

SAMHANDLING I EN SELVSTENDIG FOLKEKIRKE – NY KIRELIG ORGANISERING

Høringssvar, Frogner menighet, skal legges inn elektronisk.

Innspill fra sokneprest Margunn Sandal og daglig leder Jens Jørgen Lie

Del 1. Etablering av prostifellesråd og daglig ledelse

1. Om etablering av prostifellesråd som arbeidsgiverorgan

Høringsspørsmål

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? [Vi er skeptiske til å etablere et felles kirkelig organ på prostinivå i Oslo. Vi tror heller ikke det er en god løsning for resten av landet og vil fraråde en slik organisering av Den norske kirke. Forslaget innebærer unødige omfattende endringer i kirken, med stor usikkerhet om effektene. Vi er redde for at endringene i praksis kan virke fordyrende og tappe kirken for ressurser. Mange steder vil kirkens kontakt med kommune og lokalmiljø bli svekket. Felles formålsformulering med menighetsrådene kan svekke menighetsrådets funksjon som det demokratisk folkevalgte lokale styringsorgan. Forslaget om at alle arbeidsgiverfunksjoner for lokalkirken har sitt endepunkt i 100-150 forskjellige prostifellesråd vil svekke sammenhengen mellom nivåene i kirken.]

Müller-Nilsen-utvalgets forslag er bare en av flere mulige modeller for organisering av Den norske kirke, og vi tror det finnes andre modeller som vil tjene kirken bedre. I stedet for å innføre et nytt forvaltningsorgan i kirken.]

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? [I Oslo vil det ikke fungere at Oslo kommune skal forholde seg flere prostifellesråd. Et alternativ kunne være å samle alle fem prostier i ett råd. Ulempen med dette er at et slikt råd langt på vei vil dekke samme område som bispedømmerådet (minus Asker og Bærum). Det er sløsing med ressurser å ha to forskjellige kirkelige organ for samme geografiske område. Vi mener dessuten at etablering av et felles kirkelig organ på prostinivå vil svekke både Menighetsråd og Bispedømmeråd.]

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

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?

[Kirkens organisering kan ikke forankres i spørsmålet om en fellesarbeidsgiverlinje, og kirken kan ikke la arbeidsgiverspørsmålet være styrende for sin oppbygging. Det er uheldig at kirkeforståelse ikke i større grad er basert på teologisk og ekklesiologisk (kirkefaglig) refleksjon. I stedet bærer utredningen preg av et språk som synes å være hentet fra New Public Management. Den norske kirke er ikke som andre organisasjoner. Den har et særpreg, og dette særpreget ønsker vi å beholde gjennom en eventuell omorganisering.]

Det hører med til vår kirkes særpreg at den har og ledes gjennom kongresjonalistiske (styrt lokalt), synodale (styrt av et kirkemøte) og episkopale (bispestyrt) strukturer i samspill med hverandre (jfr. s. 21 i utredningen). Like ens bygger vår kirkes organisering på et samvirke mellom embete og råd (s. 21). I utvalgets mandat står det at en ny kirkeordning skal «inneholde en god balanse mellom embete og råd. Vi opplever ikke at dette er ivaretatt. I stedet blir embetslinjen langt på vei brutt og presteembetet er sterkt svekket.

Det som gjør oss til kirke, til forskjell fra hvilken som helst annen organisasjon, er at vi *blir til kirke* gjennom å feire gudstjeneste. Alt annet som skjer i menigheten er forankret i gudstjenestefeiringen og henger sammen med denne. Samvirket mellom embete og råd skal nettopp sikre denne forbindelsen.

Menighetsrådet utøver sitt oppdrag med «å vekke og nære det kristelige livet i soknet» på vegne av den nasjonale og den verdensvide kirken. Vi er den globale og nasjonale kirke lokalt. En ny organisering av Den norske kirke må sikre at Dnk forblir én kirke, og at det er gode strukturer og linjer som binder oss sammen i et fellesskap. Vi opplever ikke at den foreslåtte modellen er «egnet til å nå målet om at kirken skal «henge godt sammen lokalt, regionalt og nasjonalt». I stedet opplever vi at forbindelsen mellom menighetsråd, bispedømmeråd og Den norske kirke sentralt delvis blir brutt.]

