

**MØTEINNKALLING**

Møtested: Damsgård, kirkekontor	Dato: 03.11.2021	Tid: 19:00
---------------------------------	------------------	------------


Disse er innkalt:

Terje Vanglo	Medlem
Arne Espeland	Leder
Rune Hetland	Medlem
Elisabeth Solbakke	Medlem
Arne Bjørn Hetland	Medlem
Henning Sulen Sæstad	Medlem
Per Østebø	Medlem
Ingun Stokstad Barane	Medlem

Forfall skal meldes kontoret.

**SAKSLISTE MED SAKSDOKUMENT**

Saksnr	§	Tittel	Saksbehandler
2021/32		Godkjenning av innkalling	012.2
2021/33		Godkjenning av protokoll fra møte 21. 10.2021	012.2
2021/34		Høring ny kirkeordning.	012.2

Arne Espeland	
leder	Jørgen Tore Omdal sekretær/kirkeverge

**Referat og drøftingssaker**

---

## 2021/32 Godkjenning av innkalling

### UTREDNING

Godkjenning av innkalling og saksliste til dagen møte.

### INNSTILLING

Innkalling og saksliste godkjennes.

---

## 2021/33 Godkjenning av protokoll fra møte 21. 10.2021

### UTREDNING

Godkjenning av møteprotokoll fra fellesrådsmøte 21. oktober 2021.

### INNSTILLING

Møteprotokoll fra møte 21. oktober 2021, godkjennes.

---

## 2021/34 Høring ny kirkeordning.

### UTREDNING

Dette er en stor å viktig sak, ikke bare for fellesrådet og kirken lokalt, men også for kirken nasjonalt. Det er lagt mye penger og prestisje ned i denne saken, så vil den være retningsgivende for Den norske kirke i lang tid framover.

Saksbehandler har skrevet et høringsnotat. Dette peker på hoved punktene i høringen.

Videre er det vedlagt et forslag til svar på hørings-spørsmålene.

Det som har vært viktig for saksbehandler er å ha et lokat fokus. Det er derfor stilt to spørsmål ved hvert hovedpunkt; om hva som er best for ansatte i fellesrådet og for menighetene i Eigersund.

Disse spørsmålene og svarene skal ikke være med i høringsuttalelsen.

Sammen med innkallingen er det også lagt ved noen web adresser som kan være av interesse.

### INNSTILLING

Eigersund kirkelig fellesråd avgir høringsuttalelse om ny kirkeordning i henhold til behandlingen i møtet.

---



**DEN NORSKE KIRKE**

Eigersund kirkelig fellesråd

# Møteprotokoll

for

## Eigersund kirkelig fellesråd

Tid: 21.10.2021 kl. 19:00

Sted: Menighetscenteret, Damsgård

### Fremmøtte:

Henning Sulen Sæstad	Medlem
Elisabeth Solbakke	Medlem
Arne Espeland	Leder
Arne Bjørn Hetland	Medlem
Terje Vanglo	Medlem
Kåre Erling Mjølhus	Medlem
Per Østebø	Medlem

### Forfall:

Rune Hetland	Medlem
--------------	--------

### Sakliste med saksdokument:

Saksnr	§	Tittel	Saksbehandler
2021/25		Godkjenning av innkalling	012.2
2021/26		Godkjenning avprotokoll fra møte 8.9.2021	012.2
2021/27		Ekstraordinære midler til vedlikehold av Eigersund kirke.	012.2
2021/28		Organisatorisk struktur	012.2
2021/29		Stillingsbeskrivelse - Daglig leder Eigersund menighet	012.2
2021/30		Økonomirapport pr 30.9.2012	012.2
2021/31		Tjenesteytingsavtale med Eigersund kommune	012.2

### Meldinger:

Personalnytt  
Avtale med Misjonsforeningen  
Ny kirkeordning - orientering - sak neste møte  
Avtale om tjenesteyting med Eigersund kommune.  
Møte med Eigersund kommune - orientering  
Vamp - konsert  
Hestnes gravlund - status -mottatt ferdigattest.  
Dialogmøte 11.11. på Eigerøy skole.

Arne Espeland, leder

Vi bekrefter med våre underskrifter at møteboken er ført i samsvar med det som ble bestemt på møtet.

  
Jørgen Tore Omdal, sekretær/kirkeverge

---

## 2021/25 Godkjenning av innkalling

### UTREDNING

Godkjenning av innkalling og saksliste.

Er det noe som ønskes tatt opp under behandlingen av referat og drøftingssaker kan dette meldes under behandlingen av denne saken.

### INNSTILLING

Innkalling og saksliste, godkjennes.

### VEDTAK

Innkalling og saksliste, godkjennes.

Enstemming vedtatt.

---

## 2021/26 Godkjenning avprotokoll fra møte 8.9.2021

### UTREDNING

Godkjenning av protokoll fra møte i fellesrådet 8. september 2021.

### INNSTILLING

Godkjenning av protokoll fra møte i Eigersund kirkelig fellesråd 8. september 2021.

### VEDTAK

Godkjenning av protokoll fra møte i Eigersund kirkelig fellesråd 8. september 2021.

Enstemmin vedtatt.

---

## 2021/27 Ekstraordinære midler til vedlikehold av Eigersund kirke.

### UTREDNING

Eigersund kommune bevilget i sommer kr 400.000 til ekstravedlikehold til Eigersund kirke. Dette er fellesrådet svært takknemlige for. Så blir jo spørsmålet; hva/hvor skal midlene benyttes til?

En må se dette i lys av 400 års jublieumet som blir i 2023, og vedlikeholdsoppgaver som bør utføres før jubileet for at kirken skal framstå som en fin jubilant.

I økonomiplan for 2023 har fellesrådet vedtatt følgende:

Utbedring av slitasjeskader benker og dører - kr 200.000

Sliping av gulv - kr 50.000

Utbedring/reperasjon lysekroner og lampetter - kr 75.000

Ut over dette anbefaler saksbehandler at de kr 400.000 brukes til en totalrenivering av hovedinngangsdøren. Dette både innvendig og utvendeig.

Vinduene må også renoveres. Både det ovale vinduet over inngangsdøren og en del av de andre vinduene må tas. I tillegg bør "vare-vinduene" som er påskrudd infor de ordinære vinduene tas av og det bør rengjøres og delvis males på innsiden av disse. Når de blir remontert, må det nok også en runde med malling rund i skjøtene.

Hvor mye midler som vil medgå til dette er umulig å tallfeste nå. Saksbehandler ser for seg at en begynner med disse tiltakene, skulle det være midler igjen, kan det utarbeides en prioriteringsliste over andre tiltak en ønsker å få utført.

Fellesrådet begynner møte sitt den 21. oktober i Eigersund kirke, med en befarng.

## **INNSTILLING**

Eigersund kirkelig fellesråd er takknemlige for den ekstra bevilgningen på kr 400.000,-, som Eigersund kommune ga til ekstraordinært vedlikehold av Eigersund kirke, Fellesrådet vedtar å prioritere renovering av hoveddøren og vinduer. Skulle det være midler igjen når arbeidet er utført, ønsker fellesrådet en prioritert liste over andre vedlikeholdsoppdrag i kirken.

## **VEDTAK**

Eigersund kirkelig fellesråd er takknemlige for den ekstra bevilgningen på kr 400.000,-, som Eigersund kommune ga til ekstraordinært vedlikehold av Eigersund kirke, Fellesrådet vedtar å prioritere renovering av hoveddøren og vinduer. Skulle det være midler igjen når arbeidet er utført, ønsker fellesrådet en prioritert liste over andre vedlikeholdsoppdrag i kirken. Enstemmig vedtatt.

---

## **2021/28 Organisatorisk struktur**

### **UTREDNING**

Eigersund kirkelig fellesråd hadde denne saken til behandling i sitt møte 26.5.21. Fellesrådet vedtok da å utsette saken.

Saken legges nå fram for fellesrådet på ny, da en avklaring er nødvendig før en kan vedta nye stillingsbeskrivelser for de dette angår.

Eigersund kirkelig fellesråd har i dag en flat organisasjon. Det vil si det er kort vei mellom de ansatte og øverste ledelse. Da bare to nivå, ansatt og leder/kirkeverge.

