



Møteprotokoll

Gjerdrum og Heni kirkelige fellesråd

Møtedato: 18.11.2021 kl. 18:00

Møtested: Herredshuset

Arkivsak: 19/00029

Til stede: Roar Sollie, Morten Vilhelm Drefvelin, Gunnhild Leite, Jakob Furuseth (Gjerdrum og Heni menighet), Dagrun Agnete Ødegaard (Gjerdrum og Heni kirkelige fellesråd), Nina Oserud Bentzen (Gjerdrum kommune)

Møtende varamedlemmer: Jane Barbro Aambakk, Anne Karin Nordli

Forfall: Gudmund A. Kogstad, Hanne B. von Clemm, Camilla Tandberg

Protokollfører: Dagrun Agnete Ødegaard

SAKSLISTE

Side

Godkjenning av innkalling og saksliste

Godkjenning av protokoll

[33/21](#) Godkjenning av protokoll

2

Saker til behandling

[34/21](#) Høringssvar ny kirkelig organisering

2

Orienteringssaker

[35/21](#) Orienteringer

10

Eventuelt

Gjerdrum, 30.11.2021

Roar Sollie
leder

Dagrun Agnete Ødegaard
sekretær

Godkjenning av innkalling og saksliste

Godkjenning av protokoll

33/21 Godkjenning av protokoll

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Gjerdrum og Heni kirkelige fellesråd	18.11.2021	33/21

Forslag til vedtak

Protokoll fra møte 21.10.21 er godkjent.

Møtebehandling

Enstemmig vedtatt

Vedtak

Protokoll fra møte 21.10.21 er godkjent.

Saker til behandling

34/21 Høringssvar ny kirkelig organisering

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Gjerdrum og Heni kirkelige fellesråd	18.11.2021	34/21

Forslag til vedtak

Hele forslag til vedtak gjengis ikke i protokollen, da det er likelydende vedtaket, med unntak av spørsmålene 1.8, 2.11 og 2.13 der forslaget lyder:

- 1.8 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] **Utvalget har delt innstilling til FR**
- a) **Modell 1: Modellen understøtter menighetene som bærere av kirkens oppdrag, og har en tydelig lokalkirkelig forankring i soknene og lokalsamfunnet for øvrig. Modellen viderefører hovedtrekkene**

ved gjeldende fellesrådsordning, noe som gir mindre omstilling og klarhet for alle som er involvert i dagens lokale kirke. KS synes å forutsette at prostifellesrådet bygges etter denne modellen, og med tanke på at kirken er avhengig av samhandling med og finansiering fra kommunene, må det veie tungt. Som KA, mener også GHF at denne modellen realiserer målet om felles arbeidsgiver og styrker soknets handlingsrom over virksomheten i eget sogn.

- b) **Modell 2:** Mindretallet foretrekker arbeidsgivermodell 2; at et eventuelt prostifellesråd handler og styrer på vegne av rDNK sentralt, med legitimitet fra indirekte valg i menighetsrådene. Det er bedre med 1 arbeidsgiver enn 100. Det er trygt og godt for kirkelige ansatte å være ansatt sentralt, og det gir også arbeidsgiver en styringsrett og ansvar som er mer strategisk enhetlig, visjonær og strømlinjeformet over hele landet. Likevel har soknene og kommunene god innflytelse på det som skjer lokalt gjennom representasjon i prostifellesrådet. HR-tjenester, datasystemer, endringsprosesser, kompetanscheving m.m. vil få en mer samlet og enhetlig struktur.

2.11 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]] **Utvalget har delt innstilling på modell 2 og 3**

- a) **Modell 2:** Som flertallet i Müller-Nilssen-utvalget, mener også flertallet i utvalget at det er tilstrekkelig at kirkeordningen fastsetter at det i tillegg til daglig leder, skal være en prost i daglig leders stab. Det vil også gjelde i de tilfeller der det er tilsatt en person med kirkefaglig/teologisk bakgrunn i stillingen som daglig leder.
- b) **Modell 3:** Mindretallet i utvalget, mener, som mindretallet i M-N-utvalget, at det vil være behov for todelt ledelse i prostiet, der prosten er kirkefaglig leder (prester, kateketer, diakoner, kirkemusikere, o.l.), og kirkevergen er daglig leder for prostifellesrådet (administrasjon, gravplasser, bygg o.l.).

