Møteprotokoll

Bekkefaret menighetsråd

|  |  |
| --- | --- |
| Møtedato: | 09.11.2021 kl. 19:00 |
| Møtested: |  |
| Arkivsak: | 19/00764 |
|  |  |
| Til stede: | Trond Egil Toft, Kristin Torp, Harald Torvik, Per Øyvind Wisløff, Bjørg Tengesdal, Torhild Viste, Sigurd Olav Lende |
|  |  |
| Møtende varamedlemmer: | Gunnlaug Hoel for Simon Ubostand Toft |
|  |  |
| Forfall: |  |
|  |  |
| Andre: |  |
|  |  |
| Protokollfører: | Sigurd Olav Lende |
|  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **SAKSLISTE** | | Side |
| **Godkjenning av innkalling og saksliste** | | |
| [49/21](#CaseRef251621) | Godkjenning av innkalling og saksliste | 2 |
| **Godkjenning av protokoll** | | |
| [50/21](#CaseRef251633) | Godkjenning av protokoll fra møte 5. oktober | 2 |
| **Saker til behandling** | | |
| [51/21](#CaseRef251665) | Godkjenning av budsjett for damenes aften januar 2022 | 3 |
| [52/21](#CaseRef251682) | Høringssvar fra Bekkefaret MR angående kirkelig organisering. | 4 |
| **Orienteringssaker** | | |
| [53/21](#CaseRef251734) | Salg av helsides annonse i menighetsbladet | 24 |
| **Eventuelt** | | |
|  |  |  |

Sted, 24.11.2021

|  |  |
| --- | --- |
| Trond Egil Toft | Sigurd Olav Lende  Sekretær |

Godkjenning av innkalling og saksliste

49/21 Godkjenning av innkalling og saksliste

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Behandlet av | Møtedato | Saknr |
| 1 Bekkefaret menighetsråd | 09.11.2021 | 49/21 |

**Forslag til vedtak**

Innkalling og saksliste godkjennes.

Møtebehandling

Vedtak

Innkalling og saksliste godkjennes.

Godkjenning av protokoll

50/21 Godkjenning av protokoll fra møte 5. oktober

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Behandlet av | Møtedato | Saknr |
| 1 Bekkefaret menighetsråd | 09.11.2021 | 50/21 |

**Forslag til vedtak**

Protokollen er sendt ut, ingen merknader registrert, protokollen er godkjent.

Møtebehandling

Vedtak

Protokollen er sendt ut, ingen merknader registrert, protokollen er godkjent.

Saker til behandling

51/21 Godkjenning av budsjett for damenes aften januar 2022

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Behandlet av | Møtedato | Saknr |
| 1 Bekkefaret menighetsråd | 09.11.2021 | 51/21 |

**Forslag til vedtak**

Tusen takk til damenes aften komiteen! Dere gjør en fantastisk jobb med dette arrangementet. Tusen takk! Bekkefaret MR er klar over sitt ansvar som arrangør og er klar for å ta ansvar for eventuelle tap som måtte komme. På den andre siden venter vi at komiteen har som mål at budsjettet skal gå i balanse også om støtten det er søkt om ikke innvilges.

Møtebehandling

Vedtak

Tusen takk til damenes aften komiteen! Dere gjør en fantastisk jobb med dette arrangementet. Tusen takk! Bekkefaret MR er klar over sitt ansvar som arrangør og er klar for å ta ansvar for eventuelle tap som måtte komme. På den andre siden venter vi at komiteen har som mål at budsjettet skal gå i balanse også om støtten det er søkt om ikke innvilges.

52/21 Høringssvar fra Bekkefaret MR angående kirkelig organisering.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Behandlet av | Møtedato | Saknr |
| 2 Bekkefaret menighetsråd | 09.11.2021 | 52/21 |

**Forslag til vedtak**

**HØRINGSSVAR FRA BEKKEFARET MENIGHETSRÅD**

De 48 spørsmålene i dette dokumentet er de samme som i høringsnotatet, og de samme som i det elektroniske svarskjemaet. Det er teksten i rødt som er forslag til høringssvar fra Bekkefaret menighetsråd.

Innledende spørsmål

1. Navn på høringsinstans: Bekkefaret menighetsråd

2. 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 bispedømme/ Stavanger domprosti,

Hvor mange sokn er det i fellesrådsområdet? 21

Hvor mange ansatte er det i fellesrådet (heltids- og deltidsstillinger)? 175

Hvor mange prester har sitt tjenestested i sokn i fellesrådsområdet?

Omkring 25

3. Kontaktperson hos høringsinstansen:

Sigurd Olav Lende, daglig leder, sl974@kirken.no

Høringsspørsmål 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:

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?

