: https://www.trooglivssyn.no/wp-content/uploads/2022/05/STLs_arsmelding_2021.pdf

¹⁰ Kirkemøtesak 15/16

ved å inkludera frivillige i strøyming, får ein gevinst både ved å opna opp for ein ny type frivillig teneste og ved å nå lenger ut i lokalsamfunnet.»

De viser til et godt eksempel fra Strusshamn på Askøy i Vesthordland prosti: «Ein har knytt til seg ei gruppe frivillige med både vaksne med relevant jobberfaring og tidlegare konfirmantar slik at ein er fleire om oppgåvene og skapar eit miljø. Dei har og laga ei mediagruppe for konfirmantar der dei er med og får opplæring i produksjonen og som kamerafolk. Strusshamn sender så og seia kvar søndag og 200-300 følgjer sendingane. Sendingane har høgt teknisk nivå, det er opptil fem kamera og dei sender direkte til Vimeo, YouTube og Facebook.»

For å kunne opprettholde og videreutvikle kommunikasjonsarbeidet i tiden som kommer peker Borg bispedømme på behovet for å styrke kompetansen på digital kommunikasjon: «Behovet for å forstå og endre seg i tråd med målgruppene vil kreve mer kapasitet og kompetanse framover, vi tror vi vil se flere fagfolk på kommunikasjon blant de ansatte i kirken framover.»

Oslo bispedømme stiller et viktig spørsmål: «Hvordan får man det digitale til å bli en naturlig del av det å være menighet?» Nettopp dette har vært et gjennomgående spørsmål i 2021. For å opprettholde et jevnlig gudstjenestetilbud på nett, har Kirkerådet hentet inn gudstjenester fra menigheter over hele landet og sendt nasjonalt på Facebook og YouTube annenhver uke hele året. Menigheter og fellesråd som har hatt ønske om å vise til et digitalt tilbud, men ikke hatt kapasitet til å sende egne gudstjenester, har hatt mulighet til å dele de nasjonale sendingene.

Sendinger som gjennom hele året har fungert særlig bra nasjonalt, er gospelgudstjenester. Også konserter i forbindelse med påske, høsttakkefest, allehelgen og jul har vært populære. Enkelte korte videoer, som «Ord for natten» og julevideoen «Hellige natt 2021» har også nådd svært langt ut i sosiale medier dette året.

For å styrke opplevelsen av fellesskap gjennom skjermen, har Kirkerådet vært opptatt av å være til stede i kommentarfelt og innboks i sosiale medie-kanaler, i tillegg til å fortsette tilstedeværelsen med andre kirkelige tilbud i andre kanaler, som den digitale bønneveggen og videreutvikling av chatten på nettkirken.no.

I januar 2021 overtok Den norske kirke Nettkirken fra Sjømannskirken. Hensikten var å styrke det digitale nærværet ytterligere, særlig gjennom en økt satsing på en samtaletjeneste via chat, som utføres av prester og diakoner. Året som har gått har hovedsakelig handlet om å skape en god struktur, tydelige retningslinjer og etablere et godt og sikkert chatteverktøy som ivaretar alle krav til personvern og datasikkerhet. Løsningen ble å benytte samme verktøy som Kirkens SOS – et verktøy som gir gode muligheter for å utvikle chattetjenesten videre.

En tilgjengelig kirke

Det helhetlige arbeidet med Kirke på nett har blant annet som formål å forkorte veien til kirken slik at engasjement, kirkelige handlinger og fellesskap i Den norske kirke skal virke enkelt tilgjengelig. For å gjøre kirkelige handlinger enklere tilgjengelig er mange av nettsidene om kirkelige handlinger på kirken.no blitt fornyet. Intensjonen har vært å brukerorientere nettsidene i større grad enn før. Målgruppen for nasjonale nettsider er i hovedsak medlemmer i Den norske kirke og mulige brukere av kirkelige handlinger. De nye nettsidene har fått gode tilbakemeldinger fra brukere.

I tillegg til nettsidene er det gjennomført en rekke nasjonale kampanjer for å øke befolkningens kjennskap til og kunnskap om kirkens tilbud. De største kampanjene er gjort på dåp, rekruttering, konfirmasjon og jul, men også i anledning gjenåpning av samfunnet i september, sommerkirken, allehelgen og flere andre høytider. Materiell i disse kampanjene ble gjort tilgjengelig i Ressursbanken.no.

Den norske kirkes medlemsundersøkelse, som ble gjennomført for tredje gang i 2021, gir fortsatt et viktig og nyttig grunnlagsmateriale både for kampanjene og for annet kommunikasjonsarbeid. Dette

benyttes både nasjonalt og av mange av bispedømmene. Undersøkelsene tydeliggjør hvilke forventninger og ønsker kirkens medlemmer har og gjør det enklere å målstyre informasjon om kirkens ulike tilbud til rette mottakere.

Hvordan skal kirken nå best ut med det kristne budskapet til sine medlemmer og befolkning for øvrig? Dette spørsmålet er blitt stilt stadig oftere de siste årene, ikke minst under pandemien – da vi så hvordan det digitale kirketilbudet nådde frem til mennesker som til vanlig ikke bruker kirken så ofte. Spørsmål om etikk, personvern og flere ulike dilemma knyttet til Facebook og andre sosiale medier som hoveddistribusjonskanaler for kirkens innhold ble også sterkere. I 2021 startet derfor Den norske kirke for alvor å vurdere andre alternativ for både produksjon og distribusjon av kirkens digitale innhold.

Det er arbeidet med å se på ulike løsninger for å sikre at kirkens digitale innhold er enkelt å finne. Dette har inkludert arbeid med målgruppestyring og å øke kunnskap om hvilke kanaler som fungerer best for ulike aldersgrupper.

Mange medlemmer, både de som bruker kirken ofte og de som er der sjeldnere, ønsker å øke sin kunnskap om kristne fortellinger. Mange har et sterkt forhold til sin lokale kirke. I arbeidet med å synliggjøre kirkens tilbud, er «Skjer i kirken» viktig. Dette er en arrangementsportal som viser hva som skjer i kirken «nær deg» og som ble lansert sommeren 2020. Menigheter i hele landet publiserer sine arrangement og aktiviteter på Skjer i kirken, slik at interesserte lett kan finne frem til dem.

«Skjer i kirken» er fortsatt under utvikling, og i 2021 er det arbeidet med å gjøre portalen så brukervennlig som mulig, både for menigheter og publikum. Det er likevel fortsatt mange arrangementer som ikke deles på «Skjer i kirken», så å øke kjennskapen til dette verktøyet blir viktig fremover.

I 2021 ble arbeidet med nettsider for kirkelige gravplassmyndigheter igangsatt. Frem til nå har hver gravplassmyndighet stått for egne sider, noe som gir mye dobbeltarbeid, og som gjør det vanskelig for brukere å finne riktig informasjon. Sidene vil være klare til å tas i bruk i løpet av våren 2022.

Noen av årets mest besøkte sider på kirken.no i 2021 var «Dåp» og «Konfirmasjon», men også sidene «Smittevernveileder» og «Info til medarbeidere» oppnådde høye besøkstall. Selv om den nasjonale kirken.no-siden først og fremst skal være rettet mot medlemmer, måtte koronainfo legges på kirken.no for å sikre å nå bredt ut med viktig informasjon til alle medarbeidere.

Pandemien satte arbeidet med å forbedre kirkens kanaler for internkommunikasjon på vent. På slutten av 2021 ble arbeidet satt i gang igjen, først og fremst ved å se på sammenhengen mellom kirken.no, ressursbanken.no og kirkens intranett Kirkebakken. Målet er å utvide Ressursbanken – både innholdsmessig og funksjonelt – slik at mest mulig av ressursdokumenter av ulik karakter kan ligge åpent for ulike medarbeidere.

Pandemien viste også et behov for å styrke internkommunikasjonen i hele trossamfunnet, og dette arbeidet er blitt videreutviklet i 2021. I april gikk nyhetsbrevet «Nytt fra Kirkebakken» over til å bli et ukentlig nyhetsbrev, i et mer brukervennlig oppsett med mer tekst og bilder. Nyhetsbrevet inneholder faglig påfyll, inspirasjon og lenker til å lese mer. Nyhetsbrevet har en bred målgruppe, og nyansatte må selv melde seg på eller få det videresendt av en kollega. I mange bispedømmer er det også satt i gang egne, regionale nyhetsbrev, som er med på å styrke internkommunikasjonen i hele trossamfunnet.

Et annet tiltak for hele trossamfunnet er månedlige, digitale allmøter. Disse gjør det mulig å gi alle ansatte den samme informasjonen på samme tid. For eksempel ble de nasjonale resultatene fra medarbeiderundersøkelsen presentert slik. Allmøtene varer en halv time, blir tolket til tegnspråk og kan sees i opptak. Avspillingstallene tyder på at staber ser allmøtet sammen.

B.4.5 Kirken i det offentlige rom

Resultatmål: Kirken er synlig på flere arenaer i det offentlige rom

Presse og media

2021 har hatt et bredt spekter av saker knyttet til krisehåndtering på Gjerdrum, Kongsberg og Lofoten, pandemihåndtering, utsettelse av kirkelige handlinger og biskopenes uttalelse om kollegafelleskap. Ifølge et bredt mediesøk fra Infomedia var det 2 427 treff på Den norske kirke kombinert med navnet på en i kirkens ledelse. Dette er en liten nedgang fra 2020.

Arbeidet har i stor grad vært knyttet til å betjene medias interesser. Proaktivt har det særlig vært fokusert på å løfte eksempler på lokalkirkens arbeid og tjeneste for lokalsamfunnet. Stavanger bispedømme beskriver betydningen av dette i sin årsrapport: «Viss kyrkja for det meste kjem på banen i media når det handlar om konfliktstoff eller tema mange oppfattar som smale, klarer me ikkje normalisera tru og religion eller gje eit oppdatert bilete av kva kyrkja er. Me treng fleire kristne stemmer som set ord på kva som er viktig for folk, anten dei kjem frå kyrkja eller andre stader.»

I tillegg er det arrangert flere frokostmøter for å reise ulike debatter. Blant disse var lanseringen av en juridisk utredning fra advokatfirmaet Wiersholm som vurderte smitteverntiltakene opp mot religionsfriheten. Dette skapte mye oppmerksomhet.

Samfunnskontakt

I 2021 ble arbeidet med samfunnskontakt forsterket. Bakgrunnen for dette er at skillet mellom stat og kirke krever en nyorientering av hvordan kirken arbeider for å påvirke politikk og rammebetingelser.

Det er blitt spilt inn momenter til partienes stortingsvalgprogrammer, samt arbeid for å påvirke regler knyttet til smittevernarbeidet. Det ble også igangsatt et opplæringsprogram for biskoper og stiftsdirektører som vil fortsette i 2022.

Bjørgvin bispedømme beskriver dette i sin årsrapport: "Det å synleggjere kyrkja som ressurs i lokalsamfunn, i det offentlege Norge, og for den enkelte, krev systematisk arbeid med kommunikasjon. Det er stor forskjell på små lokalsamfunn og dei større byane, men det er viktig å være medviten om det samfunnet ein er del av og ikkje berre av indre-kyrkjelege saker. Samspel mellom nasjonalt nivå, bispedømenivå og lokalkyrkja er her viktig. Mykje bra skjer på kommunikasjonsfeltet nasjonalt, som er til stor hjelp på dette området."

Arrangement

I 2021 deltok Den norske kirke på Olavsfest i Trondheim og Arendalsuka. Begge arrangementene ble gjennomført i tett samarbeid mellom Kirkerådet og henholdsvis Nidaros og Agder og Telemark bispedømmer, fellesråd og lokale menigheter. Arrangementene var preget av pandemien, men ikke i større grad enn at de lot seg gjennomføre med økt avstand og smitteverntiltak. Olavsfest hadde temaet Nåde, og Den norske kirke holdt sine arrangementer i Kirkehagen, i tillegg til flere gudstjenester. Til tross for at langt færre hadde funnet veien til Olavsfest, var kirkens arrangementer godt besøkt.

Arendalsuka var preget av stortingsvalgkampen. Det største arrangementet var "Biskopen møter oljefondsjeften" der nytilsatt oljefondsjeft Nicolai Tangen møtte preses Olav Fykse Tveit til en samtale om Gud og mammon i Trefoldighetskirken.

B.4.6 Samarbeid mellom kirke, barnehage og skole

Resultatmål: Samarbeidet kirke-skole styrkes

Da ny runde med nedstenging kom 13. desember 2021, fikk det store konsekvenser for skolegudstjenestene, fordi de aller fleste skolegudstjenester finner sted siste uka før juleferien. Det førte til 50 % færre skolegudstjenester sammenlignet med 2020. Bispedømmene rapporterer unisont om at gudstjenestene ble avlyst med kort frist. I tillegg har det mange steder vært nærmest umulig å gjennomføre gudstjenester året igjennom på grunn av rødt og gult nivå i skolene. Samtidig finnes det lyspunkter. Gudstjenester for barnehager, som ofte gjennomføres før skolegudstjenestene, økte og

hadde 37 % flere deltakere enn i 2020. For denne gruppen økte også besøk i kirke utenom gudstjenesten med 30 %.

Til tross for krevende rammer for samarbeid mellom kirke og skole/barnehage meldes det om gode muligheter. I Elverum ble det planlagt skolegudstjenester før jul for alle skolene i kommunen, og det var første gang på veldig mange år at alle ønsket å gjennomføre dette. Samtidig er kirkens samarbeid med skole og barnehage ofte personavhengig. Et godt samarbeid mellom kirke og skole/barnehage er basert på relasjoner samt et større mangfold blant elevene, og utfordrer kirken til å levere gode og relevante opplegg i samarbeidet. Det er viktig å kjenne til skolens planverk. Flere bispedømmer har arbeidet godt med dette gjennom fagdager eller annen faglig fordypning, særlig rettet inn mot de nye læreplanene som kom i 2020. Tunsberg bispedømme poengterer i sin rapport: «Kirken lokalt må være på tilbudssiden og vise til hva vi kan bidra med inn i skolens kompetanseplan. Kirken kan støtte skolen i både å utforske ulike arbeidsmetoder, og å legge til rette for undring og refleksjon rundt eksistensielle spørsmål, kunst, musikk, lokalhistorie etc. Barnehage- og skolegudstjenester vil fortsatt være en god og viktig arena for barn og unge for å *møte representanter og utøvelse av levd tro*, slik det løftes frem i læreplanen».

Pandemien har samtidig ikke bare redusert aktiviteter, men også økt innovasjonen. Blant nye tiltak er sporrøyper og digitale sendinger, og flere er interessert i pilegrimsvandring. Det er grunn til å tro at en større variasjon i metode er med på å gjøre Den norske kirke til en mer attraktiv samarbeidspartner for skolen. I Borg bispedømme arbeides det blant annet med et tverr-religiøst undervisningsopplegg inn mot KRLE-faget som ferdigstilles i 2022 i samarbeid med dialogforum, Håpets katedral og IKO. Fra utgangen av 2021 tilbyr også Den norske kirke en egen lærerversjon av opplegget «Sier vi» som lærere kan bestille gratis fra www.subjectaid.no. På dette nettstedet har det til nå vært svært få ressurser innen religion og kristendom. Dette vil være et viktig sted for Den norske kirke å tilby relevante opplegg og informasjon fremover.

B.4.7 Menneskeverd, fred, menneskerettigheter og vern om skaperverket

Resultatmål: Kirken fremmer menneskeverd, fred, menneskerettigheter og vern om skaperverket

Arbeid blant flyktninger og asylsøkere

Asylankomstene i 2021 gikk litt opp fra året før, men antallet var fortsatt lavt. Mellomkirkelig råd vedtok i 2021 et dokument om Den norske kirkes arbeid med migrasjon, asylpolitikk og solidaritet med mennesker på flukt. Ressurtdokumentet skal hjelpe lokalmenigheter og andre i møte med asylsøkere og flyktninger, og gir et teologisk grunnlag for kirkens ansvar for mennesker på flukt. Dokumentet redegjør også for prinsipper og prioriteringer for kirkens arbeid med asylpolitikk og migrasjon.

Vern om skaperverket

Ved utgangen av 2021 var det registrert 410 grønne menigheter i Den norske kirke, 13 flere enn 2020. Lokalt er ordningen fortsatt et viktig verktøy for å konkretisere engasjement for vern om skaperverket. Det er samtidig behov for å revidere arbeidet på dette feltet. Som del av samarbeidsavtalen med KIFO, skal de gjennomføre kvalitativ forskning knyttet til grønne menigheter. Dette vil legge grunnlag for en videre revisjon.

Engasjement og aktiviteter knyttet til klima og miljø varierer sterkt mellom bispedømmene. Oslo bispedømme har både en ansvarlig rådgiver, egen seniorvolontør, ressursgruppe for arbeidet og prostikontakter. Det arrangeres årlige inspirasjonssamlinger i bispegården. Borg bispedømme trekker særlig frem innvielsen av Håpets katedral på verdens miljøverndag 5. juni. Representanter for kongehuset, regjeringen, FN Miljø og ulike kirker og religioner var til stede. Prosjektet fokuserer særlig på bærekraftsmål 14 om å bevare livet i havet, og kampen mot plast.

