



Møteprotokoll

Lørenskog kirkelige fellesråd

Møtedato: 16.11.2021 kl. 18:00
Møtested: Kirkekontoret
Arkivsak: 20/00261

Til stede: Rune Robsahm Kjørven (Fjellhamar menighet), Tor Einar Ljønes (Skårer menighet), Eskild Engstrøm Dahl (Skårer menighet), Torstein Lalim (Nedre Romerike prosti), Martin Ljønes (Lørenskog kirkelige fellesråd)

Møtende
varamedlemmer:

Forfall: Geir Morten Førland (Fjellhamar menighet), Nils Gustav Roland (Lørenskog Kommune V/ Regnskap)

Andre:

Protokollfører: Martin Ljønes

SAKSLISTE Side

Godkjenning av innkalling og saksliste

Godkjenning av protokoll

[43/21](#) Godkjenning av protokoll fra møtet i fellesrådet 12.oktober 2021 2

Saker til behandling

[44/21](#) Forslag til hørings svar - kirkelig organisering 3

Eventuelt

Sted, 16.11.2021

Tor Einar Ljønes

Martin Ljønes
Sekretær

Godkjenning av innkalling og saksliste

Godkjenning av protokoll

43/21 Godkjenning av protokoll fra møtet i fellesrådet 12.oktober 2021

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Lørenskog kirkelige fellesråd	16.11.2021	43/21

Forslag til vedtak

Protokoll fra møte i fellesrådet 29.oktober 2021 godkjennes

Møtebehandling

Vedtak

Protokoll fra møte i fellesrådet 29.oktober 2021 godkjennes

[Lagre vedtak]

Saker til behandling

44/21 Forslag til hørings svar - kirkelig organisering

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Lørenskog kirkelige fellesråd	16.11.2021	44/21

Forslag til vedtak

Prostiets størrelse og lokal ledelse

På samme måte som kommunereformen ble gjennomført for å effektivisere og rasjonalisere, vil det kunne være en gevinst med å slå sammen flere fellesråd til et prostifellesråd. Vi mener imidlertid at dette er svært geografisk betinget og at størrelsen på prostifellesrådet må avgjøres ut ifra lokale forhold. Vi mener at nedre Romerike prosti kan utgjøre et prostifellesråd, men det forutsetter at lokal ledelse på soknenivå blir ivaretatt. Etableringen av prostifellesråd med dets mulige økonomiske gevinst, må føre til en styrket lokal ledelse for de som arbeider i soknene, og at menighetsrådene får bedre betjening. Vi mener derfor at gevinstene etter sammenslåingen føre til økt kvalitet fremfor økt kvantitet.

Sammenslåing av sokn?

Vi mener at det bør være grunn til å noen steder, slå sammen sokn for ytterligere effektivisering, men vi har ingen konkrete forslag til dette i vårt prosti. Som en hovedregel mener vi at de sokn som i dag har felles stab, bør kunne bli et menighetsråd. Soknegrensene vil i så fall bli inndelt etter hvordan de blir betjent av ansatte.

Hovedutfordringer

- **Finansiering**

Vi anser det som en utfordring at kommunene skal finansiere et prostifellesråd, og erkjenner at det her finnes fallgruver som man må være svært oppmerksomme på. Vi mener samtidig at det er mulig å løse disse utfordringene gjennom aktiv og god kontakt med kommunene, gjennom transparens og god regnskapsførsel som gir gode rapporter om hva de ulike bevilgningen bidrar til.

En av hovedutfordringene er å skape et handlingsrom der det ikke bindes opp for mye midler til den enkelte kommune, slik at vi kan få utnyttet felles ressurser på en god måte. Vi anser det eksempelvis enklere å få bevilget penger til et spesifikt kirkebygg, enn å få midler til administrative ressurser som skal bidra i prostifellesrådet for alle kommunene.

- **Arbeidstakeres opplevelse av endringene**

Prestenes og prostenes rolle i organisasjonen vil kunne få de største endringene dersom det blir en felles arbeidsgiver for alle, og dersom det for eksempel blir en leder lokalt, slik at presten får samme leder som de andre i staben. Dersom løsningen vil føre til slike organisatoriske endringer, må det arbeides godt med prestens og prostens lederrolle og tydeliggjøring av denne. Det er viktig at ikke prester opplever sin rolle som nedgradert, men at pastoral ledelse løftes frem i organisasjonen.

- **Mer distansert ledelse**

Vi ser en utfordring med denne reformen dersom den lokale ledelse ikke i tilstrekkelig grad blir ivaretatt. Vi mener at Oslo modellen med daglige ledere i hver menighet kan fungere, men at de daglige lederne må ha mer støtte og et tydeligere ansvarsområdet enn det som er tilfelle i Oslo. En daglig leder kan ikke gjøre alt fra å skifte lyspærer til å skrive saksbehandling, men trenger støttefunksjoner slik at den daglige lederen kan få handlingsrom til å nettopp lede.