Vårt svar forutsetter at ingen prostifellesråd er mindre enn aktuell kommune. Slik vi ser det gir prostifellesrådet soknet den nødvendige byråkratiske handlekraft til å håndtere soknets ansvar og oppgaver profesjonelt. Bekkefaret MR tror at forslaget om et prostifellesråd med en felles arbeidsgiver er et fremskritt for både arbeidsgiver og arbeidstaker og ikke minst for den enkelte menighet. MR tror forslaget vil bety at kirken får et større og mer faglig kompetent nivå som ivaretar arbeidsgiveransvar, byggforvaltning, gravplassforvaltning, økonomiforvaltning mm. Dette er ikke minst viktig i de deler av kirke-norge der fellesrådets administrasjon kun er en person. MR 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 personalmesse oppgave på en god og profesjonell måte. MR 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 prostfellesrådet for medansvar for å “styrke og nære det kirkelige livet” oppleves som viktig og rett vei å gå. Vi ser ikke dette på noen måte som å ta ansvar fra soknet, men å gi soknet mulighet og handlekraft til å håndtere saker som angår det kristelige livet i soknet, men som best løses på et nivå lengre opp med organisert samarbeid mellom flere sokn. Det forutsettes at prostifellesrådets mandat vedrørende det kristelige livet i soknet brukes til å gi soknet handlekraft på overordnet nivå og ikke detaljstyre soknets interne prioriteringer.

MR forutsetter at nyorganiseringen fører det en større grad av samordning av ulike faglige stillingstyper og en mer samordnet ledelse med god kvalitetssikring og faglige kompetansekrav og fagveiledning. Det vil det bli positivt om de faglige ansatte kan samarbeide i større grad om fokus på å nå ut til flest mulig og ulike grupperinger i samfunnet, samt at det vil kunne være lettere å bruke fagkompetanse enkeltpersoner har mer på tvers av menighetsgrenser. Fordeler kan ved en god løsning altså være: Bedre samarbeid på tvers av faggrupper, forebygge konflikt og bedre konflikthåndtering, bedre organisering av personressurser og profesjonalisering av alle ulike fagområder.

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 svært mange kommuner er det tett og godt samarbeid mellom lokalkirken og kommunen. MR 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.

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. Dersom det over tid blir en redusering av vektlegging på høy faglighet og stor kompetanse innen områder det er viktig for kommunene at kirkene er gode på, dette gjelder ikke minst innen krisehåndtering og beredskap, sorgarbeid og diakonale tiltak for alle alderstrinn, vil det redusere lokal vilje til å finansiere kirken. I tillegg vil dette ha mye å si for kirkens evne til å rekruttere til fagstillinger, om dette området ikke oppleves at ivaretas godt nok.

Dersom en er åpen for at soknegrensene også kan og bør justeres kan det at dagens fellesråds 1-1 relasjon til kommunen i noen utstrekning videreføres ved at alle sokna i en kommune slås sammen til et sokn som kan gi den tilsvarende 1-1 relasjonen til kommunen.

6. Hvilke tiltak kan iverksettes for å redusere eventuelle uheldige konsekvenser ved å etablere kommuneoverskridende prostifellesråd? 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. En god modell for god kirkefaglig ledelse og godt samarbeid mellom faggruppene vil kunne motvirke ulemper og i stedet gi fordeler. Ved god ledelse som legger til rette samhandling og lytter til faggruppene ventes det at fagstillingene frigjøres fra ledelse og administrasjon for bedre utnyttelse av fagstillingen til faglig arbeid. God kommunikasjon med kommunen, inkludert at kirken gjør det den sier den skal gjøre og leverer kvalitet på arbeidet, vil være viktig. At kirken dessuten lærer seg til å markedsføre seg selv enda bedre på hva de faktisk positivt gjør for kommunene innen områder som er viktig for samfunnet er veldig viktig (sosial nød, diakonale tiltak, sorgarbeid, krise- og beredskapsarbeid, miljøarbeid, forebygge ensomhet, mentale lidelser mm).

Dersom en er åpen for at soknegrensene også kan og bør justeres, kan det at dagens fellesråds 1-1 relasjon til kommunen i noen utstrekning videreføres ved at alle sokna i en kommune slås sammen til et sokn som kan gi den tilsvarende 1-1 relasjonen til kommunen.

Vår vilje til å slå sammen enhetene i kirken til større enheter er vesentlig styrt av ønske om å frigjøre det lokale menighetslivet og arbeidet for det kristelige livet i soknet, lokalt, fra byråkratiet knyttet endeløse høringer og formelle offentlige krav i arbeidsliv og eiendomsforvaltning. Vi ønsker selvsagt at dette skal bli profesjonelt utført, men når alt dette skal forvaltes i små staber blir det så altoppslukende at det er lite kraft igjen til å være menighet. Det kreves slik vi ser det rett og slett for brei og mye kompetanse i en eller svært få personer for å håndtere dette profesjonelt i dagens små fellesråd og sokn.

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. En oppdeling der det blir flere prostifellesråd i samme kommune, vil svekke samhandlingsevnen med kommunen. I de mindre kommunen vil det være naturlig å ha ett organ for flere kommuner.

Vår vilje til å slå sammen enhetene i kirken til større enheter er vesentlig styrt av ønske om å frigjøre det lokale menighetslivet og arbeidet for det kristelige livet i soknet, lokalt, fra byråkratiet knyttet endeløse høringer og formelle offentlige krav i arbeidsliv og eiendomsforvaltning. Vi ønsker selvsagt at dette skal bli profesjonelt utført, men når alt dette skal forvaltes i små staber blir det så altoppslukende at det er lite kraft igjen til å være menighet. Det kreves slik vi ser det rett og slett for brei og mye kompetanse i en eller svært få personer for å håndtere dette profesjonelt i dagens små fellesråd og sokn.

