

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:

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 kan oppnå redusert sårbarhet for fravær gjennom å ha større enheter med flere ansatte og i større grad mulighet for profesjonalisering i de ulike roller. I små fellesråd er det utfordrende når kirkevergen blir sykmeldt, og det er ikke uten videre slik at man spør nabosoknet om hjelp. Innenfor samme organisasjon (som prostifellesråd) er det lettere å omdisponere ressurser.*
 - På papiret tenker man at man kan redusere deltidsstillinger gjennom større enheter. Vi har mange små stillinger, og deler målet om større stillinger og mer heltid. Imidlertid, samarbeid over soknegrenser betyr i Nord-Troms at en stor del av arbeidsdagen går til reisetid, så som fast turnus vil det ikke være effektivt eller hensiktsmessig. Unntaksvis ift ferie og annet fravær vil det naturligvis være noe annet.*
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?
- Redusert finansieringsvilje fra kommunene når pengene sendes ut fra kommunen*
 - Betviler innsparingspotensial:*
 - Lite realistisk å kutte personalkostnader siden vi uansett trenger stedlig ledelse / administrasjon i hvert sokn.*
 - Lange avstander gjør at samvirke med ressurser over soknegrenser vil bety at en stor del av arbeidstiden går med til reising.*
 - Med forslaget vil vi øke den opplevde avstanden mellom folket og kirkas ledelse. Kirka blir dermed mer fjern for folk. Ansatte «på gulvet» i kirka vil måtte forholde seg til en ledelse langt unna. Det kan redusere tilhørighet, lojalitet og dermed også motivasjon. Det kan også gå ut over det frivillige arbeidet. Resultatet frykter vi er en kirke som oppleves som ovenfra-og-ned, og ikke en grasrot-kirke.*
 - I vårt prosti er vi ett-sokns-kommuner. I våre menighetsråd behandler vi flere fellesrådssaker enn menighetsrådssaker. Det vil bli mindre attraktivt å sitte i menighetsråd uten fellesrådssaker, så rekruttering kan bli utfordrende.*
 - I små fellesråd er kirkevergen arbeidsgiver for de fellesrådstilsatte, og man kan oppleve seg alene med utfordringene knyttet til arbeidsgiverrollen. Siden soknepresten er uavhengig kirkevergen kan denne være en nyttig rådgiver og*

sparringspartner i slike spørsmål. Den muligheten vil man miste med alle i samme arbeidsgiverlinje.

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

- *Det bør uansett bli mulighet for lokale tilpasninger utfra lokale kulturelle forhold, reiseavstander og topografi (ferge, fjelloverganger mm)*

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?

- *Vår oppfatning er at prosjektet baserer seg på en kunstig konflikt med to arbeidsgiverlinjer. Vi opplever ikke det som problematisk. Konflikter kan oppstå uansett organisering, vi har ikke erfaring med at to arbeidsgiverlinjer er konflikt-drivende.*
- *Det formidles fra sentralt hold at dagens organisering svekker omdømmet, og at vi bruker for mye tid og penger på byråkrati. I vår hverdag kjenner vi oss ikke igjen i dette. Slik det også fremgår av rapporten vil den nye organiseringen også kreve betydelige formelle og byråkratiske ordninger som også vil kreve ressurser. Vi erkjenner at dagens struktur er en hybrid med svakheter, men det har tross alt gått seg til og fungerer i praksis. Vi tjener ikke noe på å erstatte en halvgod innkjørt modell som reelt sett fungerer med en annen halvgod modell som ikke er prøvd i praksis.*
- *«Mer kirke for pengene» er uttalt mål, altså implisitt mål om effektivisering. Dette betyr ofte sentralisering. Den norske kirke har landet over gjennom århundrene funnet et utall av former og arbeidsmåter basert på lokale forhold, kultur og frivillighet. Kirka bør derfor få vokse nedenfra og opp - grasrot-basert – og da trenger vi strukturer som er forankret lokalt.*
- *Vi ser ikke potensial for forbedring som oppveier de negative konsekvensene.*

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:

08. 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]

Model 3. Valg til sokneråd, indirekte valg til fellesråd. Fellesrådet ansetter alle ansatte.