Kirkevergen har sendt ut til Eigersund menighet gjeldende stillingsbeskrivelser for daglig leder, organist, klokker og kirketjener.

I disse stillingsbeskrivelsen skal det stå noe om hvem som er nærmeste overordnede.

En mulighet er å gi daglig leder i menigheten delegert myndighet for noen stillinger. Det betyr at det opprettes et mellomledernivå. En annen mulighet er at kirkevergen er nærmeste overordnede men at daglig leder får det organisatoriske ansvaret med arbeidsplaner, ferier, vikarer o.l.

Det er ikke veldig stor forskjell på disse to alternativene.

Kirkevergen har i dag ikke medarbeidersamtaler med de som har stillinger under 20 %.

Ved å delegere myndighet til daglig leder i menighetene, kan disse foreta samtaler med disse stillingsinnehaverne, da på et formelt grunnlag.

### **INNSTILLING**

Eigersund kirkelig fellesråd ser det som en fordel å ha så flat organisasjons-struktur som mulig. Med dette som grunnlag vil alle ansatte ha kirkevergen som sin nærmeste overordnede.

For stillinger knyttet til tjeneste ved kirkelige handlinger, har daglig leder i menighet, det organisatoriske ansvaret for arbeidsplaner, ferier, vikarer o.l.

Dette innarbeides i stillingsbeskrivelsene.

### **VEDTAK**

Eigersund kirkelig fellesråd ser det som en fordel å ha så flat organisasjons-struktur som mulig. Med dette som grunnlag vil alle ansatte ha kirkevergen som sin nærmeste overordnede.

For stillinger knyttet til tjeneste ved kirkelige handlinger, har daglig leder i menighet, det organisatoriske ansvaret for arbeidsplaner, ferier, vikarer o.l.

Dette innarbeides i stillingsbeskrivelsene.

Enstemmig vedtatt.

## 2021/29 Stillingsbeskrivelse - Daglig leder Egersund menighet

### UTREDNING

Stillingsbeskrivelsen for daglig leder Egersund menighet er gammel, og ny må tilpasses dagens behov og til dels stillingsinnehaveren.

Egersund menighetsråd har uttalt seg i saken, særutskrift med vedtak er vedlagt.

Stillingsinnehaveren har uttalt seg i saken, denne er vedlagt.

Saksbehandler har utarbeidet et forslag til stillingsbeskrivelse i henhold til de innspill som har kommet, kombinert med det forslag til vedtak som omhandler organisatorisk struktur i fellesrådet. Dersom fellesrådet vedtar en annen struktur enn forslag til vedtak må punkt 4 endres, slik at det samsvarer med vedtaket.

Egersund menighetsråd har foreslått fire endringer i forhold til det forslaget til stillingsbeskrivelse de fikk oversendt i saken. Vedlagt er ny stillingsbeskrivelse etter menighetsrådets forslag.

Forslag: Arbeide for og å utvikle den visjon....

Forslag: Daglig leder har lederansvar og personalansvar for øvrige stillinger - med spesifisering

Forslag: -vekke og nære det kristelige livet i soknet, i samarbeid med menighetsrådet.

Forslag nytt punkt 5, organisasjon: Daglig leder har overordnet ansvar for utadrettet informasjons- og kommunikasjonsarbeid i menigheten.

Saksbehandler er kritisk til det nye punktet som menighetsrådet vil ha inn i stillingsbeskrivelsen under organisasjon:

**Daglig leder har overordnet ansvar for utadrettet informasjons- og kommunikasjonsarbeid i menigheten.**

Saksbehandler opplever at dette griper direkte inn i menighetspedagogen, trosopplærers og informasjonsarbeiders arbeid. De kan ikke være slik at daglig leder skal "godkjenne" alt som skal sendes ut av informasjonsmateriale. Det samme gjelder også for digitale plattformer. Her vil det også påvirke diakonens og til dels organisasjonens informasjonskanaler.

Saksbehandler foreslår derfor at dette punktet sløyfes.

Forslag: Arbeide for og å utvikle den visjon.... tatt med i andre kulepunkt under formål

Forslag: Daglig leder har lederansvar og personalansvar for øvrige stillinger - med spesifisering - Nytt punkt 4 under organisasjon er foreslått

Forslag: -vekke og nære det kristelige livet i soknet, i samarbeid med menighetsrådet. - i samarbeid med menighetsrådet- er flyttet opp til første kulepunkt i formål. Dette da teksten om å vekke og nære - var med to ganger, og er tatt bort i Hovedoppgaver.

Ny stillingsbeskrivelse der endringene er tatt med, men punkt 5, er utelatt.

### INNSTILLING

Stillingsbeskrivelse for daglig leder Egersund menighet, godkjennes.

### VEDTAK

Stillingsbeskrivelse for daglig leder Egersund menighet, godkjennes.

Enstemmig vedtatt.

---

## 2021/30 Økonomirapport pr 30.9.2012

### UTREDNING

Regnskapet legges fram i fire ulike skjematiske rapporter.

Drift total – dette er en total sammenstilling av alle utgifter fordelt på konto. Det blir her synlig om det er store avvik i forhold til budsjett. Grovt sett kan en si at regnskapet er under kontroll. I årets første måneder kan det se ut som at 55% av utgiftene er på løpt og at en ha mottatt 81% av inntektene. Dette gir ikke et fullstendig bilde, da regnskapet ikke er periodisert.

En del av utgiftene som er påløpt gjelder for hele året, og i henhold til budsjett er de nær 100%. Så er det både kostnader og inntekter som vil komme siste del av året, disse er heller ikke periodisert. Om en ser på enkeltposter ser en enkelte poster som er over budsjett.

Telefongodtgjørelsen for 2020 ble utbetalt i 2021.

Lisenser – her er det lagt inn feil budsjett fra kommunen, fellesrådets vedtatte budsjett sier en årlig utgift på kr 79.000,- ikke 24.000,-. Økningen her i utgift skyldes fiber nettet. Dette kom før som telefonutgift, slik at telefonutgiftene er noe redusert.

Sykelønnsrefusjonen er refusjon av lønnsutgifter i forbindelse med barnefødsel.

Drift pr funksjon.

Denne rapporten gir et bedre bilde av den enkelte funksjon i regnskapet.

For funksjon 100 – er det noen poster som må kommenteres.

10900 – pensjon – deler disse skulle vært fordelt på andre funksjoner.

11300 – porto - all portoen er utgiftsført på denne funksjonen, men vil bli fordelt på trosopplæring og gravferdssektoren ved årsoppgjøret.

11854 – personalforsikring - deler disse skulle vært fordelt på andre funksjoner.

12702 – kjøp av tjenester – her er det en feilføring av vikarfaktura som skulle vært på funk 201. videre er Ryfylke livsgnist ført her, det var ikke tatt med i budsjettet. Her var det et underskudd på om lag kr 20.000,-, dette underskuddet har fellesrådet vedtatt skal dekkes av fond for leieinntekter.

Funksjon 204 –

12702 – kjøp av tjenester – her er arkitektutgiftene til kirkerommet ført, skal overføres til investeringsregnskapet. De er på kr 82'.

404 – trosopplæring Eigerøy

11301 – telefonutgifter – er den gamle datalinjen og nå den nye fiberlinjen. Det har alltid blitt ført på trosopplæringen.

## Investeringer

Prosjekt 1034 – nytt gulvdekke Eigerøy arbeidskirke – det er avsatt kr 375.000 til dette i økonomiplanen. Nå har prosjektet tatt en litt annen retning enn bare nytt gulv. Menighetsrådet ser på hele alterpartiet med å få på plass en større plattform for kor og orkester. Videre ser de på liturgiske møbler og altertavle. Menighetsrådet har engasjert Ove Morten Berge som ide-leverandør til dette prosjektet. Det er brukt kr 82.500,- av prosjektmidlene, disse er feilført til drift, men skal overføres investeringer.