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

MR 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 MR 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 MR vil fraråde. I tillegg vil modell 3 (der presteskapet 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 fratas 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 fratas 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 MR sterkt støtte opp om modell 1. (se ellers svarene på spørsmål 4) Dagens fellesråd er omfattet av merverdikompenasasjonsordningen, sammen med soknerådene. Det er ikke rettssubjektet Den norske kirke. Det er viktig at organisasjonsendringene ikke medfører at prostifellesrådene faller ut av ordningen med momsfritak. Det vil eventuelt koste kirken mange millioner i året.

Forslaget støttes med …. stemmer

Alternativt forslag:

Det forutsettes at det finnes en mulig juridisk/finansielt løsning. Bekkefaret MR støtter at modell 2 er den modellen som ser best ut for at alle skal ha samme arbeidsgiver, altså at prostifellesrådet er organ for soknet og RDNK og alle er ansatt i DNK. Viktigheten av at DnK vil fortsette å fremstå som en nasjonal kirke, og ikke vil stå i fare for å utvikle seg for

ulikt. Dette er viktig for nasjonal rekruttering, spesielt av fagstillinger, og for opprettholdelse av felles samlende overordnede mål. Det er også viktig at det er samme regelverk og juss for alle.

Forslaget støttes med ….. stemmer

9. Har høringsinstansen synspunkter på hvordan tilsettinger 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 tilsettinger biskop inviteres til å uttale seg. Det må spesielt avklares biskopens rolle ved ansettelse av prost og ikke minst domprost. Kirkefaglig leder bør være med ved ansettelse av alle fagstillinger, enten kirkefaglig leder i gjeldende stab, eller kirkefaglig leder i Prostifellesrådet når sokneprest ansettes. Biskop må være med i ansettelse av prost og/el kirkefaglig leder i Prostifellesrådet. Fagforeningsrepresentant skal alltid være med. I tillegg til daglig leder i gjeldende stab eller daglig leder i Prostifellesrådet når daglige ledere ansettes.

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]

Tja! Sett fra vårt ståsted er kanskje modell 1 den teknisk beste, men vi innser at den ikke er samlende nok. Bekkefaret MR tenker at en modell der alle er ansatt i prostifellesrådet, prestene på delegasjon fra RDNK og øvrige ansatte (de som i dag er ansatt av FR) etter delegasjon fra soknet. Det vil tilsvare det som er kalt modell 4 på side 87 i rapporten. Det vil etter vårt syn skape og videreføre dagens maktbalanse på en helt annen måte enn de forslagene som foreligger. Det vil sikre at myndigheten over økonomien formeldt håndteres av det organet som primært oppfattes som mottaker av midlene enten de er lokale (soknet) eller nasjonale (RDNK). En kommer ikke utenom at delt økonomi i noen forstand deler kirken. Poenget med prostifellesrådet er, slik vi ser det, å finne et punkt der økonomien kan samles og forvaltes samlet lokalt.

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

**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) MR 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 prestetjenesten. Modellen gir en klar relasjon mellom prostifellesrådet som styrings- og arbeidsgiverorgan og daglig leder.

MR 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.

Alternativet støttes av ….. stemmer

Alternativt svar

Modell 3 er den beste modellen for daglig ledelse. Begrunnelsen er at den modellen som velges her 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.

Dette alternativet støttes av … stemmer.

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.

MR 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.

Dette alternativet støttes av …. stemmer.

Alternativt svar: Bekkefaret MR velger alternativ 2, at det må stilles nasjonale krav i tillegg. Det bør stilles krav om veiledning kontinuerlig og gis tilbud om videreutdanning som bør være ulikt vektlagt avhengig av hva slags faglig og praktisk bakgrunn den aktuelle lederen har. For eksempel bør en prest uten ekstra lederutdanning/kompetanse tilbys videreutdanning som en tar mens en arbeider, og en lek leder uten nok kirkefaglig utdanning/kompetanse vil trenger mest videreutdanning /kursing innen kirkefag.

Alternativet støttes av …. stemmer

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 ikke viktig for MR, 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.

**Del 2. Oppgaver og ansvar på de ulike nivåene**

**3. Biskopens rolle**

15. Gitt at arbeidsgiveroppgavene blir samlet i prostifellesrådet, hva bør gjøres for å styrke biskopenes tilsynsansvar overfor sokn, ansatte og råd? [Fritekst] Biskopen har allerede alle fullmakter til dette tilsynsansvaret. Særlig dersom det velges en modell for prostifellesrådet der prostifellesrådet mottar delegasjon av arbeidsgiver ansvar fra både RDNK og soknet. 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. MR oppfatter biskopens tilsyn som en ressurs for menighetene og de ansatte. MR anser det naturlig at biskopen har en rolle ved tilsetting av prost/domprost, selv om ansettelsen må skje i organ for prostifellesrådet.

For øvrig opplever vi at utredningen ikke har gått grundig nok inn i ulike modeller for biskopens rolle og ønsker at spørsmålet skal utredes bedre og at MR får sjansen til å gi et høringssvar innen dette spørsmålet når dette er gjort.