2.13 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]]

Utvalget har delt innstilling på alternativ 1 og 2

- a) **Alternativ 1:** Vi støtter KA sin uttalelse i dette punktet. De fraråder at det vedtas nasjonalt regelkrav som innskrenker arbeidsgivers adgang til å kunne tilsette også personer som ikke oppfyller kvalifikasjonskravene til vigslet tjeneste i Den norske kirke. Prostifellesrådet må fastsette hvilke kvalifikasjoner som skal vektlegges, og vektingen mellom ulike hensyn ved tilsetting av egen daglig leder.
- b) **Alternativ 2:** Mindretallet mener at det i et trossamfunn som Den norske kirke må være et minstekrav om kirkefaglig utdanning hos daglig leder, nærmere definert av Kirkemøtet. Det kan gis mulighet for en nyansatt daglig leder uten slike kvalifikasjoner, å tilegne seg denne kompetanse innen f.eks 3 år etter ansettelsesdato.

Utvalget ser at begge alternativ har utfordringer. Ved valg av alternativ 1, må det drøftes hvilken kirkefaglig kompetanse en daglig leder skal ha, og hvordan denne evt kan tilegnet seg det. Ved valg av alternativ 2, ser utvalget at det kan begrense muligheten får å rekruttere, dersom nasjonale krav til kvalifikasjoner blir for spesifikke.

Møtebehandling

Når saken ble limt inn i innkallingen, endret nummereringen seg. Det er rettet opp i protokollen.

Det ble først stemt over spørsmålene 1.8, 2.11 og 2.13, der utvalget hadde delt innstilling. I de tre spørsmålene, ble hhv modell 1, modell 2 og alternativ 1 vedtatt mot én stemme. Rådet ønsker at det mindretallets innstilling synliggjøres i fritekstsvarene.

Deretter ble det stemt over hele høringsuttalelsen, og den ble vedtatt mot én stemme.

Vedtak

Gjerdrum og Heni kirkelige fellesråd sender følgende uttalelse 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] **Redusert sårbarhet for små fellesrådsområder, større fagmiljøer, økt samhandling, bedre ressursutnyttelse, redusere antall deltidsstillinger, framstå mer enhetlig utad**
- 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? [Fritekst] **Økt avstand mellom fellesråd og sokn, soknets reelle innflytelse blir redusert, redusert kirkelig tilstedeværelse lokalt, fare for redusert samhandlings- og finansieringsvilje fra kommunene, godt fungerende avtaler om tjenesteyting med kommunen vil bli vanskeligere, økt geografisk avstand mellom ledelse og ansatte**
- 6 Hvilke tiltak kan iverksettes for å redusere eventuelle uheldige konsekvenser ved å etablere kommuneoverskridende prostifellesråd? [Fritekst] **Sørge for tilstrekkelig ledelse i soknene og synlig kirkelig tilstedeværelse lokalt, ta hensyn til lokale forhold, som f.eks. geografi**
- 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? [Fritekst]

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? [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 foretrekker modell 1, som understøtter menighetene som bærere av kirkens oppdrag, og har en tydelig lokalkirkelig forankring i soknene og lokalsamfunnet for øvrig. Modellen viderefører hovedtrekkene ved gjeldende fellesrådsordning, noe som gir mindre omstilling og uklarhet for alle som er involvert i dagens lokale kirke. KS synes å forutsette at prostifellesrådet bygges etter denne

modellen, og med tanke på at kirken er avhengig av samhandling med og finansiering fra kommunene, må det veie tungt. Som KA, mener også GHF at denne modellen realiserer målet om felles arbeidsgiver og styrker soknets handlingsrom over virksomheten i eget sokn.