Prosjekt 1040- forprosjekt – seremonibygge Hestnes gravlund - Her står det kr 80.000 ubrukte midler. Midlene kan fortsatt stå til etter behandlingen av økonomiplanen for kommunen i desember 2021. Det vil gi et signal om hvor langt fram i tid seremonibygget ligger, en kan da vurdere om det er nødvendig å ha disse midlene stående, eller om de kan omdisponeres til andre formål.

Prosjekt 1041- Trappeheis Eigerøy arbeidskirke – Dette prosjektet er på det nærmeste fullført. Økonomiplanen viser kr 120.000 til dette prosjektet, fellesrådet har senere vedtatt å øke dette til kr 150.000.

Prosjekt 1042- kjøkkenkrok Bakkebø – dette er et prosjekt som har stått litt på vent i dissekoronatider. Det vil bli kjøpt inn en del av utstyret i dette regnskapsåret, så får håndverksutgifter og annet kanskje vente til neste år.

## Balanse

Balansen er et verktøy som gir et overblikk over gjeld og eiendeler. I utgangspunktet er balansen lettest å lese i forbindelse med årsoppgjør. Balansen sier hvor mye er i banken nå, og hvor mye ved det ved nyttår. Samme for gjelden, hvor mye har den endret seg. Hva har vi av fond, altså hva har vi disponert midler til, og står det noe «ubrukt»?

## INNSTILLING

Økonomirapport pr 30. september 2021, tas til etterretning.

## VEDTAK

Økonomirapport pr 30. september 2021, tas til etterretning.  
Enstemmig vedtatt.

---

## 2021/31 Tjenesteytingsavtale med Eigersund kommune

### UTREDNING

Dennne saken ble lagt fram i møtet.

Tjenesteytingsavtalen med Eigersund kommune har vært til revidering. I møte 26. mai vedtok fellesrådet forslag til ny avtale.

Det er nå gjort noen mindre endringer i avtalen, og den skal nå til politisk behandling hos Eigersund kommune i uke 43.

Endringene er, fra - Fellesrådet har rett til å få råd og hjelp fra avdeling ....

til - Fellesrådet har rett til å få råd og hjelp fra avdeling ..... i form av råd og veiledning.....

### INNSTILLING

Eigersund kirkelig fellesråd godkjenner - Avtale om organisering og tjenesteyting m.m. mellom Eigersund kommune og Eigersund kirkelig fellesråd.

### VEDTAK

Eigersund kirkelig fellesråd godkjenner - Avtale om organisering og tjenesteyting m.m. mellom Eigersund kommune og Eigersund kirkelig fellesråd.  
Enstemmig vedtatt

---



# Høringsnotat angående ny kirkeordning.

Saksbehandlers dilemma i denne saken er at en ønsker å være foroverlent, se på muligheter, ta i bruk ny teknologi, se framover og i liten grad bakover. I de aller fleste tilfeller er utvikling positivt og til det beste for både ansatte og menighetene. I denne saken er det vanskeligere, det er ikke noe problem å se at ting vil/kan bli endret, men blir det endret til det bedre? Det er saksbehandler ikke sikker på.

Drar vi alt dette sammen og spør; Hva er den beste løsning for de ansatte i Eigersund kirkelig fellesråd og hva er det beste for menighetene i Eigersund? Da blir svaret; det er nesten umulig å si.

Denne høringen er med på å legge premissene for hvordan den kirkelige organiseringen vil se ut i lang tid framover. Det er mer enn organisasjonskartet som blir lagt i denne høringen. Det handler om lokalt handlingsrom, penger, arbeidsgiverspørsmål, ansvar og oppgaver.

Høringen er delt inn i fire hoveddeler, disse er igjen inndelt i underpunkter. Saksbehandler vil kommentere og peke på noen utfordringer de ulike punktene. Videre vil saksbehandler utarbeide et forslag til høringssvar.

Fra 1.1.1997 ble soknet fullt ut selvstendiggjort som rettssubjekt, og fellesrådet fikk fra samme tidspunkt arbeidsgiveransvaret for soknets tilsatte.

Soknet fikk to organ med ulike arbeidsoppgaver, beskrevet i Kirkeloven. De to organene var sidestilt, men hadde ulike ansvarsområder. Menighetsråd har en hundreårs tradisjon i Norge.

Menighetsrådet hadde ifølge loven en rekke pålagte oppgaver. I dag har rådet bare en oppgave ifølge loven; opptre på soknets vegne.

Nå er fellesrådet fjernet fra loven. Alle arbeidsoppgaver og ansvarsområder som skal ivaretas av soknet, vil bli gitt etter vedtak i Kirkemøtet, og kan derfor endres/avsluttes/begrenses av vedtak i Kirkemøtet.

## Del 1 Etablering av prostifellesråd og daglig ledelse

### Underpunkt 1 – Etablering av prostifellesråd

Utvalget foreslår at det etableres et nytt organ, prostifellesråd.

Navnet – prostifellesråd. Å bruke storfellesråd, synes saksbehandler hadde vært en mer saksfremmende betegnelse. Dette begrepet blir også brukt i deler av denne saksutredningen.

Utvalgets forslag flytter ansvar fra lokalt nivå til et interkommunalt nivå.

Det kan vel tenkes at det finnes fellesråd som pr i dag samarbeider naturlig på tvers av prostiene, da bør ikke prostiet være begrensende i denne saken.

Det er viktig at det lokalt, da både kirkelige organ og kommunene, blir tatt med på avgjørelsen om enhetenes størrelse, at det ikke blir vedtatt en nasjonal mal, som skal passe for hele kirke-Norge.

Dagen prostier er kanskje heller ikke løsningen, en må åpne for andre løsninger enn dette.

Vi vil understreke at et prostifellesråd både må være stort nok til å være bærekraftig og nært nok til at sokn og kommune kan kjenne tilhørighet og ansvar.

Valg av modell for arbeidsgiveransvar.

Modell 1 – er den modellen som gir størst lokal forankring. Der arbeidsgiveransvaret er tillagt et demokratisk valgt organ, som har arbeidsgiveransvaret for alle tilsatte i det geografiske området de er valgt for.

Modell 2 – da er alle ansatte i retts-subjektet Den norske kirke. Dette er en super»-sentralisering», som det vel bare er prestene som ønsker, og da mest av alt ut fra en arbeidstaker-organisasjons synspunkt.

Modell 3- er en modell med delegasjon av arbeidsgiveransvaret for prestene til prostifellesrådet.

Dette vil i prinsippet være en videreføring av dagen ordning med to arbeidsgiverlinjer. Delegasjon er i

hovedsak en ordning som etableres dersom «ting ikke fungere som tilsiktet». Det vil etter saksbehandlers vurdering være et nederlag for hele prosessen om en fortsetter med to arbeidsgiverlinjer og at noen får sitt ansvar overført ved delegasjon. Det er jo et spørsmål som stadig henger i luften, hva er det som gjør prestestillingene som spesielle, at de ikke kan ha samme arbeidsgiver som andre i kirken?

Når prostirådet opptrer på veggen av soknene som er selvstendig juridiske enheter, blir det problematisk at prestene skal ledes av et organ som prostirådet i grunnen ikke har rettslig innflytelse på.

I delutredningen og relasjonen mellom kirke og kommune er vertskommune-modellen nevnt, men den er ikke utredet. Dette er en modell som kan være gjennomførbar, og som vil ivareta lokal tilknytning og samtidig løse noen problemstillinger rundt det med større faglige miljø.

Det er ikke mange år siden det var en prosess angående kommunesammenslåing. Noen kommuner gjorde spesifikke vedtak på å ikke slå seg sammen med andre. Dette bør være en del av bakteppet når en behandler denne saken, som på en måte tvangs-sammenslår kirken i ulike kommuner. Det bør i tillegg til storfellesråd, utredes alternative måter å organisere kirken på, som kan ivareta de oppgaver som denne høringen vektlegger.

## Underpunkt 2 – Daglig ledelse

Kirken lokalt er preget av nærhet og lokalkunnskap. Det er derfor avgjørende at denne nærheten og eierskapet videreføres, da dette er avgjørende for involvering og engasjement for den lokale kirken videreføres.

Det gjøres et poeng av hvem som skal være den daglige lederen i et storfellesråd. Det første som må avklares er prostens tilknytning til biskopen. Er ikke prosten fristilt på alle områder fra biskopen, kan ikke prosten være den daglige lederen.