Alt etter hva slags arbeidsgivermodell som velges, hva slags virkemidler bør biskopen ha for å ivareta sin leder- og tilsynsrolle? MR anser at biskopen allerede har de nødvendige virkemidler gjennom de ordninger og regler som alt er på plass. MR vil understreke at tilsynets oppmuntrende og undervisende side ikke kan vektlegges nok. Det trenger menighetene og det trenger de ansatte.

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] MR ønsker ikke at en velger arbeidsgivermodell 2. (Teksten her må tilpasses avstemmingen på spørsmål 8.) Tilsynsrollen bør frikobles fra arbeidsgiveransvaret. Jfr. hvordan Statsforvalteren jobber. MR mener at utredningen ikke har gått grundig nok inn i ulike modeller for biskopens rolle og ønsker at spørsmålet skal utredes bedre og at MR får sjansen til å gi et høringssvar innen dette spørsmålet når dette er gjort.

17. Hva slags oppgaver mener høringsinstansen det er viktig at biskopen ivaretar? [Fritekst] Noen oppgaver for biskopen vil være tilsyn, vistas, teologisk og strategisk parringspartner for kirkefaglig utvikling i menighetene. Biskopen har også en viktig oppgave som «døråpner» for kirken (og ikke minst lokalkirken).

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. MR er helt enig. Dog er MR 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.

II. Biskopen må sikres en faglig kompetent stab. 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.

III. Biskopen må sikres en rolle i tilsettingssaker. [Hvis enig, spesifiser hvordan?] Delvis uenig. Ved tilsetting av prost/domprost bør biskopen sikres en rolle, men MR er svært usikre på om biskop skal ha noen rolle ved tilsetting av øvrige ansatte (inkludert de vigslede stillingene).

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

Delvis enig. Biskopen skal og bør, i lys av sitt tilsynsansvar invitere til slike samlinger og tiltak. Med begrepet «innkalle» er MR usikre på om det kan oppfattes som kommando/pålegg, derfor er MR kun delvis enig. Styringsretten overfor ansatte ligger til prostifellesrådet og ikke til biskop. MR vil dog heie på at biskopen inviterer.

V. Det bør være korte prostivisitaser for å sikre biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsynsansvar på en god måte.

Biskopen har i kraft av sitt 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 utøve tilsyn på.

**4. Bispedømmerådenes oppgaver**

19. Hva bør være de sentrale oppgavene for bispedømmerådet? MR har lagt merke til en begrenset omtale av bispedømmerådets framtidige mandat, og imøteser den videre utredning. MR 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.

**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] Ja. MR opplever det positivt at det nye organet for et delansvar for alt som kan nære og styrke det kristelige livet i soknet. Det vil gi soknet handlekraft i saker som angår det kristelige livet i soknet, men som best løses i samarbeid med flere eller mange sokn. Det forutsettes at prostifellesrådet ikke bruker dette mandatet til å gripe inn menighetsrådet egne avgjørelser lokalt. Det vil være å misforstå sin rolle som soknets organ fullstendig.

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 er ikke et godt navn. MR mener en gjerne kan jobbe ut bedre forslag på navn på det nye organet.

**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, når sokneprest blir en ansatt i prostifellesrådet, er dette en naturlig følge og ligger slik MR ser det i ansvaret menighetsrådet alt har for “alt som kan styrke og nære det kristelige livet i soknet”.

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

Menighetsrådets rolle er viktig ved tilsetting av de som arbeider i soknet. MR tenker det bør kunne skje på noe ulikt vis rundt i landet og mener derfor at dette bør nedfelles i lokale kirkelige regelverk.

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] 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.

**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.] MR anser det viktig med tett, god og åpen dialog mellom prostifellesrådet og de ulike menighetsrådene i prostiet. Prostimøtet kan, slik menighetsmøtet i dag fungerer ha rådgivende funksjon overfor prostifellesrådet. Samtidig vil MR ikke at det bygges opp en unødig administrasjon og møtestruktur. MR vurderer derfor at en lokalt bør kunne vedta om en skal opprette et årlig prostimøte. Kirkemøtet kan evt. gjerne komme med en anbefaling om slikt årlig prostimøte, men det bør være lokal valgfrihet.

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

Trossamfunnslovens kapittel 3 har som formål å legge til rette for at Den norske kirke forblir en landsdekkende og demokratisk evangelisk-luthersk folkekirke. Dette er i overenstemmelse med Den norske kirkes selvsforståelse, slik den er uttrykt av Kirkemøtet. Ethvert medlem i Den norske kirke som fyller15 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]] MR støtter at prostifellesrådet velges av menighetsrådene. MR anser det svært viktig med lokal representasjon i rådet.

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

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

Alternativet støttes av … stemmer.

Alternativt svar

Ja, med møte- og talerett. Viktig med gjennomsiktighet i forhold til kommunen, men også viktig at kirkens representanter har det avgjørende ordet.

Alternativet støttes av …. stemmer

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

**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)] MR støtter alternativ 3.

**10. Kirkemøtet**

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

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

33. Bør ordningen med valg av lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles? [Ja / Nei / Begrunnelse i fritekst] 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]. MR mener de bør være valgbare (med unntak av ansatte ved bispedømmekontorene og i Kirkerådets sekretariat), dette er bakgrunnen for at svaret er «ja» på nr. 32. og 33. Ellers vil svar på 31 og 32 være «nei».