Valg av modell for organisering

Kirken har siden 2005 arbeidet for å etablere en arbeidsgiverlinje i kirken. Vi mener dette målet er blant de viktigste målene i prosessen som er gjenstand for høringen. For å få dette til mener vi at modell C der man kun fiktivt oppnår dette målet ikke er en god løsning, og at den vil bidra til å opprettholde noe av utfordringene som vi i dag opplever med to arbeidsgiverlinjer. Det kan også føre til en forskjellsbehandling blant ansatte og understøtte en opplevelse av at det finnes et «a-lag» og et «b-lag» lag blant de kirkelige tilsatte.

Modell B innebærer at alle ansatte blir tilsatt i rDnk slik som prestene er i dag. Vi mener dette er en modell som vil føre til at soknet svekkes i og med at arbeidsgiveransvaret blir flyttet fra soknet til et nasjonalt nivå. Det utadrettede arbeidet foregår på soknenivå, og med et nasjonalt arbeidsgiveransvar vil styringen av arbeidet flyttes fra lokalt nivå til nasjonalt nivå, noe vi mener vil svekke soknets innflytelse på arbeidet. KA påpeker også at dette er en juridisk usikker modell, og at det er derfor knyttet usikkerhet til om den i det hele tatt er gjennomførbar. Et annet moment er at det etter vårt syn vil bidra til å ytterligere vanskeliggjøre den lokale finansieringen av kirken. Det vil handle om at kommunene må bevilge penger til et nasjonalt nivå, og vi tror dette vil minske tilliten hos kommunene, til at midlene blir brukt innenfor kommunen.

Vi mener at den eneste mulige modellen er modell A. Modellen ivaretar behovet for én arbeidsgiver som har nødvendig kompetanse og støttefunksjoner til å opptre som en ansvarlig arbeidsgiver. Modell A er den beste modellen også med tanke på finansiering fra kommunene. Ikke minst er det denne modellen som på best måte ivaretar kirkens samspill mellom de ulike nivåene i kirken, og den er således den modellen som i størst grad styrker det lokale soknet. Styrkingen av soknet er viktig fordi kirkens utøvende arbeid foregår lokalt, og fordi vi tror kirkens engasjement er lokalt forankret. En utfordring med denne modellen kan være at en del prester har signalisert ønske om å være tilsatt nasjonalt. Samtidig er det grunn for å tro at også en stor del av prestene er fortrolig med en slik ordning.

Kommentar:

Prost Torstein Lalim har gitt uttrykk for at han mener modell B eller C er den beste modellen, og at det må finnes måter å «løse» disse modellene på juridisk. Han holder frem at det er flere prester som er skeptiske til å bli ansatt på kommunenivå, og at det i noen grad begrenser prestenes karrieremuligheter i kirken. Han mener også at et for sterkt kirkelig demokrati kan svekke balansen mellom lokalmenigheten og synoden og prestens forkynnerembede.

Valg av modell for ledelse

Vi mener at et prostifellesråd må ha én øverste leder som rapporterer til prostifellesrådet, og ikke to eller flere. Det må være én leder som sitter med det

daglige ansvaret for virksomheten. Dersom det innføres en ordning med to sidestilte ledere som skal rapportere til det samme rådet, men med ulike oppgaver, vil det etter vår mening kunne være en kime til mange konflikter, og særlig når det gjelder økonomi. Vi er for å organisere virksomheten med tydelig lederskap og avklarte ansvarsforhold. Prostifellesrådet må være en virksomhet der de enkelte lederne har at stort handlingsrom og faglig frihet.

Vi mener at den som skal være øverste leder generelt må ha kompetanse innenfor ledelse, i tillegg til å ha tilstrekkelig kunnskap og erfaring fra kirkelig arbeid. En dyktig leder fra næringslivet trenger ikke uten videre å være en dyktig leder i kirken. En faglig sterk kirkelig tilsatt, trenger heller ikke være en dyktig leder i kirken. Vi mener at kvalifikasjonskravene til den øverste lederen må ha med begge disse dimensjonene.

Kommentar:

Prost Torstein Lalim har gitt uttrykk for at han mener det går an å ha en todelt ledelse under Prostifellesrådet. Han mener at det må være én person som har det økonomiske ansvaret, men at det ellers kan være både en direktør og en prost på samme nivå under rådet.

Reformens output

Vi ønsker at storfellesrådet skal bli en organisasjon som satser på kvalitet fremfor kvantitet dersom det må prioriteres. Vi mener det må skapes en profesjonell arbeidsplass som kan være arbeidsgiver for kompetente ansatte som skal være nøkkelpersoner for å realisere soknenes visjoner, mål og planer.