08. Hvilken modell for arbeidsgiverorganisering er å anbefale? [Modell 2. Vi mener alle ansatte bør være ansatt i rettssubjektet Den norske kirke, med delegasjon til Bispedømmerådet (evt. Fellesråd). Det bør fastsettes at arbeidsplassen er i lokalmenigheten. Dette for å sikre lokal tilknytning og gjøre det mer attraktivt for kommunene å finansiere stillingene. En slik organisering vil gjøre kirken til en mer attraktiv arbeidsplass, gjøre det lettere å disponere personalressursene, søke stillinger, og organisere like rettigheter, plikter og muligheter for de ansatte over hele landet. Samtidig åpner en slik forankring felles arbeidsgiver for at arbeidsgiverfunksjoner kan fordeles på en hensiktsmessig måte mellom forskjellige nivåer og på måter som sikrer demokratisk medvirkning.

09. Har høringsinstansen synspunkter på hvordan tilsetninger bør foregå? [I Oslo foreslår vi at Fellesrådets og Bispedømmets administrasjon slås sammen, og at et felles tilsettingsorgan tilsetter alle i Oslokirken. Både innstillingsorgan og tilsettingsorgan kan sammensettes forskjellig ut fra de forskjellige stillingenes egenart, slik at de forskjellige interesser som knytter seg til stillingene ivaretas. Slik kan både biskopen eller dennes representant og representanter for aktuelle menighetsråd delta tett i prosesser for stillinger hvor det er naturlig. Vi mener det vil være både ressurseffektivt og kvalitetssikrende at det i denne felles administrasjonen bygges opp saksbehandlingskapasitet som kan benyttes i tilsettingssaker, kompetanseutvikling og konflikthåndtering.

Alternativt kunne Bispedømmerådet ha arbeidsgiveransvaret for alle de kirkefaglige stillingene (prester, kirkemusikere, diakoner, kateketer og trosopplærere, evt daglig leder, som da får felles arbeidsgivere), mens Fellesrådet tilsetter øvrige ansatte]

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, Alle tilsettes i rettssubjektet Den norske kirke. I Oslo kan det en fellesadministrasjon for Bispedømmeråd/Fellesråd får nok ressurser til å ivareta personalansvaret for alle].

B. Ønsker dere å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om én arbeidsgiverlinje? [Vi ønsker én arbeidsgiverlinje, men foretrekker dagens ordning fremfor den som er foreslått.]

2. Daglig ledelse i prostifellesrådet

Høringsspørsmål

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 3 i Prostifellesrådsmodellen opprettholder samvirket mellom embete og råd, og viderefører en ordning som allerede er innarbeidet på andre nivå i kirken, f. eks på bispedømmenivået med ledertrioen, biskop, stiftsdirektør og leder i Bispedømmerådet.

Ledelse i kirken bør på alle nivåer utøves som en delt ledelsesmodell mellom embete og råd. I alle stillinger i kirken vil det være et kirkelig, teologisk element, som knytter seg til at dette er en kirkelig stilling. Bærerne av den særskilte kirkelige tjeneste («det kirkelig embetet»), som i kirkens bekjennelse er tydeliggjort i den Augsburgske konfesjon artikkel 5, har ansvar for at kirken formidler evangeliet. Dette innebærer på alle nivåer også et ledelsesansvar, slik preses sitter i Kirkerådet, biskopen sitter i bispedømmerådet og soknepresten sitter i menighetsrådet.

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
[Med en felles administrasjon for Fellesråd/Bispedømmeråd i Oslo ville biskopen ha et overordnet ansvar for teologisk strategisk ledelse og utvikling av de teologi-faglige elementene i alle kirkelige stillinger i bispedømmet. Daglig leder av fellesadministrasjonen mellom Fellesråd/Bispedømmeråd ville ha ansvar for den administrative og økonomiske ledelsesutøvelse for alle stillinger.

