



# FROGNER MENIGHET

Oslo, 5. november 2010.

Kirkelig fellesråd i Oslo  
Postboks 2674 St. Hanshaugen  
0131 Oslo

## BEMANNINGSPROSJEKTET

Frogner menighetsråd behandlet denne saken på sitt møte onsdag 3. november 2010 (sak 73/10) og vedtok nedenstående uttalelse. Den bes gjengitt i sakspapirene til de møtene i Hovedkomiteen og Kirkelig fellesråd som skal behandle saken, og tatt med og vurdert i saksforberedelsene fram til det endelige vedtaket.

---

### SAMMENDRAG AV UTTALELSEN :

1. Uheldig saksbehandling: Menighetsrådene må være *høringsinstanser* i en slik sak.
2. *Soknets rolle* må ikke reduseres ved å tappe menighetene for lokale stillingsressurser.
3. Det er ikke ønskelig å bygge opp *prostiet som nivå* for plassering av fellesrådstilsatte ved overføring fra menighetene.
4. *Den daglige ledelsen* av virksomheten i menighetene må fortsatt ligge i de lokale menigheter, ikke på prostiplan.
5. *Kirketjenestillingen* bør ikke bli en stilling som bare er knyttet til gudstjenester og kirkelige handlinger, men det kan likevel vurderes en viss styrking av det sentrale vedlikeholdsteamet.
6. *Reduksjonen i presteressurser* i bispedømmet gjør det ekstra viktig å beholde stillingsressurser i menighetene.
7. *Uklare punkter* i forslagene burde ha vært avklart før forslagene legges fram.
8. *Samarbeid* og mer felles stillingsressurser må komme som et resultat av ønsker fra berørte menigheter.

---

## UTTALELSE FRA FROGNER MENIGHETSRAAD OM BEMANNINGSPROSJEKTET

### 1. Saksbehandlingen

Vi reagerer sterkt på at menighetsrådene ikke er høringsinstanser i en sak som denne. At menighetsråd og andre på eget initiativ kan velge å sende en uttalelse, er ikke det samme. Både ved tilsetting i stillinger i soknene lønnet over fellesrådets budsjett og ved fastsetting av arbeidsinstruks skal berørte menighetsråd ha anledning til å uttale seg (kirkeovens § 14). Da er det oppsiktsvekkende ikke å la menighetsrådene være høringsinstans når store deler av selve stillingsstrukturen foreslås omlagt.

### 2. Soknets rolle

En fellesnevner for flere av forslagene er at soknets (lokalmenighetens) rolle reduseres ved at stillingsressurser foreslås fjernet derfra. I stedet samles betydelige stillingsressurser og ledelsesfunksjoner på prostinivå (noen også på fellesrådsnivå). Vi mener en slik sentralisering undergraver soknets rolle som grunnleggende enhet (jfr. kirkeovens § 2). Det betyr ikke at det ikke

skal være stillinger som ivaretar fellesfunksjoner for flere eller alle menigheter i en kommune. Men det skal bare skje når det er *nødvendig* for fellerådets lovpålagte oppgaver, eller når menigheter blir enige om det i bestemte saker. At vi ønsker å stå vakt om soknets rolle, er ikke bare av respekt for kirkelovens ånd og bokstav, men også fordi vi stadig opplever at menighetslivet består i et samspill mellom lønnete stillinger, frivillig arbeid og et direktevalgt lokalt styringsorgan (menighetsrådet). Sjansen er stor for at det livsnødvendige frivillige arbeidet på lokalplan vil lide hvis soknet tappes for stillinger med samme lokale tilhørighet, og dermed blir fjernere fra det lokale menighetslivet. Det gjelder også stillinger med kontormessige og bygningsrelaterte oppgaver.

### 3. Prostiets rolle

Prostiet er først og fremst et nivå for administrasjon av prestetjenesten. Når en rekke stillinger legges til dette nivået (kirkeforvalter, saksbehandler, sekretær, vaktmester), blir ikke bare disse stillingsressursene fjernere fra den lokale kirken og menighetslivet der. De blir også liggende på et nivå som ikke er direkte knyttet opp mot et eget folkevalgt organ. Det er demokratisk sett lite ønskelig og kan virke demotiverende i forhold til ønsket om å øke valgdeltakelsen ved kirkevalg.

Vi får inntrykk av at ordningen med *kirkeforvalterstillinger* nå blir tatt for gitt av dem som planlegger. Vi har hittil trodd at det har vært en prøveordning, vi kan i hvert fall ikke huske å ha vært med på noen evaluering av ordningen før den eventuelt ble permanent.