Nasjonalt arbeides det med vern om skaperverket på en rekke måter. I 2021 bidro Den norske kirke til interreligiøst klima- og miljøengasjement knyttet blant annet til forberedelsen til FNs miljøforsamling i 2022 (UNEA5), FNs klimatoppmøte (COP26) og *Interfaith Rainforest Initiative*. Som del av Den norske kirkes felles redskap for miljøledelse ble Kirkerådets sekretariat i januar resertifisert som hovedkontor. Kirkerådet har i løpet av året veiledet flere bispedømmekontorer og kirkelige fellesråd i arbeidet med sertifisering og resertifisering. Godt innarbeidede rutiner for miljøledelse har satt fokus på miljø og klima i anskaffelsesprosesser når det gjelder IT-tjenester og reisebyråttjenester. Ungdommens kirkemøte på Gjøvik i oktober behandlet miljø og klima under tittelen *Sorg, sinne, handling og håp*, og ga viktige innspill til Kirkemøtet som ble avholdt i Trondheim en måned senere. Den norske kirkes Ungdomsutvalg vil følge dette opp også i 2022.

Kirkemøtet behandlet i 2021 saken *Mer himmel på en truet jord* (KM/15/21). Vedtaket var på 27 punkter under fire overskrifter: 1) teologisk bevissthet, 2) kirkens egne utslipp og miljøbelastning, 3) kirkens stemme i det offentlige rom og 4) veiledning av enkeltpersoner. Det som tydeligst skiller dette vedtaket fra tidligere vedtak i Kirkemøtet, er arbeid med kirkens egne utslipp, for å bidra konkret til bærekraftsmål 13 om å stoppe klimaendringene. Blant annet vedtok Kirkemøtet at utslipp fra reisevirksomhet skal reduseres med 60 % innen 2030. Dette vil kreve en omfattende omlegging og redusert bruk av flyreiser. Over 60 % av utslippene i trossamfunnet kommer fra kirkebyggene. Som oppfølging av saken arbeides det for ordninger som kan bidra til at utslipp fra kirkebygg reduseres. Kirkemøtet vedtok også at det skulle utarbeides en grønn arbeidsgiverpolitikk. Arbeidet er gjennomført i et partssammensatt utvalg og følges opp med tiltak. Det er utarbeidet en handlingsplan for de kommende tre årene. Handlingsplanen (KR 09/22) inneholder i alt 36 tiltak. I tillegg vil hvert bispedømme utarbeide egne handlingsplaner.

Misjon

Både VIDs evaluering av *Samarbeid menighet og misjon* (SMM) og koronakrisen har ført til endringer i Samarbeidet om menighet og misjon (SMM). I løpet av 2021 overtok Den norske kirke finansieringsansvaret for stillinger i Kirkerådet og på bispedømmekontorene knyttet til arbeidet. Prosessen med fornyelse av regionale SMM-avtaler kom i gang i bispedømmene i 2021 og blir fulgt opp i 2022.

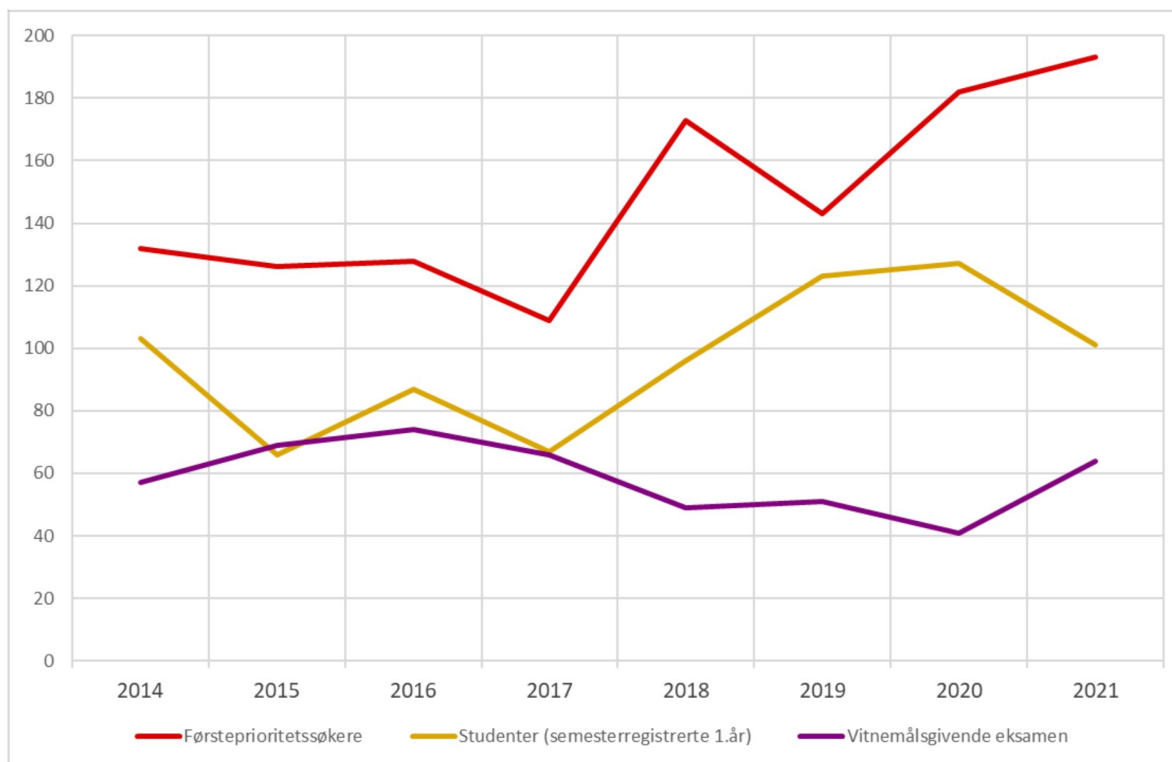
Innsamlingsaksjonen *Sammen som kirke i hele verden*, som ble initiert av Agder og Telemark bispedømme i 2020 for å støtte søsterkirker som led under pandemien, ble gjennomført også i 2021. Over 180 menigheter deltok og i underkant av to millioner kroner ble samlet inn gjennom lokalmenshetens egne digitale aksjoner.

Kirkemøtet 2021 behandlet saken *Den norske kirkes globale oppdrag*. Saken var forberedt av Mellomkirkelig råd i godt samvirke med misjonsorganisasjonene og Kirkens Nødhjelp. Kirkemøtet bekreftet Den norske kirkes tilhørighet til det verdensvide kristne fellesskapet og ga retning til prioritering av samarbeidspartnere og relevante tema. Kirkemøtets vedtak følges opp i en treårig handlingsplan.

B.5 Rekruttering og frivillighet

Strategisk mål: Flere finner sin plass i kirkelig arbeid

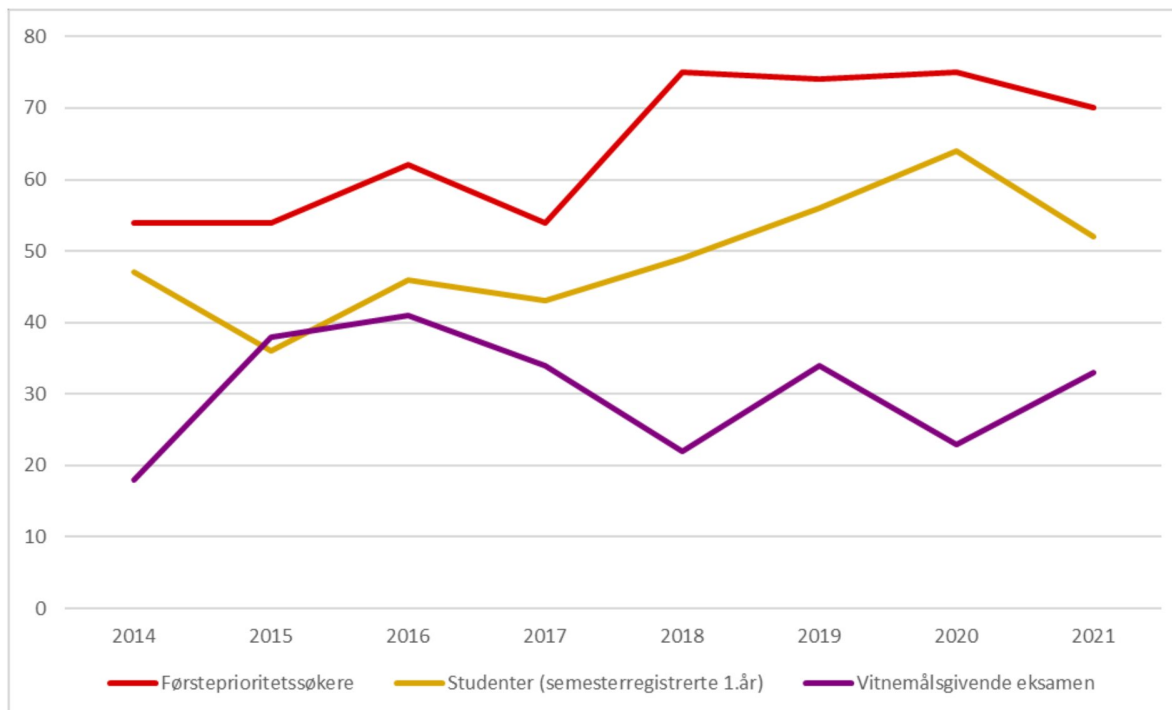
Avlyst ledertrening og ungdomsarbeid under korona har høyst sannsynlig virket negativt inn på rekruttering til kirkelig utdanning. Derfor ble det i 2021 utlyst og tildelt tilskudd for å få i gang dette i lokalkirken etter gjenåpningen. Søkertall til kirkefaglige utdanninger viser likevel at antall søkere samlet går noe opp (183 i 2020, 192 i 2021). Antall semesterregistrerte studenter til de samme studiene går noe ned (127 i 2020, 101 i 2021). Det er gledelig å se at antall studenter som avlegger vitnemålsgivende eksamen går tydelig opp for første gang på mange år (41 i 2020, 64 i 2021). Utviklingen er tilsvarende for profesjonsstudiet i teologi.

Figur 9: Samlede søker- og vitnemålstall for kirkefag

Kilde: Utdanningsinstitusjonene.

Økningen i antall uteksaminerte kan være et tegn på bedring i rekrutterings- og bemanningssituasjonen. På grunn av lange studier kommer resultater på dette punktet først flere år etter at kandidater er rekruttert til studier.

Nettopp langsiktig satsing er et viktig stikkord for rekrutteringsarbeidet i 2021. Kirkemøtet vedtok en rekrutteringsstrategi for Den norske kirke i november 2021, med en rekke ulike tiltak i samarbeid med flere ulike aktører. På mange av områdene er arbeidet allerede i gang, og det ble i 2021 arbeidet mer systematisk og helhetlig med rekruttering enn noen gang før. For eksempel deltok alle bispedømmer på de regionale utdanningsmessene for ungdom i videregående skole, som også dette året var digitale. En jobb i kirken-kampanje på nett og sosiale medier nådde våren 2021 om lag halvparten av alle unge i Norge mellom 18 og 25 år. Det ble lyst ut midler til å stimulere både menigheter og barne- og ungdomsorganisasjoner til økt bruk av bestepsisene innenfor rekruttering til kirkelig tjeneste blant unge. Arbeidsgivere i kirken er gjennomgående svært bevisste på rekrutteringsarbeid.

Figur 10: Søker- og vitnemålstall for profesjonsstudiet i teologi

Kilde: Utdanningsinstitusjonene.

Flere kirkelige fellesråd har positiv erfaring med å ta inn lærlinger. Lærlingplass i lokalkirken gir anledning til å bli kjent med kirkens arbeid og kunne vurdere Den norske kirke som arbeidsplass. I 2022 vil Kirkerådet gjennomføre lærlingeløftet, en utlysning og tildeling av tilskudd til kirkelige fellesråd som ønsker å teste ut å tilby lærlingplass. Dette kan legge grunnlag for økt bruk av denne arbeidsmåten i Den norske kirke, og for styrket rekruttering.

B.5.1 Vigslinger

Resultatmål: Rekrutteringen til vigslende stillinger styrkes

Tabell 9: Antall vigslinger

	2019	2020	2021
Prestetjeneste	47	30	50
Kateket/kantor/diakon	27	38	19
Totalt	74	68	69

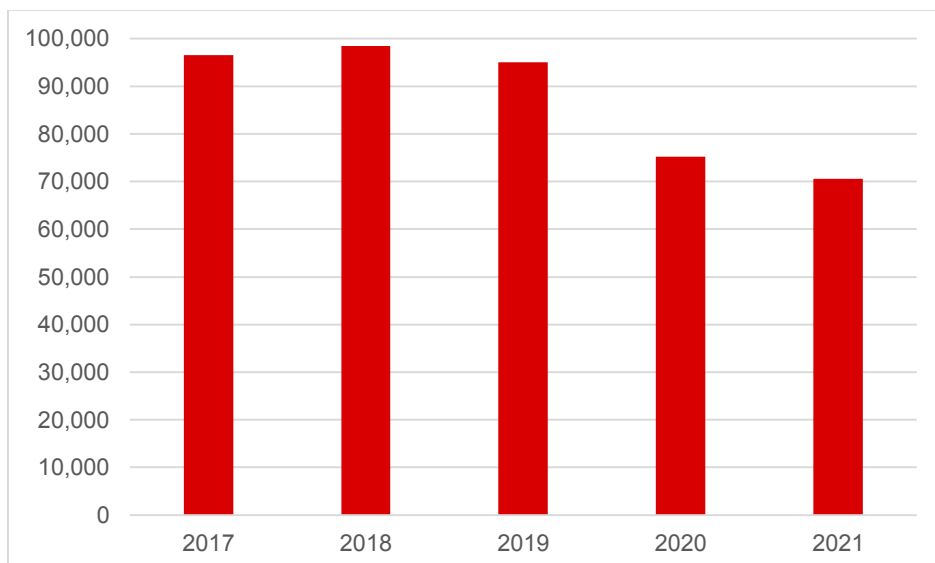
Kilde: Bispedømmene.

69 personer ble vigslert til tjeneste i løpet av 2021, mot 68 året før. Særlig antallet vigslert til prestatjeneste er stort i 2021, men var tilsvarende lavt i 2020. Antallet er på nivå med 2019. Antallet for vigslende stillinger som kateket, kantor og diakon er lavt i 2021 med 19 stillinger, mot 38 i 2020 og 27 i 2019. Bispedømmene Oslo og Tunsberg hadde flest vigslinger.

B.5.2 Frivillige medarbeidere

Resultatmål: Flere engasjeres til frivillig tjeneste i kirken

Figur 11: Totalt antall frivillige



Kilde: Statistisk sentralbyrå. Tall for 2021 er foreløpige.

Nedgangen i antall frivillige totalt har fortsatt i 2021 og er ned 7 % fra 2020. Det er størst reduksjon i antall frivillige i ungdomsarbeidet og i gudstjenesteplanlegging og -gjennomføring. Dette henger naturlig sammen med smitteverntiltak. Nidaros bispedømme skriver: «Frivillige har kjent på redsel for å gjøre noe feil og at smitte skal oppstå. Flere menigheter forteller at det er krevende å skaffe frivillige medarbeidere, selv til overkommelige og tidsavgrensede oppgaver».

Det har vært en mindre nedgang innen kunst- og kulturfeltet. Nedgangen på 43 % på kulturfrivillighet i 2020 holdt seg på samme nivå i 2021. De regionale forskjellene er fremdeles store. Oslo bispedømme hadde en nedgang på 24 %, mens Borg bispedømme noterte en oppgang på 52 % etter en sterk nedgang i 2020. Nidaros bispedømme forteller om en egen ressursgruppe som jobber med frivillighet og har stor tro på at det er mulig å rekruttere nye frivillige i konsertpublikummet.