Vi vil heller ha færre robuste, stødige ansatte som trives, og som arbeider i et godt arbeidsmiljø, enn flere sårbare ansatte som opplever utydelig ledelse og andre utfordringer i arbeidsmiljøet. Vi mener at dette bør være et anliggende når nye organisasjoner skal utarbeides. Vi mener at dette er nødvendig for at kirken skal nå sine mål.

Betjening av menighetsrådene

Vi mener at reformen må føre til at menighetsrådene får en bedre betjening, slik at de blir satt i stand til å utføre det oppdraget de er satt til på en best mulig måte. En styrking av menighetsrådets arbeid kan også føre til en enklere rekruttering til menighetsråd og et større engasjement for kirken.

Møtebehandling

Enstemmig vedtak.

Vedtak

Prostiets størrelse og lokal ledelse

På samme måte som kommunereformen ble gjennomført for å effektivisere og rasjonalisere, vil det kunne være en gevinst med å slå sammen flere fellesråd til et prostifellesråd. Vi mener imidlertid at dette er svært geografisk betinget og at størrelsen på prostifellesrådet må avgjøres ut ifra lokale forhold. Vi mener at nedre Romerike prosti kan utgjøre et prostifellesråd, men det forutsetter at lokal ledelse på soknenivå blir ivaretatt. Etableringen av prostifellesråd med dets mulige økonomiske

gevinst, må fører til en styrket lokal ledelse for de som arbeider i soknene, og at menighetsrådene får bedre betjening. Vi mener derfor at gevinstene etter sammenslåingen føre til økt kvalitet fremfor økt kvantitet.

Sammenslåing av sokn?

Vi mener at det bør være grunn til å noen steder, slå sammen sokn for ytterligere effektivisering, men vi har ingen konkrete forslag til dette i vårt prosti. Som en hovedregel mener vi at de sokn som i dag har felles stab, bør kunne bli et menighetsråd. Soknegrensene vil i så fall bli inndelt etter hvordan de blir betjent av ansatte.

Hovedutfordringer

- **Finansiering**

Vi anser det som en utfordring at kommunene skal finansiere et prostifellesråd, og erkjenner at det her finnes fallgruver som man må være svært oppmerksomme på. Vi mener samtidig at det er mulig å løse disse utfordringene gjennom aktiv og god kontakt med kommunene, gjennom transparens og god regnskapsførsel som gir gode rapporter om hva de ulike bevilgningen bidrar til.

En av hovedutfordringene er å skape et handlingsrom der det ikke bindes opp for mye midler til den enkelte kommune, slik at vi kan få utnyttet felles ressurser på en god måte. Vi anser det eksempelvis enklere å få bevilget penger til et spesifikt kirkebygg, enn å få midler til administrative ressurser som skal bidra i prostifellesrådet for alle kommunene.

- **Arbeidstakeres opplevelse av endringene**

Prestenes og prostenes rolle i organisasjonen vil kunne få de største endringene dersom det blir en felles arbeidsgiver for alle, og dersom det for eksempel blir en leder lokalt, slik at presten får samme leder som de andre i staben. Dersom løsningen vil føre til slike organisatoriske endringer, må det arbeides godt med prestens og prostens lederrolle og tydeliggjøring av denne. Det er viktig at ikke prester opplever sin rolle som nedgradert, men at pastoral ledelse løftes frem i organisasjonen.

- **Mer distansert ledelse**

Vi ser en utfordring med denne reformen dersom den lokale ledelse ikke i tilstrekkelig grad blir ivaretatt. Vi mener at Oslo modellen med daglige ledere i hver menighet kan fungere, men at de daglige lederne må ha mer støtte og et tydeligere ansvarsområdet enn det som er tilfelle i Oslo. En daglig leder kan ikke gjøre alt fra å skifte lypærer til å skrive saksbehandling, men trenger støttefunksjoner slik at den daglige lederen kan få handlingsrom til å nettopp lede.

Valg av modell for organisering

Kirken har siden 2005 arbeidet for å etablere en arbeidsgiverlinje i kirken. Vi mener dette målet er blant de viktigste målene i prosessen som er gjenstand for høringen. For å få dette til mener vi at modell C der man kun fiktivt oppnår dette målet ikke er en god løsning, og at den vil bidra til å opprettholde noe av utfordringene som vi i dag opplever med to arbeidsgiverlinjer. Det kan også føre til en forskjellsbehandling blant ansatte og understøtte en opplevelse av at det finnes et «a-lag» og et «b-lag» lag blant de kirkelige tilsatte.