35. Andre merknader til Kirkemøtets sammensetning? [Fritekst] MR mener det bør være gjennomgående representasjon fra soknråd via prostifellesråd til bispedømmeråd og kirkemøtet.

**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]. Ingen kommentar.

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 kommentar

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] Ingen kommentar

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.

**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 samskapingsaktør for kommunene, ved å skape nye tilbud sammen og samarbeide om eksisterende prosjekt. 5

d. Annet; spesifiser i fritekst. I kommuner med et sokn, kan gjerne menighetsrådet spille en mer sentral rolle i samhandlingen med kommunen, og være en sentral brobygger mellom kommunen og prostifellesrådet. Dette følger naturlig av at prostifellesrådet også er soknets organ på lignende måte som FR er det i dag.

**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] MR 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.

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].

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 dagens prostigrenser er underordnet. MR vurderer ikke minst at kommunenes ønsker for størrelsen på de nye prostiene vil være viktig for hvor grensene trekkes.

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

Bekkefaret menighetsråd vil påpeke at en må legge til grunn at ingen “prostifellesråd” blir mindre enn en kommune. Noe annet vil svekke samhandlingsevnen med kommunen.

**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] Ja, som et vern mot diskriminering.

45. Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering på lokalt nivå? [Fritekst] Ingen kommentar

46. Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering med folkevalgt organ på prostinivå? [Fritekst] Ingen kommentar

47. Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i en ny kirkelig organisering på nasjonalt nivå? [Fritekst] Ingen kommentar

**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]

MR etterlyser et grundigere arbeid når det gjelder biskopens, bispedømmekontorets og bispedømmerådets rolle i den nye organiseringen, og det er ønskelig at dette arbeidet gjøres før for mye annet har blitt konkludert i nyorganiseringen. Herunder er redegjørelsen tynn når det gjelder teologiske spørsmål, inkludert kirkehistoriske og praktisk-teologiske spørsmål som kontekstuelle utfordringer for kirken i et langstrakt og sammensatt land. Også disse sidene bør belyses bedre før endelige konklusjoner trekkes. Videre skulle vi gjerne sett grundigere utredet de faktiske økonomiske konsekvensene av at kirken skal finansieres av bevilgninger både fra stat og kommune.

Møtebehandling

Vedtak

**HØRINGSSVAR FRA BEKKEFARET MENIGHETSRÅD**

De 48 spørsmålene i dette dokumentet er de samme som i høringsnotatet, og de samme som i det elektroniske svarskjemaet. Det er teksten i rødt som er forslag til høringssvar fra Bekkefaret menighetsråd.

Innledende spørsmål

1. Navn på høringsinstans: Bekkefaret menighetsråd

2. 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 bispedømme/ Stavanger domprosti,

Hvor mange sokn er det i fellesrådsområdet? 21

Hvor mange ansatte er det i fellesrådet (heltids- og deltidsstillinger)? 175

Hvor mange prester har sitt tjenestested i sokn i fellesrådsområdet?

Omkring 25

3. Kontaktperson hos høringsinstansen:

Sigurd Olav Lende, daglig leder, sl974@kirken.no

Høringsspørsmål 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:

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?

Vårt svar forutsetter:

* at ingen prostifellesråd er mindre enn aktuell kommune.
* at prostifellesrådets mandat vedrørende det kristelige livet i soknet brukes til å gi soknet handlekraft på overordnet nivå og ikke detaljstyre soknets interne prioriteringer.
* at nyorganiseringen fører til en større grad av samordning av ulike faglige stillingstyper og en mer samordnet ledelse med god kvalitetssikring og faglige kompetansekrav og fagveiledning.

Slik vi ser det gir prostifellesrådet soknet den nødvendige byråkratiske handlekraft til å håndtere soknets ansvar og oppgaver profesjonelt. Bekkefaret MR tror at forslaget om et prostifellesråd som en felles arbeidsgiver er et fremskritt for både arbeidsgiver og arbeidstaker og ikke minst for den enkelte menighet. MR tror forslaget vil bety at kirken får et større og mer faglig kompetent nivå som ivaretar arbeidsgiveransvar, byggforvaltning, gravplassforvaltning, økonomiforvaltning mm. Dette er ikke minst viktig i de deler av kirkenorge der fellesrådets administrasjon kun er en person. MR 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 personalmesse oppgave på en god og profesjonell måte. MR 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 når det er flere å spille på. Det at prostfellesrådet får medansvar for å “styrke og nære det kirkelige livet” oppleves som viktig og rett vei å gå. Vi ser ikke dette på noen måte som å ta ansvar fra soknet, men å gi soknet mulighet og handlekraft til å håndtere saker som angår det kristelige livet i soknet, men som best løses på et nivå lengre opp med organisert samarbeid mellom flere sokn.