Den vanlige beskrivelsen er at bedrifter med mindre enn 20 ansatte, regnes som små bedrifter. Bedrifter med fra 21 til 99 ansatte regnes som mellomstore bedrifter og de med over 100 ansatte som store bedrifter. Bare 6% av virksomhetene i Norge er store bedrifter. Nå er Dnk i ferd med å etablere en rekke store bedrifter. Vi behøver ikke gå lenger enn til Jæren prosti, de vil få langt over 100 ansatte dersom prostiet skal bli rammen for arbeidsgiverenheten. Dette er noe å ta med seg i vurderingen av hvordan Dnk skal organisere seg i framtiden. Det gjøres en vurdering avgående lederskap i høringsnotatet, men dette er en stor sak, der spørsmålet ikke er om det er prosten eller kirkevergen som skal være leder. Det må etableres en helt ny ledelsesstruktur i mange av de nye virksomhetene, dersom prostiene velges som enhet.

Nå har det blitt jobbet i snart 20 år for å få en felles arbeidsgiverlinje, da kan ikke lederen for virksomheten ha et delt lederskap over seg, altså storfellesrådet og biskopen. Den daglige lederen skal stå ansvarlig og rapporterer til styre, og dette styret må være demokratisk valgt.

Et av forslagene er å ha en delt ledelse mellom kirkefaglig og administrativ ledelse, dette anser saksbehandler som en vanskelig vei å gå, grensesnittet blir vanskelig å definere, derfor bør den daglige ledelsen samles i en funksjon.

Det er viktig at det lokale demokratiet er de fastsetter kravene/nivået, de ønsker til den daglige ledelsen, dette bør ikke ha nasjonale kriterier.

## Del 2 - Oppgaver og ansvar på de ulike nivåene

### Underpunkt 3 – Biskopens rolle

Biskopens rolle blir nå vurdert både ut fra et arbeidsgiveransvar og fra tilsynsrollen. Noen etterlyser en tydelig-gjøring av biskopenes rolle og ansvar. I dag er biskopenes ansvar beskrevet i tjenesteordningen. Er det noe som skal endres bør dette skje ved en endring av tjenesteordningen.

Biskopens rolle ved tilsetninger er løftet fram i høringen. Saksbehandler er av den oppfatning at biskopens rolle i slike saker vil gjelde de vigslede stillingene. Så lenge det er biskopene som vigsler, har de et utmerket styringsverktøy, som de kan benytte, uten at biskopen behøver å ha en rolle i tilsettingssaker. Ord og sakrament er uløselig knyttet til prestedtjenesten og biskopen. Det er i høringen lagt vekt på biskopens styringsverktøy, men biskopens rolle er mer enn dette, biskopen skal være en inspirator, veiviser og veileder for ansatte og menigheter.

## Underpunkt 4 – Bispedømmerrådet

Det er noen underlige signaler som kan leses ut av PWC rapporten.

De administrative ressursene til bispedømmerådene skal bestå selv om arbeidsgiveransvaret blir flyttet til storfellesrådet. Hva ligger det i dette? Hvilke signaler/forutsetninger er gitt til PWC før de satte i gang sitt arbeid. Hvilke nye arbeidsoppgaver er det som skal legges til BDR, så lenge de får beholde midlene? Det kommer ikke fram i rapporten.

En del av høringen er; hva bør være bispedømmerrådet ansvar og oppgaver? Eller om en setter dette på spissen; hva skal de nå bruke pengene på?

Kirkerådet har satt i gang en egen utredning om biskopens og bispedømmerrådets framtidige rolle og oppgaver. Denne utredningen kan fort endre forutsetningene i denne høringen.

I den gamle kirkeloven stod det spesifisert hvilke oppgaver som var tillagt bispedømmerrådet. I dag er dette fjernet, og saksbehandler kan ikke finne at det er gitt rådet nye oppgaver, inntil videre utføres de oppgaver som var tillagt dem under Kirkeloven fra 1997.

Muller-Nilssen utvalget foreslår følgende: - at bispedømmerrådet i større grad blir et organ som driver strategisk og faglig utvikling i bispedømmet.

En kan da undres over at argumentasjonen for større enheter øker muligheten for faglig utvikling og større faglige enheter. Dersom bispedømmerådene skal i større grad drive med dette, enn det de gjør i dag, tar ikke dette bort litt av argumentasjonen for større enheter?

Bispedømmerådene skal som i dag, ha en sentral rolle i fordelingen av tilskuddsmidler til den lokale kirke.

Som nevnt under andre punkt, skal menighetsrådet, storfellesrådet, prostimøtet, bispedømmerrådet og selvfølgelig kirkemøtet og Kirkerådet, alle drive med strategisk planlegging. Dette kan bli interessant.

## Underpunkt 5 - Oppgaver og ansvar for nytt folkevalgt organ – prostifellesråd

Det er interessant når overskriften er «oppgaver og ansvar for nytt folkevalgt organ- prostifellesråd», og det er to spørsmål; skal rådet ha en formålsbestemmelse og navnet..!!!!

Det er interessant nok i seg selv, men hvorfor er det bare prostifellesrådet som skal ha en formålsbestemmelse? Hvorfor skal ikke bispedømmerrådet ha dette, og for så vidt de andre rådene? Det neste er innholdet i formålsbestemmelsen.

Det blitt etterlyst et sterkere fokus på menighetsrådenes arbeid og ansvarsforhold. Det er vel og bra, men hvem skal i grunne drive med strategi? Nå skal prostifellesrådet «noe av det å vekke og nære det kristne liv». Bispedømmerrådet skal drive «større grad av strategisk utvikling», og så har vi en nyskaping – prostimøte – som det foreslås har som oppgave; «behandle saker som dreier seg om strategi og satsinger i prostiet- «.

Som nevnt før, bør navnet endres til storfellesråd.

Hvorfor er det ikke funnet plass til et eneste spørsmål om ansvar og oppgaver til dette nye organet, når det er ni spørsmål om biskopens ansvar og oppgaver, når biskopen har lang tradisjon og en egen utredning om biskopens rolle er bestilt. En kan bare undres.

## Underpunkt 6. Oppgaver og ansvar for menighetsråd

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 tilsetninger.

Menighetsrådets rolle ved tilsetninger er en vanskelig øvelse. MR kan bli mer delaktig i intervjufasen, men i partssammensatte utvalg, kan ikke MR ha en plass. Til slutt vil det være arbeidsgiver som gjør endelig vedtak om tilsetting.

## Underpunkt 7. Prostimøte

Vi har en nyskaping – prostimøte – som det foreslås har som oppgave; behandle saker som dreier seg om strategi og satsinger i prostiet-.

Noen vil nok tenke at et slikt møte kan være greit. Vil det ha noe hensikt, eller vil det bare bli et møte som er pålagt?

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.

Når det gjelder budsjett, regnskap og årsrapport, kan ikke godkjenningen av disse bli lagt til et annet organ enn det gjelder. Da vil prostimøte ansvars-messig være overordnet storfellesrådet.

## Annet

Det er med undring at det ikke stilles spørsmål om oppgaver og ansvar til Kirkemøtet og Kirkerådet. Saksbehandler ser med noe bekymring for seg at det fort kan komme mange og til dels begrensede vedtak for den lokale kirken og dens organer fra Kirkerådet. Det er gjort hentydninger i deler av utredningen angående innkjøpsordninger, likeså kvalifikasjonskrav og .....

## Del 3 – kirkelig demokrati, valg og sammensetning

### Underpunkt 8. Menighetsråd og prostifellesråd

Menighetsråd bør velges som i dag. Skal det opprettes storfellesråd, bør det som rapporten foreslår, velge en/to representanter fra hvert menighetsråd.

Om det skal være en kommunal representant i prostifellesrådet, er et vanskelig spørsmål. En representant for alle kommunene, gjør det vanskelig for representanten å være den som står for toveis kommunikasjonen, fra kommunene til kirken og andre veien.

Ser vi på dagen situasjon er den kommunale representasjonen svært ulik her i Dalane. I Bjerkreim er det ordføreren som er representant, i Eigersund er ikke representanten medlem av kommunestyret.

