

VIRKSOMHETSGJENNOMGANG

AV BKF OG

ALLE MENIGHETENE I BERGEN

2015-2017

På vegne av utvalget: Eva Taule, leder

INNHOLDSFORTEGELSE:

Emne	Side
Prosjektets arbeid	3
Oppsummering og anbefalinger	4
Presentasjon av modellene	6
Bakgrunn for arbeidet	12
Hensikt, mandat og valg av metodikk	13
Rapport fra gruppe I	15
Rapport fra gruppe II	20
Rapport fra gruppe III	22
Vedlegg	
- Rapport fra KA	27
- Innspill fra tillitsvalgt presteforeningen	41
- Fullstendig tabell som grunnlag for modellene	

Prosjektets arbeid

Utvalget ble nedsatt 29.04.15 (BKF-sak 18/15) med følgende medlemmer: folkevalgt Eva Taule (leder), folkevalgt Jonny Østenstad, folkevalgt Hilde Haaland-Kramer, kirkeverge Kjell Bertel Nyland (sekretær), prostene Per Barsnes, Øystein Skauge og Jan Otto Myrseth, stiftsdirektør Jan Ove Fjelltveit, assisterende kirkeverge/økonomisjef Bjørg Sveinall Øgaard, personalsjef Berit Bakke, administrasjonssjef Tove Margrete Nordmark, tillitsvalgt for PF, Signe Sandberg, tillitsvalgt for KUFO Sven-Ove Rostrup, tillitsvalgt for Delta Geir Møller, tillitsvalgt for MFO Jostein Aarvik. Ny prost i Fana, Kristin Sævik Litlere tiltrådte utvalget 17.3.17.

Arbeidet har vært underlagt taushetsplikt. Prosessen fram til ferdig rapport har krevd at medlemmene fritt har kunnet drøfte alternative forslag uten at dette skaper uro i organisasjonen. Kirkevergen vil legge frem sak til fellesrådet høsten 2017 med bakgrunn i den ferdige rapporten. Tillitsvalgte har vært aktive i prosessen og har hatt anledning til å påvirke de forslag som fremkommer i rapporten, men har ikke hatt anledning til å drøfte forslagene med sine medlemmer. Eneste unntak er at presteforeningens tillitsvalgte kan konferere med de to andre prosttillitsvalgte for presteforeningen i Bergen.

Utvalget ble delt i tre med de folkevalgte som ledere. Gruppe I fikk som hovedområde; soknestruktur og kirkebygg, gruppe II kirkevergens administrasjon og gruppe III fikk ressursfordeling knyttet til bemanning i menighetene som sitt hovedansvar.

De tre gruppene og utvalget har hatt vekselvis møter.

Kirkevergen ble sykemeldt i oktober 2015 og kirkebyggsjef Arne Tveit fikk hans plass i gruppe I.

Gruppenes første oppgave var å beskrive dagens situasjon, videre krevde mandatet at utvalget skulle peke på mulige forslag til løsninger (smartere måter å jobbe på).

I kirkevergens sykefravær ble Bjørg Sveinall Øgaard konstituert som kirkeverge. Den totale arbeidsbelastningen for ledergruppen ble for stor til å opprettholde planlagt fremdriftsplan i prosjektet.

Gruppe I leverte sin rapport i mai 2016.

Gruppe II hadde oppstartsproblemer. Situasjonen i BKF sin administrasjon og oppstartsproblemene førte til at administrasjonen fulgte KA sitt råd om å vente med gjennomgangen til ny kirkeverge var på plass. Leder av arbeidet orienterte Fellesrådet om situasjonen 14. september 2016. Ny kirkeverge ble ansatt fra 01.11.16. Han satte seg raskt inn i arbeidet, og ønsket at arbeidet i gruppe II skulle gjennomføres. KA sa seg villig til å gjennomføre en gjennomgang av administrasjonen i BKF. Dette ble gjennomført januar/februar 2017, og rapporten med anbefalinger ligger som vedlegg sist i rapporten. Gruppe II har på bakgrunn av KA sin rapport utarbeidet egen rapport med konklusjon.

Gruppe III brukte 11 møter med diskusjoner før flertallet i gruppen kunne enes om hvilke faktorer/tall som gir Fellesrådet best oversikt over ressursfordelingen. Alle bortsett fra tillitsvalgt for PF stiller seg bak valg av metode og målekriterier.

Oppsummering og anbefalinger

Prosjektets hensikt er å sikre og styrke kirkens nærvær i Bergen.

Det vil være viktig å ha fokus på hvilke positive muligheter som ligger i en eventuell bedre utnyttelse av våre ressurser slik at det kan frigjøres ressurser til førstelinjetjeneste i menighetene.

Samtidig vil en slik gjennomgang kunne sikre at vi har en forberedt og gjennomtenkt plan dersom BKF sine økonomiske rammevilkår skulle bli endret, det være seg til det bedre eller til det verre.

Utvalgets hovedmålsetting har vært å finne mulige måter å forbedre utnyttelsen av tildelte ressurser.

Stramme kommunebudsjett og nedgang i medlemstall utfordrer kirkens økonomi, samtidig som menighetene i innspill til langtidsbudsjett ber om mer ressurser til utadrettede stillinger. Vi vet at også andre store byer arbeider med strukturendringer i den hensikt å utnytte ressursene bedre.

OPPSUMMERING FRA GRUPPENES ARBEID:

SOKNESTRUKTUR OG KIRKEBYGG

Gjennom gruppens diskusjoner har noen tema gått igjen som viktige momenter å ta med i det videre arbeidet:

- Heller forpliktende samhandling og samarbeid på tvers av soknegrenser enn sammenslåing av sokn (så kan evt. sammenslåing komme senere og da i henhold til nye administrative enheter)
- Kirken må ta på alvor endring i befolkningsmønsteret, derfor ser vi behovet for å arbeide for nye kirker/menighetslokaler i nye bydeler.
- Vurdere å justere soknegrenser der det er hensiktsmessig i forbindelse med konfirmantundervisning og annen trosopplæring m.m.
- Utrede spesialbruk av flere kirker.
- Dersom bygg blir mindre brukt grunnet endring i befolkningsmønster, bør en vurdere utvidet utleie til menigheter utenfor DnK.

KIRKEVERGENS ADMINISTRASJON

Gruppen påpeker at arbeidsbelastningen ser ut til å være ulik på de forskjellige stillingstyper og at muligheten for å flytte oppgaver mellom stillinger er begrenset siden kompetansekrav og stillingstyper er svært ulik.