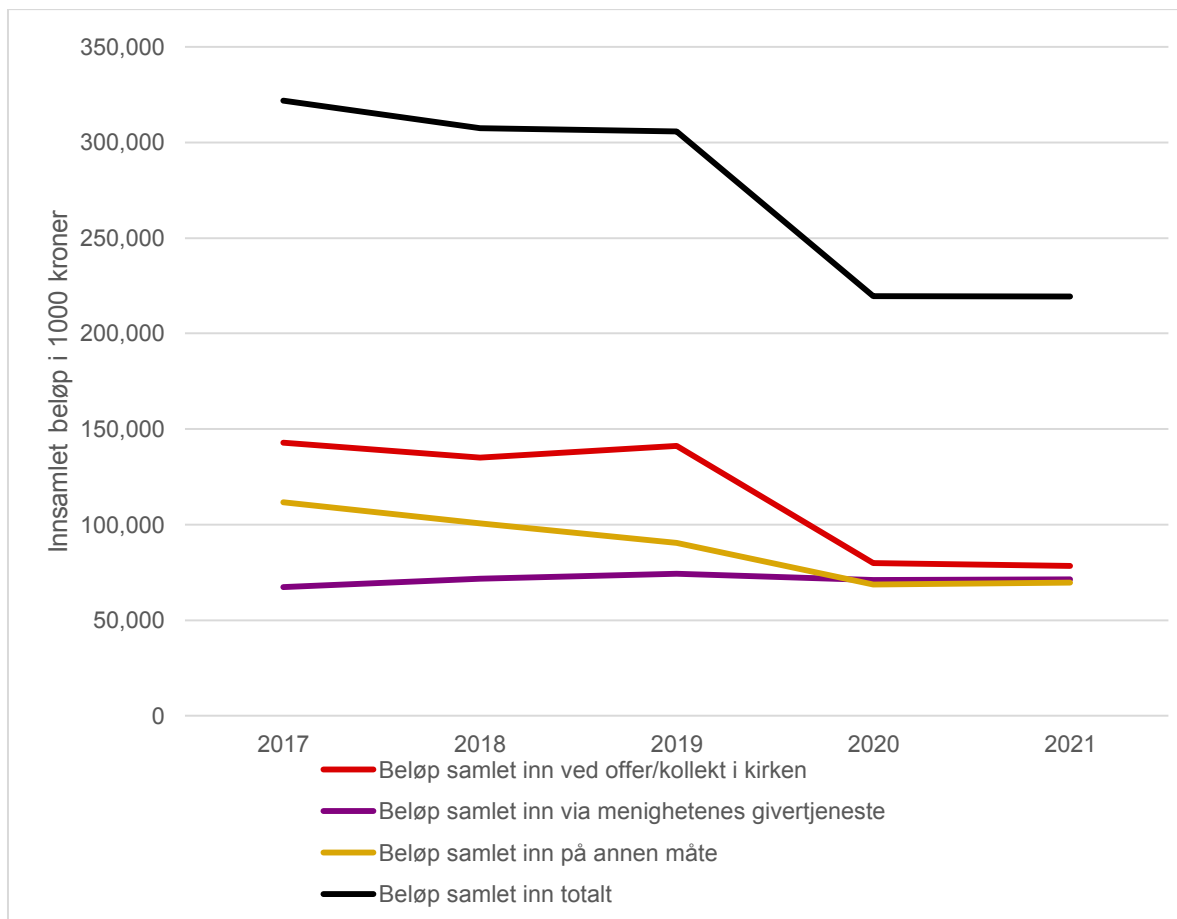
Bjergvin bispedømme har lansert sitt nye og reviderte hefte om frivillig arbeid «Våge, tru og bevege – om frivillig teneste i kyrkjelyden». Med dette vil bispedømmet lære opp ansatte og frivillige for å intensivere arbeidet med rekruttering og oppfølging av frivillige i bispedømmet. I Oslo Bispedømme har flere ansatte tatt etterutdanning i frivillighetsledelse ved VID. Dette gir et godt grunnlag for å forbedre arbeidet med frivillighet i Frivillighetens år 2022. I 2020 vedtok Kirkemøtet en egen strategi for frivillighet som er fulgt opp med en treårig handlingsplan i 2021. Handlingsplanen inneholder satsing på økt tilgang på ressurser for å rekruttere og følge opp frivillige, samt forskning om ledelse, kultur og organisering som stimulerer til frivillighet.

Flere av prostene i Oslo bispedømme «påpeker betydningen av lokal frivillighetskoordinator, enten som egne stillinger eller del av stilling for å ivareta og organisere det frivillige arbeidet. Det er behov for frivillige, men det er like mye behov for åpne og gode fellesskap som åpner nye veier for menneskers engasjement.»

I satsingen på frivillighet er også givertjenesten inkludert som en del av den frivillige tjenesten. I 2021 er den totale inntekten til menighetene fra 2020 opprettholdt (nesten 220 millioner kroner), selv om inntekten fortsatt ligger 28 % lavere enn i 2019. Det er særlig kirkeofringer som har gått ned i innsamlet

beløp fra 2019 på 44 %. Det er en ubetydelig nedgang fra 2020 til 2021. Av kirkeofringene går om lag 46 % til menighetens eget arbeid, resten til eksterne organisasjoner.

Figur 12: Ofringer og innsamlinger



Kilde: Statistisk sentralbyrå. Tall for 2021 er foreløpige.

B.5.3 Ungdomsarbeid

Resultatmål: Tilbud for barn og unge i menighetene styrkes

Unge har vært rammet hardt av nedstenginger og mindre fritidsaktiviteter i 2021, og dette har også påvirket kirkens ungdomsarbeid. Den største forskjellen er knyttet til muligheten for å delta i fritidsaktiviteter sammenlignet med tidligere år. I Ungdata-undersøkelsen¹¹ oppgir halvparten av ungdommene at de har deltatt på færre fritidsaktiviteter, og størst nedgang er det i fritidsklubber. Det er også en nedgang på 3 prosentpoeng på medlemskap i en forening, klubb eller lag.

I 2021 ble det rapportert om 1 366 tiltak i menighetene for aldersgruppen 13-18 år med til sammen 15 385 deltakere, en nedgang på 5 prosentpoeng. I planverktøyet for trosopplæring ble det også rapportert om 511 øvrige tiltak for ungdommer i alderen 15-18 år, som er nesten 7 prosentpoeng lavere enn i 2020. Nedgangen må ses i sammenheng med mange smittevernstiltak. Særlig rødt nivå i videregående skole og delvis ungdomstrinnet gjorde at flere aktiviteter og arrangement ikke kunne gjennomføres utenfor skolens klassekohort. I denne situasjonen har menigheter strukket seg langt for å opprettholde en viss kontinuitet, noe som er sentralt i ungdomsarbeid. Mange menigheter er optimistiske på å starte opp med ungdomsrelaterte tilbud igjen.

¹¹ <https://hdl.handle.net/11250/2767874>

Plattformen Kirkens Unge¹² kom høsten 2019 og etter to år med pandemi, må det fortsatt jobbes med å gjøre den kjent i hele trossamfunnet. De kristne barne- og ungdomsorganisasjonene er viktig for å få et levende og bærekraftig ungdomsarbeid i Den norske kirke. I Stavanger bispedømme har flere menigheter gått sammen med NMSU i nettverket "Follow me", som støtter ungdomsarbeid og ungdomsledere med møtepunkt på tvers av sokn. Det er også inngått samarbeidsavtaler mellom ulike organisasjoner og bispedømmer.

For aldersgruppen 18-30 år er det registrert en økning i antall enkelttiltak på 27 % fra 2020. Dermed er antall tiltak tilbake omtrent på nivå med 2019. Det er verdt å merke seg at kontinuerlige tiltak har økt med 22 % siden 2020. Lederkurs har hatt en liten økning på 3 %. En av forklaringene på dette kan være slik Bjørgvin skriver: "Leiartreninga i St. Jakob er knytt mykje meir til frivillige vertskapsgrupper. Det er over 110 frivillige fordelt på 10 grupper. Det er mykje god leiartrening i desse, men vert altså ikkje talde som "leiarkurs"". De bispedømmene som har særlig satsing og strategisk arbeid med ungdom og unge voksne har størst positivt utslag i statistikken. Eksempler på slik satsing er Ukirke i Stavanger, St Jakob i Bergen, Ukirke i Trondheim og MER i Iladalen i Oslo. Ofte er dette i samarbeid med noen av de kristne barne- og ungdomsorganisasjonene. Flere andre bispedømmer er også i gang med slik satsing. Disse miljøene inspirerer hverandre, og fra nasjonalt hold legges det til rette for nettverkssamlinger.

Den norske kirkes gratis sjelesorg- og samtaletilbud er særlig viktig å gjøre kjent for ungdom og unge voksne. Nettsiden www.kirken.no/ung ble etablert i 2021 med informasjon om blant annet ulike typer samtaletilbud, arrangementer, kirkelige handlinger og om å være frivillig. VENTIL er et samtaletilbud for unge voksne som ble utviklet ved Institutt for sjelesorg ved Modum Bad og siden 2020 er eid og drevet av Oslo bispedømme. I samarbeid med bispedømmet har Kirkerådet i 2021 initiert å prøve ut modellen flere steder i landet. Andre samtaletilbud for unge som etableres rundt om i landet er 13-20 og Ung sorg. En fersk kompetanseundersøkelse for ansatte innen kirkelig undervisning viser størst behov for økt kompetanse på samtale og sjelesorg i møte med barn og ungdom. Det er blitt gitt støtte til et forskningsprosjekt ved MF vitenskapelig høyskole om sjelesorg med ungdom, som ble formidlet i Kirkerådets webinarserie høsten 2021. Slike webinarer får høy deltakelse og legger dermed til rette for å bygge kompetanse lokalt.

Forsvarets tros- og livssynskorps (tidligere Feltprestkorpsset) og studentprestene møter en betydelig andel unge voksne i sin tjeneste. De har en særlig viktig funksjon i møte med unge voksne knyttet til samtaler, gudstjenester og tilbud som sosiale møtesteder. Studentene var en særlig sårbar gruppe i 2021 med begrensninger i fysisk undervisning i år to av pandemien. Ledende studentprest i Oslo forteller at samtale og nærvær har vært høyt prioritert, og har dette fremtidsperspektivet på tjenesten: "Det er større åpenhet for religiøsitet og mindre «blyghet» med tanke på å snakke om religion enn tidligere generasjoner. Prestene er ønskede samtalepartnere også av folk som ikke er medlemmer av noe tros- eller livssynssamfunn." Domprosten i Trondheim forteller at det har vært en krevende prosess knyttet til studentprestetjenestens plass på NTNU: "Som største aktør innenfor tros- og livssynssektoren har kirken en pilot-funksjon for å sikre rom og arena for all tros- og livssynspraksis...(og) holde fram at vi i Norge skal legge til rette for det livssyns åpne samfunn, ikke det livssynsnøytrale." Flere spesialprester har opp gjennom årene etterlyst en tydeligere nasjonal oppfølging av deres felt. Det forberedes derfor en sak om Den norske kirkes tjeneste på samfunnsinstitusjoner til Kirkemøtet 2023.

¹² Kirkens Unge er en strategisk plattform for forpliktende samhandling om Den norske kirkes barne- og ungdomsarbeid, mellom kirken og kristne barne- og ungdomsorganisasjoner

Ungdomsdemokratiet

Pandemien rammet også ungdomsdemokratiet i Den norske kirke i 2021; Tre bispedømmer fikk ikke gjennomført ungdomsting på grunn av nedstenginger, og de øvrige måtte endre eller flytte tidspunkt for å gjennomføre.

Ungdommens kirkemøte ble gjennomført i Hamar bispedømme med fokussaken "Influencer-teologi".

Det var også en storstilt feiring av ungdomsdemokratiet og at UKM har vært gjennomført i 20 år.

Kirkerådets ungdomsutvalg byttet i 2021 navn til Den norske kirkes ungdomsutvalg (DnkU).

Medlemmene er valgt inn fra syv ulike bispedømmer, samt fra en organisasjon. DnkU avholdt åtte møter, og hadde elleve møtedager, samt inviterte alle ungdomsrådene til et digitalt treff i juni. Fremover er det særlig viktig å ha blick på ungdomsdemokratiets plass i ny kirkelig organisering.

B.6 Bemanning i rettssubjektet Den norske kirke

Den norske kirke skal være en landsdekkende, lokalt forankret folkekirke

I tilskuddsbrevet til Den norske kirke for 2021 sier Barne- og familiedepartementet at det «skal også gis en redegjørelse for hvordan personressurser nyttes, bl.a. ved angivelse av årsverksomfang for administrative stillinger og prestestillinger for den enkelte enhet (..) og for rettssubjektet samlet.»

Tabell 10: Antall årsverk i rettssubjektet Den norske kirke

	Totalt	Prester inkl. biskop			Bispedømmekontor og Kirkerådet			Andre årsverk
		Årsverk 31.12.21	Andel av total	Endring fra 01.01.21	Årsverk 31.12.21	Andel av total	Endring fra 01.01.21	
Oslo u. Døveprostitet	168,5	149,8	89 %	3,4	15,0	9 %	0,0	3,7
Døveprostitet	20,5	12,0	59 %	0,0	0,0	0 %	0,0	8,5
Oslo m. døveprostitet	189,0	161,8	86 %	3,4	15,0	8 %	0,0	12,2
Borg	155,9	144,5	93 %	2,4	11,4	7 %	-0,2	0,0
Hamar	127,6	115,8	91 %	-1,0	10,8	8 %	-1,0	1,0
Tunsberg	132,5	120,5	91 %	1,5	12,0	9 %	0,4	0,0
Agder og Telemark	147,5	132,8	90 %	-0,4	14,7	10 %	0,2	0,0
Stavanger	120,5	106,2	88 %	6,3	14,3	12 %	0,0	0,0
Bjergvin	188,5	171,0	91 %	-0,7	14,0	7 %	-0,9	3,5
Møre	88,9	76,5	86 %	5,5	12,4	14 %	0,8	0,0
Nidaros	136,2	124,1	91 %	0,0	12,1	9 %	0,0	0,0
Sør-Hålogaland	101,7	90,1	89 %	1,9	11,6	11 %	0,0	0,0
Nord-Hålogaland	107,5	91,0	85 %	0,0	12,1	11 %	-0,3	4,4
Kirkerådet	110,8	0,0	0 %	0,0	110,8	100 %	6,5	0,0
Totalt	1 606,5	1 334,3	83 %	18,8	251,1	16 %	5,6	21,1

Kilde: Bispedømmerådene og Kirkerådet. Andre årsverk inkluderer: Protesaksbehandlere med bispedømmet som arbeidsgiver, kirketolker, ansatte i Døveprostitet (ikke prester), andre stillinger enn prest i Sørsamisk menighet og Svalbard kirke og konsulent hos studentpresttjenesten.

Totalt var det 1 606,5 (1 584) faste (budsjetterte) årsverk tilsatt i rettssubjektet Den norske kirke pr 31.12.2021. Tall for 2020 i parentes. 1 334,3 (1 315) av disse tilhører presteskaper, 251,1 (247) er tilsatt ved bispedømmekontorene og Kirkerådet og 21,1 (22,4) er andre ansatte.

Tabell 11: Antall årsverk i faglige og administrative stillinger rettssubjektet Den norske kirke

Bispedømme	Totalt	Ledelse	Kirkefagsjef/ teologisk rådgiver	Trosopplæring/ undervisning	Diakoni og integring	Kultur	Kommuni- kasjon	Pilegrim	Dialog	Samisk	Personal	Valg	Arkiv, resepsjon, sekretær for biskop/stiftsdirektør
Agder og Telemark	14,7	1,0	2,8	1,8	1,8	1,3	1,0	0,2			3,8	0,5	0,5
Bjergvin	14,0	1,0	1,0	2,0	1,0	0,5	0,5	0,5			6,0	1,0	0,5
Borg	11,4	1,0	1,8	1,0	1,0	0,8	1,0				3,8		1,0
Hamar	10,8	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,8	0,5			2,5		2,0
Møre	12,4	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,4	1,0		3,0	1,0	1,0
Nidaros	12,1	1,0	1,0	2,0	1,0		1,0		1,0		3,5		1,6
Nord-Hålogaland	12,1	1,0	2,5	1,0	1,5	1,0	0,0			1,0	3,0		1,1
Oslo	15,0	1,0	2,0	2,0	1,1	0,9	1,0	0,1	0,5	0,1	3,5	0,1	2,7
Stavanger	14,3	1,0	1,0	2,0	2,8	1,0	1,0		1,0		3,0		1,5
Sør-Hålogaland	11,6	1,0	1,4	1,0	0,9	0,9	1,0	0,2	0,1	0,2	2,6	0,1	2,2
Tunsberg	12,0	1,0	2,0	1,0	1,0	1,0	1,0				3,6		1,4
Totalt	140,3	11,0	17,5	15,8	14,1	9,4	9,3	1,9	3,6	1,3	38,3	2,7	15,5

Kilde: Bispedømmene. Prosjektstillinger er ikke inkludert.

Tabell 12: Antall årsverk i Kirkerådet

Avdeling i Kirkerådet	Oppgave	Antall
Bispemøtet	Bispemøtet	5,0
Digitalisering HR og utvikling	Arkiv	6,0
	Digitalisering inkl kirkelige registre	9,0
	HR	6,0
	OVF-eiendommer	1,0
	Peronsvernombud for trossamfunnet	1,0
	Resepsjon/sentralbord/driftsoppgaver Kirkens Hus	2,0
Direktør / direktørens stab	Direktør, assisterende direktør	2,0
	Direktørens stab	4,0
Juridisk	Juridisk	6,0
	Kirkevalg	2,0
Kirkefag og økumenikk	Barn, ungdom og trosopplæring	6,0
	Diakoni og samfunn	7,0
	Dialog	1,0
	Gudstjenesteliv	4,0
	Kirkefag generelt	2,0
	Kultur	1,0
	Misjon	1,0
	Økumenikk nasjonalt	2,0
	Internasjonalt	2,0
	Kirkebygg	3,0
Kommunikasjon og samfunnskontakt	Kommunikasjon og samfunnskontakt	9,0
	Nettprest	0,8
Samisk kirkeliv	Samisk kirkeliv	5,0
Økonomi og virksomhetsstyring	FØ - lønn og regnskap	19,0
	Statistikk og analyse	1,0
	Virksomhetsstyring	3,0
Totalt		110,8

Kilde: Kirkerådet.

Tabellen over viser antall årsverk i Kirkerådet og fordelingen på ulike fag. Enkelte seksjoner drifter oppgaver for hele rettssubjektet, f.eks. arkiv, virksomhetsstyring, lønn og regnskap, mens andre fagområder har støttefunksjoner ut mot bispedømmene. Personvernombudet arbeider på sin side ut mot hele trossamfunnet, grunnet bl.a. medlemsregisteret. Det samme er tilfelle for flere andre arbeidsfelt som kirkevalg, digitalisering og varslingssystem, som alle i større grad betjener hele trossamfunnet.