### Underpunkt 9. Bispedømmerådet

Det er foreslått tre forskjellige modeller for valg til bispedømmerådene.

Det er i hovedrapporten gjort noen betraktninger om antall medlemmer i bispedømmerådene opp mot antall vektning av antall medlemmer de representerer. Dette vil ha innvirkning på valget til bispedømmerådene, alt etter hvilken valgordning en finner mest tjenlig. Valgordning er vanskelig, og se konsekvensene er heller ikke lett. Slik dagens ordning er, blir valget til bispedømmerådene mer og mer lik de politiske valgene. Om det er veien å gå er vanskelig å forutse. Skal det velges et medlem fra hvert storfellesråd, vil vi en få en bred representasjon. Ulempen med dette er at den som velges da sitter i menighetsrådet, i storfellesrådet, i bispedømmerådet og i Kirkemøtet. Ulempen er medgått tid, hvem har anledning og vilje til å bruke så mye tid på dette arbeidet? Det positive er at det blir nærhet mellom sokn og Kirkemøtet.

Noen av de foreslåtte valgordningene lot seg ikke kombinere, uten at de får uheldige utslag. Ordningen med vekting av stemmer må utvikles.

## Underpunkt 10. Kirkemøtet

Saksbehandler er av den oppfatning at kirkemøte bør bestå av en representant fra hver storfellesråd. Dette vil styrke den lokale medbestemmelsen i kirken. Det vil sannsynligvis dempe den politiseringen som dagen ordning gir rom for, og som vi ser ved valg til bispedømmerådene. Dersom valgordningen blir endret bør ansatte være representert, men da ikke som prester og lek tilsatte, men som tilsatte som gis et visst antall plasser i Kirkemøtet.

## Underpunkt 11. Kirkerådet

Kirkerådet bør velges med flertallsvalg, den som får flest stemmer blir valgt, enkelt å greit, med en liten justering for kjønn.

Kirkerådet bør bestå av leder, en representant fra hvert av bispedømmene og preses.

# Del 4 – relasjon til kommunene og ny prosti-inndeling

## Underpunkt 12. Relasjon til kommunene

For Eigersund kirkelig fellesråd er det viktigere å ha en god relasjon til Eigersund kommune, enn til Oslo og Kirkerådet. Det begrunnes nærhet og samhandling, og at ikke minst økonomi.

Vedlagt er uttale fra KS-vest. Konklusjonen fra dem, er at de er noe avventende. De er opptatt av nærhet og medbestemmelse, i hvert fall over kommunale midler bevilget til det nye organet.

KS skriver at det er en ikke ubetydelig risiko for en endret relasjon mellom kirken og kommunen, og at dette kan få negative økonomiske utslag for kirken.

Eigersund kommune var litt usikre på om de ville avgi høringsuttale. Dette var signaler gitt i møte med kirken 22. september. I møtet ble viktigheten av nærhet mellom kommunen og kirken poengtert.

I PWC sin rapport påpekes det at en større avstand mellom kirken og kommunen kan ha negative konsekvenser, en risiko for lavere bevilgninger og en redusert finansieringsvilje fra kommunene.

Kommuner generelt har erfaring med samarbeid gjennom interkommunale selskap, og fellestjenester. Dette er selskaper og ordninger som løser kommunens egne oppgaver.

Saksbehandler kan ikke se at det er erfaring med å overføre penger til interkommunale selskap, som det vil være om det opprettes storfellesråd, som ligger utenfor kommunens ansvarsområde.

Arbeidsgruppen for kirke/kommune har vist til andre måter å organisere arbeidsgiveransvaret på, som vertsfellesråd. Et skilt fellelråd kan ha funksjoner bare på arbeidsgiversiden, mens de andre områdene ligger under ordinære fellelråd. Dette er en veldig interessant måte å se en framtidig organisering på, uten at en rokker med relasjonen til kommunene.

Kirke og gravplassdrift – besparelse på 76 millioner – I rapporten bruke det flere «gode»

formuleringer. – **ved opprettelsen av prostifellesråd antas det at det finnes stordriftsfordeler-, og- i tillegg kan trolig flere stillinger gjøres til fulltidsstillinger-**. Riktignok skriver de også følgende: - **På samme måte som de potensielle gevinstene knyttet til ledelse og administrasjon er også denne gevinsten beheftet med betydelig usikkerhet. Usikkerheten knytter seg spesielt til hvordan geografiske avstander vil påvirke gevinstpotensialet, da store avstander mange steder potensielt kan føre til begrenset mulighet for mer effektiv bruk av personellressursene.** Lokalt kan jeg vanskelig se at det er noe å hente økonomisk, når en ser på det utøvende arbeidet på gravplassene. Nå publikum ønsker å heve kvaliteten, er det vanskelig å redusere utgiftene. Administrativt kan det være noe å hente, om alt blir lagt til en stilling, men det er umulig å anslå nivå. Pr i dag er det kirkelig

fellesråd som har forvaltningsansvaret. Når gravferdsloven ble revidert kom det inn en ny passus i loven hvor det står: Etter søknad fra kommunen kan statsforvalteren fastsette at ansvaret som lokal gravplassmyndighet etter loven skal ligge til kommunen.

Hva som vil skje i framtiden er alltid vanskelig å spå om, men saksbehandlers tanke er at blir gravferdsforvaltningen flyttet bort fra det lokale, vil det være kort avstand for kommunen til å overta dette selv. Kommunen har i dag det driftsmessige ansvaret for gravplassene i Eigersund, dette gjelder også de andre kommunene i Dalane. Det vil være uheldig om kirken skulle få redusert sine kontaktpunkter med kommunens innbyggere og kirkens medlemmer, i en så viktig del av virksomheten.

Det er usikkert hvordan de ulike kommunene vil forholde seg til sine bidrag til kirken.

Lokalt varierer tilskuddet til kirken fra ca kr 500 pr innbygger til over kr 1.000, i de fire Dalane-kommunene.

### Underpunkt 13. En ny prostistruktur

Ny utredning er bestilt – undres derfor på hva de vil vektlegge i denne høringen. Det vil være avgjørende at menighetsråd og kommunene får uttale seg, dersom nye administrative grenser skal etableres.

### Underpunkt 14. Samisk kirkeliv

Saksbehandler har valgt å ikke komme med innspill på dette avsnittet, da det har lite direkte betydning for lokalmenighetene her i Eigersund.

### Underpunkt 15. Andre innspill eller synspunkter

Det andre er at Kirkerådet ser ut for å ha ambisjon om å bygge opp en organisasjon som skal ta seg av innkjøp, eller som det står: profesjonalisering av anskaffelsesfunksjonen, herunder kategoristyring, leverandøroppfølging og kontrakts-styring. Det ser ut for at de 231 millionene skal spares på fellesrådsnivå, hva det vil koste å etablere en innkjøpsorganisasjon i Kirkerådet er ikke utgifts-satt.

Det som er rimelig åpenbart er at dette er signaler/forutsetninger som må ha kommet fra Kirkerådet og som en del av bestillingen, herfra.

Anskaffelse av varer og tjenester – besparelse på 132 millioner – det er en interessant setning i avsnittet om anskaffelser av varer og tjenester; I modellene antas det at det skjer en sentralisering av anskaffelsesfunksjon til nasjonalt nivå gjennom at Kirkemøte bruker sin organiseringskompetanse. Dette gir muligheter for profesjonalisering av anskaffelsesfunksjonen, herunder kategoristyring, leverandøroppfølging og kontrakts-styring.

Saksbehandler undres over argumentasjonen i dette kapittelet i rapporten. For det første er det i forutsetningen ikke tatt med at de største fellesrådene i dag sitter på betydelig kompetanse på innkjøpsområdet. Mange mindre fellesråd benytter seg av kommunenes rådgivere og kommunenes innkjøpsavtaler. Dette er ikke tatt med i forutsetningen, noe som etter saksbehandlers vurdering gjør beregningstallen mer usikre. Ser vi på drift her lokalt, kjøper EKF strøm via Fjordkraft, som har en avtale via KNIF, det kan vanskelig sees at Kirkerådet har bedre forhandlingskompetanse på dette området. Når det gjelder forsikring, bruker EKF WACO til å megle forsikringer. Dette har for EKF vært gunstigere enn de forsikringene kirkens eget forsikringssselskap kan levere, så at det mye å hente her, er tvilsomt.