Omorganiseringen i 2012, da kirkevergens administrasjon ble etablert i sin nåværende form, tok ikke tilstrekkelig høyde for omfanget av administrative oppgaver som BKF utfører for menighetene og arbeid knyttet til oppfølging av eierskap i Akasia.

Det er likevel igangsatt tiltak i kirkevergens administrasjon for å utnytte ressursene på en bedre måte.

- Det jobbes kontinuerlig med å effektivisere rutiner knyttet til økonomiarbeidet.
- Nytt arkivsystem planlegges innført.
- Det vurderes omlegging av rutiner når avdeling Gravplass blir samlokalisert med resten av kirkevergens administrasjon, med den hensikt å møte publikum og begravellesbyrå på en bedre måte.
- Ass kirkeverge slutter i stillingen sommeren 2017 og det er ansatt ny administrasjonssjef i denne stillingshjemmelen. Vedkommende vil ha som ansvarsområde Kirketorg, IT og saksbehandling for BKF.
- I tråd med innspill fra både fellesrådet og Bergen kommune om nødvendigheten av å satse mer på kommunikasjonsarbeid, vil en stilling omgjøres (ved naturlig avgang sommeren 2017) fra sekretær kirketorg til kommunikasjonsrådgiver.

For øvrig vises det til KA sin rapport punkt VI side 39.

MENIGHETENE OG RESSURSFORDELING

Gruppen har brukt mye tid på å finne tallmateriale som reelt beskriver menighetenes virksomhet i Den norske kirke i Bergen kommune og valgte å bruke tall fra menighetenes årsstatistikk. Jo mer gruppen undersøkte, jo sterkere fikk vi bekreftet hvor kompleks kirken er som organisasjon, blant annet fordi:

- BKF har i dag mange små stillinger i menighetene og det gir utfordringer knyttet til rekruttering, stabilitet og ressursutnyttelse. I prosessen har det vært stor enighet om å finne løsninger som gir flere hele stillinger.
- Menighetene i Bergen har svært ulik størrelse og alle har forpliktelser som gir behov for profesjonell betjening.
- Vårt tallmateriale antyder at BKF sin ressursfordeling gir ulikt rom for menighetsarbeid ut over lovpålagte oppgaver.
- Det faktum at antall frivillige og menighetenes handlingsrom for å ansette egne medarbeidere varierer fra sted til sted, påvirker denne forskjellen.
- I tillegg forsøker bispedømmet å utjevne forskjellene, ved å omfordele sine ressurser innen hvert enkelt prosti. For vårt arbeid betyr dette at det er særdeles krevende å sammenlikne menighetene i kommunen.
- Mange opplever sterk tilknytning til sin lokale kirke. Slik tilhørighet og eierfølelse kan lett gå tapt i store forandringsprosesser.

«Knoppskyting» i eksisterende sokn

Det er over tid etablert selvstendige menighetsfelleskap noen steder i Bergen.

Ytrebygda er en del av Fana sokn og har egen kirke. Ressurstildeling til Fana tar høyde for dette.

Sædalen tilhører både Birkeland og Slettebakken sokn. Menighetsarbeidet har Sædalen skole som sin hovedbase. Aktiviteten i Sædalen bemannes i hovedsak fra Birkeland uten at ressursfordelingen mellom Birkeland og Slettebakken er justert. Eventuell endring av soknegrense sommeren 2017 vil medføre at ressursene i Birkeland og Slettebakken må bli gjennomgått.

Haukås tilhører Åsane sokn. Menighetsarbeidet har lokaler ved NLA Høgskolen på Breistein som sin hovedbase. Når lokalene om få år selges, blir dette en stor utfordring for menighetsarbeidet. Aktiviteten får sin andel av Åsane sokn sin ressurstildeling.

UTVALGETS ANBEFALINGER:

Utvalget har valgt å utrede ulike modeller for samorganisering av staber fordi større enheter gjør den enkelte stab mer robust og kan i større grad samordne løsninger/oppgaver. Stabene blir mindre sårbare ved fravær fordi oppgavene kan delegeres til andre i kortere perioder. Utvalget har i tillegg vektlagt en organisering som legger til rette for flere hele stillinger, slik arbeidsmiljøloven pålegger oss.

Utvalget har lagt til grunn at rapporten skal peke på løsninger med et langt tidsperspektiv som er fleksible nok til å takle eventuelle endringer. Utvalget vil også peke på at fellestrådet har et kontinuerlig ansvar for at tildelte midler blir benyttet og eventuelt omfordelt til beste for byens befolkning.

Utvalget legger frem flere modeller som i ulik grad gir løsninger for videre drift ved endring av tilgjengelige midler. Utvalget, med unntak av tillitsvalgt fra presteforeningen, mener at modell 2 gir størst robusthet og mulighet til omdisponering av ressurser. BKF får i dag delfinansiert stillinger med 3,5 mill kroner fra Akasia. Overføring av disse midlene vil opphøre i 2021. Modell 2 gir nok innsparing til å dekke bortfallet av midler fra Akasia.

Utvalget anbefaler samorganisering av menighetsstaber for å legge til rette for bedre ressursutnyttelse i menighetene. Kirkevergen utfordres til å arbeide videre med de økonomiske og praktiske konsekvenser knyttet til de fremlagte modeller. Utvalget forutsetter at menighetsråd, tillitsvalgte og ansatte blir involvert i det videre arbeidet.

Presentasjon av modellene

Generelle kommentarer:

Utvalget har valgt å utrede ulike modeller for samorganisering av staber fordi større enheter gjør den enkelte stab mer robust og kan i større grad samordne løsninger/oppgaver. Stabene blir mindre sårbar ved fravær fordi oppgavene kan delegeres til andre i kortere perioder. Utvalget har i tillegg vektlagt en organisering som legger til rette for flere fulle stillinger, slik arbeidsmiljøloven pålegger oss.

Administrativ ressurs i modellene består av administrasjonsleder med ekstra merkantil ressurs bestående av frivillighetskoordinator og konsulent.

Administrasjonsleder skal lede BKF-ansatte i menighetene, forvalte tildelt budsjett fra BKF og være bindeledd mellom kirkeverge og menighet. Sammen med øvrig merkantilt personale skal administrasjonsleder sørge for at de administrative og økonomiske oppgaver på vegne av menighetsrådene blir ivaretatt. (jft Kirkelovens § 14 første ledd). Sokneprest(ene) og administrasjonsleder skal sammen bidra til et godt samarbeid med alle i og utenfor staben.