Prosten utøver som biskopens medarbeider den daglige teologi-faglige ledelse av alle stillinger i hvert prosti. Administrasjonen rundt prosten kan styrkes med en representant for daglig leder i fellesadministrasjonen, og har administrativ og økonomisk lederutøvelse.

I lokalmenigheten gjentas den tredelte ledelse som vi har på bispedømmenivå og på nasjonalt nivå, her mellom menighetsrådsleder, daglig leder og sokneprest. Daglig leder gis ansvar for den administrative og økonomiske ledelsesutøvelse for alle stillinger, mens sokneprest har den teologifaglige og strategiske ledelse av de lokale medarbeiderne. Siden soknepresten sitter i MR vil dette også styrke forbindelsen til menighetsrådets virksomhetsansvar i soknet

En slik modell i Oslo tvinger frem flere spørsmålet som må avklares. Hvordan skal en felles administrasjon forholde seg til to ulike råd, valgt på ulikt vis, og med hver sine ledere? Kunne det opprettes et samarbeidsorgan mellom Fellesrådet i Oslo og Bispedømmerådet? Det måtte uansett etableres egne ordninger for Aker og Bærum kommune som hører inn under Oslo bispedømme.

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
[Det finnes ikke ett enkelt svar på dette, fordi menighetene landet rundt er svært forskjellige. Samtidig er det felles for de fleste at de har ansvar for økonomi, personalansvar og stabsansvar. Daglig leder skal også følge opp bygninger og eiendommer og så langt det går sørge for at eier utbedrer ved behov. Dette betyr at det er en fordel om en daglig leder har ledererfaring, økonomi og/eller administrativ utdanning.]

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

Høringsspørsmål

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? [Biskopen 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]

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. Bispedømmerådene oppgaver

Høringsspørsmål

19. Hva bør være de sentrale oppgavene for bispedømmerådet? [Som i dag, men ikke med tilsetting av prestene. Det legges til et felles tilsettingsorgan]

5. Oppgaver og ansvar for nytt folkevalgt organ – prostifellesrådet

Høringsspørsmål

20. Bør prostifellesrådet ha en formålsbestemmelse som foreslått? [Ja / Nei. Hvis nei, spesifiser hva som ønskes endret]

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

Høringsspørsmål

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?
[Nei, dette bør ligge til presteembetet som fortsatt bør ha en selvstendighet i utøvelsen av embetet, basert på teologifaglig og liturgisk kompetanse]

23. Bør menighetsrådets rolle i tilsetninger av de som arbeider i soknet tydeliggjøres og nedfelles i kirkeordningene eller i annet kirkelig regelverk?

[Ja. Menighetsrådet bør være involvert i alle tilsetninger i soknet].

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? [Menighetsrådet bør høres når det gjøres inngripende tiltak i kirkebyggene, f. eks i forbindelse med renovasjon, og kirkene eller tilhørende områder bør ikke kunne leies ut uten Menighetsrådets støtte]

Menighetsrådene må ha større påvirkning i ansettelsesprosesser, som å delta i intervjuer når trosopplærere, kantorer, daglige ledere og prester skal ansettes.

Det er ingen oppgaver som menighetsrådene har i dag som bør delegeres til et prostifellesråd.

7. Prostimøte

Høringsspørsmål

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

8. Menighetsrådet og prostifellesrådet

Høringsspørsmål

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? [Fritekst]

9. Bispedømmerådet

Høringsspørsmål

30. Hvilken sammensetning av bispedømmerådet bør velges?

[Alternativ 1: Kirkemøtemedlemmer valgt fra bispedømmet (som i dag)]

10. Kirkemøtet

Høringsspørsmål

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 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].
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

Høringsspørsmål

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

13. En ny prostistruktur

Høringsspørsmål

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]

24

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? [Fritekst]