*Servicekontor* på prostinivå er foreløpig bare opprettet i domprostiet. Menighetsrådene ble ikke spurt om et slikt kontor skulle opprettes, bare om hvilke administrative oppgaver som kunne legges til et kontor som allerede var vedtatt opprettet som en prøveordning. Menighetsrådene i domprostiet har heller ikke vært med på noen evaluering av ordningen, som altså nå foreslås innført i hele Oslo. Vi ser at det kan være positive sider ved et slikt kontor. Men de må veies mot de negative følgene av at menighetskontorene tappes for stillingsressurser.

### 4. Daglig ledelse

Etter at den nye kirkeloven kom, fikk vi en overgang til menighetsforvaltere som daglige ledere i menighetene, før var det gjerne soknepresten. Det er et radikalt og dårlig begrunnet grep å gjøre den prostiplasserte kirkeforvalteren til daglig leder i stedet for den lokale menighetsforvalteren. Dette er betenkelig av flere grunner. For det første er det med på å redusere soknets betydning (se ovenfor) og gjøre ledelsen mer fjern, noe som lett fører til byråkratisering og mer vekt på kontroll. For det andre er det en unødvendig nedgradering av dem som i dag er menighetsforvaltere med en ansvarsfull lokal lederfunksjon. Ikke alle hadde søkt en slik stilling hvis de visste at den snart skulle omdefineres til menighetskonsulent eller menighetssekretær. For det tredje ser forslaget bort fra kirkelovens klare bestemmelse om at det er menighetsrådet, ikke fellerådet, som kan bestemme om en av soknets tilsatte (lønnet av fellerådet) skal være daglig leder av virksomheten (§ 8). Hvis fellerådet vedtar å flytte den daglige ledelsen ut av soknet til en som er tilsatt på f.eks. prostiplan, tiltar fellerådet seg en myndighet det ikke har.

### 5. Kirketjenerstillingen

Når det gjelder de bygningsrelaterte oppgavene i slike stillinger, ser vi en konflikt mellom ønsket om økt profesjonalisering (i form av mer sentraliserte stillinger) på den ene siden og nærhet og lokal tilhørighet på den andre siden. Vi tror ikke alltid det er like lett å tenke seg kirketjenerstillingens to hovedoppgaver adskilt fra hverandre (jfr. lyd, lys, brannsikkerhet osv. i forbindelse med gudstjenester). Vi tror heller ikke at en menighetskonsulent med redusert stillingsprosent, i kombinasjon med en prostivaktmester, kan overta kirketjenerens hverdagsoppgaver på en tilfredsstillende måte. For å styrke profesjonaliteten i arbeidet kan vi likevel tenke oss en viss styrking av det sentrale vedlikeholdsteamet med ressurser hentet fra kirketjenerstillingene, men ikke så mye at de blir omgjort til små deltidstillinger knyttet til helgene. Vi mener dessuten at en overgang til så små stillinger er problematisk i seg selv, og kan føre til mindre stabile forhold rundt gudstjenester og kirkelige handlinger.

### 6. Samtidige prosesser

Bemanningsreformen for fellerådstilsatte faller i tid sammen med reduksjon i prestetjenesten i bispedømmets prostier. For de menighetene som får redusert prestetjeneste, innebærer det en samtidig

reduksjon i lokale stillingsressurser i begge arbeidsgiverlinjer, noe som vil være en ytterligere trussel mot menighetslivet lokalt.

**7. Uklare punkter**

Forslagene inneholder flere uklare punkter som burde ha vært avklart før forslagene sendes ut og avgjøres. Bl.a. omtaler Kirkevergen selv forslaget om organisering av ”arbeidet med kirkelige handlinger, gudstjenester og støtte til menighetsrådene” som ”noe mer umodent”, slik at mer bør klargjøres før fellesrådets møte 9. desember. Det kan tilføyes at det også er uklarheter om hvordan en del av kirketjenernes bygningsrelaterte oppgaver skal løses i praksis.

**8. Samarbeid**

Våre merknader innebærer ikke at vi går mot enhver form for økt samarbeid mellom menigheter eller deling av stillingsressurser. Men slike tiltak må gå ut fra menighetenes ønsker om det. Det samme gjelder eventuelle sammenslåinger av sokn.

Med vennlig hilsen  
for Frogner menighetsråd

Jardar Seim,  
leder

Fred Søndby,  
sekretær