

HØRINGSSPØRSMÅL TIL KIRKELIGE HØRINGSINSTANSER

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

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

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

Innledende spørsmål

01. Navn på høringsinstans

Bruflat sokneråd

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:

Etnedal

Hvilket bispedømme / Hvilket prosti

Valdres

Hvor mange sokn er det i fellesrådsområdet?

2

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

5

Hvor mange prester har sitt tjenestested i sokn i fellesrådsområdet?

1

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

Marie Bjørnødegård, Kirkeverge, mb836@kyrkja.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:

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?

Det blir felles styring og ledelse for prester og fellesrådsansatte. Det kan gi grunnlag for et større fagmiljø, f.eks. innen trosopplæring, kirkebygg- og gravplassforvaltning.

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?

Det er en stor risiko for å svekke båndene mellom kirke og lokalsamfunn.

Det kan medføre svakere finansielle overføringer fra kommunen til kirken. Det vil også være en risiko for at flere kommuner vil se seg tjent med å overta gravplassforvaltningen selv.

Trossamfunnsloven har bekreftet en videreføring av dagens ordning der både stat og kommune tar medansvar for finansieringen av Den norske kirke. Ordningen har lang tradisjon i norsk historie, men den kommunale finansieringen er særlig sårbar hvis grunnlaget for relasjonen mellom kirke og kommune svekkes.

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

Det må legges ned en stor innsats for å forankre tiltak/prosesser mellom menighetsråd og fellesråd. I Valdres (som trolig vil bli den geografiske grensen for ett nytt prostifellesråd) med sine 24 sokn vil ikke alle sokneråd få plass i et prosti fellesråd.

Det er avgjørende at en eventuell ny kirkelig organisering bidrar til å styrke kirkens rolle i lokalsamfunnet, og gi kommunene innsikt i kirkens arbeid. Kommunal representasjon i kirkelig fellesråd er nødvendig, i Valdres vil det si 6 kommunale representanter, eventuelt må man lande på en vertskommunemodell.

Det er vanskelig å se hvordan noen av modellen 1-3 for prostifellesråd kan fungere i Valdres prosti. Det vil bli et sammensatt prostifellesråd med 24 sokn og 6 kommuner. Modellene synes konstruert for større menigheter og fellesrådsområder.

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?

Utvalgets medlemmer har lagt vekt på ulike hensyn ved anbefaling av modell for arbeidsgiverorganisering på prostnivå, 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)

Bruflat sokn ønsker ikke å anbefale noen av modellene. Det er vanskelig å se hvordan noen av de kan styrke den lokale folkekirken.

09. Har høringsinstansen synspunkter på hvordan tilsetninger bør foregå?

Tilsetninger må ligge til de kirkelige rådsorganene også etter eventuell ny kirkelig organisering. De kirkelige rådsorganene (om det er sokneråd, fellesråd eller bispedømmerråd) trenger handlingsrom som arbeidsgiver (innenfor arbeidslivets regler og retningslinjer) over egen virksomhet og ansatte. Bindende nasjonale reguleringer av kirkens lokale organisering bør begrenses.

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, enten må det ligge hos biskopen eller dagens fellesråd/ menighetsråd.

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]

Soknet er kirkens grunnenhet og soknets rolle må være like fremtredenen som det er i dagens organisering. Helst styrkes. Det gjør man ikke ved å lage et stort fellesrådsområde, der det er lite sannsynlig at alle sokn får en rolle.

Lokal forankring av kirken har alt å si for å bevare folkekirken. Det er den lokale presten og de lokale kirkekontorene som skaper og bevarer kirkens plass i samfunnet.

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)]

Lederbegrepet i den norske kirke er ofte bredere enn i andre organisasjoner. Lederen som arbeidsgiver, der ansvaret er å fastsette konkrete arbeidsoppgaver for den enkelte tilsatte og overordnede mål, motivere til arbeidsinnsats, fordele arbeid mellom medarbeidere, evaluere og sjekke ut at arbeidet er utført på tilfredsstillende måte mv. Samt det pastorale lederskap – som omfatter veiledning til tro og tjeneste for menighetene og det faglige lederansvar for kateketer, diakoner og kantorer. Samt biskopens tjeneste og tilsyn.

Det å sammenfatte disse lederoppgavene i en enkelt leder i et prostifellesråd kan bli krevende. Kompetansen ligger i dag hos forskjellige yrkesgrupper; prester og kirkeverger. Det er tydelig at biskopens tjeneste og tilsyn vi svekkes i modellene med prostifellesråd.

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
Soknet er kirkens grunnenhet og soknets rolle må være like fremtredenen som det er i dagens organisering. Helst styrkes. Ledelse må finnes i den lokale kirken. På det lokale kirkekontoret. Det må være et godt samarbeid mellom det pastorale lederskap og det ordinære arbeidsgiver lederskapet.