Tabell 13: Utlysninger, søknader og tilsetninger

	Utlyste stillinger		Antall søknader		Stillinger lyst ut		Antall	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Agder og Telemark	22	18	90	63	0	8	23	14
Bjergvin	20	26	27	55	5	1	15	18
Borg	30	29	120	105	0	8	29	25
Hamar	16	20	40	43	8	3	12	18
Møre	11	14	15	22	5	2	6	9
Nidaros	16	16	28	27	6	9	12	6
Nord-Hålogaland	35	26	57	34	18	14	18	11
Oslo	18	30	115	87	1	0	17	28
Stavanger	19	9	53	34	3	0	17	9
Sør-Hålogaland	24	22	43	23	10	12	15	8
Tunsberg	18	13	85	33	3	4	16	10
Totalt	229	223	673	526	59	61	180	156

Kilde: Bispedømmene.

Den norske kirke har fortsatt betydelige rekrutteringsutfordringer, noe samtlige bispedømmer rapporterer om. Rekrutteringsutfordringene rammer alle deler av kirkens virksomhet, samtidig som organisering av vikartjenester og ansettelsesprosesser med få aktuelle kandidater krever store ressurser. Sør-Hålogaland bispedømme skriver: "Hele 12 stillinger har vært lyst ut flere ganger. I 2021 har bispedømmerådet brukt midler på annonsering både på nett og i avis for å gjøre stillingene mer synlig."

På landsbasis er antall stillinger utlyst flere ganger fortsatt på et høyt nivå, 61 i 2021 (59). Kun to bispedømmer rapporterer at de ikke har utlyst stillinger flere ganger (Stavanger og Oslo). Antall søknader går ned med over 20 % (hhv. 673 i 2020 og 526 i 2021), mens totalt antall utlyste prestestillinger er tilnærmet uendret (hhv. 229 i 2020 og 223 i 2021). Gjennomsnittlig antall søknader pr stilling går noe ned fra 2020 til 2021 (fra 2,9 til 2,4).

Ved utgangen av året sto 116,15 årsverk vakante i presteskaper, de fleste på grunn av manglende rekruttering. På samme tidspunkt i 2021 var 96 stillinger vakante, og i 2019 115.

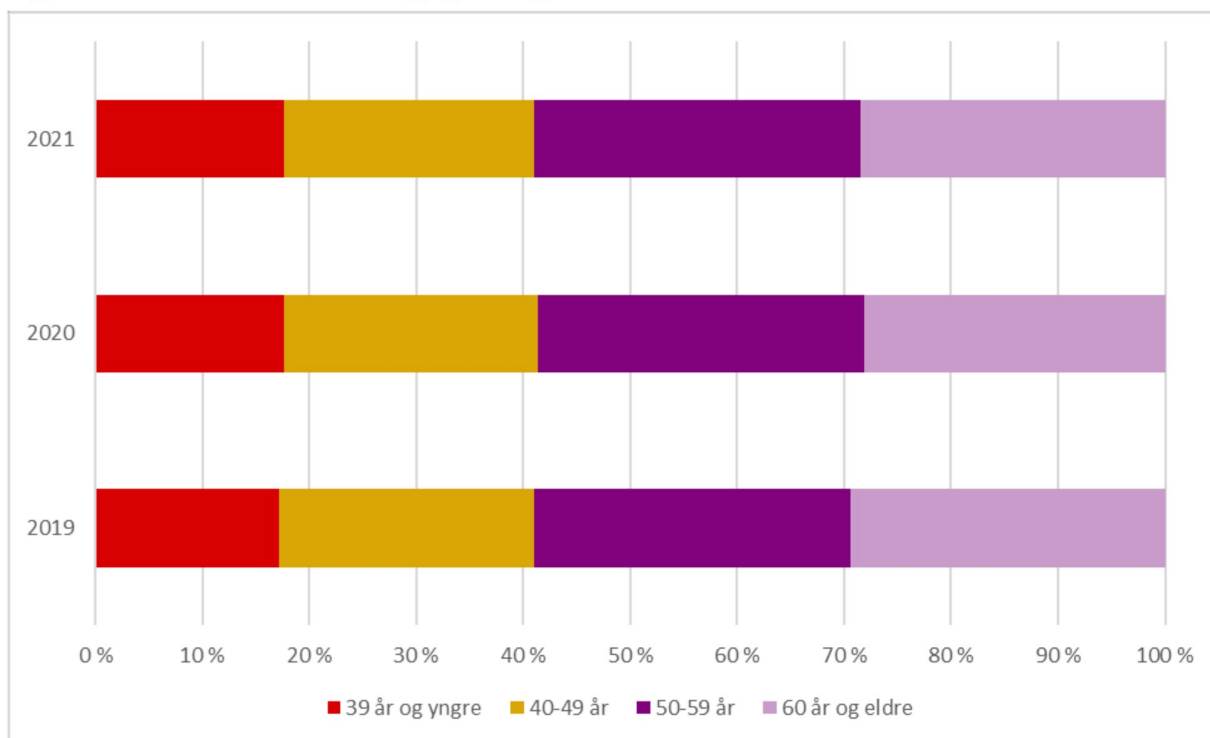
Tabell 14: Medlemmer og kirkelige handlinger pr prest

	2019	2020	2021
Presteårsverk (eks. eksterne)	1300,2	1315,5	1334,3
Medlemmer pr. prest	2741	2696	2642
Gudstjenester	46,3	36,9	38,3
Dåpshandlinger	21,5	18,3	19,9
Konfirmerte	26,5	25,1	25,2
Kirkelige vigsler	4,8	3,3	3,6
Kirkelige gravferder	26,7	26,3	26,3

Kilde: Bispedømmene og Statistisk sentralbyrå. Tall fra Statistisk sentralbyrå for 2021 er foreløpige.

Tallgrunnlaget for beregning av antall medlemmer og kirkelige handlinger pr prest er antall ansatte pr 31.12.2021. Det betyr at prestevikarer, pensjonister og vakante/ubesatte stillinger ikke er inkludert. Tallene er dermed kun en indikasjon på fordeling av ressursene.

I 2021 ble totalt 69 personer vigslet til tjeneste i kirken. Antallet vigslinger har vært stabilt de siste tre årene. Mange bispedømmer opplever økt interesse fra andrekarriere-kandidater. Rekord fra 2020 ble gjentatt i 2021, og 27 kandidater ble godkjent i Den norske kirkes evalueringsnemnd. En egen ordning for prest under utdanning forberedes til Kirkemøtet 2022. En slik ordning er allerede praktisert på ulike måter i noen bispedømmer, hvor andrekarriere kandidater jobber som prest og har delvis permisjon samtidig som de fullfører utdanning. En nasjonal ordning vil gi kvalitetssikrede og like vilkår for kandidater, og vil gjøre det mulig for bispedømmene å lyse ut disse stillingene åpent. Dette vil kunne gi flere andrekarriereprester i Den norske kirke.

Figur 13: Alderssammensetning i prestatjenesten

Kilde: Kirkerådet. Grunnlaget er ansatte i stilling 31.12.21.

Alderssammensetningen i presteskapet holder seg stabilt, 30 % av prestene er mellom 50 og 59 år og 28% er over 60 år. Totalt 28% av fratredelser i 2021 skjedde på grunn av overgang til AFP eller alderspensjon. Dette er tilsvarende prosent som i 2020.

C. FNs bærekraftsmål

I tilskuddsbrevet fra departementet utfordres Den norske kirke på FNs bærekraftsmål:

“Bærekraftsmålene gjelder alle deler av samfunnet. For å lykkes med å nå målene er det viktig at også Den norske kirke utnytter sitt handlingsrom til å nå bærekraftsmålene på best mulig måte.

Bærekraftsmålene er flersektorielle, og det kan derfor være nødvendig å samarbeide med andre virksomheter for å lykkes best mulig. I årsrapporten for 2021 bes Den norske kirke om å redegjøre for hvordan aktivitetene i virksomheten også har bidratt til at Norge skal nå bærekraftsmålene. Omtalen skal beskrive hvilke bærekraftsmål kirkens arbeid har bidratt til og eventuelle utfordringer det har vært i arbeidet med bærekraftsmålene.”

Det er en økende anerkjennelse i kirken av bærekraftsmålenes betydning, og av hvor relevante de er for kirken. Oslo bispedømme skriver i sin årsrapport: «Som kirke erfarer vi et ideologisk slektskap til disse målene». Dette slektskapet kommer til uttrykk gjennom et mangfold av aktiviteter som kan knyttes direkte til de aller fleste av de 17 bærekraftsmålene og til svært mange delmål, både innenfor de økonomiske, de sosiale og de miljømessige aspektene av målene. Her er noen eksempler:

Som vist i kapittel B.4.1. om diakoni, bidrar mange menigheter aktivt til å nå bærekraftsmål 3 om helse, ikke minst innenfor folkehelse, forebygging og sorgstøtte, men også i nært samarbeid med offentlige og andre frivillige aktører. Kirkens omfattende samtaletilbud, sorgstøtte og tilgjengelige møteplasser er ofte lite synlige, men kan ha en sterkt forebyggende helseeffekt. Under pandemien har mange maktet å tilpasse seg en ny virkelighet og ta kontakt med personer man vet står alene. Stavanger bispedømme forteller i sin årsrapport om en vekst i antallet samtaler på over 50 % i 2021.

Bærekraftsmål 1 (fattigdom) og 10 (ulikhet) trekkes også frem av mange. Disse har blitt enda viktigere med pandemien. Et viktig bidrag her er å tilby aktiviteter og møteplasser som er åpne for alle uavhengig av økonomi. Slike tilbud kan forebygge at fattigdom går i arv. Deltakeravgifter settes så lavt som mulig, og det tilbys ordninger for de som har vansker med å betale, for eksempel på leir.

På det internasjonale området deltar nesten alle menigheter i den årlige Fasteaksjonen til inntekt for Kirkens Nødhjelp, og er dermed med på å støtte tilgang til rent vann (mål 6) og kamp mot fattigdom (mål 1) internasjonalt. Mange har i tillegg misjonsavtaler med et diakonalt fokus.

Som vist i kapittel B.4.7. er miljømålene 13 (klima), 14 (livet under vann) og 15 (livet på land), samt mål 12 om bærekraftig produksjon og forbruk, også mål hvor mange menigheter er aktive. Eksempler på dette er Skaperverkets dag, høsttakkefest og andre gudstjenester med miljøfokus, fokus på bærekraft i egen drift og i barne- og ungdomsarbeidet. Ungdomsdemokratiet er en pådriver for en sterkere bærekraftinnsats, som i Stavanger bispedømme, der Ungdomsrådet har tatt initiativ til sertifisering av grønt ungdomsarbeid.

Heftet “Bærekraftsboka: FNs bærekraftsmål i lys av kristen tro“ ble gitt ut av Kirkerådet i 2019 og er til nå distribuert i nesten 10.000 eksemplarer i Norge. Den er også oversatt til en rekke språk. I 2021 er det også utredet hvordan innkjøpspraksis i kirken kan bli mer bærekraftig. Dette er en del av forberedelsen til saken “Kirken som økonomisk aktør og ansvarlig forvalter” som Kirkemøtet skal behandle i 2022. Bærekraftsmålene prioriteres i utviklingen av kirkens diakoni, i tråd med revidert plan for diakoni fra 2020.

Samtidig er det også en økende erkjennelse av at bærekraftsmålene krever store endringer og forsterket innsats også fra kirken. Det planlegges et mer strukturert og fokusert arbeid med dette i årene som kommer. I 2021 vedtok Kirkemøtet Strategi for Den Norske kirke, hvor bærekraftsmålene er

sentrale. Dette samsvarer med en nyorientering i flere bispedømmer. For eksempel skriver Nidaros bispedømme: «I framtida må bevisstheten om bærekraftsmål og relevansen for kirkelig virksomhet forsterkes på prosti- og menighetsnivå», mens Hamar forteller: «(Vi har) i 2021 startet prosessen med å ta i bruk bærekraftsmålene på en mer konkret og strategisk måte». Hamar har vedtatt bærekraftsmålene som særlig satsing i 2022, og vil arrangere egne kurs om bærekraftsmålene for ansatte og menighetsrådsmedlemmer i hvert prosti. I tiden som kommer blir det viktig å dokumentere og bruke erfaringer som gjøres i dette arbeidet, for å kunne stimulere og styrke tiltak som har god effekt. Ett konkret virkemiddel som startet i 2021 var utlysningen av innovasjonsmidler for diakoni med bærekraftsmålene som et viktig kriterium.

Fremleggingen av Meld.St. 40 (2020-2021): Mål med mening: Norges handlingsplan for å nå bærekraftsmålene innen 2030, var en viktig milepæl i det nasjonale arbeidet for bærekraftsmålene i 2021. Kirkerådet har i innspill til planen, både i forkant av fremleggingen og i høring på Stortinget, lagt vekt på at en effektiv implementering avhenger av at sivilsamfunnet blir brukt som sentral strategisk partner av det offentlige, både på nasjonalt og kommunalt nivå.

Del IV. Styring og kontroll i virksomheten

Strategisk mål: Kirken har en demokratisk og velfungerende organisasjon

A. Kirkevalg

Strategisk mål: Oppslutningen om kirkevalg opprettholdes

I 2020 vedtok Kirkerådet en ordning med digital forhåndsstemming ved neste kirkevalg. Et hovedmål for prosjektet for digital forhåndsstemming er å gjøre valget mer tilgjengelig for velgerne og dermed bidra til høyere valgdeltakelse. Ved kirkevalget i 2019 var den samlede valgdeltakelsen på 12,5 %. Det er et mål at økt tilgjengelighet kan bidra til å øke valgdeltakelsen til opp mot 20 %. Prosjektet vil også forenkle valggjennomføring.

Forhåndsstemmingen skal være universelt utformet og tilgjengelig på flere språk. Tidligere har det vært en utfordring at forhåndsstemmingstilbudet og informasjonen har variert. Det vil bli enklere å kommunisere et tilbud om digital forhåndsstemming. Valget på valgdagen vil gjennomføres som før. Det vil også være et tilbud om forhåndsstemming på papir for de som ønsker det.

Det er anskaffet et system for digital forhåndsstemming. Dette skal testes grundig på sikkerhet og funksjonalitet. Kirkerådet har oppnevnt et internettvalgstyre som skal se til at det digitale valget skjer i henhold til reglene.

B. Organisering

Resultatmål: Reduksjon i administrative kostnader

Effektivisering

I 2021 er det satt i gang et større digitaliseringsarbeid i Den norske kirke. Visjonen for arbeidet er «Tilgjengelig kirke», og målet er at kirkens digitale løsninger skal ha brukernes behov i sentrum og legge til rette for aktiv oppfølging fra kirken. Når de ulike løsningene tas i bruk vil administrative kostnader reduseres og arbeidstid vil kunne brukes til mindre administrasjon og mer utadrettet arbeid, samt at kvaliteten på arbeidet vil øke.

Det er etablert en egen styringsmodell for arbeidet og et eget digitaliseringsstyre med representanter fra fellesrådene og Kirkerådet. Kirkerådet har det øverste ansvaret for utvikling og digitalisering.

Kirkelig organisering

Kirkemøtet har bedt Kirkerådet om å legge frem en konkret plan for arbeidsgiverorganisering og den øvrige kirkeordning. Rett før påske 2021 leverte et hovedutvalg med fire arbeidsgrupper rapporten «Samhandling i en selvstendig folkekirke – ny kirkelig organisering». Utvalgets forslag om et prostifellesrådsnivå som nytt felles arbeidsgiverorgan ble deretter sendt på høring til offentlige og kirkelige instanser med svarfrister høsten 2021. Det kom inn 103 hørings svar fra offentlige instanser og 1 222 hørings svar fra kirkelige instanser.

Etter at høringsuttalelsene fra kommuner og kirkelige råd var oppsummert, valgte Kirkerådet å legge vekk forslaget om et nytt, sentralt vedtatt prostifellesrådsnivå som felles arbeidsgiverorgan for alle som arbeider lokalt. Kirkerådet vektlegger en samlende og bærekraftig løsning og har bedt om at det beskrives og vurderes to alternative modeller for organisering av arbeidsgiveransvaret: En med utgangspunkt i soknet som arbeidsgiver og en med utgangspunkt i rettssubjektet Den norske kirke som arbeidsgiver.

I arbeidet med saken oppfordrer Kirkerådet til tett kontakt med soknets organer. Videre tidsplan for prosessen innebærer prinsippvedtak på Kirkemøtet i september 2022 og at ny kirkeordning vedtas på Kirkemøtet i 2023.

C. Arbeidsmiljø

Tabell 15: Sykefravær

	Prester			Alle ansatte		
	Totalt	Menn	Kvinner	Totalt	Menn	Kvinner
2019	4,7	3,6	6,9	4,8	3,7	6,8
2020	5,4	4,4	7,1	5,4	4,3	7,1
2021	6,0	4,7	8,2	5,8	4,4	7,9

Kilde: Lønssystemet Aditro.