Det vil det bli positivt om de faglige ansatte kan samarbeide i større grad om fokus på å nå ut til flest mulig og ulike grupperinger i samfunnet, samt at det vil kunne være lettere å bruke fagkompetanse enkeltpersoner har mer på tvers av menighetsgrenser. Fordeler kan, ved en god løsning altså være: Bedre samarbeid på tvers av faggrupper, forebygge konflikt og bedre konflikthåndtering, bedre organisering av personressurser og profesjonalisering av alle ulike fagområder.

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 svært mange kommuner er det tett og godt samarbeid mellom lokalkirken og kommunen. MR 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.

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. Dersom det over tid blir en redusering av vektlegging på høy faglighet og stor kompetanse innen områder det er viktig for kommunene at kirkene er gode på, dette gjelder ikke minst innen krisehåndtering og beredskap, sorgarbeid og diakonale tiltak for alle alderstrinn, vil det redusere lokal vilje til å finansiere kirken. I tillegg vil dette ha mye å si for kirkens evne til å rekruttere til fagstillinger, om dette området ikke oppleves at ivaretas godt nok.

6. Hvilke tiltak kan iverksettes for å redusere eventuelle uheldige konsekvenser ved å etablere kommuneoverskridende prostifellesråd?

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. En god modell for god kirkefaglig ledelse og godt samarbeid mellom faggruppene vil kunne motvirke ulemper og i stedet gi fordeler. Ved god ledelse som legger til rette samhandling og lytter til faggruppene ventes det at fagstillingene frigjøres fra ledelse og administrasjon for bedre utnyttelse av fagstillingen til faglig arbeid. God kommunikasjon med kommunen, inkludert at kirken gjør det den sier den skal gjøre og leverer kvalitet på arbeidet, vil være viktig. At kirken dessuten lærer seg til å markedsføre seg selv enda bedre på hva de faktisk positivt gjør for kommunene innen områder som er viktig for samfunnet er veldig viktig (sosial nød, diakonale tiltak, sorgarbeid, krise- og beredskapsarbeid, miljøarbeid, forebygge ensomhet, mentale lidelser mm).

Dersom en er åpen for at soknegrensene også kan og bør justeres, kan det at dagens fellesråds 1-1 relasjon til kommunen i noen utstrekning videreføres ved at alle sokna i en kommune slås sammen til et sokn som kan gi den tilsvarende 1-1 relasjonen til kommunen.

Vår vilje til å slå sammen enhetene i kirken til større enheter er vesentlig styrt av ønske om å frigjøre det lokale menighetslivet og arbeidet for det kristelige livet i soknet, lokalt, fra byråkratiet knyttet endeløse høringer og formelle offentlige krav i arbeidsliv og eiendomsforvaltning. Vi ønsker selvsagt at dette skal bli profesjonelt utført, men når alt dette skal forvaltes i små staber blir det så altoppslukende at det er lite kraft igjen til å være menighet. Det kreves slik vi ser det rett og slett for brei og mye kompetanse i en eller svært få personer for å håndtere dette profesjonelt i dagens små fellesråd og sokn.

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. En oppdeling der det blir flere prostifellesråd i samme kommune, vil svekke samhandlingsevnen med kommunen. I de mindre kommunene vil det være naturlig å ha ett prostifellesråd for flere kommuner.

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

Flertallet i MR støtter modell 1, der prostifellesrådet henter både sin rettslige handleevne og legitimitet fra soknet og alle er ansatt i prostifellesrådet.

Målet er å styrke lokalkirken, derfor vil MRs flertall anbefale modell 1. (se ellers svarene på spørsmål 4) Dagens fellesråd er omfattet av merverdikompenasasjonsordningen, sammen med soknerådene. Det er ikke rettssubjektet Den norske kirke. Det er viktig at organisasjonsendringene ikke medfører at prostifellesrådene faller ut av ordningen med momsfritak. Det vil eventuelt koste kirken mange millioner i året.

Forslaget støttes med …5. stemmer

Alternativt forslag:

Det forutsettes at det finnes en mulig juridisk/finansiell løsning. Mindretallet i Bekkefaret MR anbefaler modell 2. Det er den modellen som ser best ut for at alle skal ha samme arbeidsgiver, altså at prostifellesrådet er organ for soknet og RDNK og alle er ansatt i DNK. Viktigheten av at DnK vil fortsette å fremstå som en nasjonal kirke, og ikke vil stå i fare for å utvikle seg for ulikt. Dette er viktig for nasjonal rekruttering, spesielt av fagstillinger, og for opprettholdelse av felles samlende overordnede mål. Det er også viktig at det er samme regelverk og juss for alle.

Forslaget støttes med …2.. stemmer.

9. Har høringsinstansen synspunkter på hvordan tilsettinger bør foregå?

Tilsetting må skje i partssammensatt utvalg under prostifellesrådet. Dette bør settes sammen ulikt ut fra hvilke stillinger som skal besettes, slik at relevante interesser kan ivaretas. For prester og kirkefaglig ansatte betyr dette at biskopen og de aktuelle menighetsrådene må være representert på arbeidsgiversiden. I de tilfeller det er enighet mellom menighetsråd der den ansatte skal gjøre tjeneste og fagforening kan ansettelse delegeres til daglig leder for prostifellesråd.

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]

Ingen kommentar.