Modell 1; forutsetninger og forklaringer:

Menighetene er gruppert innenfor prostigrensene og ingen grupper har mer enn 20 000 medlemmer. Det er ikke tatt stilling til om det skal være fysisk eller kun organisatorisk sammenslåing av stabene. Tabellen viser hvor stor bemanning i årsverk som er tilgjengelig for den enkelte yrkesgruppe, men viser ikke hvor mange personer som i dag deler på ressursen.

Forklaring på kolonnetekster:

- Merkantil/frivillighetskoordinator er slått sammen. Det utgjør administrativ ressurs ut over administrasjonsleder for menighetene
- Total BKF er sum stillinger finansiert av kommunale midler
- TOL er stillinger finansiert av trosopplæringsmidler
- Total II er de stillinger som BKF er arbeidsgiver for i menighetene (både kommunalt og statlig finansiert)

MODELL 1

	Adm. Leder	Merk/ friv.kord	Kantor	Kirke tjener	Annet	Total BKF	Diakon	Kateket	TOL	Total II	Prest	Medl.	Medl. 0-18
Bg. Domkirke	1,00	1,10	4,40	2,00	0,00	8,50	0,50	0,00	1,00	10,00	5,00	15 834	1342
forslag ny fordeling	1,00	1,10	4,40	2,00	0,00	8,50	0,50	0,00	1,00	10,00	5,00	15 834	1342
frigjorte ressurser	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			
Laksevåg, Njgård, Sandviken	1,80	0,95	2,20	1,50	0,00	6,45	0,00	0,00	0,95	7,40	3,50	11 684	1520
forslag ny fordeling	1,00	1,00	2,20	1,50	0,00	5,70	0,00	0,00	0,95	6,65	3,50	11 684	1520
frigjorte ressurser	0,80	-0,05	0,00	0,00	0,00	0,75	0,00	0,00	0,00	0,75			
Loddefjord og Olsvik	1,75	0,85	2,00	1,00	0,10	5,70	0,75	2,00	1,20	9,65	4,00	18 560	3729
forslag ny fordeling	1,00	1,50	2,00	1,00	0,10	5,60	0,75	2,00	1,20	9,55	4,00	18 560	3729
frigjorte ressurser	0,75	-0,65	0,00	0,00	0,00	0,10	0,00	0,00	0,00	0,10			
Fridalen, Landås, Løvtakksiden, Årstad	2,40	1,55	2,80	2,00	0,10	8,85	2,00	0,00	1,00	11,85	6,20	15 683	1696
forslag ny fordeling	1,00	2,00	2,80	2,00	0,10	7,80	2,00	0,00	1,00	10,80	6,20	15 683	1696
frigjorte ressurser	1,40	-0,45	0,00	0,00	0,10	1,05	0,00	0,00	0,00	1,05			
Bønnes, Slettebakken, Storetveit	1,95	1,45	2,70	1,50	0,00	7,60	2,00	1,00	2,20	12,80	5,00	19 130	3841
forslag ny fordeling	1,00	2,00	2,70	1,50	0,00	7,20	2,00	1,00	2,20	12,40	5,00	19 130	3841
frigjorte ressurser	0,95	-0,55	0,00	0,00	0,00	0,40	0,00	0,00	0,00	0,40			
Fyllingsdalen og Sælen	1,35	1,00	1,60	1,00	0,00	4,95	0,00	1,00	0,75	6,70	4,00	13 663	2112
forslag ny fordeling	1,00	1,00	1,60	1,00	0,00	4,60	0,00	1,00	0,75	6,35	4,00	13 663	2112
frigjorte ressurser	0,35	0,00	0,00	0,00	0,00	0,35	0,00	0,00	0,00	0,35			
Fana	1,00	0,75	1,75	1,00	0,00	4,50	0,00	1,00	1,50	7,00	3,00	14 066	3339
forslag ny fordeling	1,00	1,00	1,75	1,00	0,00	4,75	0,00	1,00	1,50	7,25	3,00	14 066	3339
frigjorte ressurser	0,00	-0,25	0,00	0,00	0,00	-0,25	0,00	0,00	0,00	-0,25			
Birkeland inkl Sædalen	1,00	0,85	1,50	0,50	0,00	3,85	1,00	1,00	1,30	7,15	3,00	14 611	3434
forslag ny fordeling	1,00	1,00	1,50	0,50	0,00	4,00	1,00	1,00	1,30	7,30	3,00	14 611	3434
frigjorte ressurser	0,00	-0,15	0,00	0,00	0,00	-0,15	0,00	0,00	0,00	-0,15			
Skjold og Søreide	1,65	0,85	1,69	1,00	0,00	5,19	1,00	1,00	2,21	9,40	4,00	18 201	4619
forslag ny fordeling	1,00	1,35	1,69	1,00	0,00	5,04	1,00	1,00	2,21	9,25	4,00	18 201	4619
frigjorte ressurser	0,65	-0,50	0,00	0,00	0,00	0,15	0,00	0,00	0,00	0,15			
Åsane	1,00	1,05	1,81	1,00	0,10	4,96	1,50	1,00	1,25	8,71	3,65	16 566	3340
forslag ny fordeling	1,00	1,05	1,81	1,00	0,10	4,96	1,50	1,00	1,25	8,71	3,65	16 566	3340
frigjorte ressurser	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			
Biskopshavn, Eidsvåg, Salhus	1,85	1,05	2,37	1,50	0,00	6,77	0,00	0,00	2,30	9,07	5,00	18 708	3716
forslag ny fordeling	1,00	1,50	2,37	1,50	0,00	6,37	0,00	0,00	2,30	8,67	5,00	18 708	3716
frigjorte ressurser	0,85	-0,45	0,00	0,00	0,00	0,40	0,00	0,00	0,00	0,40			
Arna og Ytre Arna	1,35	0,75	1,50	1,00	0,06	4,66	0,50	1,00	1,00	7,16	2,50	10 112	2147
forslag ny fordeling	1,00	1,00	1,50	1,00	0,06	4,56	0,50	1,00	1,00	7,06	2,50	10 112	2147
frigjorte ressurser	0,35	-0,25	0,00	0,00	0,00	0,10	0,00	0,00	0,00	0,10			
SUM	18,10	12,20	26,32	15,00	0,36	71,98	9,25	9,00	16,66	106,89	48,85	186 818	34835
Sum forslag ny fordeling	12,00	15,50	26,32	15,00	0,26	69,08	9,25	9,00	16,66	103,99	48,85	186 818	34835
frigjorte ressurser	6,10	-3,30	0,00	0,00	0,10	2,90	0,00	0,00	0,00	2,90			

Det er lagt inn forslag til omdisponering av de administrative ressursene, dvs administrasjonsleder, annen merkantil ressurs og frivillighetskoordinator. Dette er stillinger som ikke er fullfinansiert av kommunale midler i utgangspunktet. Da de ble opprettet, ble de delvis finansiert av midler fra nåværende Akasia.