På kontormateriell benytter fellesrådet KNIF innkjøpsavtaler med Stapels og Norengros.

EKF benyttes seg av Frivillighet Norge sine innkjøpsavtaler på lisenser fra Microsoft. Nok en gang tror jeg det er lite å hente om dette blir lagt til en sentral innkjøpsavdeling.

PWC- rapporten beskriver blant annet økonomiske konsekvenser, her er det mye interessant informasjon.

Innen ledelse og administrasjon – besparelse på 174 millioner – potensielt vil en kunne spare 20 % administrativ ressurs ved opprettelse av prostifellesråd. Dette uten at det er innsparinger på bispedømmenivå, parallelt med at prestedtjenesten blir overført til prostifellesrådet og det økte administrative behovet dette vil medføre.

Lokalt vi dette si at EKF kan spare 0.4 årsverk. Det vil være fullt mulig å redusere de administrative ressursene med dette, men å opprettholde det samme nivået på tjenestene til menighet og menighetsrådene ansees som vanskelig.

Generelt vil saksbehandler si at det er et manglende beslutningsgrunnlag som blir lagt fram i denne høringen.

I rapportene som er skrevet og i høringsnotatet framgår det at mye er fremdeles uavklart. Nye utredninger er påkrevd, men disse utredningene vil være avgjørende, også i det som gjelder høringsspørsmålene det skal svares på i denne høringen.

Det er fire utredninger som skal være ferdige nå i høst:

- 1. Gjennomgang av prostistruktur og prosess for eventuell ny struktur
- 2. Biskopens og bispedømmerådets rolle og ansvar
- 3. Organisering og ledelse på arbeidsplassen lokalt
- 4. Oppgave- og ansvarsfordeling mellom menighetsråd og prostifellesråd

Disse fire utredningene kan endre alt som er omtalt i høringen, for dette er kanskje de meste sentrale spørsmål i hele kirkeordningsprosessen. Den konklusjon eller anbefaling som kommer fram her, burde vært med som grunnlag for høringen. Her kommer en av de konspiratoriske tankene inn; er dette en del av strategien? Nemlig å komme med dette i etterkant. Da sitter vi fort igjen med følelsen av: Hadde vi visst ..... da hadde vi....

Dette er en stor og inngripende sak på alle nivåer i Dnk. Derfor bør saken behandles at to ulike Kirkemøter, slik grunnlovsendringer blir i Stortinget. Da vil det demokratiske grunnlaget for endringene stå mye sterkere.

Usikker på i hvor stor grad Kirkerådet, da som saksutreder for Kirkemøte, vil vektlegge denne høringen i sin videre saksgang. Mulig den blir brukt, kun for å underbygge den vei som de allerede nå har staket ut.

Noe av dette vil vi få bevis for, dersom delutredningene blir sendt ut på ny høring, dersom ikke, ansees løpet som kjørt.

## HØRINGSSPØRSMÅL TIL KIRKELIGE HØRINGSINSTANSER

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

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

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

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

### Innledende spørsmål

01. Navn på høringsinstans – Eigersund kirkelig fellesråd

02. Type høringsinstans

a. Menighetsråd

Hvor mange medlemmer i soknet?

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

b. Fellesråd

For menighetsråd og fellesråd:

Hvilket bispedømme / Hvilket prosti - Stavanger

Hvor mange sokn er det i fellesrådsområdet? - 3

Hvor mange ansatte er det i fellesrådet (heltids- og deltidsstillinger)? 18

Hvor mange prester har sitt tjenestested i sokn i fellesrådsområdet? 2-3

c. Arbeidstakerorganisasjon

d. Arbeidsgiverorganisasjon

e. Vernetjeneste

f. Utdanningsinstitusjon

g. Forskningsinstitusjon

h. Barne- og ungdomsorganisasjon

i. Interesseorganisasjon

j. Valgliste

k. Enkeltperson

l. Andre, spesifiser

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

Jørgen Tore Omdal, kirkeverge [kirkevergen@ekf.no](mailto:kirkevergen@ekf.no)



## Hørings spørsmål til utvalgets ulike forslag

### **Del 1. Etablering av prostifellesråd og daglig ledelse**

#### **1. Om etablering av prostifellesråd som arbeidsgiverorgan**

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

04. Hva er fordeler og muligheter med å etablere felles kirkelig organ på et justert prostinivå der dette prostifellesrådet skal være arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt?

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

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 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 små fellesråd, 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.

06. Hvilke tiltak kan iverksettes for å redusere eventuelle uheldige konsekvenser ved å etablere kommuneoverskridende prostifellesråd? [Fritekst]

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

07. Andre innspill eller synspunkter på det å etablere prostifellesråd som felles arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt i kirken, og til erstatning for dagens kirkelige fellesråd?

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 innsparrings-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.

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

08. Hvilken modell for arbeidsgiverorganisering er å anbefale?  
[Modell 1 / Modell 2 / Modell 3] Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på (se rapportens avsnitt 2.3 og kapittel 9)

EKF ser for seg at andre modeller kan være en bedre løsning, det tenkes da på vertsfellesråd. Av de forslåtte modellene anbefales modell 1, med rettslig handlekraft fra soknene, og at alle ansatte er ansatt i samme organ.

09. Har høringsinstansen synspunkter på hvordan tilsetninger bør foregå? Tilsetninger er et arbeidsgiver-anliggende, ingen andre.

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

- A. Finnes det en bedre modell for å nå målet om én arbeidsgiverlinje enn modellene som er presentert i denne høringen? [Ja / Nei / Hvis ja, begrunn svaret]

Ja, ved å benytte modellen med verts-fellesråd. Hovedbegrunnelsen for dette er at kirke-Norge er så forskjellig, at en modell, som her er foreslått som en prostimodell, ikke vil være gjennomførbar i hele Norge. 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, vil dette bli oppfattet svært negativt i kommunene. En vertsfellesråds modell, der et fellesråd (kanskje det største) 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.

- B. Ønsker dere å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om én arbeidsgiverlinje? [Ja / Nei / Hvis ja, begrunn svaret]

Nei

Hva vil være den beste løsningen for ansatte i Eigersund kirkelig fellesråd?  
Det vil være noen fordeler med storfellesråd. Ser en her lokalt i Dalane, vil det f.eks bli tre personer som arbeider med diakoni, fire/fem som jobber med musikk o.s.v. Disse kan letters samles til et faglig forum.

Det vil nok bli en større utveksling som vikarer og ferie-avløsning, som vil medføre mer reisevirksomhet.

Svar: både fordeler og ulemper

Hva vil være den beste løsning for menighetene i Eigersund?  
For menighetene i Eigersund vil nok en videreføring av dagen ordning oppleves best. Et nytt organ vil øke avstanden til beslutningstakerne, selv om administrasjonen skulle bli lagt til Eigersund. Det vil være flere som roper i det samme rommet. Nå er det tre menigheter, da vil det bli syv, i fellesrådet. Generelt vil nok ikke endringene for menighetene bli særlig store.  
Kommunes vilje til å finansiere kirken, både bygningene, og generelt vil bli satt under press.

Svar: Dagen ordning fungerer bra.

## 2. Daglig ledelse i prostifellesrådet

11. Utvalget har lagt vekt på ulike hensyn ved anbefaling av modell for daglig ledelse. Momenter som har vært vektlagt er bl.a. om modellen gir økt mulighet for strategisk ledelse av kirkens virksomhet lokalt og om modellen bidrar til målet om å være en attraktiv arbeidsplass med god ledelse. Sett hen til disse momentene og deres erfaringer: Hvilken modell for daglig ledelse er i sum å foretrekke? [Modell 1 / Modell 2 / Modell 3] [Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på (se rapportens avsnitt 2.3 og kapittel 9)]

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.