14. Samisk kirkeliv

Høringsspørsmål

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

Høringsspørsmål

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

[Müller-Nilssen-komiteen har foreslått at dagens kirkelige fellesråd erstattes av et nytt kirkelig organ på prostiplan, kalt prostifellesrådet. Det er foreslått at dagens prostistruktur endres, slik at en ny prostistruktur med 100-150 prostier utgjør fellesrådsområdene, at disse organene blir de sentrale styringsorganene i lokalkirken, og komiteflertallet foreslår at så vel prester som andre ansatte i lokalkirken tilsettes på dette nivået. Organet skal tilsette en daglig leder, som blir overordnet for alle lokale stillinger. Prosten blir ikke lenger biskopens representant, men foreslås av komiteflertallet å være en teologisk ekspert i daglig leders stab.

Vi mener dette er en radikal endring av vår kirkeordning som nå er bygd på kongresjonalistisk, episkopal og synodal ledelse. Den eksisterende kirkeordningen gjør at vi ikke bare er mange lokale enheter. Vi bindes sammen i et større fellesskap nasjonalt og globalt. Denne forbindelsen blir ikke ivaretatt på en god måte i det nye forslaget.

Vi mener også at det samvirket mellom embete og råd som binder sammen forkynnelsen av ordet og forvaltningene av sakramentene med det øvrige arbeidet i menighetene, blir svekket i Müller-Nilssen-komiteens forslag. Både bispedømmerådene og menighetsrådene blir frakoblet et nytt sentralt styringsorgan i kirken, et organ som i tillegg er indirekte valgt og har en svak demokratisk forankring

Det er en stor svakhet ved utredningen at den ikke har utredet det viktigste nivået i kirken, nemlig hvordan ledelse skal samordnes i lokalmenigheten. Det er satt ned en arbeidsgruppe som skal levere etter at vi har levert vårt høringssvar. Heller ikke forholdet mellom FR og MR er utredet. Her må det utredes mer, skriver de. Og ikke biskopens rolle. Det sies altså nesten ingenting om linjene, bare en utredning om dette Prostifellesrådet, som får masse makt. - Eller rettere sagt de minst 100 Prostifellesrådene.

Vi er i tvil om vi vil leverer et høringssvar på slike premisser, men har valgt å komme med våre innspill, og vi vil ellers understreke:

- Menighetsrådets ansvar må ikke svekkes
- Ansatte må være knyttet til lokalmenigheten

- Kirkens enhet må bevares gjennom felles arbeidsgiver for alle, og ved at biskop beholder sin rolle og myndighet i forhold til ansatte og virksomhet i kirken.
- Arbeidsgiveransvaret forankres i Dnk sentralt, og delegeres videre]

En ny organisering av kirken må ha den lokale menighet i sentrum. Vi må aldri miste av synet hvem vi er til for; vi er her for de menneskene som oppsøker kirken til gudstjenester og mennesker som er i forskjellige faser og situasjoner i livet. Dette er en kjerneoppgave som må være styrende for alt det andre som skjer i kirken. Derfor er menighetsrådene en nøkkelfaktor som må styrkes og ikke svekkes. Med andre ord, så bør man ikke fjerne oppgaver fra menighetsrådene og legge til prostifellesråd, men heller delegerer ansvar og myndighet til menighetsrådene FRA mer sentrale ledd.

Dette må ikke være en motsetning til at man kan ha en arbeidsgiverlinje for alle ansatte i kirken. Det er en viktig øvelse å ettergå driften samt om vi kan arbeide på en smartere måte for å utnytte ressursene på best måte. Vi lever av felleskapets midler og plikter å forvalte disse på beste måte.

En forutsetning må være at det kan dokumenteres at dette vil være en økonomisk gevinst og en mindre byråkratisk måte å organisere driften på. Vi skal ikke endre en organisasjon for endringens skyld, vi skal gjøre det fordi det nye blir bedre enn det som er. Her må det synliggjøres og dokumenteres gevinsten både økonomisk og organisatorisk. Vårt forslag er at en ekstern aktør leies inn for å gjøre denne jobben og som får mandat til å utrede fordeler og ulemper med en omorganisering.