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

Spørsmålet er utilstrekkelig i sine alternativer. Det er naturlig at kirkelige ledere sees i sammenheng med rådsstruktur. Kirkens demokratiske styringsform gir styringsansvar til valgte rådsorgan. Det øverste ansvaret for den kirkelige virksomhet tillegges dermed det aktuelle kirkelige råd. Arbeidsgiverrollen og det pastorale lederskapet kommer av kirkens oppdrag og skal sørge for at oppgaver og ansvar gis til de som tilsettes. De må ha kompetansen til å utføre lederskap i sine menigheter/lokalsamfunn. Det samme vil gjelde de som skal tilsettes i bispedømmer og kirken nasjonalt.

Kvalifikasjoner for en daglig lederstilling vil som i dag måtte være en vurdering av både formell kompetanse, arbeids- og ledelseserfaring, samt personlige egenskaper.

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

Del 2. Oppgaver og ansvar på de ulike nivåene

3. Biskopens rolle

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

I en ny organisering foreslår Muller- Nilssen- utvalget at bispedømmerådet i større grad blir et organ som driver strategisk og faglig utvikling i bispedømmet. Anbefalingene fra utvalget er at bispedømmerådets formål og oppgaver i hovedsak bør være de samme

som i dag. Hovedendringen vil være at bispedømmerrådet ikke lenger har en rolle i ansettelse av prester, og vil ikke ha de arbeidsgiverfunksjoner de har i dag. Rapporten påpeker at det er viktig at biskopen har tilstrekkelige virkemidler og ressurser for å kunne utøve sitt tilsyn og ledelsesansvar. I utredningen pekes det på ulike alternativer for hva dette kan være, blant annet en faglig kompetent stab, rolle i tilsettingssaker, bindende pålegg, prostivisitaser og innkalling til kompetansehevende tiltak.

Spørsmålet er om det er sannsynlig at man i hele tatt kan styrke biskopens rolle dersom den fratras arbeidsgiveroppgavene som de i dag har. Det fremstår mer som en svekkelse av biskopen.

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

Det syns lite belyst hva slags virkemidler biskopen kan få/ bør ha i en ny kirkelig organisering med prostifellesråd.

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 /

Biskopen bør fremdeles ha et selvstendig arbeidsgiveransvar, men vi mener ikke at arbeidsgivermodell 2 er rett modell.

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

Biskopen bør tilsynsmyndigheten for hele den kirkelige virksomheten i bispedømmet og ta vare på kirkens lære og kirkens enhet. De må ha virkemidler for å gjøre det, i dag er det overordnet arbeidsgivermyndighet.

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

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

4. Bispedømmerrådenes oppgaver

19. Hva bør være de sentrale oppgavene for bispedømmerrådet?

Det er liten omtale av bispedømmerrådets rolle som regionalt demokratisk organ i rapporten, utover at det skal bestå.

Bispedømmerrådet må ivareta selvstendige styringsoppgave f.eks. fordeling av ressurser til prestatjeneste, kirkelig undervisning og diakoni.

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]

Et eventuelt prostifellesråd bør ha en 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]

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]

Menighetsrådet bør gis ansvar for gudstjenester og kirkelige handlinger for å styrke menighetsrådene, men det forutsetter at midler til stor nok presteressurs foreligger fra RDNK.

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

Disse bestemmelsene er tydeliggjort i dagens kirkeordning.

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]

Med mange sokn representert i fellesråd, kreves det mer innsats for å sikre bred forankring og samhandling mellom rådene. Det vil trolig resultere i at flere oppgaver vil bli løst av fellesrådet, fordi forankring og samhandling vil kreve for store ressurser.

7. Prostimøte

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

Del 3. Kirkelig demokrati, valg og sammensetning

Trossamfunnslovens kapittel 3 har som formål å legge til rette for at Den norske kirke forblir en landsdekkende og demokratisk evangelisk-luthersk folkekirke. Dette er i overenstemmelse med Den norske kirkes 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]]
27. Utvalget foreslår én representant fra hvert menighetsråd i prostifellesrådet. Enig? [Enig / Uenig. Hvis uenig, spesifiser endring]
28. Bør det være kommunal representasjon i prostifellesrådet? [Ja, med full stemmerett / Ja, med møte- og talerett / Nei / Eventuell fritekstkommentar]
29. Har høringsinstansen andre synspunkter på menighetsrådets og prostifellesrådets sammensetning?

Viser til samme svar som i spm. 6.

Det må legges ned en stor innsats for å forankre tiltak/prosesser mellom menighetsråd og fellesråd. I Valdres (som trolig vil bli den geografiske grensen for ett nytt prostifellesråd) med sine 24 sokn vil ikke alle sokneråd få plass i et prosti fellesråd.