- Alle gruppene har en full stilling som administrasjonsleder.
- Frivillighetskoordinator og merkantil ressurs er sett på sammen, og samlet merkantil/ledelsesressurs er forsøkt holdt på tilnærmet samme nivå for hver av gruppene.
- Utarbeidet forslag sparer inn 2,9 årsverk i administrativ ressurs. Ett årsverk koster BKF i snitt ca kr 800 000.

I tillegg til eventuelle innsparinger på administrativt personell, mener vi det vil være mulig å utnytte ressursene som i dag finnes på kontor, kirketjener, undervisning og diakoni på en bedre måte ved å legge mest mulig til rette for fulle stillinger og nært samarbeid. Større staber som sammen betjener et større område vil være mer robuste og til sammen gi et bedre tilbud.

Gevinster ved modellen:

- Gruppering av menigheter følger prostigrensene, letter samarbeid med prestelinjen
- Flere hele stillinger
- Lettere å rekruttere og bevare kompetente medarbeidere til hele stillinger
- Effektivisering av administrativt arbeid, mer stabil bemanning, mindre tid til møter
- Mindre sårbar fordi staben er større
- Lettere å samhandle innen fagområder og på tvers av menighetsgrenser
- Enklere koordinering av oppgaver på tvers av menighet med felles ledelse
- Alle trenger ikke kunne alt
- Administrasjonsleder kan få større ansvar også budsjettmessig
- Mer oppfølging fra BKF til hver administrasjonsleder om antall ledere reduseres
- Leder menighet i BKF får et forsvarlig kontrollspenn
- Flere hele stillinger reduserer behovet for antall kontorplasser med tilhørende husleie, inventar, IT

Utfordringer ved modellen:

- Modellen gir bare 2,9 årsverk innsparing i administrasjon
- Mindre tilgjengelighet for publikum i noen menigheter lokalt dersom stab samlokaliseres
- Den enkelte menighets eierskap til de ansatte vil bli redusert
- Økt behov for delte arbeidsplasser og større møterom ved samlokalisering som kan utgjøre en fysisk og økonomisk utfordring
- Det vil være behov for arbeidsplass i kirkene for noen type stillinger

Som nevnt, er forholdet mellom medlemstall og ressursfordeling for Birkeland og Slettebakken misvisende fordi arbeidet i Sædalen betjenes primært fra Birkeland, mens medlemstallene er i tråd med soknegrensene.

Medlemsmassen i Sædalen anslås til ca 6000, der ca 2500 tilhører Slettebakken og ca 3500 tilhører Birkeland.

Tabellen under viser tabellen for de to soknene der alle medlemmene er lagt henholdsvis til Birkeland og til Slettebakken.

MODELL 1

	Adm. Leder	Merk/ friv.kord	Kantor	Kirke tjener	Annet	Total BKF	Diakon	Kateket	TOL	Total II	Prest	Medl.	alle i Birkeland	alle i Slettebk	Medl. 0-18
Bønes, Slettebakken, Storetveit	1,95	1,45	2,70	1,50	0,00	7,60	2,00	1,00	2,20	12,80	5,00	19 130	16 630	22 630	3841
forslag ny fordeling	1,00	2,00	2,70	1,50	0,00	7,20	2,00	1,00	2,20	12,40	5,00	19 130	16 630	22 630	3841
frigjorte ressurser	0,95	-0,55	0,00	0,00	0,00	0,40	0,00	0,00	0,00	0,40					
Birkeland inkl Sædalen	1,00	0,85	1,50	0,50	0,00	3,85	1,00	1,00	1,30	7,15	3,00	14 611	17 111	11 111	3434
forslag ny fordeling	1,00	1,00	1,50	0,50	0,00	4,00	1,00	1,00	1,30	7,30	3,00	14 611	17 111	11 111	3434
frigjorte ressurser	0,00	-0,15	0,00	0,00	0,00	-0,15	0,00	0,00	0,00	-0,15					

Modell 2; forutsetninger og forklaringer.

I utvalgets arbeid har det kommet fram kommentarer om at modell 1 ikke er radikal nok. Det er derfor utarbeidet en modell 2 hvor antall grupperinger er redusert fra 12 til 8. Også i denne modellen er menighetene gruppert innenfor prostigrensene (bortsett fra Sandviken) og ingen grupperinger har mer enn 27 000 medlemmer. Bergen domkirke menighet er fortsatt holdt for seg selv fordi gruppen mener at en domkirkemenighet har så mange spesielle oppgaver.

