



DEN NORSKE KIRKE

Fredrikstad kirkelige fellesråd

Møteinnkalling

Kirkelig fellesråd

Møtested: Rolvsøy menighetscenter

Tidspunkt: 23.11.2021 kl. 20:00

Dette ekstra møtet i fellesrådet avholdes i direkte forlengelse av fellesmøtet med menighetsrådene, i Rolvsøy menighetscenter kl 18.00 – 20.00.

Eneste sak er høringen om ny kirkelig organisering.

Eventuelle forfall meldes til Jo Edvardsen, telefon 69 95 98 21, e-post

joedva@fredrikstad.kirken.no

Varamedlemmer møter etter nærmere avtale.

Fredrikstad, 10.11.2021

Harald Peter Stette,
leder

Saksliste

Saksnr.	Innhold
PS 33/21	Høring om kirkelig organisering

FREDRIKSTAD KIRKELIGE FELLESRÅD

Saksnr.: 2018/17888
Dokumentnr.: 7
Løpenr.: 255044/2021
Klassering: 000
Saksbehandler: Jo Edvardsen

Møtebok

Behandlet av Kirkelig fellesråd	Møtedato 23.11.2021	Utvalgssaksnr. 33/21
------------------------------------	------------------------	-------------------------

Høring om kirkelig organisering

Kirkevergens innstilling

Kirkevergen anbefaler Fredrikstad kirkelig fellesråd å fatte slikt vedtak:

1. Høringssvar til ny kirkelig organisering vedtas som arbeidsutvalgets innstilling, med endringer vedtatt i møtet.

Fredrikstad, 10.11.2021

Sammendrag

Høring om ny kirkelig organisering har svarfrist 1. desember. Arbeidsutvalget har laget innstillingen til høringssvar, etter innspill fra en arbeidsgruppe og drøfting i fellesrådet 20. oktober.

Vedlegg

- 1 Høringssvar Kirkeordning Innstilling AU

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt)

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

Her finnes også lenke til høringsbrev og høringsnotat.

[Høringsuttalelse fra Fredrikstad kommune ligger på kommunens hjemmeside.](#)

[Høringsuttalelse fra KA – Kirkelig arbeidsgiverorganisasjon.](#)

Saksopplysninger

Den nye trossamfunnsloven trådte i kraft 1. januar 2021. Før dette ga kirkeloven detaljert regelverk for organisering av kirken. Nå har Stortinget gjennom trossamfunnsloven overlatt til Kirkemøtet å beslutte kirkens organisering. Innenfor visse rettslige rammer er det opp til kirken selv å bestemme hvordan trossamfunnet skal være organisert.

Målet med ny kirkelig organisering er en kirkeordning som skal:

- Legge til rette for at kirken når ut med evangeliet
- Frigjøre ressurser til møter med folk lokalt
- Legge til rette for at kirken oppfyller samfunnsoppdraget
- Være enkel og funksjonell

- Ha god balanse mellom embete og råd og god balanse mellom folkevalgte og ansatte
- Være fleksibel og mulig å tilpasse
- Ivareta behov til folkevalgte, ansatte, frivillige og de som søker kirkens tjenester
- Gi økt mulighet for strategisk ledelse lokalt
- Ha fokus på soknet
- Sikre at Den norske kirke er en attraktiv og rekrutterende arbeidsplass

Siden 2005 har Kirkemøtet i Den norske kirke hatt som mål å samle arbeidsgiveransvaret for alle som jobber lokalt i kirken. I mars 2021 leverte Müller-Nilssen-utvalget sin utredning om hvordan dette kan se ut med en organisering på prostnivå.

Om høringen

Kirkerådet sender rapporten på høring med de ulike forslagene og modellene som Müller-Nilssen-utvalget redegjør for. Høringsfristen er 1. desember 2021.

Også kommunene er invitert til å avgi høringssvar, siden samhandling mellom kommunen og kirken lokalt er et viktig tema i den nye organiseringen. I forkant av kommunens høringsfrist 15. oktober inviterte fellesrådet og domprosten til en arbeidslunsj om ny kirkeordning for kommuneledelsen.