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

13. Hvilke nasjonale krav til kvalifikasjoner bør stilles til den daglige lederen? [Alternativ 1: Det er tilstrekkelig at daglig leder er medlem og har et engasjement for kirkens budskap / Alternativ 2: Det må stilles nasjonale krav i tillegg til de som er oppstilt i alternativ 1. [Spesifiser i fritekst]. / Har de andre synspunkter på nasjonale krav]

Det bør ikke komme nasjonale føringer på dette området. Anbefalinger er noe helt annet. Det må være egnethet som teller i slike saker.

14. Müller-Nilssen-utvalget har benyttet begrepene «kirkeverge» og «prost», men poengtert at disse kan få nytt innhold og nye titler. Gitt at innholdet vil bli noe endret, bør disse titlene videreføres i ny organisering, eller bør de endres? [Titlene bør ikke endres / Titlene bør endres / begrunn og spesifiser eventuelt forslag]

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.

Hva vil være den beste løsningen for ansatte i Eigersund kirkelig fellesråd?

Det vil øke avstanden mellom de ansatte og øverste leder uansett hvor denne er lokalisert, og hvem det måtte bli. For de ansatte vil det være avgjørende at øverste leder er kompetent. Ved en løsning med prostifellesråd vil det nok måtte opprettes et mellomledernivå i større grad enn det er i dag. Dette både på menighetsnivå, personal, økonomi og gravferdsforvaltning.  
Svar: ikke av avgjørende betydning

Hva vil være den beste løsning for menighetene i Eigersund

Hvem som blir den øverste lederen i et nytt organ, vil ha liten direkte betydning for menighetsrådene. Det vil nok bli opprettet et mellomledernivå som vil ta seg av de administrative funksjonene for menighetene..

Svar: ikke av avgjørende betydning

## 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. Nå er 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 ansettelser 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.

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

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.

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.

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

- I. Det må etableres en tydelig forbindelse mellom biskopen, prosten og den øvrige ledelsen i prostiet som legger til rette for samarbeid og samhandling innen bispedømmet, gjennom faste møtepunkt gjennom året.

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.

Delvis uenig. Under forutsetning av at det etableres store enheter som storfellesråd, vil behovet for rådgivning og annet fra biskopen reduseres.

- III. Biskopen må sikres en rolle i tilsettingsaker. [Hvis enig, spesifiser hvordan?]

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 ansettelser vil da være unødvendig.

- IV. Biskopen må kunne innkalle alle kirkelige medarbeidere til fagsamlinger og kompetansehevende tiltak.

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 prostivisitasjoner for å sikre biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsynsansvar på en god måte.

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.

Hva vil være den beste løsningen for ansatte i Eigersund kirkelig fellesråd?

Det vil ha en betydning for de ansatte, hvilken rolle biskopen får i henhold til ansettelser. Det vil ha en betydning om biskopen skal kunne innkalle ansatte til fagsamlinger o.l. I dette ligger det at biskopen kommer foran arbeidsgiver, invitasjon må være tilstrekkelig. I forlengelsen av dette, kan det stilles spørsmål om biskopens faglige stab, dersom det etableres store enheter med mange ansatte, om en del av den faglige oppdateringen da vi skje via arbeidsgiver og ikke via biskopens stab.

Svar: Biskopens rolle vil i det daglig ha liten innvirkning på de ansatte. I enkelte tilfeller vil biskopen og staben rundt denne, ha en viss innvirkning.

Hva vil være den beste løsning for menighetene i Eigersund?

Biskopens styringsverktøy overfor ansatte har liten betydning for menighetsrådene. Biskopens oppdrag som inspirator og veiviser har derimot stor betydning for menighetene. Om det blir korte prosti-vise visitasjoner eller en annen ordning på visitasene, behøves ikke beskrives i kirkeordningen. Ellers vil ikke biskopen rolle overfor menigheten endre seg i særlig grad.

Svar: Biskopens rolle vil i liten grad bli endret i forhold til dagens ordninger.

## 4. Bispedømmerådenes oppgaver

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

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.

Underforutsetning 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.

Hva vil være den beste løsningen for ansatte i Eigersund kirkelig fellesråd?

Bispedømmerådet vil ha liten innvirkning på de ansatte, bortsett fra om det blir gjort endringer i tilskudd til trosopplæringen. Det vil innvirke direkte på de ansatte.

Svar: Bispedømmerådet vil ha liten innvirkning på de ansatte

Hva vil være den beste løsning for menighetene i Eigersund?

Dersom bispedømmerådet er de som fordeler tilskuddsmidler til varige og mer kortsiktige tiltak, vil bispedømmerådet ha en viss påvirkning på arbeidet i menighetene. Det samme gjelder de strategier og satsningsområdet som bispedømmerådet vil prioritere.

Svar: Mye avhenger av hvilke oppgaver som blir tildelt bispedømmerådet, slik det ser ut nå, vil det ha begrenset innvirkning på menighetsrådenes arbeid.

## 5. Oppgaver og ansvar for nytt folkevalgt organ – prostifellesrådet

20. Bør prostifellesrådet ha en formålsbestemmelse som foreslått? [Ja / Nei. Hvis nei, spesifiser hva som ønskes endret]

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? [Ja / Nei, spesifiser / Ingen formening]

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.

Hva vil være den beste løsningen for ansatte i Eigersund kirkelig fellesråd?

Når oppgaver og ansvar skal beskrives, er det ingenting å ta stilling til!

Svar: det har liten betydning for de ansatte om det er en formålsbestemmelse eller ikke.

Likeså navnet, svært liten betydning.

Hva vil være den beste løsning for menighetene i Eigersund?

Svar: Både formålsbestemmelse og navnet har liten betydning for menighetene.

## 6. Oppgaver og ansvar for menighetsrådet

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

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 prestetjenesten i det løpende arbeidet, ikke bare ved tilsetninger.

23. Bør menighetsrådets rolle i tilsetninger av de som arbeider i soknet tydeliggjøres og nedfelles i kirkeordningene eller i annet kirkelig regelverk? [Ja. Hvis ja, spesifiser hva og hvorfor. Nei. Hvis nei, spesifiser hvorfor].

Ja, menighetsrådet hadde i den gamle kirkeloven en rolle ved tilsetninger, den bør videreføres, også ved prestetilsetninger, i kirkeordningen.

24. Er det oppgaver i dag som gjøres av fellesrådet som heller bør ligge til menighetsrådet? Og motsatt: Oppgaver som i dag ligger til menighetsrådene som bør ligge hos prostifellesrådet? [Spesifiser i stikkordsform]

Hva vil være den beste løsningen for ansatte i Eigersund kirkelig fellesråd?

Slik det ser ut i dag, vil en ny organisering ikke endre på forholdet mellom menighet og ansatte. Det er mulig menighetsrådene vil få en annen rolle ved tilsetninger, men hvordan dette vil bli er uklart.

Svar: Det meste vil være uendret i relasjonen mellom ansatte og menighetsrådene.

Hva vil være den beste løsning for menighetene i Eigersund?

Menighetsrådene bør få en sterkere rolle i planlegging og gjennomføring av kirkelig handlinger, da i først rekke gudstjenesten, som i en stor grad presten legger rammene for i dag. Mye handler om det å få ansvar og oppgaver, men like mye om å ta ansvar og påta seg oppgaver.

Svar: Menighetsrådene må se sitt ansvar, og ta det.



## 7. Prostimøte

25. Er det tjenlig å opprette et årlig prostimøte?

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

Nei. 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.

Hva vil være den beste løsningen for ansatte i Eigersund kirkelig fellesråd?

For ansatte vil et prostimøte ha liten innvirkning på arbeidet.

Svar: Prostimøte vil ha liten betydning for de ansatte.

Hva vil være den beste løsning for menighetene i Eigersund?

Det kan nok ha en verdi å samle alle menighetsrådene en gang i året for et felles møte. Saksbehandler ser nok for seg at det vil være fellesrådet som må stå for dette møte å legge agendaen.

Svar: Et slikt fora vil i bunn og grunn ha liten betydning for menighetene.