Det er krevende å få god oppslutning om kirkevalg, men tross alt lettere på lokalt nivå enn regionalt og høyere nivå. Vi ønsker derfor primært direkte valg på sokn-nivå og indirekte valg til prostifellesråd.

Det er fornuftig med økt delegasjon til det lokale nivået, jfr det vi har sagt over om grasrot-kirke som har stor handlefrihet til å velge arbeidsformer lokalt. Samtidig muliggjør modell 3 (og modell 1) at bispedømmenivået har en reell rolle som arbeidsgiver. Prestene vil gjennom delegasjon i praksis være ansatt lokalt og slik naturlig inngå i det lokale arbeidsfellesskapet. Presterollen er likevel så særegen at det er riktig at de samtidig har faglige og formelle bånd til prost og biskop og et apparat å støtte seg på hos biskopen.

09. Har høringsinstansen synspunkter på hvordan tilsettinger bør foregå?

- I hovedsak lokalt, men det er naturlig med noe medvirkning fra biskop ved tilsetting i vigslede stillinger. Dette kan løses ved uttalerett ifm saksbehandlingen, samt talerett og stemmerett i behandlingen av tilsettingssaken.*

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 – dessverre.*
- 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]
- Ja.*
 - Kirkemøtets mål om en felles arbeidsgiverlinje var basert på gode intensjoner og hadde mye for seg. Utredningen har imidlertid vist at det er mange kryssende hensyn å forholde seg til, og det alternativet som foreligger har store svakheter som dermed totalt sett ikke er bedre.*
 - Beslutningen om å opprettholde dagens ordning med delvis kommunal finansiering har vist seg å legge sterkere føringer på prosessen enn man kanskje først tok inn over seg. Enhver omorganisering som flytter kirkas organer og virksomhet bort fra den enkelte kommune vil undergrave viljen til kommunal medfinansiering.*

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)]

- Vi foretrekker modell 3. Det er viktig med tydelighet på hvem som er daglig leder, derfor er modell 1 uaktuell. Vi liker også mye ved modell 2, hvor en kirkeverge forestår det administrative og byråkratiske slik at prost (i stab) kan fokusere på ledelsen av det kirkefaglige. Modell 2 ivaretar også det uttalte ønsket om en tydelig og enkel organisasjon med tydelig ledelse. Likevel, at kirkevergen tilrettelegger for at prost kan lede det kirkefaglige iht embetstankegangen er en fin tanke, men i*

realiteten vil prosten være prisgitt sin sjef kirkevergens prioriteringer. Maktbalansen mellom merkantile og kirkelige oppgaver vil dermed ikke støtte opp om embetstankegangen.

- Vi tror at modell 3 med tilsvarende arbeidsfordeling som mellom stiftsdirektør og biskop best sikrer embetstankegangen. Her vil kirkevergens rolle være tydelig som daglig leder for merkantile oppgaver, men prosten vil likevel være overordnet denne og lede kirken på teologisk og kirkefaglig basis. Embetstankegangen er viktig for å sikre at kirken skal få være kirke i ordets egentlige betydning.*
- Selv om modell 3 intuitivt ikke virker å oppfylle kravet om tydelighet og enkelhet rent organisatorisk, mener vi bildet fra bispedømmeledelsen er beskrivende – de fleste vil mene at det er biskopen som leder bispedømmet sitt. Videre kan man si; biskopen har stiftsdirektøren med stab for å ta seg av det byråkratiske. På samme måte blir prosten kirkelig leder i prostifellesrådet men har kirkevergen med stab for å forstå det merkantile.*

Utvalget beskriver viktigheten av daglig leder-rollen og stiller opp det brede ansvarsområdet og dertil behovet for bredde og tyngde i kompetanse denne personen bør ha. Vi er enige i at daglig leder bør ha god og bred kompetanse på høyskolenivå, gjerne også ledererfaring.