Det totale sykefraværet gikk fra 5,4 % i 2020 til 5,8 % i 2021. Det siste normalåret før pandemien hadde rettssubjektet Den norske kirke et sykefravær på 4,8 %. Det arbeides aktivt og systematisk med å følge opp sykemeldte i alle enheter. Det er ikke tilgjengelig informasjon om hvor stor del av sykefraværet som er direkte koronarelatert. Sykefraværet blant prestene er noe høyere enn det totale fraværet. Økningen fra fjoråret kan man særlig se blant kvinnene. Bispedømmene er særlig opptatt av dette. Agder og Telemark sier for eksempel "Enkelttilfeller slår kraftig ut, men vi kan ikke slå oss til ro med dette".

Arbeidsmiljøundersøkelsen for kvinnelige prester

På bakgrunn av medieoppslag høsten 2020 og Bispemøtets uttalelse om kvinnelige prester ble det vedtatt å gjennomføre en arbeidsmiljøundersøkelse for kvinnelige prester. Undersøkelsen ble bestilt etter at flere kvinnelige prester fortalte om en krevende arbeidssituasjon. Det er første gang en slik undersøkelse er gjennomført, og den fikk svært høy deltakelse, 78 % av de spurte kvinnelige prestene svarte. Funnene viser at mange kvinner opplever ulike mangler ved opplevd likestilling. Det er ganske store variasjoner mellom bispedømmene.

Undersøkelsen viser at 80 % av de spurte opplever likestilling i Den norske kirke, og rundt 90 % at de har en likestilt lederrelasjon og de samme rammevilkårene som sine mannlige kollegaer. Likevel har en høy andel i alle bispedømmer opplevd uønskede hendelser basert på at de er kvinnelige prester. Nidaros har høyest andel med 40 %, mens andelen i Bjørgvin, Sør-Hålogaland og Borg bispedømmer ligger mellom 35 % og 37 %. I bispedømmene Stavanger, Hamar, Agder og Telemark, Tunsberg og Oslo er andelen mellom 28 % og 31 %. I Nord-Hålogaland og Møre bispedømmer; fra 24 % til 26 %.

Det er stor forskjell på tvers av bispedømmene i andelen kvinnelige prester som har opplevd at det stilles spørsmål ved deres kvalifikasjoner fordi de er kvinner. Det er særlig mange kvinnelige prester i Møre (29 %) og Nidaros bispedømmer (26 %) som har opplevd dette.

I Nidaros bispedømme svarer 32 % av de kvinnelige prestene at de ikke føler seg like respektert i arbeidet som sine mannlige kollegaer. I Oslo bispedømme er tallet 23 %, mens tallet i Borg er 7 % og i Stavanger 6 %. I Nord-Hålogaland og Hamar bispedømmer sier én av fire at de ofte opplever at relevante arbeidsoppgaver går til mannlige kollegaer i stedet for dem selv, mens det i Stavanger og Tunsberg bispedømmer kun gjelder 3 % av de spurte.

Det er variasjon i hvordan ulikt syn på kvinnelige prester påvirker arbeidsmiljøet. Tre av fire kvinnelige prester i Bjørgvin bispedømme opplever krevende kollegarelasjoner på grunn av ulikt syn på kvinnelige prester. Tilsvarende opplever 59 % av de kvinnelige prestene dette i Møre, mens andelen er 45 % i Nord-Hålogaland. I etterkant av undersøkelsen er det utarbeidet en egen handlingsplan for området. Det er oppnevnt en koordineringsgruppe for likestilling ledet av direktør i Kirkerådet og preses. Gruppens hovedoppgave er å bidra til strategiske diskusjoner og målutforming av likestillingsarbeidet i

Den norske kirke. Hovedverneombudet og de tillitsvalgte er trukket aktivt inn i arbeidet for likestilling, mangfold og inkludering.

Medarbeiderundersøkelse 2021

Medarbeiderundersøkelsen i 2021 ble gjennomført for å kartlegge ansattes trivsel, engasjement og opplevde rammer for å gjøre en god jobb. Medarbeiderundersøkelsens hensikt var å få en samlet kartlegging av arbeidsmiljø i hele trossamfunnet. Den ble utviklet i et samarbeid mellom Kirkerådet, Norges kirkevergelag, Nettverk for kirkelige fellesråd med støtte fra KA. Medarbeiderundersøkelsen er den andre nasjonale undersøkelsen blant alle ansatte i hele trossamfunnet. Den første, som ble gjennomført i 2012, hadde lav deltakelse. Medarbeiderundersøkelsen 2021 for hele Den norske kirke hadde en svarprosent på 73%.

Totalt fullførte 83% av medarbeidere i rettssubjektet undersøkelsen. Undersøkelsen viser at 70 % av medarbeiderne her har et høyt eller svært høyt engasjement i jobben. Medarbeidere i rettssubjektet opplever at deres evner og kunnskaper brukes godt i arbeidet, de har gode muligheter for utvikling, og at de blir faglig utfordret gjennom jobben. Medarbeidere rapporterer også at de har kompetansen de trenger for å utføre oppgavene på en god måte, og at det er liten fare for helseskader og fysiske belastninger i forbindelse med arbeidet.

Blant enkeltspørsmålene som har fått lavest skår, kommer spørsmål om balansert arbeidsliv dårligst ut. Medarbeidere i rettssubjektet Den norske kirke rapporterer lavere skår på negativt stress, balanse mellom arbeidsliv og fritid, og bekymringer knyttet til helse.

Arbeid med HMS

Det er fastsatt mål for HMS-arbeidet. Handlingsplaner er utarbeidet på overordnet og regionalt nivå. Arbeidsmiljøutvalg (AMU) og regionale AMU (RAMU) i alle bispedømmer og Kirkerådets sekretariat har jevnlig møter. Det gjennomføres årlige HMS-revisjoner i tre- fire bispedømmer etter tur.

Risiko- og sårbarhetsanalyser (ROS) har vært viktige verktøy i nok et år preget av pandemi. RAMU-ene har hatt sterkt fokus på arbeidssituasjon og ivaretagelse av alle ansatte. I 2021 ble det også gjennomført en undersøkelse som evaluerte prestenes arbeidstidsavtaler.

D. Likestilling

Regnskapslovens § 3-3a og kravene i likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a stiller krav til å redegjøre særskilt om den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i virksomheten og om tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme formålene i likestillings- og diskrimineringsloven (Redegjørings- og aktivitetsplikten). Det vises her til redegjørelse under, samt årsregnskap. Kirkerådet har også vedtatt en handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold som kan leses her: <https://kirken.no/nb-NO/om-kirken/slik-styres-kirken/plandokumenter/likestilling-inkludering-og-mangfold/>

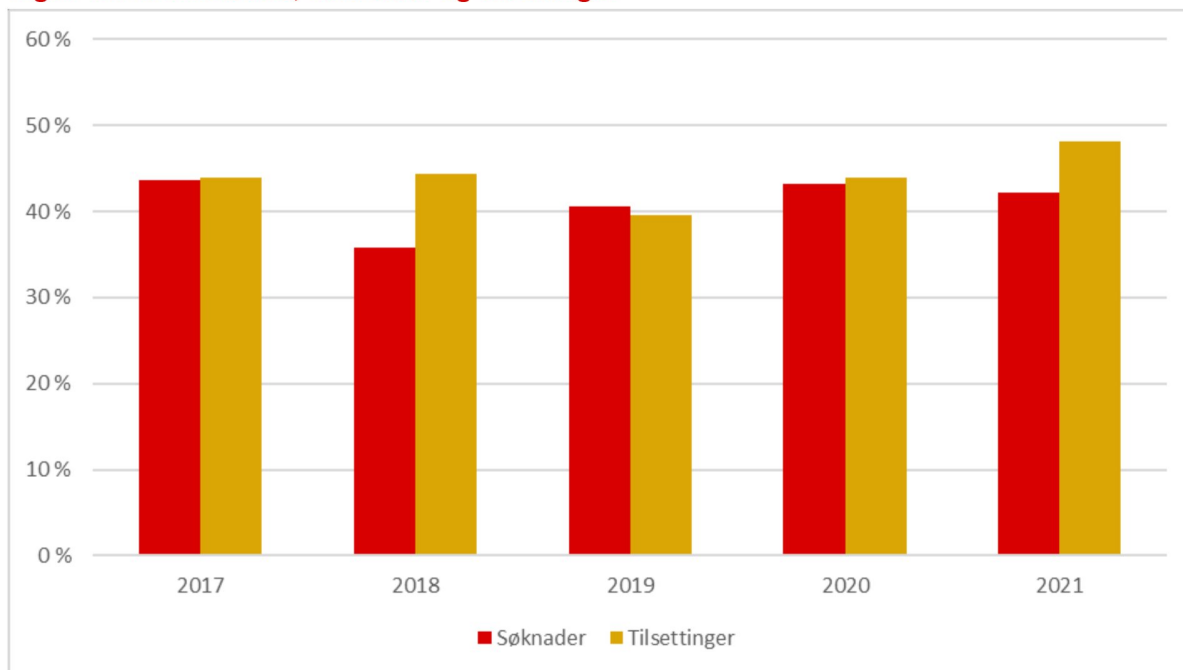
Iht. tilskuddsbrevet fra Barne- og familiedepartementet for 2021 bør: «Den norske kirke [...] arbeide for å utvikle rutiner og arbeidsformer for å nå målene for regjeringens inkluderingsdugnad. I årsrapporten bør det redegjøres for hvordan rekrutterings-arbeidet har vært innrettet for å nå målet om 5 pst.»

Inkluderingsdugnaden har som mål at 5 % av alle nyansatte i staten skal være personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en. Rettssubjektet Den norske kirke hadde i 2021 to tilsetninger der den ansatte hadde nedsatt funksjonsevne. Totalt ble det gjennomført 156 tilsetninger i 2021.

Søkere og tilsetninger

I 2020 var andelen ansatte kvinner ett prosentpoeng høyere enn andelen kvinnelige søkere. Denne trenden forsetter i 2021. Nå er forskjellen seks prosentpoeng.

Figur 14: Kvinneandel, søknader og tilsetninger



Kilde: Bispedømmene.

Tabell 16: Kvinneandel i ulike stillinger

	2019	2020	2021
Presteskapet	36 %	37 %	38 %
Proster og biskoper	33 %	29 %	32 %
Lederstillinger på bispedømmekontor/Kirkerådet	35 %	37 %	38 %

Kilde: Kirkerådet. Prestevikarer er ikke inkludert.

I 2021 var det 1 140,3 presteårsverk i Den norske kirke. Kvinner var tilsatt i 429,8 av disse. Det gir en total kvinneandel i presteskapet i 2021 på tilnærmet 38 %. Kvinneandelen i presteskapet er økende. Blant prester over 50 år er kvinneandelen 34,7 %. Blant de under 50 år er den 42,8 %.

Det er fortsatt store ulikheter mellom bispedømmene. Oslo har passert 50 % mens Agder og Telemark, Bjørgvin og Møre ligger mellom 25 og 30 %.

Det var totalt 99 personer tilsatt som biskop eller prost i 2021. Av disse var 32 kvinner, og kvinneandelen var dermed 32 %. Ved bispedømmekontorene og i Kirkerådet var 48 personer tilsatt i lederstillinger, hvorav 18 var kvinner. Det gir en kvinneandel på 38 %.

Tabell 17: Kvinners lønn i prosentandel av menns lønn

	Andel
Totalt - prester	97,6
Kapellaner	99,1
Sokneprester	98,5
Proster	100,9
Spesialprester	98,7
Seniorprester	103,2
Prostiprester	98,7
Domproster	102,2
Biskoper	98,4
Stiftsdirektører	98,1
Avdelingsledere/seksjonsledere	101,5

Kilde: Lønnssystemet Aditro.

Tallene viser små forskjeller mellom kvinner og menn i presteskapet. Sokneprester, kapellaner og prostiprester har ansiennitetsstiger. Det er ingen dokumenterte lønnsforskjeller i presteskapet utover det som ulik ansiennitet gir.

Det er ikke identifisert lønnsforskjeller innen en stillingsgruppe hvor kjønn kan være en mulig forklaring. For gruppen ansatte på bispedømmekontorene og Kirkerådet unntatt lederstillinger, så tjener kvinner 93,4 % av menns inntekt. Menn har en snittalder på 51,9, kvinner på 50,5. Disse stillingene er i hovedsak direkteplassert. Evalueringen fra lokale lønnsforhandlinger 2021 viser at eventuelle kjønnsbestemte lønsmessige skjevheter hadde partenes fokus.

Deltidsansatte

Tabell 18: Deltidsansatte

	Menn			Kvinner			Totalt		
	Antall	Årsverk	Gj.snittlig stilling	Antall	Årsverk	Gj.snittlig stilling	Antall	Årsverk	Gj.snittlig stilling
2020							121	66,5	55 %
2021	51	30,3	60 %	71	45,5	64 %	122	75,8	62 %

Kilde: Lønnssystemet Aditro.

Tabellen viser en oversikt over deltid blant fast ansatte. Det er forholdsvis mer deltid på bispedømmekontorene enn blant presteskapet. Det er en tydelig kultur for primært å lyse ut heltidsstillinger. Den gjennomsnittlige størrelsen på deltidsstillinger har økt fra 55 % til 62,1 %. Bruken av deltid drøftes årlig med tillitsvalgte.

Midlertidig tilsatte

Det er krevende å rekruttere prester. 71,3 årsverk ble utført av pensjonister i 2021. Flere ordinerte prester med annen hovedarbeidsgiver var sommervikarer. I vakanseperioder rekrutteres ofte fellesrådets menighetspedagog eller en lokal lærer til å undervise konfirmantene.

Det er et fåtall prosjektstillinger med midlertidig ansatte i presteskapet. På bispedømmekontorene og i Kirkerådets sekretariat gjøres det midlertidige tilsetninger primært ved avgrensede arbeidstopper. Det er ikke gjort funn som tyder på at kvinner oftere er midlertidig tilsatt enn menn. Bruken av midlertidig tilsetting drøftes årlig med tillitsvalgte.

Foreldrepermisjoner

32 menn og 37 kvinner hadde foreldrepermisjon i 2021. Mange av permisjonene startet i 2020 eller har sluttdato i 2022. Mennene hadde i snitt 11,22 uker permisjon og kvinnene 19,9 uker i 2021.

Del V. Vurdering av fremtidsutsikter

Ny strategi

Kirkemøtet vedtok i 2021 en ny overordnet strategi for trossamfunnet. Den er kortfattet og utformet slik at det skal være mulig for bispedømmer og menigheter å bruke den i sitt videre arbeid med å konkretisere tiltak for å nå mål. Strategien har en tidshorisont frem til 2030. Strategien beskriver hvordan Den norske kirke skal åpne rom for tro, være der livet leves og være mer for flere gjennom arbeid for den enkelte og samfunnet, og gjennom kirken som organisasjon.

Trosbasert organisasjon i sivilsamfunnet

På vei ut av to år med korona blir det viktig for Den norske kirke å skape en plattform for å være en organisasjon i sivilsamfunnet uten styringsbånd til staten. Samtidig skal vi utforske hvilken lærdom vi tar med oss ut av årene med pandemi og hva som blir den «nye normalen». Vi har lært mye om hvordan digitale plattformer og fysiske møteplasser kan utfylle hverandre på gode måter. Vi ser også konturene av at de små og personlige møteplassene er like viktige som de store arrangementene og at det å være kirke ute i det offentlige rom der folk ferdes, må gå hånd i hånd med å invitere inn til kirkerommet. Den norske kirke har stor betydning for enkeltmennesker, lokalsamfunn og storsamfunn i Norge, og kirkens selvstendighet legger grunnlag for en ny bevissthet om denne betydningen.

Etter skillet fra staten er Den norske kirke landets største medlemsorganisasjon med en viktig rolle i sivilsamfunnet. Det strategiske arbeidet for å knytte kontakter, formidle kirkens relevans for samfunnet til beslutningstakere og ivareta rammebetingelsene blir stadig viktigere. Dette vil være et viktig arbeidsfelt i tiden fremover.

Kirkelig organisering

Det må fortsatt arbeides med den kirkelige forståelsen av demokrati, slik at de folkevalgte organene på alle nivå i organisasjonen får gode rammevilkår for å styre og lede virksomheten. Det er et stort behov for å lande en kirkelig organisering av felles arbeidsgiveransvar for alle som arbeider i lokalkirken. Dette har vært et uløst spørsmål i mange år, og det tar for mye energi fra for mange som burde hatt fullt fokus på å skape kirke. Det blir helt avgjørende å komme videre med dette slik at arbeidet med å videreutvikle organisasjonen kan fortsette på flere områder.

Digitale fellesløsninger bidrar i stor grad til å skape en sammenhengende kirkelig organisasjon, og dette vil også være et prioritert arbeidsområde i tiden fremover.

Kommunikasjon

Pandemien har gitt viktige erfaringer om betydningen av å nå ut med det kristne budskapet der folk er – og folk er på nett. Samtidig er befolkningens mediehverdag i konstant og stadig raskere endring. Dette virker inn på og krever stadig mer av kirkens rådgivning for kirkelig tilstedeværelse for ledelse, menighetene, nasjonale konti og kampanjearbeid. For best mulig å møte muligheter og utfordringer og kunne legge til rette for å være kirke på nye måter lokalt, regionalt og nasjonalt må kirken være tett på disse endringene og ta temperaturen på folks behov og forventinger.