Fellesrådets behandling av høringen

Fellesrådet har behandlet saken i møter 08.09.21 (sak 24/21) og 20.10.2021 (sak 30/21). Arbeidsgruppe til å forberede saken og lage forslag til høringsuttalelse har vært Helge Kolstad, Kristin Wenstøb og Kari Mangrud Alvsvåg. Innstillingen til vedtak som legges fram for fellesrådet 27.11.21 er behandlet i arbeidsutvalget 09.11.21.

Kort om hovedtema i høringen

En felles arbeidsgiverlinje

Kirkerådet har bedt utredning en kirkelig organisering med et fellesorgan på prostnivå som arbeidsgiverorgan for alle kirkelige tilsatte. Det vil si at prostifellesrådet skal fungere som arbeidsgiver for alle tilsatte i lokalkirken. I dag er disse hovedsakelig ansatt i kirkelig fellesråd eller i rettssubjektet Den norske kirke (RDNK).

Tidligere har høringer avvist dagens fellesrådsstruktur som arbeidsgiver, for da blir for mange for små enheter, og bispedømmerådet som arbeidsgiver, for det blir for stor avstand til lokalmenighetene.

Fellesrådet oppfordres til ved behandlingen av saken å ha særlig oppmerksomhet på disse spørsmålene i høringen:

Spm 8: Valg av modell for arbeidsgiverorganisering

Hovedutvalget foreslår at det opprettes et organ på prostnivå, som både vil være et kirkelig organ med ansvar for det kirkelige livet i menighetene – og som vil fungere som arbeidsgiver for alle som arbeider i kirken lokalt. Utvalget peker på tre ulike modeller for arbeidsgiverorganisering. Arbeidsutvalgets flertall støtter alternativ 1.

- Alternativ 1: Prostifellesrådet er organ for soknet; alle er ansatt der
- Alternativ 2: Prostifellesrådet er organ for soknet og rettssubjektet Den norske kirke (RDNK); alle er ansatt i RDNK.

- Alternativ 3: Delegasjon av arbeidsgiverfunksjoner fra RDNK til prostifellesråd for menighetsprestene, dagens fellesrådsansatte blir ansatt i prostifellesrådet.

Les mer i avsnitt 7.4 (side 87) i rapporten.

Spm 11: Daglig ledelse i prostifellesrådet

Rapporten skisserer tre mulige alternativer for daglig ledelse i prostiet. Flertallet i AU støtter alternativ 2.

- Alternativ 1 åpner for lokal variasjon i om kirkevergen eller prosten samtidig fungerer som daglig leder i prostiet. Den andre vil være leder «i stab», og på et nivå over et eventuelt neste nivå av mellomledere.
- I alternativ 2 er det en daglig leder (ikke prost). I tillegg stilles det krav i kirkeordningen om at det skal være tilsatt prost i daglig leders stab som på vegne av daglig leder ivaretar det overordnede ansvar for den kirkefaglige virksomhet, alternativt kun preste-tjenesten, i prostiet.
- Alternativ 3 viderefører daglig ledelse etter modell fra de andre nivåene i kirken. Prosten er kirkeleder på prostinivå og geistlig representant i prostifellesrådet. Kirkevergen er administrativ leder. De to rollene møtes i prostifellesrådet, som gjennom budsjett, planverk og andre vedtak legger rammene for begge lederrollene.

Les mer i rapportens avsnitt 5.6 (side 51).

Arbeidsutvalget vil også påpeke at temaet ledelse er omfattende. I den lokale kirken må ulike former for utøving av ledelse samvirke:

- 1) Strategisk ledelse som utøves av rådene. Her fastsettes overordnede mål og rammer for virksomheten.
- 2) Daglig ledelse eller operativ ledelse. Dette handler om å holde virksomheten i gang.
- 3) Åndelig ledelse eller pastoralt lederskap. Det er hyrdefunksjonen. Prestenes rolle. Det utøves gjennom forkynnelse, sakramentforvaltning og sjelesorg. En sentral oppgave er her å motivere både ansatte og frivillige.

Ansattes medbestemmelse

Arbeidstakerorganisasjonene er invitert til å delta i høringen.