Det fremgår av punktene over, men til diskusjonen om daglig leder skal være teolog svarer vi et klart NEI. Hvis en prost (eller prest) er daglig leder vil denne reelt sett ikke ha tid til å ivareta det kirkefaglige fokuset, verken teologisk eller oppfølging av prester.

I lys av den tiltakende prestemangelen i Norge er det merkelig at man fra prestelig hold ønsker å binde opp hundrevis av prester i byråkrat-rollen. En prost som daglig leder vil reelt sett bli daglig leder og ikke prost i embets-forstand. Vi vil sterkt forsvare embetstankegangen, og ser på rollen som daglig leder som tilrettelegger for det kirkefaglige arbeidet i soknene.

Selvfølgelig står prester fritt til å søke på daglig leder-stillinger, men da uten hvit snipp i skjortekragen.

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]
- Ingen kommentar.*
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]
- Alternativ 1. Vi liker formuleringen «og har et engasjement for kirkens budskap». Imidlertid bør dette konkretiseres for eksempel med at daglig leder bør ha erfaring med, eller har hatt en aktiv rolle, i menighetsarbeid. Det er viktig at daglig leder har kjennskap med arbeidet «på gulvet», spesielt i små fellesråd.*
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]

- *Titlene bør ikke endres. Prost og kirkeverger er godt innarbeidede og tradisjonstunge titler som vi bør videreføre.*

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?

- *Ingen innspill.*

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

- *Biskopens bør ha arbeidsgivers styringsrett overfor prestene. Vi mener presterollen er så særegen at det er riktig å ha en egen ordning for disse. Uten styringsrett blir biskopens rolle vesentlig undergravet.
Kantor, diakon og kateket kan ha sin arbeidsgiver lokalt.*

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]

- ***Biskopen bør ha et selvstendig arbeidsgiveransvar***
Vi ser av rapporten at biskopens tilsynsoppgave kan løses uten arbeidsgiverrollen, men at «arbeidsgiverrollen er et nyttig verktøy». Vi er skeptiske til å frikoble tilsynsrollen fra arbeidsgiveransvaret, nettopp fordi tilsynsrollen trenger verktøy for å kunne utøves i praksis. En arbeidsgiverrolle vil også sørge for at biskopen kan kalle inn til kurs, samt bruke styringsretten til å løse bemanningsutfordringer rundt om.

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

- *Ingen innspill.*

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?]

- *Helt enig – for vigslede stillinger. Både gjennom en uttalelse på samme måte som menighetsråd idag uttaler seg ifm presteutsetting, og representasjon (fx ved prosten) med tale- og stemmerett i tilsettingsrådet.*

- IV. Biskopen må kunne innkalle alle kirkelige medarbeidere til fagsamlinger og kompetansehevende tiltak.
- *Helt enig. Vi bør videreføre fagdager hvert år slik prester og kantorer har idag.*
- V. Det bør være korte prostivisitasjoner for å sikre biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsynsansvar på en god måte.
- *Litt enig. Det er riktig intensjon med at biskopen jevnlig skal besøke prostiene, men det er krevende rent ressursmessig med en slik ambisjon.*

4. Bispedømmerådenes oppgaver

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

- *Ingen innspill.*

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 – forslaget er et godt grep for å knytte PFR til soknets primæroppgave.*

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, navnet er intuitivt og beskrivende.*

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, innholdsmessig ansvar på lik linje med kirkemusikk og diakoni kan være greit og virke mobiliserende og motiverende.*

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].