Det digitale kirketilbudet skal gå hånd i hånd med det fysiske, og må gjøres lett tilgjengelig. Ulike sosiale medier har vært viktige distribusjonskanaler, samtidig er det en rekke ulike etiske dilemma og personvernspørsmål knyttet til disse kanalene. Derfor vil arbeidet med å finne alternative løsninger for både produksjon og distribusjon av innhold trappes opp i tiden fremover. Samarbeid med etablerte tv-kanaler kan være aktuelt og skal utredes nærmere. Arbeidet med å tilby en velfungerende samtaletjeneste via chat vil fortsette. Ved å øke antallet chattere skal åpningstiden utvides slik at enda flere mennesker får mulighet til å ha en samtale med en prest eller diakon digitalt.

Kirkeliv

Trosopplæringsutvalget har levert en omfattende rapport med 55 anbefalinger. Anbefalingene spenner bredt og omhandler blant annet trosopplæring i hjemmet, stillingsstørrelser, målgruppe for trosopplæringen og bispedømmerådenes tilskuddsforvaltning. Et av de mest sentrale forslagene handler om at Den norske kirke må se hele undervisningsfeltet og alle aldersgrupper i sammenheng, i stedet for å skille mellom dette og trosopplæring 0-18 for døpte. Utredningen med forslagene er på bred høring og deretter begynner arbeidet med revisjon av Plan for trosopplæring, som planlegges til Kirkemøtet 2024. Mange har de senere årene pekt på behovet for å bygge fellesskap og etablere relasjoner i kirkens barne- og ungdomsarbeid. Breddetiltak i trosopplæring har i seg selv styrket tilknytningen til folkekirken, men møtepunktene blir for kortvarige til å etablere et miljø hvor barn og unge kan leve og vokse. Noe av det viktigste i årene fremover ser derfor ut til å være å skape sterkere sammenheng mellom trosopplæring og det alminnelige barne- og ungdomsarbeidet.

Pandemien har satt en effektiv stopper for det kirkelige kulturlivet som det nå må brukes ressurser på å bygge opp igjen. Kirkebyggene er attraktive lokaler for kulturarrangementer, og kirkemusikk og kultur har en bred appell i den norske befolkningen. I årene frem mot 2020 var det vekst i kulturarbeidet i kirken, og på vei ut av pandemien må målet være videre vekst på dette feltet. Det ligger også store utfordringer i det arbeidet som nå begynner med statlige midler til vedlikehold av verneverdige kirker. Dette vil også handle om å bygge bevissthet rundt kirkearkitekturens og kunstens betydning og hvordan dette formidles.

Frivilligheten er et annet område som har endret seg under pandemien og som må bygges opp igjen.

Mangfold

Som stor majoritetskirke møter vi arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold på mange områder: I forhold til landets minoriteter og urfolk, som «hvit» kirke som skal speile et stadig mer mangfoldig samfunn og overfor arbeidstakere og brukere med nedsatt funksjonsevne med behov for digitale og andre verktøy for å gjøre en god jobb eller for å komme i kontakt med kirken.

I 2023 legger Sannhets- og forsoningskommisjonen frem sin rapport om samer og nasjonale minoriteter. Kirken har vært en del av majoritetssamfunnet som har bidratt til å undertrykke språk og kultur og fortsatt har vi skritt å ta på forsoningsveien. En endret nasjonal organisering av kvensk kirkeliv vil få et forsterket fokus i tiden som ligger foran.

Arbeidsmiljøundersøkelsene om kvinnelige prester og medarbeidere med LHBT+ viser også at det gjenstår arbeid for å skape inkluderende og likestilte vilkår for alle ansatte.

Opplysningsvesenets fond

Kirken står overfor en helt ny utfordring når store verdier i form av prestegårder og kontorbygg overføres fra Opplysningsvesenets fond til Den norske kirke. Forberedelsene til å overta og forvalte byggene er i gang og vil kreve oppmerksomhet og ressurser fremover.

Klima

Den norske kirke har i mange år arbeidet og hatt et sterkt engasjement for bevaring av skaperverket. Kirkemøtet vedtok i 2021 å fortsette og utvide dette arbeidet. Kirkemøtet vil styrke den teologiske bevisstheten om sammenhengen mellom troen på Den treenige Gud og klima, miljø og bærekraft, påvirke politikk og handlingsmønster og utfordre til erkjennelse, omvendelse og endret atferd i møte med et truet skaperverk. Som en integrert del av det norske samfunnet må kirken evne å utvise forståelse og respekt for enkeltmenneskers, lokalsamfunns og bedrifters utfordringer med å omstille seg, samtidig som den er en pådriver for de radikale endringene som må til frem mot 2030. For første gang har Kirkemøtet også vedtatt å redusere Den norske kirkes egne utslipp og miljøbelastning. Årene frem mot 2030 vil kreve stor omstilling i Den norske kirke knyttet til reisevirksomhet og energibruk på

kirkebygg. Den norske kirke vil fortsette å engasjere seg for vern om skaperverket, som er en sentral del av kirkens teologi og oppdrag.

Ny normal

Gjennom pandemien har vi vært opptatt av hva som blir "den nye normalen" når pandemien dør ut. Det ser ut til at raske endringer og evne til omstilling blir en viktig del av den nye normalen.

Klimautfordringene krever endring og når vi nå har fått krig i våre nærområder, viser det med all mulig tydelighet at verden ikke beveger seg entydig i retning av mer fred, fellesskap og forståelse mellom folk på tvers av landegrensene. Kirkens budskap om håp har vært relevant i en verdensomspennende pandemi, og det er avgjørende i møte med klimaendringene. Midt i en krig, blir det igjen synlig hvor radikalt kirkens forkynnelse om forsoning og fiendekjærlighet er. Budskapet om tillit og fellesskap blir stadig viktigere i en verden med økende polarisering. Som fellesskap, lokalt i menighetene og nasjonalt som folkekirke, vil Den norske kirke bidra til mer himmel på jord.



Årsregnskap 2021

Den norske kirke



Org.nr.: 818 066 872

ÅRSBERETNING 2021 FOR RETTSSUBJEKTET DEN NORSKE KIRKE

OM VIRKSOMHETEN

Rettssubjektet Den norske kirke (Dnk) omfatter den tidligere statlige virksomheten av trossamfunnet Den norske kirke. 2021 er det femte regnskapsåret for Dnk etter at trossamfunnet ble omdannet til eget rettssubjekt.

Kirkemøtet er Dnks øverste organ og opptrer på vegne av rettssubjektet Den norske kirke, jf. trossamfunnsloven § 11.3 Kirkerådet er det utøvende organ for Kirkemøtet og har ansvaret for økonomiforvaltningen og at økonomistyringen av de midlene som Kirkemøtet disponerer, er forsvarlig, jf. kirkeordning for Dnk § 30.3

Formålet med rammebevilgningen fra Barne- og familiedepartementet er å støtte opp under Den norske kirke som folkekirke i samsvar med Grunnloven § 16. Fra dette er det utledet følgende retningsgivende mål for anvendelsen av midlene:

- Den norske kirke skal være en landsdekkende, selvstendig og demokratisk folkekirke.

Prop. 1 S (2020-2021) operasjonaliserer dette på følgende måte:

"Finansieringa av Den norske kyrkja skal leggje til rette for at kyrkja framleis kan vere ei folkekyrkje med ei sterk lokal forankring. Dei som er medlemmar av kyrkja, skal kunne ta del i gudstenester og kyrkjelege handlingar der dei bur. Ei folkekyrkje blir kjenneteikna av at folk sluttar opp om kyrkja, og at ho er synleg i lokalsamfunna, både som trussamfunn og kulturberar. Dette byggjer på at prestenesta har gode vilkår, og at kyrkjebygga blir haldne i hevd. Det er òg viktig at dei kyrkjelege organa har legitimitet og forankring hos medlemmane. Då er det ein føresetnad at det blir gjennomført demokratiske val både på lokalt, regionalt og nasjonalt plan i kyrkja.

Staten si oppgåve er å gi kyrkja høvelege rettslege og økonomiske rammer for arbeidet sitt, slik at kyrkja kan halde fram som ei demokratisk folkekyrkje. Strategiar og tiltak for å nå målet må kyrkja sjølv utforme".

Ved utgangen av 2021 hadde Den norske kirke 3 660 763 medlemmer og tilhørige, hvorav 3 524 799 bosatt i Norge. Dette utgjør 65 prosent av den norske befolkningen. Dnk skal sørge for prestedtjeneste til alle 1164 sokn, i tillegg kommer det syv døvemenigheter, Bymenigheten Sandnes, Saemien Åålmege og Svalbard kirke. Videre er de landsdekkende døvekirken organisert som et eget prosti. Dnk skal også forvalte medlemsregister, gi faglig og økonomisk støtte til trosopplæring og annen trosformidling og diakonalt arbeid, samt ivareta det kirkelige demokrati som sine hovedaktiviteter.

Det er ved utgangen av 2021 totalt 1 610 faste årsverk i Dnk, hvorav 1 334 er prester, 255 årsverk innen fag- og administrative stillinger og 21 årsverk i andre stillinger.

I Statsbudsjettet for 2021 er det bevilget tilskudd til Dnk som tilsvarer et aktivitetsnivå som tidligere. Kirkerådet fordeler tilskuddet videre til oppgaver som utføres i regi av Kirkerådet og bispedømmerådene. Tilskuddet har i sin helhet gått til finansiering av virksomheten og videreformidling av tilskudd til eksterne mottakere i sokn, fellesråd eller andre i overensstemmelse med vedtak og avtaler.

Kirken har elleve bispedømmer med hver sin biskop og valgte bispedømmeråd med sekretariat for råd og biskop. Kontorene ledes av hver sin stiftsdirektør som daglig leder. Bispedømmekontorene ligger i Fredrikstad, Oslo, Hamar, Tønsberg, Kristiansand, Stavanger, Bergen, Molde, Trondheim, Bodø og Tromsø. Kirkerådet er lokalisert i Oslo, mens avdeling for samisk kirkeliv er lokalisert i Tromsø. Svalbard kirke er lokalisert i Svalbard.

Kirkerådet mener at årsregnskapet og balansen med noter gir et rettviseende bilde av organisasjonens stilling og resultat. Det er heller ikke etter regnskapsperiodens utgang inntrådt forhold som etter ledelsens syn har betydning ved bedømmelsen av regnskapet men vi viser til omtalen av koronasituasjonen.

RISIKO OG RISIKOSTYRING

Ulike deler av Dnk sin virksomhet er utsatt for ulik grad av risiko. Dette gjelder både risikostyring for Dnk og finansiell risiko:

Risikostyring i Dnk

Dnk er avhengig av et godt omdømme for å sikre troverdighet og opprettholde tillit blant medlemmene i Den norske kirke, lovgivende og bevilgende myndigheter, i samfunnet og for å sikre fremtidig rekruttering.

For den samlede driften og for større prosjekter blir det gjort egne risikoanalyser som ligger til grunn for planlegging og risikostyring.

Dnk gjennomfører faglige ROS-analyser innen blant annet økonomi og HMS. Bispedømmene gjennomfører en egen ROS-analyse av sin virksomhet og benytter et opplegg i Questback med vurdering av sannsynlighet og konsekvens for risikoer. Alle aktiviteter i ROS analyser er samlet i et årshjul som gir god oversikt og mulighet for koordinering. Det foretas også DPIA med vurderinger av personvernkonsekvenser når det er aktuelt.

Finansiell risiko

Egenkapitalen har de siste årene økt og utgjør kr 372 mill. Den finansielle risikoen vurderes nå som lavere enn tidligere år men egenkapitalen er likevel kr 93 mill lavere enn målet om at den bør utgjøre 20% av inntektene. Det ble i 2021 vedtatt begrensninger på nivået for oppspart kapital i de ulike enhetene (bispedømmerådene). Dette vil bidra til større regnskapsmessig forutsigbarhet og styrke rettssubjektets egenkapital.

Overskuddslikviditet er primært plassert i bank. En andel langsiktig ledig kapital har siden 2019 vært plassert i en fondsportefølje i samarbeid med uavhengig investeringsrådgiver. Denne kapitalen kan betraktes som Dnk's egenkapital og gjennom plasseringer søker Dnk å bygge opp denne. Porteføljen består av 30 % aksjefond og 70% i rentepapirer (obligasjonsfond og pengemarkedsfond). Ny investeringsstrategi tillater å øke aksjeallokeringen til 40%. Ved å spre plasseringen i ulike aktivaklasser og mellom globale og norske markeder er risikoen dempet. Ved utgangen av 2021 var markedsverdien til porteføljen kr 266 mill. Porteføljen bokføres til laveste av anskaffelseskost og markedsverdi.

Det er noe risiko knyttet til uforutsigbare svingninger i kostnadsnivå på pensjonspremien og Dnk er sårbar for vesentlige endringer i det statlige tilskuddsnivået.

ÅRSREGNSKAPET

Dnk fører regnskap i samsvar med regnskapsloven, jf. trossamfunnsloven § 14 sjettede ledd, men med unntak for føring av pensjonsordning. Unntaket er hjemlet i forskrift om rekneskapsføring av pensjonsutgifter for Den norske kyrkja.

Resultat

Ansvaret for tros- og livssynsområdet ligger under Barne- og familiedepartementet og Dnk mottar det vesentligste av tilskudd til driften fra dette departementet. I tillegg mottar Dnk tilskudd fra Justis- og beredskapsdepartementet til drift av Svalbard kirke. Øvrige tilskudd mottas fra Opplysningsvesenets fond og andre offentlige virksomheter.

Normalt blir om lag 25 prosent av tilskuddet formidlet videre som tilskudd til fellesråd, sokn og andre kirkelige samarbeidspartnere. For 2021 utgjorde dette vel 27 %. Resterende midler tildeles egen virksomhet for å dekke lønns- og driftskostnader.

Statlige tilskudd utgjør hovedparten av samlede inntekter på kr 2 323,1 mill. På utgiftssiden er personalkostnader største regnskapspost med kr 1 399 mill fulgt av utbetalte tilskudd kr 634 mill. Øvrige driftskostnader utgjorde i 2021 kr 314,1 mill, avskrivninger kr 4,8 mill og netto finansinntekter ble kr 18,6 mill.

Koronasituasjonen har som for 2020 preget kirke og samfunn i store deler av 2021. Møter er flyttet ut fra kirkebygg og over til andre kanaler. Kirken har sterkt fokus på digitalisering og bruker i økende grad de digitale mulighetene. Det er i 2021 gjort store investeringer knyttet til digital kirke og satsingen videreføres i 2022.

Den norske kirke har i 2021 styrt sitt aktivitetsnivå innenfor tildelte rammer. Lavere pensjons-kostnader og vakante stillinger har gitt budsjettbesparelser. Videre har koronasituasjonen ledet til lavere utgiftsnivå for møte- og reiseaktivitet.

Årets regnskap framkommer med et underskudd på kr 9,7 mill. Underskuddet dekkes av den frie egenkapitalen.

For 2022 har Stortinget vedtatt et tilskudd med økning på 2,95%. Dette rammetilskuddet gir rom for å videreføre Den norske kirke sitt aktivitetsnivå fra 2021.

Balanse

Egenkapitalen per 31. desember 2021 er kr 372 mill mot kr 381 mill året før. Totalkapitalen er kr 777 mill. Investeringsbehovet er lavt, og anleggsmidler utgjør en lav andel av totalbalansen. Dnk har tilfredsstillende likviditet på kort sikt, men er sårbar for vesentlige endringer i tilskudd og driftsaktiviteter.

Kontantstrøm

Likvidbeholdningen (bank og kontanter) er i 2021 økt med kr 32 mill. Kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter utgjør kr 33 mill og gir et uttrykk for inn- og utbetalinger i perioden.

ARBEIDSMILJØ

Ledelsen har fastsatt mål for HMS-arbeidet, og handlingsplan er utarbeidet på overordnet nivå. Bispedømmerådene er bedt om å utarbeide egne handlingsplaner. Arbeidsmiljøutvalg (AMU) og regionale AMU (RAMU) i alle bispedømmer og Kirkerådets sekretariat har jevnlig møter. Det foreligger oversikt over verneområder og verneombud.

Internkontrollen er dokumentert i egen HMS-håndbok. Systematisk overvåking av internkontrollen ivaretas ved blant annet ledelsens årlige gjennomgang både sentralt og regionalt, og ved HMS-revisjon i bispedømmer og prostier. Rutiner er etablert for å ivareta sentrale krav i HMS-lovgivningen. Det er i 2021 satt i drift digitalt system for varsling, og det har vært arbeidet med etablering av digitalt system for avvismelding. Det ble i 2021 ikke rapportert til AMU om skader og alvorlige ulykker.

Sykefraværet i 2021 var på 5,99% mot 5,37 % i 2020.

YTRE MILJØ

Dnk sin virksomhet er i all hovedsak tjenesteleveranser, og driften har en begrenset forurensende effekt på det ytre miljø. Ved innkjøp legges det vekt på miljøvennlige alternativer der det er mulig. Kirkerådet og syv av bispedømmene er Miljøfyrtårn-sertifiserte.