Det er avgjørende at eventuell ny kirkelig organisering kan bidra til å styrke kirkens rolle i lokalsamfunnet, og gi kommunene innsikt i kirkens arbeid. Kommunal representasjon i kirkelig fellesråd er nødvendig, i Valdres vil det si 6 kommunale representanter, eventuelt må man lande på en vertskommunemodell.

Det er vanskelig å se hvordan noen av modellen 1-3 for prostifellesråd kan fungere i Valdres prosti. Det vil bli et sammensatt prostifellesråd med 24 sokn og 6 kommuner. Modellene syns konstruert for større menigheter og fellesrådsområder.

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)]

Bruflat sokneråd har ikke tatt stilling til dette.

10. Kirkemøtet

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

Bruflat sokneråd har ikke tatt stilling til dette.

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

Bruflat sokneråd har ikke tatt stilling til dette.

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

Bruflat sokneråd har ikke tatt stilling til dette.

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].

Bruflat sokneråd har ikke tatt stilling til dette.

35. Andre merknader til Kirkemøtets sammensetning? [Fritekst]

11. Kirkerådet

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

Bruflat sokneråd har ikke tatt stilling til dette.

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]

Bruflat sokneråd har ikke tatt stilling til dette.

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]

Bruflat sokneråd har ikke tatt stilling til dette.

39. Hvilket alternativ for krav til balanse mellom kvinner og menn i Kirkerådet bør anvendes?
[Krav om minst 40 prosent kvinner og menn i Kirkerådet etter valgoppgjøret / **Krav om minst 40 prosent kvinner og menn på valglisten**]

Del 4. Relasjon til kommunene og ny prostiinndeling

12. Om relasjon til kommunene

Dersom Kirkemøtet beslutter en ordning med prostifellesråd;

40. Hvilke av de tiltakene som er nevnt nedenfor er viktig for å opprettholde og videreutvikle en god relasjon mellom kirke og kommune? [For hvert alternativ: Svar på en skala fra 1-5, der 5 er veldig viktig, mens 1 er helt uviktig]
- Videreføre en én til én-relasjon mellom kommune og prostifellesrådet i forbindelse med budsjettprosesser og annet samarbeid mellom kirke og kommune, slik det i dag er det mellom kommunene og fellesrådet. **5**
 - 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. **3**
- d. Annet; spesifiser i fritekst

Viser til samme svar som i spm. 5

Det er en stor risiko for å svekke båndene mellom kirke og lokalsamfunn.

Det kan medføre svakere finansielle overføringer fra kommunen til kirken. Det vil også være en risiko for at flere kommuner vil se seg tjent med å overta gravplassforvaltningen selv.

Trossamfunnsloven har bekreftet en videreføring av dagens ordning der både stat og kommune tar medansvar for finansieringen av Den norske kirke. Ordningen har lang tradisjon i norsk historie, men den kommunale finansieringen er særlig sårbar hvis grunnlaget for relasjonen mellom kirke og kommune svekkes.

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?

4

Det er pekt på relevante hensyn.

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

Det er naturlig å se på avstander og kommunikasjonsforhold. Det må være nært nok til at den lokale kirken har følelsen av å bestå og nært nok til å ha gode relasjoner til hver enkelt kommune. Det må til en lokal involvering som fører til et eierskap til prosessen dersom man skal endre prostistrukturen.

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]

Brufat sokneråd har ikke tatt stilling til dette.

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

Brufat sokneråd har ikke tatt stilling til dette.

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

Brufat sokneråd har ikke tatt stilling til dette.

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

Brufat sokneråd har ikke tatt stilling til dette.

15. Andre innspill eller synspunkter

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

Det er viktig at man ser på flere modeller for eventuell ny kirkelig organisering, dersom man virkelig ser seg nødt til å endre den så dramatisk. Er det slik at dagens organisering er umulig å fortsette med? Kan den forbedres på arbeidsgivernivået og dermed være en god løsning for fremtiden?

I Etnedal har kirken en sterk lokal forankring. Her er presten vår, kirka vår og kirkekontoret vårt. Det mener vi er et vesentlig kjennetegn på en folkekirke. Den gode forankringen i befolkningen blir til gjennom lokal tilstedeværelse, tilhørighet til kirkebyggene og virksomheten som foregår i kirken. Det er den lokale kirken som sørger for involvering, engasjement og utvikling av frivillighet. Vi samarbeider med frivillige organisasjoner, kommunen og andre lokale aktører. Ny organisering **må ikke** svekke båndene til lokalsamfunnet, ved at den kirkelige virksomheten svekkes lokalt eller utfordres på en unødig måte.