MODELL 2

	Adm	Merk./ friv.koor	Kantor	Tjen.	Annet	Total BKF	diakon	Kateket	TOL	Total II	Prest	Medl.	Medl. 0- 18
Bg. Domkirke	1,00	1,10	4,40	2,00	0,00	8,50	0,50	0,00	1,00	10,00	5,00	15 834	1 342
forslag ny fordeling	1,00	1,10	4,40	2,00	0,00	8,50	0,50	0,00	1,00	10,00			
frigjorte ressurser	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			
Loddefjord, Olsvik, Laksevåg og Nygård	2,95	1,50	3,50	2,00	0,10	10,05	0,75	2,00	1,95	14,75	6,50	26 941	4 930
forslag ny fordeling	1,00	2,50	3,50	2,00	0,10	9,10	0,75	2,00	1,95	13,80			
frigjorte ressurser	1,95	-1,00	0,00	0,00	0,00	0,95	0,00	0,00	0,00	0,95			
Fridalen, Landås, Årstad, Løvtakksiden, Slettebakken	3,10	2,00	3,80	2,50	0,10	11,50	3,00	0,00	1,80	16,30	8,20	23 364	3 118
forslag ny fordeling	1,00	3,00	3,80	2,50	0,10	10,40	3,00	0,00	1,80	15,20			
frigjorte ressurser	2,10	-1,00	0,00	0,00	0,00	1,10	0,00	0,00	0,00	1,10			
Bønes, Storetveit, Fyllingsdalen, Sælen	2,60	2,00	3,30	2,00	0,00	9,90	1,00	2,00	2,15	15,05	7,00	25 112	4 531
forslag ny fordeling	1,00	2,50	3,30	2,00	0,00	8,80	1,00	2,00	2,15	13,95			
frigjorte ressurser	1,60	-0,50	0,00	0,00	0,00	1,10	0,00	0,00	0,00	1,10			
Fana og Søreide	1,80	1,25	2,59	1,50	0,00	7,14	0,00	1,00	2,91	11,05	5,00	22 707	5 687
forslag ny fordeling	1,00	1,50	2,59	1,50	0,00	6,59	0,00	1,00	2,91	10,50			
frigjorte ressurser	0,80	-0,25	0,00	0,00	0,00	0,55	0,00	0,00	0,00	0,55			
Birkeland og Skjold	1,85	1,20	2,35	1,00	0,00	6,40	2,00	2,00	2,10	12,50	5,00	24 171	5 705
forslag ny fordeling	1,00	1,50	2,35	1,00	0,00	5,85	2,00	2,00	2,10	11,95			
frigjorte ressurser	0,85	-0,30	0,00	0,00	0,00	0,55	0,00	0,00	0,00	0,55			
Åsane, Arna, Ytre Arna	2,35	1,80	3,31	2,00	0,16	9,62	2,00	2,00	2,25	15,87	6,15	26 678	5 487
forslag ny fordeling	1,00	2,50	3,31	2,00	0,16	8,97	2,00	2,00	2,25	15,22		26 678	5 487
frigjorte ressurser	1,35	-0,70	0,00	0,00	0,00	0,65	0,00	0,00	0,00	0,65			
Biskopshavn, Eidsvåg, Salhus, Sandviken	2,45	1,35	3,07	2,00	0,00	8,87	0,00	0,00	2,50	11,37	6,00	22 011	4 035
forslag ny fordeling	1,00	2,00	3,07	2,00	0,00	8,07	0,00	0,00	2,50	10,57		22 011	4 035
frigjorte ressurser	1,45	-0,65	0,00	0,00	0,00	0,80	0,00	0,00	0,00	0,80			
SUM	18,10	12,20	26,32	15,00	0,36	71,98	9,25	9,00	16,66	106,89	48,85	186 818	34 835
Sum forslag ny fordeling	8,00	16,60	26,32	15,00	0,36	66,28	9,25	9,00	16,66	101,19		48 689	9 522
frigjorte ressurser	10,10	-4,40	0,00	0,00	0,00	5,70	0,00	0,00	0,00	5,70			

Gevinster ved modellen ut over momentene for modell 1:

- Det vil være mer enn en fagperson i alle yrkesgrupper, noe som øker muligheter til teamarbeid og fleksibilitet
- Mer oppfølging fra BKF til hver administrasjonsleder om antall ledere reduseres ytterligere
- Større budsjettansvar med tilhørende handlingsfrihet kan delegeres til administrasjonslederne
- Administrativ innsparing utgjør 5,7 årsverk (ca 4,5 mill), nok til å dekke bortfall av tilskudd fra Akasia

Utfordringer ved modellen:

- Flere menighetsråd som skal betjenes administrativt fra samme stab
- Hver stab blir på om lag 20 personer inklusiv prestene, noe som krever nye samarbeidsformer og møtestrukturer
- Større utfordringer med å kunne samle stabene fysisk

Modell 3; forutsetninger og forklaringer.

Denne modellen er i hovedsak lik modell 2. Den er tatt med for å vise en alternativ gruppering av menigheter i de forskjellige områdene. Bergen domkirke menighet er heller ikke her gruppert sammen med andre menighetene. I denne modellen er det en større reduksjon av merkantile stillinger, og en foreslått justering av de andre stillingene. Den nye fordelingen av ressurser er gjort etter følgende retningslinjer:

Administrasjonsleder: 1 pr. område (100 % stilling) som skal betjene ett menighetsråd.

Menighetskonsulent: 50 % stilling pr. menighet for de øvrige menighetsråd uavhengig av størrelse (gruppering av 3 menigheter gir en administrasjonsleder og 2 x 50% menighetskonsulent)

Frivilligkoordinator: Opphører som egen stilling, men oppgavene tillegges konsulentene.

Kirketjener: 50 % stilling pr. kirke.

Kantor: Stor nok stillingsprosent til at 60 % (inkludert ubunden tid) kan brukes til andre oppgaver enn de lovpålagte (dette er et anslag, som ikke er regnet på).

Diakon: Det bør være minst en diakon i hvert område, men dette blir opp til hver menighet i samarbeid med kommune og bispedømme å avgjøre.

Kateket: Områdene må selv bestemme hvor mye av trosopplæringsmidlene de vil bruke til kateketstillinger, i tillegg til det som finnes av statlige katekethjemler. Der det ikke er nok kateketer som søker kan man evt. ansette menighetspedagoger.

Prest: I tillegg til kirkelige handlinger og forordnede gudstjenester bør prester også ha mulighet til å bygge menighet resten av uken. I likhet med kantorstillingene bør hver prest ha 60 % stilling (dette tallet er det ikke regnet på) som kan brukes til andre oppgaver.

- Dersom det ikke finnes midler til dette bør man vurdere å ikke ha gudstjeneste i hver kirke i området, hver søndag.

Bakgrunn for arbeidet:

Bergen Kirkelige Fellesråd behandlet sak om gjennomgang av virksomheten den 29.04.15 (Sak 18/15): I saken heter det:

«For å gi Fellesrådet grunnlag for å lede og videreutvikle en bærekraftig kirkelig virksomhet i Bergen, ber fellesrådet arbeidsgruppen utarbeide en samlet vurdering av den totale ressursutnyttelsen i organisasjonen.

Er kirken i Bergen organisert på en hensiktsmessig måte med tanke på:

- antall kirkebygg; har vi kirkebygg i de rette bydelene, eventuelt hvilke endringer bør gjøre?
- hvilke andre virksomheter/verktøy bør vi ha?
- soknestruktur
- samarbeid på tvers av soknestrukturen
- stillinger, stillingsinnhold, stillingsstørrelser, sammenslåing av stillinger, samarbeidsstillinger
- ressursutnyttelsen i BKF's sentrale administrasjon (i denne omgang gjelder det ikke Akasia's administrasjon)

Til å foreta fellesrådets vedtatte virksomhetsgjennomgang nedsettes en arbeidsgruppe bestående av Bergens 3 proster, 3 representanter fra BKF's tillitsvalgte og 1 fra PF, 1 menighetsrepresentant fra hvert av våre tre prostier, 1 representant fra bispekontoret. 4 representanter fra BKF's administrative ledelse.