DISKRIMINERING

Frem til 1. januar 2021 var det et generelt krav om medlemskap i Den norske kirke for alle ansatte, men med anledning til å søke dispensasjon for enkelte stillinger. Fra 1. januar 2021 er det ikke lenger et slikt generelt krav om medlemskap for alle ansatte, men ved tilsetning i kirkelige stillinger som er av betydning for å virkeliggjøre Den norske kirkes formål, stilles det krav om medlemskap i tråd med adgangen til dette i likestillings- og diskrimineringsloven § 9, jfr. § 30. Ut over dette søkes mangfold både når det gjelder kjønn, seksuell orientering, etnisk bakgrunn og funksjonsevne.

Våren 2020 gjennomførte Den norske kirke en arbeidslivsundersøkelse om LHBT og kirke. Rapporten ble offentliggjort i oktober 2020. Våren 2021 ble det gjennomført en undersøkelse om kvinnelige presters arbeidssituasjon.

Høsten 2021 ble det gjennomført en felles medarbeiderundersøkelse for hele trossamfunnet. Den forrige var i 2012.

Oppfølgingen av disse undersøkelsene utfordret oss på en systematikk både for egen virksomhet, men også for hele trossamfunnet. En koordineringsgruppe for likestilling, inkludering og mangfold ledet av Kirkerådets direktør og preses i Bispemøtet ble etablert i løpet av året. Kirkerådet vedtok i september et forventningsdokument om likestilling, inkludering og mangfold i Den norske kirke.

Forventningsdokumentet har fått overskriften «Rom for alle – bruk for alle» Gjennomgang av dette dokumentet blir en årlig Kirkerådssak. Sammen med forventningsdokumentet ligger en handlingsplan som skal forplikte Den norske kirke til et systematisk mangfoldsarbeid hvor ansvaret ikke pulveriseres, men plasseres og hvor konkrete tiltak skal gjennomføres innen gitte frister.

LIKESTILLING

Aktivitets- og redegjørelsesplikt

Kirkerådet har vedtatt en handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold, og den kan leses her: <https://kirken.no/nb-NO/om-kirken/slik-styres-kirken/plandokumenter/likestilling-inkludering-og-mangfold/>

Likestilling blir tillagt vekt ved rekruttering og avlønning av ledere og medarbeidere i Dnk. Det arbeides løpende med informasjon og bevisstgjøring om aktuell likestillings- og diskriminerings-lovgivning. 43% av søknadene til prestestillinger kom fra kvinner. Det ble ansatt kvinner i 44% av stillingene.

Kvinner tok i snitt ut 100 dager foreldrepermisjon, det tilsvarer 20 uker. Menn tok i snitt ut 57 dager, dette tilsvarer 11,4 uker. I tallene ligger kun permisjonsdager avvirket i 2021.

I presteskaper er kvinneandelen nå 37,7 %. Kvinneandelen er stigende og andelen kvinnelige prester øker jo yngre aldersgruppene er. Det er bare 60 år siden den første kvinnen ble ordinert til prestedtjeneste. I geistlige lederstillinger (biskop, prost og domprost) er kvinneandelen 32,3%. Det er verd å merke seg at ved utgangen av 2021 er 7 av 12 biskoper kvinner.

57% av våre øvrige ansatte (ansatte på bispedømmekontorene og i Kirkerådets sekretariat) er kvinner. Kvinneandelen i administrative lederstillinger i Kirkerådet og på bispedømmekontorene er 37,5%. Blant Kirkerådets medlemmer er det 11 kvinner og 6 menn, der leder og nestleder er kvinner.

Deltid og midlertidige stillinger

Pr 31.12.21 hadde vi 121 faste ansatte i deltidstillinger og disse har i snitt 55% stilling. Gradert uttak av foreldrepermisjon inngår i deltidstallene. 84 av våre deltidansatte er prester. Det er ikke identifisert ønsket deltid.

Midlertidig tilsetning er vikarer ved foreldre- og studiepermisjoner. Årskullene med prester som pensjoneres er større enn de som utdannes. Det gjør det krevende å få plass prester med godkjent utdanning. Dette øker bruken av midlertidige stillinger. Dette gjelder alt fra vikarer i 100 % til konfirmantlærere i 10- 20 % stilling. Det var 167 midlertidig tilsatte og vikarer ved årsskiftet. 97 av disse er kvinner. Best mulig vikardekning er et satsningsområde for alle bispedømmer.

Tabell: Kvinners andel av menns lønn										
Totalt prester	Kapel- laner	Sokne- prester	Proster og domproster	Spesial prester	Senior prester	Prosti prester	Bis- koper	Stifts- direktørene	Avd.leder seksjons leder	Øvrige ansatte
97,4	99,9	98,4	101,7	96,3	97,9	95,9	99,2	103,5	98,5	92,4

FREMTIDIG UTVIKLING

Det er forventet at Stortinget vil sikre fremtidig forsvarlig drift av Dnk for å oppfylle Grunnlovens § 16. Dnk arbeider aktivt med å redusere kostnader og øke inntekter for å kunne oppfylle kirkens oppdrag. Det er gode muligheter for å oppfylle statens målsettinger for bevilgningen til Dnk i 2022, og det er grunnlag for fortsatt drift. Det arbeides målbevisst med å øke digitaliseringen av kirken, medlemsdialog og digitaliserte arbeidsprosesser for å gi befolkningen et bredt og tilgjengelig kirkelig tilbud. Det arbeides videre aktivt med synkende dåps- og medlemstall samt utfordringer med rekruttering til kirkelige stillinger.

Oslo, 25. mars 2022

Kristin Gunleiksrud Raaum
Leder

Linn Strømme Hummelvoll
Kirkerådsmedlem

Karin-Elin Berg
Nestleder

Martha Garborg Bergslid
Kirkerådsmedlem

Alex Ramstad Døsvik
Kirkerådsmedlem

Therese Egebakken
Kirkerådsmedlem

Lill Tone Grahl-Jacobsen
Kirkerådsmedlem

Turid Torland Håland
Kirkerådsmedlem

Karl Johan Kirkebø
Kirkerådsmedlem

Tove Karoline Knutsen
Kirkerådsmedlem

Kjersti Gautestad Norheim
Kirkerådsmedlem

Kurt Marleif Ebbe Solstrøm
Kirkerådsmedlem

Rolf Steffensen
Kirkerådsmedlem

Thomas Tinglum
Kirkerådsmedlem

Olav Fykse Tveit
Kirkerådsmedlem

Therese Kristin Utgård Aas
Kirkerådsmedlem

Iselin Vistekleiven
Kirkerådsmedlem

Ingrid Vad Nilsen
Direktør

RESULTATREGNSKAP

DEN NORSKE KIRKE

Beløp i 1000 kroner	Note	2021	2020
DRIFTSINNTEKTER OG DRIFTSKOSTNADER			
Mottatt tilskudd	1	2 308 073	2 237 148
Annen driftsinntekt	1, 14	14 995	17 616
Sum driftsinntekter		2 323 069	2 254 764
Utbetalt tilskudd	2	633 725	566 956
Varer for vidersalg		86	92
Lønnskostnad	3, 4	1 398 733	1 361 335
Avskrivning av driftsmidler og immaterielle eiendeler	5	4 796	4 604
Annen driftskostnad	3, 6, 11, 14	314 111	262 234
Sum driftskostnader		2 351 451	2 195 222
Driftsresultat		-28 382	59 543
Finansinntekter	7	18 650	10 516
Finanskostnader	7	17	34
Resultat av finansposter		18 633	10 482
Ordinært resultat		-9 749	70 025
Årsresultat		-9 749	70 025
OVERFØRINGER			
Avsatt til annen egenkapital	13	-9 749	70 025
Sum overføringer		-9 749	70 025

BALANSE

DEN NORSKE KIRKE

Beløp i 1000 kroner	Note	2021	2020
EIENDELER			
ANLEGGSMIDLER			
IMMATERIELLE EIENDELER			
Medlemsregister/kirkebok	5	697	3 609
Sum immaterielle eiendeler		697	3 609
VARIGE DRIFTSMIDLER			
Leilighet, hytte	5	5 078	5 078
Driftsløsøre, inventar o.a. utstyr	5	1 879	2 395
Sum varige driftsmidler		6 957	7 473
FINANSIELLE ANLEGGSMIDLER			
Lån til tilknyttet selskap	9	4 735	4 735
Investeringer i aksjer og andeler	8	256 253	246 970
Sum finansielle anleggsmidler		260 988	251 705
Sum anleggsmidler		268 641	262 787
OMLØPSMIDLER			
FORDRINGER			
Kundefordringer	11	9 286	9 188
Andre kortsiktige fordringer	10	8 939	12 791
Sum fordringer		18 225	21 979
Bankinnskudd, kontanter o.l.	12	489 752	457 651
Sum omløpsmidler		507 977	479 630
Sum eiendeler		776 618	742 417

BALANSE

DEN NORSKE KIRKE

Beløp i 1000 kroner	Note	2021	2020
EGENKAPITAL OG GJELD			
EGENKAPITAL			
INNSKUTT EGENKAPITAL			
Bunden kapital	13	18 900	18 900
Annen innskutt egenkapital	13	100 000	100 000
Sum innskutt egenkapital		118 900	118 900
OPPTJENT EGENKAPITAL			
Annen egenkapital	13	252 737	262 486
Sum opptjent egenkapital		252 737	262 486
Sum egenkapital		371 637	381 386
GJELD			
KORTSIKTIG GJELD			
Leverandørgjeld		54 387	35 609
Skyldig offentlige avgifter		81 607	76 141
Annen kortsiktig gjeld	10	268 986	249 282
Sum kortsiktig gjeld		404 981	361 031
Sum gjeld		404 981	361 031
Sum egenkapital og gjeld		776 618	742 417

BALANSE

DEN NORSKE KIRKE

Oslo, 25.03.2022

Styret i Den norske kirke

 Kristin Gunleiksrud Raaum
 Leder

 Linn Strømme Hummelvoll
 Kirkerådsmedlem

 Karin-Elin Berg
 nestleder

 Martha Garborg Bergslid
 Kirkerådsmedlem

 Alex Ramstad Døsvik
 Kirkerådsmedlem

 Therese Egebakken
 Kirkerådsmedlem

 Lill Tone Grahl-Jacobsen
 Kirkerådsmedlem

 Turid Torland Håland
 Kirkerådsmedlem

 Karl Johan Kirkebø
 Kirkerådsmedlem

 Tove Karoline Knutsen
 Kirkerådsmedlem

 Kjersti Gautestad Norheim
 Kirkerådsmedlem

 Kurt Marleif Ebbe Solstrøm
 Kirkerådsmedlem

 Rolf Steffensen
 Kirkerådsmedlem

 Thomas Tinglum
 Kirkerådsmedlem

 Olav Fykse Tveit
 Kirkerådsmedlem

 Therese Kristin Utgård Aas
 Kirkerådsmedlem

 Iselin Vistekleiven
 Kirkerådsmedlem

 Ingrid Vad Nilsen
 Direktør

INDIREKTE KONTANTSTRØM

DEN NORSKE KIRKE

Beløp i 1000 kroner	Note	2021	2020
KONTANTSTRØMMER FRA OPERASJONELLE AKTIVITETER			
Resultat		-9 749	70 025
Ordinære avskrivninger		4 796	4 604
Endring i kundefordringer		-98	60
Endring i leverandørgjeld		18 778	-388
Endring i andre tidsavgrensingsposter		19 741	5 584
Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter		33 468	79 886
KONTANTSTRØMMER FRA INVESTERINGSAKTIVITETER			
Utbetalinger ved kjøp av varige driftsmidler		1 367	229
Innbetalinger ved salg av aksjer og andeler i andre fore		84 283	0
Utbetalinger ved kjøp av aksjer og andeler i andre foret		84 283	0
Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter		-1 367	-229
Netto endring i kontanter og kontantekvivalenter		32 101	79 656
Beh. av kont. og kontantekvivalenter ved per. begynnel		457 651	377 995
Beh. av kont. og kontantekvivalenter ved per. slutt		489 752	457 651

REGNSKAPSPRINSIPPER

REGELVERK

Årsregnskapet for Den norske kirke (Dnk) er satt opp i samsvar med regnskapslovens bestemmelser og god regnskapsskikk.

I henhold til Lov om tros- og livssynssamfunn (trossamfunnsloven) §14, sjette ledd, har Barne- og familiedepartementet fastslått at regnskapsloven gjelder for DnK, med mindre departementet har fastsatt annet i forskrift. I forskrift om regnskapsføring av pensjonsutgifter for Den norske kyrkja, fastsatt den 19. januar 2021, er det i §1 og §2 fastsatt at pensjonspremien skal regnes som pensjonskostnad og pensjonsforpliktelsene skal gå frem av notene. Dnk er ikke skattepliktig.

BRUK AV ESTIMATER

Det er i begrenset omfang benyttet estimater og forutsetninger ved utarbeidelse av årsregnskapet for Dnk. Områder som i stor grad inneholder skjønnsmessige vurderinger, forutsetninger eller estimater som er vesentlige for årsregnskapet, er beskrevet i note.

INNTEKTER

Inntekter består i det vesentligste av tilskudd fra staten, samt noe tilskudd fra andre virksomheter. Tilskuddene inntektsføres på vedtakstidspunktet eller ved oppfyllelse av andre vilkår gitt i vedtak til tilskuddene.

Øvrige inntekter består av salg av varer og tjenester, leieinntekter, gaver etc. Inntektsføring skjer på leveransetidspunktet .

LEASING

Foretaket har kun operasjonell leasing. Leasingutgifter kostnadsføres løpende som driftskostnad.

KLASSIFISERING OG VURDERING AV OMLØPSMIDLER

Omløpsmidler og kortsiktig gjeld omfatter normalt poster som forfaller til betaling innen ett år etter balansedagen.

Omløpsmidler vurderes til laveste verdi av anskaffelseskost og virkelig verdi. Kortsiktig gjeld balanseføres til nominelt beløp på transaksjonstidspunktet.

PENSJONER - YTELSESDORDNING

Dnk har pensjonsforpliktelser finansiert med sikrede ordninger.

Rettssubjektet har historisk ikke inntatt pensjonsforpliktelser i sitt regnskap. Dette er videre forankret i forskrift fastsatt av Barne- og familiedepartementet den 19. januar 2021, gitt fritak for bokføring av pensjonsforpliktelser for Dnk. Krav til noteopplysninger er opprettholdt og skal utarbeides i tråd med Norsk Regnskapsstandard nr 6 om pensjonskostnader. Pensjonsforpliktelsen og estimert pensjonskostnad iht aktuarberegningen framgår av note. Bokført pensjonskostnad svarer til betalt pensjonspremie og er klassifisert som lønnskostnader.

BETINGEDE UTFALL

Betingede utfall regnskapsføres når kostnaden anses sannsynlig og utfallet kan estimeres.

KONTANTSTRØMOPPSTILLING

Kontantstrømoppstillingen er utarbeidet etter den indirekte metoden. Kontanter og kontantekvivalenter omfatter kontanter og bankinnskudd.

NOTER

Beløp i notene er alle oppgitt i 1000 kroner.

Note 1 Driftsinntekter

Mottatt tilskudd:	2021	2020
Tilskudd fra statlige virksomheter	2 300 574	2 229 798
Tilskudd fra fylker og kommuner	5 313	5 540
Tilskudd fra organisasjoner og stiftelser	2 187	1 810
Sum	2 308 073	2 237 148

Annen driftsinntekt:		
Varesalg	1 078	1 037
Tjenestesalg	1 555	2 014
Leieinntekter m.m.	5 975	9 147
Andre inntekter inkl. periodiserte inntekter	6 388	5 418
Sum	14 995	17 616

Note 2 Utbetalte tilskudd

Dnk har i 2021 utbetalt tilskudd kr 633 725¹ til ulike formål. Det aller meste utbetales til fellesråd og sokn, og da i hovedsak ut fra gitte fordelingsnøkler. De resterende tilskuddene går til eksterne enheter inkludert institusjoner og internasjonale samarbeidspartnere, dels ut fra faste avtaler og dels etter søknad.

Utbetalte tilskudd:	2021	2020
Trosopplæring	343 865	319 456
Diakoni	86 311	78 991
Undervisning	93 949	89 869
Kirkemusikk	2 919	2 884
Domkirker	5 572	5 427
Internasjonale økumeniske organisasjoner	11 795	14 103
Andre institusjoner og kirkelige formål	34 233	34 081
Opplysningsvesenets fond	4 921	3 797
Andre ideelle formål	50 160	18 348
Sum utbetalte tilskudd	633 725	566 956

Note 3 Lønnskostnader og ytelser, godtgjørelser til direktør, styret og revisor

Lønnskostnader	2021	2020
Lønninger	1 090 826	1 054 688
Arbeidsgiveravgift	153 190	146 094
Pensjonskostnader	143 836	149 848
Andre ytelser	10 881	10 704
Sum lønnskostnader	1 398 733	1 361 335

I 2021 har Den norske kirke sysselsatt 1 610 årsverk.

Ytelser til ledende personer	Direktør	Styret
Lønn	1 226	930
Pensjonskostnader	189	0
Annen godtgjørelse	0	3
Sum ytelser til ledende personer	1 415	933

Det er ikke inngått avtale om etterlønn, bonuser, lån, sikkerhetsstillelse o.l. til fordel for direktør eller styremedlemmer.