- *Nei. Menighetsrådet bør fortsatt tilsette daglig leder og vigslede stillinger. Andre stillinger bør ansattes om i dag.*

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]

- *Der hvor et menighetsråd er en kommune bør menighetsrådet få økonomiansvar (budsjett og regnskap) for bevilgningen som kommer fra kommunen. Slik kan man sikre at kommunens bevilgning blir brukt lokalt. (Men naturlig med et bidrag til felleskassa på PFR-nivået)*

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, som et organ med formell myndighet som vedtar rammebudsjett, godkjenner årsmelding og regnskap.
Vi tror det er fornuftig at det enkelte valgte medlem i menighetsråd får et kontaktpunkt med helheten de er en del av. Det vil øke helhetsforståelsen og være motiverende.*

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 selvforståelse, 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]

- *Enig. Størst oppslutning om lokale valg hvor man i større grad kjenner kandidatene.*

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

- *Enig. For oss med seks sokn i prostiet blir det en hensiktsmessig størrelse. Ser dog utfordringen i prosti med mer enn 10-15 sokn.*

28. Bør det være kommunal representasjon i prostifellesrådet?

[Ja, med full stemmerett / Ja, med møte- og talerett / Nei / Eventuell fritekstkommentar]

- *Ja, men uten stemmerett. Med stemmerett vil prostesetet favoriseres ved at dette soknet får to faste representanter i rådet..*

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

- *Ingen innspill.*

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)]

- *Alternativ 2: Et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd. Valg til bispedømmeråd har i dag svært lav oppslutning. Et kirkevalg bør være tilstrekkelig.*

10. Kirkemøtet

31. Bør antall Kirkemøte-medlemmer fra hvert bispedømme fastsettes (vektes) i forhold til medlemstall i bispedømmet? [Ja / Nei / Begrunnelse i fritekst]
- *Nei – for å sikre mangfoldet fra kirke-Norge. Bispedømmer med mye folk vil uansett være mer enn godt nok representert på Kirkemøtet.*
32. Bør ordningen med valg av prest til Kirkemøtet avvikles? [Ja / Nei / Begrunnelse i fritekst]
- *Nei. Det er viktig med bred geistlig representasjon på Kirkemøtet.*
33. Bør ordningen med valg av lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles? [Ja / Nei / Begrunnelse i fritekst]
- *Ja. Valgordningen er altfor komplisert pr i dag.*
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].
- *De bør være valgbare som folkevalgte, med unntak av ansatte på bispedømmekontorene og i Kirkerådets sekretariat*
35. Andre merknader til Kirkemøtets sammensetning? [Fritekst]
- *Ingen innspill.*

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].
- *Ingen innspill.*
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]
- *Vi foretrekker 2. Av leder, elleve andre folkevalgte medlemmer og preses i Bispemøtet*
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]
- *Vi foretrekker [1. Av leder, elleve folkevalgte medlemmer, fire prester, en lek kirkelig tilsatt og preses i Bispemøtet (som i dag)]*
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]

- *Krav om minst 40 prosent kvinner og menn på valglisten. Ellers kan valget gi urimelige utslag.*

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 samskapingsaktør for kommunene, ved å skape nye tilbud sammen og samarbeide om eksisterende prosjekt. **1**
 - 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]
- *5. utfordringen er å balansere hensynene mot hverandre. Vi bør definere et tak på antall medlemmer i PFR.*
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].
- *Nokså hensiktsmessig. For mange sokn gjør et PFR uhåndterlig.*
43. Andre synspunkter på prostistrukturen, for eksempel hva som er en egnet størrelse på et nytt arbeidsgiverorgan?
- *Prosti med mer enn 12-15 sokn vil gi prostifellesråd med uhensiktsmessig mange medlemmer. Her bør man kanskje justere soknegrenser. MEN, ved å opprette flere sokn vil vi øke byråkratigraden i DNK, og det er jo mot intensjonen med arbeidet. Men om det bare gir moderate endringer er det vel akseptabelt.*

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]

- *Nei. La oss ikke gjøre sammensettingen av PFR for omfattende.*

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

- *Menighetsrådets ansvar - de som er nærmest er de beste til å finne gode arbeidsformer for dette.*

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

- *Egne utvalg for samiske kirkeliv.*

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

- *Noe tilsvarende samisk kirkeråd bør videreføres.*

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]