Som menighetsrepresentanter foreslås Hilde Haaland Kramer (Åsane prosti), Jonny Østenstad (Domprostiet) og Eva Taule (Fana prosti). Som representant for bispekontoret foreslås stiftsdirektør Jan Ove Fjelltveit.

Eva Taule foreslås som leder av arbeidsgruppen med kirkevergen som sekretær.»

Forslaget ble enstemmig vedtatt.

Arbeidsgruppen (utvalget) hadde ved oppstart følgende medlemmer:

- 1) Folkevalgt Eva Taule
- 2) Folkevalgt Jonny Østenstad
- 3) Folkevalgt Hilde Haaland-Kramer
- 4) Kirkeverge Kjell Bertel Nyland
- 5) Prost Per Barsnes
- 6) Prost Øystein Skauge
- 7) Domprost Jan Otto Myrseth
- 8) Stiftsdirektør Jan Ove Fjelltveit
- 9) Økonomisjef/assisterende kirkeverge Bjørg Sveinall Øgaard
- 10) Personalsjef Berit Bakke
- 11) Administrasjonssjef Tove Margrete Nordmark
- 12) Tillitsvalgt for PF, Signe Sandberg
- 13) Tillitsvalgt for KUFO Sven-Ove Rostrup
- 14) Tillitsvalgt for Delta Geir Møller
- 15) Tillitsvalgt for MFO Jostein Aarvik

Kirkevergen ble dessverre sykemeldt etter noe tid. Kirkebyggsjef Arne Tveit fikk plass i gruppe I.

Hensikt, mandat og valg av metodikk:

HENSIKT

Å sikre og styrke kirkens nærvær i Bergen.

Det vil være viktig å ha fokus på hvilke positive muligheter som ligger i en eventuell bedre utnyttelse av våre ressurser slik at det frigjøres ressurser til førstelinjetjeneste i menighetene.

Samtidig vil en slik gjennomgang kunne sikre at vi har en forberedt og gjennomtenkt plan dersom BKF økonomiske rammevilkår skulle bli endret, det være seg til det bedre eller til det verre.

MANDAT:

For å gi Fellesrådet grunnlag for å lede og videreutvikle en bærekraftig virksomhet i Bergen, ber Fellesrådet arbeidsgruppen utarbeide en samlet vurdering av den totale ressursutnyttelsen i *organisasjonen*. *Er kirken i Bergen organisert på en hensiktsmessig måte med tanke på:*

- Antall kirkebygg; - har vi kirkebygg i de rette bydelene, eventuelt hvilke endringer bør gjøres?
- Hvilke andre virksomheter/verktøy bør vi ha?
- Soknestruktur
- Samarbeid på tvers av soknestrukturen
- Stillinger, stillingsinnhold, stillingsstørrelser, sammenslåing av stillinger, samarbeidsstillinger
- Ressursutnyttelsen i BKF's sentrale administrasjon (i denne omgang gjelder det ikke Akasias administrasjon)

METODIKK:

Leder Eva Taule og sekretær Kjell Bertel Nyland startet arbeidet med å gjennomgå mandatet. Deretter ble de to andre folkevalgte representantene innkalt til et møte, hvor forslag til metode ble skissert.

Metodeskissen ble så fremlagt for utvalget, og det var særlig tre momenter som var avgjørende når utvalgets metodevalg ble foreslått:

- 1) Gruppens størrelse:** Skulle arbeidet få god fremdrift, var det åpenbart at den store gruppen måtte deles. En tredeling synes naturlig, og den store gruppen ble inndelt slik:

Gruppe I (soknestruktur og kirkebygg)

Gruppe II (BKF)

Gruppe III (menighetene og ressursfordeling)

- 2) Troverdighet:** Når virksomhetsgjennomgang skal gjennomføres er det av avgjørende betydning at arbeidet blir ledet av personer som kan tilnærme seg de ulike utfordringsområdene på en objektiv måte og uten personlige bindinger.

Det ble derfor foreslått at den beste løsningen var at de folkevalgte skulle lede de tre gruppene.

- 3) Mandatets utforming:** Mandatets utforming var lite konkret. Hele storgruppen ble derfor raskt samlet, og mandatet ble gjennomgått punkt for punkt.

Det første møte i storgruppen (juni 2015) formulerte følgende konklusjon:

- A) Gruppene skal foreta en kartlegging (av dagens situasjon)
- B) Gruppene skal foreslå tiltak/løsninger som gir organisasjonen bedre/smartere måter å løse oppgavene på, herunder innsparing av ressurser.
- C) Storgruppen skal deles i tre mindre grupper. Disse gruppene skal ledes av de folkevalgte representantene.
- D) De tre smågruppene og storgruppen skal ha vekslvise møter.
- E) Fremdriftsplan med møtedatoer for storgruppen ble avtalt.
- F) De tre folkevalgte lederne ble oppfordret til å avtale møtedatoer for sine grupper, slik at fremdriften i arbeidet kunne tilpasses de avtalte møtene i storgruppen.

RAPPORT gruppe I – Soknestruktur og kirkebygg

INNLEDNING

Våren 2015, ble det bestemt at arbeidet i «Taule-komiteen» skulle deles opp i tre undergrupper i henhold til mandatet. Gruppe 1 sitt arbeid omhandler første punkt i mandatet om soknestruktur/kirkebygg/antall kirker og andre virksomheter.

Gruppen består av prost Jan Otto Myrseth, prost Øystein Skauge, prost Per Barsnes, stiftsdirektør Jan Ove Fjelltveit, kantor Jostein Aarvik, kirkeverge Kjell Bertel Nyland og Hilde Haaland-Kramer (tidligere menighetsrådsleder i Salhus). Kirkebyggsjef Arne Tveit gikk inn som medlem for Nyland i oktober 2015. Kirkeverge/kirkebyggsjef har vært sekretær for gruppen, og gruppen har vært ledet av Haaland-Kramer.

Gruppen møttes etter møtet i Taulekomiteen 18. juni 2015 og planla fremgangsmåte og fremdrift for gruppen. Vi har hatt 4 møter (17. august 2015, 14. september 2015, 17. november 2015, 18. februar 2016). Gruppen har hatt en prostivis gjennomgang av sokn og kirker i Bergen kommune. Vi brukte 1 ½ møte på hvert av prostiene Åsane og Domprostiet og et forlenget siste møte på Fana prosti. På møtene har prostene lagt fram en «virksomhetsbeskrivelse» av prostiet og pekt på områder det er knyttet utfordringer til. Gruppen har drøftet både dagens situasjon og mulige løsninger/tiltak som kan gi organisasjonen bedre måter å løse oppgavene på, herunder innsparing av ressurser. (prostenes beskrivelse av sine prostier ligger som vedlegg til denne rapporten. Disse er delvis laget som innspill til diskusjonen i gruppa, og må leses i lys av dette.)