Vurdering

Arbeidsutvalgets vurderinger framkommer i det vedlagte forslaget til høringsuttalelse. Det har vært ulike syn både i arbeidsgruppa og i AU om hovedspørsmålene 8 og 11, og dessuten er det ulike oppfatninger til spørsmålene 12, 14, 16, 18 (iii), 30, 48. Arbeidsutvalget har i sin behandling prøvd å lage forholdsvis korte kommentarer, og lande på ett forslag til vedtak. I behandlingen i fellesrådet vil det være mulig å fremme alternative forslag.

HØRINGSSPØRSMÅL TIL KIRKELIGE HØRINGSINSTANSER

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

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

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

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

Innledende spørsmål

1. Navn på høringsinstans: **Fredrikstad kirkelige fellesråd**

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 **Borg bispedømme, Fredrikstad domprosti**

Hvor mange sokn er det i fellesrådsområdet? **10**

Hvor mange ansatte er det i fellesrådet (heltids- og deltidsstillinger)? **75**

Hvor mange prester har sitt tjenestested i sokn i fellesrådsområdet? **16**

c. Arbeidstakerorganisasjon

d. Arbeidsgiverorganisasjon

e. Vernetjeneste

f. Utdanningsinstitusjon

g. Forskningsinstitusjon

h. Barne- og ungdomsorganisasjon

i. Interesseorganisasjon

j. Valgliste

k. Enkeltperson

l. Andre, spesifiser

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

Harald Peter Stette, leder av Fredrikstad kirkelige fellesråd

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? [Fritekst]

Samling av prester og andre ansatte i samme organ. Nær, medlemsbasert styring. Bedre mulighet for strategisk samhandling, mer effektiv bruk av ressurser enn det dagens to arbeidsgiverlinjer legger opp til. Det er også stor grunn til å tro at et felles arbeidsgiverorgan vil kunne håndtere konflikter på en bedre måte.

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?

Kan måtte forholde seg til flere kommuner. Tvil om ansvar i en kommune kan lett forplante seg til flere. Hvordan forholdet mellom Kirken og kommunene skal håndteres må utredes skikkelig.

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

Få prostigrenser til å samsvare med interkommunale samarbeidsråd. Påse at også støtte til kirken drøftes interkommunalt (før beslutninger i enkeltkommuner). Budsjett og regnskap føres slik at tildelinger fra kommuner kan følges kommunevis.

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?

Samspillet mellom menighet og prostifellesråd må utvikles kraftig. De ansatte har plan- og gjennomføringsansvar overfor menigheten, og må samarbeide. Hver menighet må ha en kompetent saksbehandler som også samkjører de ansattes innsats. Menigheter som har felles ansatte, bør også ha felles planer. Lokale planer må bli mer spesifiserte og forpliktende. Det må utvikles et system for kompetanseutvikling som omfatter alle nivåer i kirken, og der både medlemsvalgte og ansatte medarbeidere deltar, og der det er rom for de ansattes organisasjoner. Det trengs organer for rådgivning og veiledning. Formelle krav i lovgivning, tariffavtaler m.v. må vies særlig oppmerksomhet. Formell styring bør så langt det er mulig erstattes med tillitsbasert samvirke og rådgivning. Et fellesråd – enten det omfatter kommuner eller prostier - henter sitt mandat fra de medlemsvalgte menighetsrådene og det medlemsvalgte kirkemøtet/ bispedømmerådene. Det stiller store krav til saksbehandlingen, der det må være stort rom for samråd. Helt sentralt står ønsket om å få langt flere med i Kirkens aktiviteter.

Utvalgets medlemmer har lagt vekt på ulike hensyn ved anbefaling av modell for arbeidsgiverorganisering på prostinivå, og utvalget er derfor delt i sin anbefaling. Momenter som har vært vektlagt er blant annet hvor gjennomførbar modellen er, om den er egnet til å nå

målet om at kirken skal «henge godt sammen lokalt, regionalt og nasjonalt», om den øker muligheten for strategisk ledelse av kirkens virksomhet lokalt og om den kan bidra til at målet om at Den norske kirke skal være en attraktiv arbeidsplass med god ledelse. Sett hen til disse momentene og deres erfaringer:

8. Hvilken modell for arbeidsgiverorganisering er å anbefale?

Fredrikstad kirkelige fellelråd støtter modell 1; at arbeidsgiveransvaret samles i fellelrådet. Dette betyr at biskopenes og prostenes roller må omdefineres.