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

**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)

MR er delt i dette spørsmålet:

Modell 3 er den beste modellen for daglig ledelse. Dette er en modell som bygger på den vi allerede kjenner fra andre nivå i kirken. I bispedømmene møtes tre ledere med ulik legitimitet i et godt samvirke mellom embete og råd. Dette for å styrke fagledelsen som så vil bli på soknenivå og styrke det tverrfaglige samarbeidet, 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.

Dette alternativet støttes av …4 stemmer.

Mindretallet 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 prestetjenesten. Modellen gir en klar relasjon mellom prostifellesrådet som styrings- og arbeidsgiverorgan og daglig leder.

MR 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.

Alternativet støttes av …3.. stemmer

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.

MR støtter alternativ 2, at det må stilles nasjonale krav i tillegg. Det bør stilles krav om veiledning kontinuerlig og gis tilbud om videreutdanning som bør være ulikt vektlagt avhengig av hva slags faglig og praktisk bakgrunn den aktuelle lederen har.

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 ikke viktig for MR, 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.

**Del 2. Oppgaver og ansvar på de ulike nivåene**

**3. Biskopens rolle**

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

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 biskopens stab, er til eksempel på hvordan viktige sider ved tilsynet kan gjøres. MR oppfatter biskopens tilsyn som en ressurs for menighetene og de ansatte. MR anser det naturlig at biskopen har en rolle ved tilsetting av prost/domprost, selv om ansettelsen må skje i organ for prostifellesrådet.

For øvrig opplever vi at utredningen ikke har gått grundig nok inn i ulike modeller for biskopens rolle og ønsker at spørsmålet skal utredes bedre og at MR får sjansen til å gi et høringssvar innen dette spørsmålet når dette er gjort.

MR vil understreke at tilsynets oppmuntrende og undervisende side ikke kan vektlegges nok. Det trenger menighetene og det trenger de ansatte.

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]

Tilsynsrollen bør frikobles fra arbeidsgiveransvaret, jamfør hvordan Statsforvalteren jobber. MR mener at utredningen ikke har gått grundig nok inn i ulike modeller for biskopens rolle og ønsker at spørsmålet skal utredes bedre.

17. Hva slags oppgaver mener høringsinstansen det er viktig at biskopen ivaretar? [Fritekst] Noen oppgaver for biskopen vil være tilsyn, vistas, teologisk og strategisk kirkefaglig leder, med ansvar for kirkefaglig utvikling i menighetene (herunder kirkefaglig oppfølging av ansatte). Biskopen har også en viktig oppgave som ambassadør for kirken (og ikke minst lokalkirken). Bekkefar MR mener at biskopens oppgaver må bli bedre utredet.

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. MR er helt enig. Dog er MR 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.

II. Biskopen må sikres en faglig kompetent stab.

Litt enig. Biskopen må ha en faglig kompetent stab, samtidig er det viktigere å sikre kompetanse på det nye prostifellesrådet. Prostifellesrådsnivået er det som skal lede den kirkelige virksomheten 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. [Hvis enig, spesifiser hvordan?]

Litt enig. Ved tilsetting av prost/domprost bør biskopen sikres en rolle, men MR er svært usikre på om biskop skal ha noen rolle ved tilsetting av øvrige ansatte (inkludert de vigslede stillingene).

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

Litt enig. Biskopen skal og bør, i lys av sitt tilsynsansvar invitere til slike samlinger og tiltak. Med begrepet «innkalle» er MR usikre på om det kan oppfattes som kommando/pålegg, derfor er MR kun delvis enig. Styringsretten overfor ansatte ligger til prostifellesrådet og ikke til biskop. MR vil dog heie på at biskopen inviterer.

V. Det bør være korte prostivisitaser for å sikre biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsynsansvar på en god måte.

Biskopen har i kraft av sitt tilsynsansvar mulighet til å foreta 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 utøve tilsyn på.

**4. Bispedømmerådenes oppgaver**

19. Hva bør være de sentrale oppgavene for bispedømmerådet?

MR har lagt merke til en begrenset omtale av bispedømmerådets framtidige mandat, og imøteser den videre utredning. MR 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.

Alternativt bør en avvikling av bispedømmerådet med oppgavene fordelt på de andre nivåene i kirken utredes.

**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]

Ja. MR opplever det positivt at det nye organet for et delansvar for alt som kan nære og styrke det kristelige livet i soknet. Det vil gi soknet handlekraft i saker som angår det kristelige livet i soknet, men som best løses i samarbeid med flere eller mange sokn. Det forutsettes at prostifellesrådet ikke bruker dette mandatet til å gripe inn menighetsrådet egne avgjørelser lokalt. Det vil være å misforstå sin rolle som soknets organ fullstendig.

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 er ikke et godt navn. MR mener en gjerne kan jobbe ut bedre forslag på navn på det nye organet.

**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] MR syns det er vanskelig å se konsekvensene i dette spørmålet.

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

Ja, menighetsrådets rolle er viktig ved tilsetting av de som arbeider i soknet. MR tenker det bør kunne skje på noe ulikt vis rundt i landet og mener derfor at dette bør nedfelles i lokale kirkelige regelverk.

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] 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.