Mindretallet foretrekker arbeidsgivermodell 2; at et eventuelt prostifellesråd handler og styrer på vegne av rDNK sentralt, med legitimitet fra indirekte valg i menighetsrådene. Det er bedre med 1 arbeidsgiver enn 100. Det er trygt og godt for kirkelige ansatte å være ansatt sentralt, og det gir også arbeidsgiver en styringsrett og ansvar som er mer strategisk enhetlig, visjonær og strømlinjeformet over hele landet. Likevel har soknene og kommunene god innflytelse på det som skjer lokalt gjennom representasjon i prostifellesrådet. HR-tjenester, datasystemer, endringsprosesser, kompetanseheving m.m. vil få en mer samlet og enhetlig struktur.

- 9 Har høringsinstansen synspunkter på hvordan tilsettinger bør foregå? [Fritekst] **Må skje i prostifellesrådet/partssammensatt utvalg. Det må avklares om og evt i hvilke tilsettinger biskopen skal uttale seg.**
- 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] **Vet ikke om det er bedre, men forpliktende interkommunalt samarbeid kan vurderes**
 - 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) [Fritekst]]

Som flertallet i Müller-Nilssen-utvalget, foretrekker også flertallet i GHF modell 2, og mener det er tilstrekkelig at kirkeordningen fastsetter at det i tillegg til daglig leder, skal være en prost i daglig leders stab. Det vil også gjelde i de tilfeller der det er tilsatt en person med kirkefaglig/teologisk bakgrunn i stillingen som daglig leder.

Mindretallet foretrekker modell 3 og mener, som mindretallet i M-N-utvalget, at det vil være behov for todelt ledelse i prostiet, der prosten er kirkefaglig leder (prester, kateketer, diakoner, kirkemusikere, o.l.), og kirkevergen er daglig leder for prostifellesrådet (administrasjon, gravplasser, bygg o.l.).

- 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]]
- 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]]

GHF foretrekker alternativ 1, og støtter KA sin uttalelse i dette punktet. De fraråder at det vedtas nasjonalt regelkrav som innskrenker arbeidsgivers adgang til å kunne tilsette også personer som ikke oppfyller kvalifikasjonskravene til vigslet tjeneste i Den norske kirke. Prostifellesrådet må fastsette hvilke kvalifikasjoner som skal vektlegges, og vektingen mellom ulike hensyn ved tilsetting av egen daglig leder.

Mindretallet foretrekker alternativ 2, og mener at det i et trossamfunn som Den norske kirke må være et minstekrav om kirkefaglig utdanning hos daglig leder, nærmere definert av Kirkemøtet. Det kan gis

mulighet for en nyansatt daglig leder uten slike kvalifikasjoner, å tilegne seg denne kompetanse innen f.eks 3 år etter ansettelsesdato.

Utvalget ser at begge alternativ har utfordringer. Ved valg av alternativ 1, må det drøftes hvilken kirkefaglig kompetanse en daglig leder skal ha, og hvordan denne evt kan tilegnet seg det. Ved valg av alternativ 2, ser utvalget at det kan begrense muligheten får å rekruttere, dersom nasjonale krav til kvalifikasjoner blir for spesifikke.

- 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] **Har liten betydning, men kan gjerne endre kirkeverge til daglig leder**