Dette alternativet fikk stemmer

Alternativt forslag:

Fredrikstad kirkelige fellelråd støtter modell 2. Altså at alle er ansatt i rettssubjektet Den norske kirke, og at arbeidsgiveriet delegeres til prostifellelråd. Denne strukturen, der man er formelt ansatt på sentralt nivå men arbeider lokalt, er vanlig ellers i organisasjons- og næringslivet.

Dette alternativet fikk stemmer

[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]

Vi anbefaler modell 1. Planansvar, økonomi- og arbeidsgiveransvar bør være så nært som praktisk mulig.

Det viktigste er at vi har en arbeidsgiverlinje.

9. Har høringsinstansen synspunkter på hvordan tilsettinger bør foregå? [Fritekst]

Stillinger bør knyttes til oppgaver. Der disse er i en menighet, må denne menigheten høres særskilt. Der flere menigheter betjenes, bør det helst være felles planer, og de som har ansvar for disse, høres.

Uavhengig av arbeidsgiver, må aktuelle menighetsråd involveres i tilsettingsprosessen på en måte som gir reell påvirkningsmulighet. Biskopen må involveres ved tilsetting av prost.

Menighetsrådet bør ikke ha arbeidsgiveransvar.

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]

Nei. Men våre merknader om mer tillitsbasert ledelse og styrking av samråings- og veiledningsarbeidet må høres med uansett modell.

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. Vi må fullføre forandringen fra statskirke til medlemsbasert folkekirke.

2. Daglig ledelse i prostifellesrådet

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

Vi anbefaler modell 2. Kirkeverge som daglig leder. Prost i stab.

12. Finnes det andre og bedre modeller for daglig ledelse som er å foretrekke? [Forklar hvilke(n) og hvordan foreslått modell på en bedre måte svarer ut målene for arbeidet [Fritekst]]

Vi vil styrke samråding og veiledning innenfor en tillitsbasert modell, der felles arbeidsgiveransvar legges til fellesrådene, og der oppgavene til biskoper og proster defineres på nytt.

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

Medlem av Den norske kirke. Dokumentert god lederkompetanse.

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]

Prost er en innarbeidet tittel som bør bestå. Kirkeverge er også en godt innarbeidet tittel som bør beholdes.

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]

Begrepet «tilsyn» bør drøftes nærmere, og kanskje erstattes med «veiledning». Her er det åndelig veiledning som må stå sentralt. Biskopene må se over og veilede om gudstjenestevirksomheten i soknene. Veiledningen må også ha som mål å øke oppslutningen om Kirken og de kirkelige handlinger.

Biskopen må utstyres med tilstrekkelig myndighet og verktøy til å føre et godt tilsyn. Biskopen må ha en kompetent stab som bistår i tilsynet som i dag er beskrevet som «motivere, inspirere og veilede.»

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

Biskopene bør ha en sentral rolle i de rådgivnings- og veilederordningene som Kirken må utvikle til erstatning for formell ledelse

Biskopen må kunne innkalle alle ansatte til fagsamlinger.

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]

Biskopens tilsyn bør frikobles fra biskopens selvstendige arbeidsgiveransvar.

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

Drive veiledning overfor menighetene.

Veilede ansatte. De bør ha en plikt til å delta i kompetanse- og etterutdanningstiltak.

Representere kirken i det offentlige rom.

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.

Enig

- II. Biskopen må sikres en faglig kompetent stab.

Enig

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

Nei, kun ved godkjenning for vigsling.

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

Ja. Medlemmer av kirkelige råd må også kunne delta i noe av dette. Her kan det være behov for tilpasning av tidspunkter for å nå frivillige medarbeidere, eventuelt større muligheter for frikjøp fra jobber utenfor Kirken.

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

Ja. Disse bør i større grad involvere fellesråd og menighetsråd.