Det er betalt for frikjøp av styreleder med 467' - kostnaden er registrert i regnskapet under andre driftskostnader. Styrehonorar omfatter alle honorar utbetalt til valgte medlemmer av Kirkerådet.

REVISOR

Kostnadsført revisjonshonorar inkludert MVA for 2021 utgjør kr 353'.

I tillegg kommer honorar for andre tjenester inkludert MVA med kr 343'.

Note 4 Ytelsespensjon

Den norske kirke (Dnk) er unntatt kravet om å balanseføre sikrede pensjonsforpliktelser. Det vises til prinsipnote.

Dnk har ytelsespensjonsordning for sine ansatte gjennom Statens pensjonskasse.

Forventet turnover for ansatte under 50 år er 4% og for ansatte over 50 år er 3%. Uttakstilbøyelighet førtidspensjon (AFP) anslås til 10% ved fylte 62 år

Per 31.12.2021 var 1 936 personer knyttet til ordningen, av dette var 1 619 personer ansatt og 395 personer var pensjonister. Ordningen omfatter alderspensjon fra fylte 67 år og løper livsvarig. Ordningen inkluderer også uføre-, etterlatte- og barnepensjon.

Aktuarberegningen fra aktuarseksjonen i Statens pensjonskasse med forutsetninger per desember 2021 er lagt til grunn for presentasjon av Dnk sin pensjonsforpliktelse.

Beregning av årets pensjonskostnad:	2021	2020
Nåverdi av årets pensjonsopptjening	104 678	88 991
Resultatført planendring i perioden	0	0
Arbeidsgiveravgift	11 314	7 816
Årets pensjonsopptjening	115 992	96 808
Rentekostnad på pensjonsforpliktelsen	50 250	57 157
Forventet avkastning på pensjonsmidlene	-64 464	-84 566
Årets finansposter	-14 214	-27 409
Sum årets pensjonskostnad	101 778	69 399
Administrasjonskostnader	3 043	3 016
Årets pensjonskostnad inkl. adm.kostnad	104 821	72 414
Sum årets pensjonskostnader inkl. adm.kostnader	104 821	72 414
Resultatført aktuarielt tap inkl. AGA	55 474	15 623
Sum totale pensjonskostnader	160 295	88 038
Endring som følge av ikke balanseført forpliktelse	-16 459	61 810
Årets kostnadsførte pensjonskostnad (note 3)	143 836	149 848
Netto pensjonsforpliktelse ved årets slutt	2021	2020
Pensjonsforpliktelse	3 497 298	2 991 502
Pensjonsmidler	-2 461 723	-2 342 731
Netto pensjonsforpliktelse	1 035 576	648 770
Arbeidsgiveravgift av netto pensjonsforpliktelse	125 305	78 501
Netto pensjonsforpliktelse inkl. AGA	1 160 880	727 272
Pensjonsforpliktelse	2021	2020
Pensjonsforpliktelse ved årets begynnelse	2 991 502	2 511 889
Nåverdi av årets pensjonsopptjening	104 678	88 991
Pensjonsutbetalinger	-71 264	-53 620
Rentekostnad	50 250	57 157
Planendring	0	0
Aktuarmessig gevinst (tap) økonomiske forutsetninger	422 133	387 085
Pensjonsforpliktelse ved årets slutt	3 497 298	2 991 502

Pensjonsmidler	2021	2020
Pensjonsmidler ved årets begynnelse	2 342 731	2 167 539
Administrasjonskostnader	-3 043	-3 016
Pensjonsutbetalinger	-71 264	-53 620
Innbetalinger pensjonspremie	163 945	172 389
Renteinntekt på pensjonsmidler	64 464	84 566
Aktuarmessig gevinst (tap) økonomiske forutsetninger	-35 110	-25 126
Pensjonsmidler ved årets slutt	2 461 723	2 342 731

Økonomiske forutsetninger	31.12.2021	31.12.2020
Diskonteringsrente	1,90%	1,70%
Forventet avkastning på pensjonsmidler	3,10%	2,70%
Årlig lønnsvekst	2,75%	2,25%
Årlig forventet regulering av alders- og etterlattepensjon over 67 år under utbetaling	1,75%	1,25%
Årlig forventet G-regulering, regulering av AFP, uføre- og etterlattepensjoner under 67 år	2,50%	2,00%

Demografiske data	31.12.2021	31.12.2020
Antall yrkesaktive	1 619	1 617
Gjennomsnittsalder - yrkesaktive	51	51
Sum pensjonsgrunnlag	1 065 067	1 023 262
Gjennomsnittlig lønn	658	633
Antall pensjonister	395	319
Antall oppsatte	0	0

Note 5 Anleggsmidler

	Medl.register /Kirkebok	Driftsløsøre, Ikke av- inventar skrivbare o.a. utsyr driftsm.		Sum varige driftsmidler
Anskaffelseskost 01.01.2021	14 563	10 148	5 078	29 789
Tilgang	0	1 367	0	1 367
Avgang	0	0	0	0
Anskaffelseskost 31.12.2021	14 563	11 516	5 078	31 156
Akkumulerte avskrivninger	13 867	9 636	0	23 503
Bokført verdi per 31.12.2021	697	1 879	5 078	7 653
Årets avskrivninger	2 913	1 884	0	4 796
Avskrivningssatser	20 %	10-30%	0 %	

Ikke avskrivbare driftsmidler omfatter hytte Svalbard, leilighet Tromsø og kunst.

Note 6 Spesifikasjon av annen driftskostnad

	2021	2020
Tjenestereiser m.m.	36 034	33 408
Kjøp av tjenester	119 406	87 464
Informasjon og kommunikasjonsteknologi	54 400	48 730
Leie lokaler og utstyr	50 175	47 041
Kurs og seminar	21 530	13 488
Driftsmateriell m.m.	18 849	18 977
Oppvarming, renhold og renovasjon	4 370	3 359
Kontingenter	2 628	2 822
Vedlikehold	2 701	2 697
Honorarer for revisjon og andre tjenester	695	470
Andre driftskostnader	3 322	3 776
Sum annen driftskostnad	314 111	262 234

Andre driftskostnader består i hovedsak av telefonkostnader, reklame, forsikringer, representasjon og gaver.

Note 7 Spesifikasjon av finansposter

	2021	2020
Finansinntekter		
Renteinntekt	9 219	10 511
Finansinntekt	9 432	5
Sum finansinntekter	18 650	10 516
Finanskostnader		
Rentekostnad	14	25
Finanskostnad (disagio)	3	9
Sum finanskostnader	17	34

Note 8 Langsiktige verdipapirer

	Bokført verdi	Markeds- verdi
Anleggsmidler		
Skrim Vann og Avløpsselskap AS: 1 aksje, 0,082% eierandel	12	17
Regionalt pilegrimssenter Stiklestad AS: 25 aksjer, 7,69% eierandel	13	13
Kirkepartner A/S: 420 aksjer, 48,95% eierandel	100	100
Den norske kirkes landsfond	18 900	23 813
Grieg Investor	237 229	265 767
Sum langsiktige verdipapirer	256 253	289 709

Den norske kirkes landsfond forvaltes av Alfred Berg . Markedsverdien per 31.12.2021 er kr 23,8 mill. Den øvrige fondsporteføljen forvaltes av Grieg Investor med fordeling på aksjefond, obligasjonsfond og pengemarkedsfond. Renter og avkastning på fondene blir reinvestert. Det gir endringer i kostpris gjennom året.

Note 9 Lån til tilknyttet selskap

Ansvarlig lån 4 735 innvilget 2018 til Kirkepartner AS. Rentesatsen er fastsatt til NIBOR 3 måneder + 2%. Nedbetaling av lånet starter i 2023 hvor lånet skal nedbetales som serielån med 1/2 av nominell hovedstol hvert år.

Note 10 Fordringer og gjeld

Kortsiktige fordringer	2021	2020
Avsetning refusjon sykkelønn	2 576	4 460
Forskuddsbetalte kostnader	2 643	2 669
Annen fordring	3 720	5 662
Sum kortsiktige fordringer	8 939	12 791

Kortsiktig gjeld	2021	2020
Skyldig lønn og feriepenger	169 433	167 059
Skylding pensjonspremie	3 040	2 443
Periodisert øremerket tilskudd	43 724	24 105
Annen gjeld	52 789	55 674
Sum kortsiktig gjeld	268 986	249 282

Note 11 Kundefordringer

	2021	2020
Kundefordringer til pålydende	9 286	9 188
Balanseført verdi av kundefordringer 31.12	9 286	9 188
Realiserte tap	0	9
Sum resultatførte tap på krav	0	9

Note 12 Bankinnskudd

Innestående midler på skattetrekkkonto (bundne midler) er per 31.12.21 kr 53 236'.

Note 13 Egenkapital

	Bunden kapital	Innskutt egenkapital	Annen egenkapital	Sum egenkapital
Pr 31.12.2020	18 900	100 000	262 486	381 386
Pr 01.01.2021	18 900	100 000	262 486	381 386
Årets resultat	0	0	-9 749	-9 749
Pr 31.12.2021	18 900	100 000	252 737	371 637

Note 14 Gravplassforvaltning

Gravplassforvaltning er tatt ut av den Norske Kirkes ansvarsområde fra og med 2021.

Gravplassforvaltning-prosjektregnskap	2021	2020
Mottatt tilskudd og andre inntekter	0	4 000
Lønn og godtgjørelse	0	3 360
Driftskostnader	0	545
Prosjektresultat	0	94

Note 15 Betingede utfall

Den norske kirke er ikke involvert i rettstvister og saksbehandling vedrørende omtvistede krav, herunder erstatningskrav.



Statsautoriserte revisorer
Ernst & Young AS

Dronning Eufemias gate 6a, 0191 Oslo
Postboks 1156 Sentrum, 0107 Oslo

Foretaksregisteret: NO 976 389 387 MVA
Tlf: +47 24 00 24 00

www.ey.no
Medlemmer av Den norske Revisorforening

UAVHENGIG REVISORS BERETNING

Til Kirkerådet i Rettssubjektet Den norske kirke

Konklusjon

Vi har revidert årsregnskapet for Rettssubjektet Den norske kirke som består av balanse per 31. desember 2021, resultatregnskap og kontantstrømoppstilling for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper.

Etter vår mening oppfylder årsregnskapet gjeldende lovkrav og gir et rettviseende bilde av rettssubjektets finansielle stilling per 31. desember 2021 og av dets resultater og kontantstrømmer for regnskapsåret avsluttet per denne datoen i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge.

Grunnlag for konklusjon

Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med International Standards on Auditing (ISA-ene). Våre oppgaver og plikter i henhold til disse standardene er beskrevet nedenfor under *Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet*. Vi er uavhengige av rettssubjektet i samsvar med kravene i relevante lover og forskrifter i Norge og *International Code of Ethics for Professional Accountants* (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA-reglene), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Innhentet revisjonsbevis er etter vår vurdering tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Øvrig informasjon

Øvrig informasjon omfatter informasjon i rettssubjektets årsrapport bortsett fra årsregnskapet og den tilhørende revisjonsberetningen. Kirkerådet og direktøren (ledelsen) er ansvarlig for den øvrige informasjonen. Vår konklusjon om revisjonen av årsregnskapet dekker ikke den øvrige informasjonen, og vi attesterer ikke den øvrige informasjonen.

I forbindelse med revisjonen av årsregnskapet er det vår oppgave å lese den øvrige informasjonen med det formål å vurdere om årsberetningen inneholder de opplysninger som skal gis i henhold til gjeldende lovkrav og hvorvidt det foreligger vesentlig inkonsistens mellom den øvrige informasjonen og årsregnskapet eller kunnskap vi har opparbeidet oss under revisjonen, eller hvorvidt den tilsynelatende inneholder vesentlig feilinformasjon. Dersom vi konkluderer med at den øvrige informasjonen inneholder vesentlig feilinformasjon eller ikke inneholder de opplysninger som skal gis i henhold til gjeldende lovkrav, er vi pålagt å rapportere det.

Vi har ingenting å rapportere i så henseende, og vi mener at årsberetningen er konsistent med årsregnskapet og inneholder de opplysninger som skal gis i henhold til gjeldende lovkrav.

Ledelsens ansvar for årsregnskapet

Ledelsen er ansvarlig for å utarbeide årsregnskapet og for at det gir et rettviseende bilde i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge. Ledelsen er også ansvarlig for slik intern kontroll som den finner nødvendig for å kunne utarbeide et årsregnskap som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller feil.

Ved utarbeidelsen av årsregnskapet må ledelsen ta standpunkt til rettssubjektets evne til fortsatt drift og opplyse om forhold av betydning for fortsatt drift. Forutsetningen om fortsatt drift skal legges til grunn for årsregnskapet med mindre ledelsen enten har til hensikt å avvike rettssubjektet eller virksomheten, eller ikke har noe annet realistisk alternativ.



Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet

Vårt mål er å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapet som helhet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller feil, og å avgi en revisjonsberetning som inneholder vår konklusjon. Betryggende sikkerhet er en høy grad av sikkerhet, men ingen garanti for at en revisjon utført i samsvar med ISA-ene, alltid vil avdekke vesentlig feilinformasjon. Feilinformasjon kan skyldes misligheter eller feil og er å anse som vesentlig dersom den enkeltvis eller samlet med rimelighet kan forventes å påvirke de økonomiske beslutningene som brukerne foretar på grunnlag av årsregnskapet.

Som del av en revisjon i samsvar med ISA-ene, utøver vi profesjonelt skjønn og utviser profesjonell skepsis gjennom hele revisjonen. I tillegg:

- identifiserer og vurderer vi risikoen for vesentlig feilinformasjon i årsregnskapet, enten det skyldes misligheter eller feil. Vi utformer og gjennomfører revisjonshandlinger for å håndtere slike risikoer, og innhenter revisjonsbevis som er tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon. Risikoen for at vesentlig feilinformasjon som følge av misligheter ikke blir avdekket, er høyere enn for feilinformasjon som skyldes feil, siden misligheter kan innebære samarbeid, forfalskning, bevisste utelatelser, uriktige fremstillinger eller overstyring av intern kontroll.
- opparbeider vi oss en forståelse av den interne kontrollen som er relevant for revisjonen, for å utforme revisjonshandlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av rettssubjektets interne kontroll.
- evaluerer vi om de anvendte regnskapsprinsippene er hensiktsmessige og om regnskapsestimatene og tilhørende noteopplysninger utarbeidet av ledelsen er rimelige.
- konkluderer vi på om ledelsens bruk av fortsatt drift-forutsetningen er hensiktsmessig, og, basert på innhentede revisjonsbevis, hvorvidt det foreligger vesentlig usikkerhet knyttet til hendelser eller forhold som kan skape betydelig tvil om rettssubjektets evne til fortsatt drift. Dersom vi konkluderer med at det eksisterer vesentlig usikkerhet, kreves det at vi i revisjonsberetningen henleder oppmerksomheten på tilleggsopplysningene i årsregnskapet, eller, dersom slike tilleggsopplysninger ikke er tilstrekkelige, at vi modifierer vår konklusjon om årsregnskapet og årsberetningen. Våre konklusjoner er basert på revisjonsbevis innhentet frem til datoen for revisjonsberetningen. Etterfølgende hendelser eller forhold kan imidlertid medføre at rettssubjektet ikke kan fortsette driften.
- evaluerer vi den samlede presentasjonen, strukturen og innholdet i årsregnskapet, inkludert tilleggsopplysningene, og hvorvidt årsregnskapet gir uttrykk for de underliggende transaksjonene og hendelsene på en måte som gir et rettvisende bilde.

Vi kommuniserer med styret blant annet om det planlagte omfanget av og tidspunktet for revisjonsarbeidet og eventuelle vesentlige funn i revisjonen, herunder vesentlige svakheter i den interne kontrollen som vi avdekker gjennom revisjonen.

Oslo, 19. mai 2022
ERNST & YOUNG AS

Revisjonsberetningen er signert elektronisk

Kjetil Andersen
statsautorisert revisor

Penneo

Signaturene i dette dokumentet er juridisk bindende. Dokument signert med "Penneo™ - sikker digital signatur".
De signerende parter sin identitet er registrert, og er listet nedenfor.

"Med min signatur bekrefter jeg alle datoer og innholdet i dette dokument."

Kjetil Andersen

Statsautorisert revisor

På vegne av: Ernst & Young AS

Serienummer: 9578-5992-4-2398085

IP: 213.52.xxx.xxx

2022-05-19 20:38:00 UTC



Penneo Dokumentnøkkel: GTB6S-145LT-8EM7S-XW630-JKGBQ-5KVEH

Dokumentet er signert digitalt, med **Penneo.com**. Alle digitale signatur-data i dokumentet er sikret og validert av den datamaskin-utregnede hash-verdien av det opprinnelige dokument. Dokumentet er låst og tids-stemplet med et sertifikat fra en betrodd tredjepart. All kryptografisk bevis er integrert i denne PDF, for fremtidig validering (hvis nødvendig).

Hvordan bekrefter at dette dokumentet er originalen?

Dokumentet er beskyttet av ett Adobe CDS sertifikat. Når du åpner dokumentet i

Adobe Reader, skal du kunne se at dokumentet er sertifisert av **Penneo e-signature service** <penneo@penneo.com>. Dette garanterer at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret.

Det er lett å kontrollere de kryptografiske beviser som er lokalisert inne i dokumentet, med Penneo validator - <https://penneo.com/validate>