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]
- Alt etter hva slags arbeidsgivermodell som velges, hva slags virkemidler bør biskopen ha for å ivareta sin leder- og tilsynsrolle? [Fritekst]
- 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]
- 17 Hva slags oppgaver mener høringsinstansen det er viktig at biskopen ivaretar? [Fritekst] **Svarer for hele del 2 punkt 3: En synlig biskop, faglig, fyrtårn, tid og kapasitet, forbilde, mål og visjon holdes levende, inspirere, oppmuntre**
- 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. **Helt enig**
 - II. Biskopen må sikres en faglig kompetent stab. **Helt enig**
 - III. Biskopen må sikres en rolle i tilsettingssaker. [Hvis enig, spesifiser hvordan?] **Uklart spørsmål, men det er nødvendig å avklare hvilke tilsettinger biskopen skal uttale seg om**
 - IV. Biskopen må kunne innkalle alle kirkelige medarbeidere til fagsamlinger og kompetansehevende tiltak. **Litt uenig. Gi tilbud om, ikke innkalle, bare arbeidsgiver kan innkalle**
 - V. Det bør være korte prostivisitaser for å sikre biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsynsansvar på en god måte. **Helt enig**

4. Bispedømmerådernes oppgaver

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

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**

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

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 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 [Fritekst]] **Enig. Det enkelte menighetsråd må selv velge medlem av prostifellesrådet, på den måten sikres det at alle sokn er representert.**
- 27 Utvalget foreslår én representant fra hvert menighetsråd i prostifellesrådet. Enig?
[Enig / Uenig. Hvis uenig, spesifiser endring] **Enig**
- 28 Bør det være kommunal representasjon i prostifellesrådet?
[Ja, med full stemmerett / Ja, med møte- og talerett / Nei / Eventuell fritekstkommentar] **En fra hver kommune eller ingen Med bare én representant fra «tilfeldig» kommune, vil det ikke ha noen betydning for samarbeidet med de andre kommunene.**
- 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)]

10. Kirkemøtet

- 31 Bør antall Kirkemøte-medlemmer fra hvert bispedømme fastsettes (vektes) i forhold til medlemstall i bispedømmet? [Ja / Nei / Begrunnelse i fritekst]
- 32 Bør ordningen med valg av prest til Kirkemøtet avvikles? [Ja / Nei / Begrunnelse i fritekst]
- 33 Bør ordningen med valg av lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles? [Ja / Nei / Begrunnelse i fritekst]
- 34 Hvis ordningen med valg av prest og/eller lek kirkelig tilsatt avvikles, i hvilken grad bør prester og leke kirkelig tilsatte være valgbar til Kirkemøtet? [De bør være valgbar som folkevalgte, med unntak av ansatte på bispedømmekontorene og i Kirkerådets sekretariat / De bør ikke være valgbar / Annet, spesifiser].
- 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].
- 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]
- 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]
- 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]
- a. Videreføre en én til én-relasjon mellom kommune og prostifellesrådet i forbindelse med budsjettprosesser og annet samarbeid mellom kirke og kommune, slik det i dag er det mellom kommunene og fellesrådet. **5**

- b. Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode. 5
- c. Styrke kirkens rolle som samskappingsaktør for kommunene, ved å skape nye tilbud sammen og samarbeide om eksisterende prosjekt. 5
- d. Annet; spesifiser i fritekst

*Dette er vår største bekymring ved en evt omorganisering til prostifellesråd. Vi opplever at kontakten med kommunen er utfordrende allerede i dag, og vi frykter at det blir stor avstand mellom kommunene og prostifellesrådet. Det vil måtte være prostifellesrådet ansvar å pleie kontakten med kommunen. Vi viser til at KS sier *det er en ikke ubetydelig risiko for at det svekker relasjonen mellom kommune og tilskuddsmyndighet, og gravplassmyndighet og det kirkelige organet som vil ha drifts- og vedlikeholdsansvar for kirkebygg, kirkelig aktivitet i lokalsamfunnene, og i svært mange kommuner også det operative ansvaret for gravplassene.**

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

14. Samisk kirkeliv

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

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]

Orienteringssaker

35/21 Orienteringer

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Gjerdrum og Heni kirkelige fellesråd	18.11.2021	35/21

Forslag til vedtak

Saken tas til orientering

Møtebehandling

Kirkevergen orienterte om utlysning av kirkemusikerstillingen og om formannskapetets innstilling til drifts- og investeringsbudsjett for kirken.

Enstemmig vedtatt

Vedtak

Saken tas til orientering

Eventuelt