4. Bispedømmerådernes oppgaver

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

Plan- og strategiutvikling basert på Kirkemøtets vedtak.

Kompetanseutvikling sammen med biskopen.

Sørge for god samhandling mellom prostifellesrådene i bispedømmet.

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

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]

Ja

Evt. prostiråd

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]

Kirkelige handlinger organiseres sentralt. Fellesrådet bør stimulere til større samarbeid mellom menighetene om gudstjenester og kirkelige handlinger.

Menighetsrådet bør ha en større rolle i utviklingen av lokalt gudstjenesteliv.

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. Dette bør bli en viktig del av den veiledningen som kirken tilbyr.

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]

Det er viktig at planansvar, økonomi og bruk av ansatte-ressurser er nærmest mulig samkjørt. Der menighetsstrukturen er slik at ansatte hovedsakelig arbeider innenfor en menighet, bør denne menigheten lage praktiske planer. Der flere menigheter samarbeider, bør også planene lages i fellesskap. I noen tilfeller vil dette kunne gjelde hele fellesrådet. Arbeidet med planer og personell disponering bør i stor utstrekning skje ved samråd. De ansatte lager utkast og står for mye av gjennomføringen, men menighetsrådet bestemmer, eventuelt flere i fellesskap.

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. Bør vedta rammebudsjett og godkjenne årsmelding og regnskap. Menighetene bør være representert i forhold til størrelse. Hovedsaken er å drøfte planer som går ut over

enkeltmenigheter, og eventuelt gjøre flertallsavgjørelser i saker der det ikke er mulig å komme til enighet.

Del 3. Kirkelig demokrati, valg og sammensetning

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

8. Menighetsrådet og prostifellesrådet

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

Ja. Mandatet må være kirkemedlemmenes valg av menighetsråd.

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

Uenig. Antallet medlemmer i soknet bør gjenspeiles i representasjon i prostifellesrådet.

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

Ja, med full stemmerett. Representanten bør komme fra posisjonen i kommunestyret/bystyret.

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

9. Bispedømmerådet

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

Modell 3. Et klart flertall av medlemmene bør være indirekte valgt, og representere prostifellesrådene.

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].

Alle stemmeberettigede medlemmer bør være valgbare.

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].

Forholdsvalg

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]

1: utvalgets forslag

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

Alternativ 2

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

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

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

4

- 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

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]

4. Prostiene bør fortrinnsvis omfatte samme geografiske område som de kommunale samarbeidsområdene (Fellesråd for kommuner), eventuelt flere slike

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].

Hos oss er det hensiktsmessig. Mange steder er prostiene for små.

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

50-100 ansatte.

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

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

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

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

Det viktigste er å bringe den samiske kulturarven videre.

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]

En meget stor andel av befolkningen tilhører Den norske kirke. Dette ønsker vi å ta vare på ved at mange døper sine barn, mange konfirmerer seg i kirken og svært mange benytter kirken ved de store begivenhetene i livet. Vi må gjøre det vi kan for at

kirkemedlemskapet skal bety noe for folk, og at mange flere skal delta i kirkens aktiviteter. Derfor trengs det en kraftig mobilisering for å øke frivillig deltakelse og medvirkning. Det vesentlige formålet med endringer i kirkeordningen må være å få til en enda bredere mobilisering.

Kirkens åndelige dimensjon må ivaretas av kompetente og reflekterte personer. Vi vil opprettholde et presteskap med biskoper, proster og menighetsprester og vigsla medarbeidere. Disse må ha muligheter til indre samtaler, veiledning og kompetanseutvikling. Det bør øremerkes midler til slike formål, der biskop og proster har egne midler til sitt kompetansearbeid, og medarbeiderne har plikt til å delta.

En svært nærliggende mulighet er å legge et særskilt ansvar for trosopplæringen til dette nettverket.

Vi syns altså at biskopen skal fritas for administrative oppgaver knyttet til prestedtjenesten. Tilsynet bør erstattes med veiledning og kompetanseutvikling. Tilsvarende kompetanseutvikling må gjøres overfor alle andre medvirkende i Kirkens arbeid.