## **Del 3. Kirkelig demokrati, valg og sammensetning**

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

### **8. Menighetsrådet og prostifellesrådet**

26. Utvalget har vurdert hvordan prostifellesrådet bør velges, og foreslår at prostifellesrådet velges av menighetsrådene. Er høringsinstansen enig i dette? [Enig. Begrunn / Uenig. Begrunn / Andre forslag [Fritekst]]

Enig

27. Utvalget foreslår én representant fra hvert menighetsråd i prostifellesrådet. Enig? [Enig / Uenig. Hvis uenig, spesifiser endring]

Enig

28. Bør det være kommunal representasjon i prostifellesrådet? [Ja, med full stemmerett / Ja, med møte- og talerett / Nei / Eventuell fritekstkommentar]

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.

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

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

Hva vil være den beste løsningen for ansatte i Eigersund kirkelig fellesråd?

Så lenge ansatte ikke er representert i rådet, vil valgordningen ha lite å si for de ansatte. Det som kan ha betydning er om geistligheten gis en plass i rådet, eller ikke. I store fellesråd bør kanskje andre ansatt grupper også gis representasjon. Om det skal være kommunal representasjon i rådet, har ingen betydning for de ansatte.

Svar: Valgordning til disse rådene har liten direkte betydning for de ansatte.

Hva vil være den beste løsning for menighetene i Eigersund?

Dagen ordning med listevalg og valg fra menighetsråd til fellesråd er en ordning som bør videreføres.

Svar: Dagen ordning med valg, fungerer.

## 9. Bispedømmerådet

30. Hvilken sammensetning av bispedømmerådet bør velges?

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

Alternativ 2 bør velges. Det bør være gjennomgående representasjon fra menighetsråd til kirkemøtet.

Hva vil være den beste løsningen for ansatte i Eigersund kirkelig fellesråd?

Så lenge ansatte ikke er representert i rådet, vil valgordningen ha lite å si for de ansatte.

Svar: Valgordning til bispedømmerådet har liten direkte betydning for de ansatte.

Hva vil være den beste løsning for menighetene i Eigersund?

En ordning der en representant for fellesrådet til slutt utgjør bispedømmerådet er til å foretrekke. Da vil en få en sterk lokal tilknytning, samtidig vil en bremse prosessen med en politisering av kirkevalgene.

Svar: For å sikre lokal representasjon, bør en fra hvert fellesråd utgjøre bispedømmerådet.

## 10. Kirkemøtet

31. Bør antall Kirkemøte-medlemmer fra hvert bispedømme fastsettes (vektes) i forhold til medlemstall i bispedømmet? [Ja / Nei / Begrunnelse i fritekst]

Nei – dette da en ønsker et kirkemøte med en delegat fra hvert storfellesråd.

32. Bør ordningen med valg av prest til Kirkemøtet avvikles? [Ja / Nei / Begrunnelse i fritekst]

Ja, men det bør velges ansattes representant, uavhengig av stilling.

33. Bør ordningen med valg av lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles? [Ja / Nei / Begrunnelse i fritekst]

Ja, men det bør velges ansattes representant, uavhengig av stilling.

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].

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.

35. Andre merknader til Kirkemøtets sammensetning? [Fritekst]

Ansatte bør ikke kunne velges til storfellesråd, derav kan heller ikke ansatte velges til bispedømmeråd/Kirkemøtet. Geistligge representanter kan velges til fellesråd, deretter til bispedømmeråd og Kirkemøte. Dette bør derfor utredes nærmere.

Hva vil være den beste løsningen for ansatte i Eigersund kirkelig fellesråd?  
Svar: Dette vil ha liten innvirkning på de ansatte.

Hva vil være den beste løsning for menighetene i Eigersund?  
Svar: Dette vil ha liten innvirkning på menighetsrådene.

## 11. Kirkerådet

36. Hvordan bør Kirkerådet velges hvis det er flere lister i Kirkemøtet?  
[Flertallsvalg / Forholdsvalg (listevalg) / Avtalevalg / Avtalevalg hvis gruppene blir enige. Hvis ikke: forholdsvalg / En annen ordning. Forklar i fritekst].

### Flertallsvalg

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]

### Alternativ 2

38. Hvordan bør Kirkerådet sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt ikke avvikles?  
[1. Av leder, elleve folkevalgte medlemmer, fire prester, en lek kirkelig tilsatt og preses i Bispemøtet (som i dag) / 2. Av leder, elleve folkevalgte medlemmer, en prest, en lek kirkelig tilsatt og preses i Bispemøtet / 3. På annet hvis; spesifiser]

### Alternativ 2 – men ikke en prest og en lek, men en tilsatt, ref spørsmål 32/33.

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

Hva vil være den beste løsningen for ansatte i Eigersund kirkelig fellesråd?

Svar: Dette vil ha liten innvirkning på de ansatte.

Hva vil være den beste løsning for menighetene i Eigersund

Svar: Dette vil ha liten innvirkning på menighetsrådene.

## **Del 4. Relasjon til kommunene og ny prostiinndeling**

### **12. Om relasjon til kommunene**

Dersom Kirkemøtet beslutter en ordning med prostifellesråd;

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

- 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. Styrke kirkens rolle som samskappingsaktør for kommunene, ved å skape nye tilbud sammen og samarbeide om eksisterende prosjekt.

5

- d. Annet; spesifiser i fritekst

Hva vil være den beste løsningen for ansatte i Eigersund kirkelig fellesråd?

De ansatte vil fremdeles jobbe for kommunens befolkning, så den direkte konsekvensen av nye administrative områder, vil nok ikke være stor. En god relasjon til ansatte i kommunen er også viktig i denne saken.

Svar: for ansatte vil det fremdeles være kommunes innbyggere som betyr mest, men en god relasjon til kommunens ansatte og politikere vil alltid være positivt.

Hva vil være den beste løsning for menighetene i Eigersund?

Som beskrevet i høringsnotatet vil relasjonen til kommunen være avgjørende for soknene, og da også det nye fellesrådet. Lokal tilknytning og en til en relasjoner til kommunen er svært viktige i denne saken. Dette selv om kirken har nok en større nytte av en god relasjon til kommunen, enn den direkte nytteverdien kommunen har av kirken, selv om den ikke må undervurderes. Denne relasjonen er bygd opp over år, men kan fort brytes ned, om tilliten blir brutt.

### 13. En ny prostistruktur

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

2 – Det er mange områder der prostiet kun er en kirkelig innretning. Det er arbeidsmarked og handlemønster som bør danne grunnlag for storfellesrådet.

42. I hvilken grad oppleves dagens prostigrenser som hensiktsmessige for etablering av prostifellesråd? [Svært hensiktsmessig / Nokså hensiktsmessig / Verken eller / Nokså lite hensiktsmessig / Svært lite hensiktsmessig].

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.

43. Andre synspunkter på prostistrukturen, for eksempel hva som er en egnet størrelse på et nytt arbeidsgiverorgan? [Fritekst]

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.

Hva vil være den beste løsningen for ansatte i Eigersund kirkelig fellelråd?

Under forutsetning at det blir prostiet som blir det nye fellelrådsområde, vil det ikke ha de store utslagene for de ansatte. Det som kan endre dette er om prostigrensene blir radikalt endret.

Svar: Dersom prostiet blir det nye fellelrådsområdet vil det ha små konsekvenser.

Hva vil være den beste løsning for menighetene i Eigersund?

Det vil være bispedømmerådene som fastsetter prostigrensene. Det kan fort komme endringer i disse, da det nå er igangsatt et arbeid med å se på dette saksfeltet.

Bli Dalane en enhet, blir det nok ikke de store merkbare endringene for menighetene i Eigersund. Om høringen er relevant på spørsmålene angående prosti og prostistørrelsen, er vanskelig å bedømme. Særlig i lys av at det er i gang satt en utredning om prostier.

Svar: Eigersund har gode relasjoner til de andre menighetene i Dalane, så en sammenslåing av fellelrådsfunksjonen vil ikke ha den store innvirkningen på menighetene.

## 14. Samisk kirkeliv

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

Hva vil være den beste løsningen for ansatte i Eigersund kirkelig fellesråd?

Ingen kommentarer.

Hva vil være den beste løsning for menighetene i Eigersund

Ingen kommentarer.



## 15. Andre innspill eller synspunkter

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

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 topptung 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.