Forventet befolkningsvekst i Bergen kommune:

2015: 275 112 innbyggere

2040: 331 571 innbyggere (middels framskriving, SSB)

Levekårsundersøkelsen 2011:

Solheim nord, Laksevåg, Slettebakken, Solheim sør, Olsvik, Loddefjord, Mjølkeråen, Ytre Arna, Nordre Fyllingen, og Flaktveit er de ti levekårssonene med størst opphoping av negative levekårs- og helsefaktorer.

Levekårsundersøkelsen 2016:

Det er høy sammenfall mellom funnene i 2011- og 2016 rapporten. Noen få levekårssoner har endret rangering, men i hovedsak er de geografiske ulikhetene uendret. Det kan likevel skje positive endringer i soner selv om rangeringen ikke er endret. Dette gjelder Solheim Nord, Loddefjord og Laksevåg.

DOMPROSTI

	Folketall	Medlemmer
Sandvikskirken	5 140	3 303
Årstad	6 807	3 840
Fridalen	5 396	2 944
Domkirken	28 053	15 834
Løvstakksiden	9 003	4 558
Nygård	6 144	3 980

FANA PROSTI

	Folketall	Medlemmer
Slettebakken	12 009	7 681
Storetveit	9 006	4 443
Bønes	9 595	7 006
Fyllingsdalen	11 149	7 723
Sælen	7 866	5 940
Skjold	12 230	9 560

Laksevåg	7 707	4 401
Olsvik	12 863	9 389
Loddefjord	13 024	9 171
Landås	6 473	4 341
Total	100 610	63 097

Birkeland	18 981	14 611
Fana	20 088	14 066
Søreide	11 473	8 641
Total	112 397	80 200

ÅSANE PROSTI

	Folketall	Medlemmer
Arna	10 615	8 144
Ytre Arna	3 047	1 968
Salhus	8 737	6 686
Eidsvåg	9 148	7 522
Åsane	21 922	16 566
Biskopshavn	6 589	4 500
Total	60 828	45 786

Mulig fremtidig utbygging i Bergen sentrum:

- Lokalsenterutvikling Paradis-Wergeland
- Bergen 2030: Utvidelse av Bergen sentrum og fortetting av boliger, næring og institusjoner
- Bergen 2030: tilrettelegge for utbygging av boliger i sentrum

Mulig fremtidig utbygging i Åsane og Arna:

- Ulset Vest: 4-500 boliger?
- Haukås: 3000-5300 nye boliger, 9000-15000 innbyggere (pr des 16: utbyggingen er lagt på is iflg Bergen komm.)
- Indre Arna: 1500 + nye boliger?

Medlemstall er talt pr. 01.09.2016. Innbyggertall er talt i uke 37 i 2015.

ENDRING AV SOKNEGRENSER OG KIRKESTRUKTUR ER KOMPLISERTE PROSESSER

Når befolkningsstrukturen endrer seg, vil det være naturlig og ønskelig å se på om de soknegrensene vi har i dag er tjenlige, eller om de bør endres. Erfaringen viser gang på gang at det å endre på soknegrensar bringer frem stort engasjement og mange følelser. Det er derfor viktig å ikke gjøre endringer uten grundige overveielser og gode prosesser. I Bergen har en de siste 15 årene gjort to soknesammenslåinger: Sammenslåingen av 6 sokn til Bergen domkirke sokn, og sammenslåingen av 2 sokn til Løvstakksiden sokn. I begge tilfeller har det vært uttrykt at det har tatt 15 år å få det nye soknet til å fungere som en enhet. I sammenslåingen av soknene i Bergen indre by viser evalueringsrapporten at prosessen frem mot sammenslåingen var svært mangelfull, og at dette hadde store kostnader for det videre menighetslivet.

Den motsatte prosessen enn sammenslåing er som regel enklere – når et sokn vokser, så deles soknet, en får et nytt sokn og ei ny kirke. I Fana prosti har det de siste 20 årene blitt bygget 4 kirker. I 3 tilfeller (Bønes, Skjold og Sælen) ble det også opprettet nye sokn, mens Fana sokn forble ett sokn og i stedet har to menighetsutvalg: Fana menighetsutvalg og Ytrebygda menighetsutvalg. Hele staben er her samlet i Fana menighetscenter. Ytrebygda kirke er per i dag heller ikke stor nok til å være soknekirke. Den er imidlertid bygget med tanke på en mulig utvidelse senere.

Når det skal bygges nærkirke i Sædalen i den kommende 4-års-perioden vil den ventelig heller ikke være stor nok til å være soknekirke. Det vil være mest naturlig å tenke seg en tilsvarende ordning som i Fana, at en får et sokn med ett menighetsråd, men to kirker og to menighetsutvalg.

HELLER SAMARBEID ENN SAMMENSLÅING

Slik gruppa ser det, er det en samlet oppfatning at en på kort sikt bør unngå sammenslåing av sokn. I første omgang er det mer naturlig å se på samarbeid over soknegrensene, både av prester og fellesrådsansatte. Hvis en starter med å få de ansatte til å samarbeide, kan menighetene og menighetsrådene følge etter. Dersom det senere skulle være nødvendig å slå sammen sokn, ville et slikt samarbeid over en del år til en viss grad ha beredt grunnen for sammenslåing. Det foregår allerede et visst samarbeid mellom en del menigheter, men her er det helt klart rom for mer.

Hvilke menigheter som skal samarbeide må en se nærmere på. Her kommer skolegrenser inn som et argument, likeledes historiske samarbeidsrelasjoner. Noen steder kompliserer dagens prostigrenser naturlige samarbeidskonstellasjoner. Prostigrensejusteringer skaper erfaringsmessig mindre støy og komplikasjoner enn sokneendringer, så her er det ikke nødvendig med like lange prosesser.

JUSTERING AV MENIGHETSGRENSER

På kart neste side ser en avmerket skolegrensene og menighetsgrensene i Bergen. (rød strek er soknegrenser, blå strek er skolegrenser) Menighetsgrensene har i all hovedsak vært stabile lenge, og de følger grunnkretsgrensene i Bergen. Skolegrensene har vært endret oftere. De stemmer ikke lenger med hverken grunnkretsgrenser eller soknegrenser.