**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.]

Ja, MR anser det viktig med tett, god og åpen dialog mellom prostifellesrådet og de ulike menighetsrådene i prostiet. Prostimøtet kan, slik menighetsmøtet i dag fungerer ha rådgivende funksjon overfor prostifellesrådet. Samtidig vil MR ikke at det bygges opp en unødig administrasjon og møtestruktur. MR vurderer derfor at en lokalt bør kunne vedta om en skal opprette et årlig prostimøte. Kirkemøtet kan evt. gjerne komme med en anbefaling om slikt årlig prostimøte, men det bør være lokal valgfrihet.

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

Trossamfunnslovens kapittel 3 har som formål å legge til rette for at Den norske kirke forblir en landsdekkende og demokratisk evangelisk-luthersk folkekirke. Dette er i overenstemmelse med Den norske kirkes selvsforståelse, slik den er uttrykt av Kirkemøtet. Ethvert medlem i Den norske kirke som fyller15 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, MR støtter at prostifellesrådet velges av menighetsrådene. MR anser det svært viktig med lokal representasjon i rådet.

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

28. Bør det være kommunal representasjon i prostifellesrådet? [Ja, med full stemmerett / Ja, med møte- og talerett / Nei / Eventuell fritekstkommentar] MR er delt i dette spørsmålet, flertallet mener: Ja, med full stemmerett. Det må avklares hvordan kommunal representasjon skal løses i prostifellesråd med flere kommuner. Kommunene har ofte god erfaring med interkommunalt samarbeid, noe som bør gjøre det mulig å finne gode løsninger.

Alternativet støttes av …5 stemmer.

Alternativt svar

Ja, med møte- og talerett. Viktig med gjennomsiktighet i forhold til kommunen, men også viktig at kirkens representanter har det avgjørende ordet.

Alternativet støttes av ..2…. stemmer

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

**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)] MR støtter alternativ 3, MR ønsker bedre utredning av BDR strukturen.

**10. Kirkemøtet**

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

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

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

MR mener de bør være valgbare (med unntak av ansatte ved bispedømmekontorene og i Kirkerådets sekretariat), dette er bakgrunnen for at svaret er «ja» på nr. 32. og 33. Ellers vil svar på 31 og 32 være «nei».

35. Andre merknader til Kirkemøtets sammensetning? [Fritekst]

MR mener det bør være gjennomgående representasjon fra soknråd via prostifellesråd til bispedømmeråd og kirkemøtet.

**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]. Ingen kommentar.

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 kommentar

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] Ingen kommentar

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.

**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 samskapingsaktør for kommunene, ved å skape nye tilbud sammen og samarbeide om eksisterende prosjekt. 5

d. Annet; spesifiser i fritekst. I kommuner med et sokn, kan gjerne menighetsrådet spille en mer sentral rolle i samhandlingen med kommunen, og være en sentral brobygger mellom kommunen og prostifellesrådet. Dette følger naturlig av at prostifellesrådet også er soknets organ på lignende måte som FR er det i dag.

**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] MR 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.

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

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].

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 dagens prostigrenser er underordnet. MR vurderer ikke minst at kommunenes ønsker for størrelsen på de nye prostiene vil være viktig for hvor grensene trekkes.

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

Bekkefaret menighetsråd vil påpeke at en må legge til grunn at ingen “prostifellesråd” blir mindre enn en kommune. Noe annet vil svekke samhandlingsevnen med kommunen.

**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] Ja, som et vern mot diskriminering.

45. Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering på lokalt nivå? [Fritekst] Ingen kommentar

46. Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering med folkevalgt organ på prostinivå? [Fritekst] Ingen kommentar

47. Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i en ny kirkelig organisering på nasjonalt nivå? [Fritekst] Ingen kommentar

**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]

MR etterlyser et grundigere arbeid når det gjelder biskopens, bispedømmekontorets og bispedømmerådets rolle i den nye organiseringen, og det er ønskelig at dette arbeidet gjøres før for mye annet har blitt konkludert i nyorganiseringen. Herunder er redegjørelsen tynn når det gjelder teologiske spørsmål, inkludert kirkehistoriske og

praktisk-teologiske spørsmål som kontekstuelle utfordringer for kirken i et langstrakt og sammensatt land. Også disse sidene bør belyses bedre før endelige konklusjoner trekkes.

Videre skulle vi gjerne sett grundigere utredet de faktiske økonomiske konsekvensene av at kirken skal finansieres av bevilgninger både fra stat og kommune.

Orienteringssaker

53/21 Salg av helsides annonse i menighetsbladet

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Behandlet av | Møtedato | Saknr |
| 1 Bekkefaret menighetsråd | 09.11.2021 | 53/21 |

**Forslag til vedtak**

Takk til BDR og KR for hjelpen med annonsesalget og ikke minst takk til BUFDIR som kjøper annonseplass.

Møtebehandling

Vedtak

Takk til BDR og KR for hjelpen med annonsesalget og ikke minst takk til BUFDIR som kjøper annonseplass.

Eventuelt

Daglig leder orienterte om møte med SESAM. SESAM ønsker å utvikle undervisningsopplegg om demens og demensvennlig samfunn, spesielt innrettet mot kirkelig sektor. Vi er invitert med til å utvikle dette undervisningsopplegget sammen med dem.