Modell B innebærer at alle ansatte blir tilsatt i rDnk slik som prestene er i dag. Vi mener dette er en modell som vil føre til at soknet svekkes i og med at arbeidsgiveransvaret blir flyttet fra soknet til et nasjonalt nivå. Det utadrettede arbeidet foregår på soknenivå, og med et nasjonalt arbeidsgiveransvar vil styringen

av arbeidet flyttes fra lokalt nivå til nasjonalt nivå, noe vi mener vil svekke soknets innflytelse på arbeidet. KA påpeker også at dette er en juridisk usikker modell, og at det er derfor knyttet usikkerhet til om den i det hele tatt er gjennomførbar. Et annet moment er at det etter vårt syn vil bidra til å ytterligere vanskeliggjøre den lokale finansieringen av kirken. Det vil handle om at kommunene må bevilge penger til et nasjonalt nivå, og vi tror dette vil minske tilliten hos kommunene, til at midlene blir brukt innenfor kommunen.

Vi mener at den eneste mulige modellen er modell A. Modellen ivaretar behovet for én arbeidsgiver som har nødvendig kompetanse og støttefunksjoner til å opptre som en ansvarlig arbeidsgiver. Modell A er den beste modellen også med tanke på finansiering fra kommunene. Ikke minst er det denne modellen som på best måte ivaretar kirkens samspill mellom de ulike nivåene i kirken, og den er således den modellen som i størst grad styrker det lokale soknet. Styrkingen av soknet er viktig fordi kirkens utøvende arbeid foregår lokalt, og fordi vi tror kirkens engasjement er lokalt forankret. En utfordring med denne modellen kan være at en del prester har signalisert ønske om å være tilsatt nasjonalt. Samtidig er det grunn for å tro at også en stor del av prestene er fortrolig med en slik ordning.

Kommentar:

Prost Torstein Lalim har gitt uttrykk for at han mener modell B eller C er den beste modellen, og at det må finnes måter å «løse» disse modellene på juridisk. Han holder frem at det er flere prester som er skeptiske til å bli ansatt på kommunenivå, og at det i noen grad begrenser prestenes karrieremuligheter i kirken. Han mener også at et for sterkt kirkelig demokrati kan svekke balansen mellom lokalmenigheten og synoden og prestens forkynnerembede.

Valg av modell for ledelse

Vi mener at et prostifellesråd må ha én øverste leder som rapporterer til prostifellesrådet, og ikke to eller flere. Det må være én leder som sitter med det daglige ansvaret for virksomheten. Dersom det innføres en ordning med to sidestilte ledere som skal rapportere til det samme rådet, men med ulike oppgaver, vil det etter vår mening kunne være en kime til mange konflikter, og særlig når det gjelder økonomi. Vi er for å organisere virksomheten med tydelig lederskap og avklarte ansvarsforhold. Prostifellesrådet må være en virksomhet der de enkelte lederne har at stort handlingsrom og faglig frihet.

Vi mener at den som skal være øverste leder generelt må ha kompetanse innenfor ledelse, i tillegg til å ha tilstrekkelig kunnskap og erfaring fra kirkelig arbeid. En dyktig leder fra næringslivet trenger ikke uten videre å være en dyktig leder i kirken. En faglig sterk kirkelig tilsatt, trenger heller ikke være en dyktig leder i kirken. Vi mener at kvalifikasjonskravene til den øverste lederen må ha med begge disse dimensjonene.

Kommentar:

Prost Torstein Lalim har gitt uttrykk for at han mener det går an å ha en todelt ledelse under Prostifellesrådet. Han mener at det må være én person som har det økonomiske ansvaret, men at det ellers kan være både en direktør og en prost på samme nivå under rådet.

Reformens output

Vi ønsker at storfellesrådet skal bli en organisasjon som satser på kvalitet fremfor kvantitet dersom det må prioriteres. Vi mener det må skapes en profesjonell arbeidsplass som kan være arbeidsgiver for kompetente ansatte som skal være nøkkelpersoner for å realisere soknens visjoner, mål og planer.

Vi vil heller ha færre robuste, stødige ansatte som trives, og som arbeider i et godt arbeidsmiljø, enn flere sårbare ansatte som opplever utydelig ledelse og andre utfordringer i arbeidsmiljøet. Vi mener at dette bør være et anliggende når nye organisasjoner skal utarbeides. Vi mener at dette er nødvendig for at kirken skal nå sine mål.

Betjening av menighetsrådene

Vi mener at reformen må føre til at menighetsrådene får en bedre betjening, slik at de blir satt i stand til å utføre det oppdraget de er satt til på en best mulig måte. En styrking av menighetsrådets arbeid kan også føre til en enklere rekruttering til menighetsråd og et større engasjement for kirken.

[Lagre vedtak]

Eventuelt