Ikke minst i forbindelse med invitasjon til trosopplæring inkludert konfirmasjon skaper det til dels store utfordringer at skole- og soknegrensene ikke samsvarer. Samme skoleklasse har ofte elever som tilhører flere menigheter som har helt ulike planer for trosopplæring og hvordan en inviterer etc. Vi bør derfor vurdere justeringer av en del soknegrenser for å eliminere disse utfordringene. I arbeidet med dette må vi også ta med i betraktningen den nye skolebruksplanen for perioden 2016-2030, som har vært på høring. Den forteller både noe om kommende skolegrenser og forventet innbyggerutvikling.

En mulighet for å redusere belastningen med endring av soknegrenser, var om det ble enklere for enkeltpersoner å tilhøre andre sokn enn det som følger av bostedsadresse. Dette gjelder retten til å sitte i menighetsråd, retten til å få innbydelser til trosopplæring, men også sikring av rett til vielse uten betaling, rett til plass på kirkegården etc.

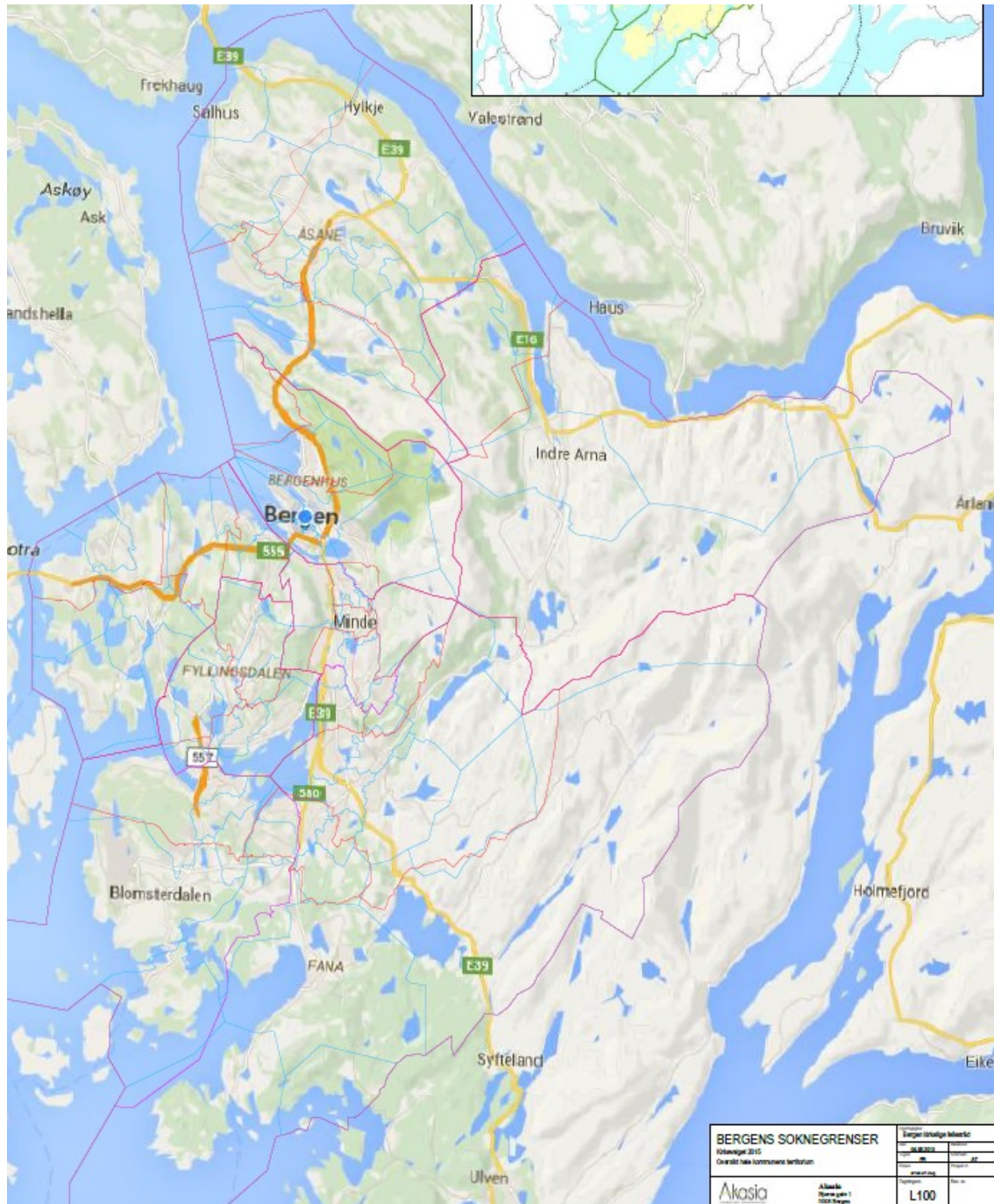
SPESIALBRUK AV KIRKER

Mens Sædalen og Ytrebygda nærkirker fungerer som vanlige soknekirker selv om de er «nr.2-kirker i soknet», er det andre «nr.2-kirker» det er mer naturlig å tenke seg som spesialkirker. I Bergen sentrum er Nykirken «Barnas katedral» og St. Jakob kirke konsentrerer seg om ungdom og unge voksne. I Åsane har vi Åsane gamle kirke som ligger ved kirkegården. Den egner seg svært godt til viselser og gravferdsremonier, og kan være det også for nabomenighetene om ønskelig (slik den er i dag).

UTLEIE AV KIRKER

Gruppen har vært i samtaler med flere kristne menigheter i Bergen der en drøftet deres mulige behov for å leie kirker. Både den katolske kirken og flere frimenigheter har utfordringer med for små, for dårlige eller for usentrale lokaler. Noen av dem er såpass små at de vil ha økonomiske utfordringer med å betale det det koster å drifte en stor kirke, men noen vil kunne gjøre det.

For at det skal være interessant for en frimenighet å leie en kirke, bør den være tilgjengelig på regulær basis, helst sju dager i uken. Ekstra interessant er det også dersom menigheten får opsjon på å kunne kjøpe kirken på et senere tidspunkt.



For kirker i sentrum vil det kunne være interessant å inngå leieavtaler også uten at en får disponere kirken 7 dager i uken.

Gruppen er klar på at det vil være mindre sårbart å overføre bruken av en kirke til en annen kristen menighet enn å la den gå over til helt annen bruk.

Allerede i dag foregår det en del utleie av kirker til andre menigheter. I Løvsstakksiden er det eksempelvis fem menigheter som bruker kirkene: i tillegg til Løvsstakksiden menighet er det en kinesisk menighet, en afrikansk menighet, Bergen Internasjonale menighet, i tillegg til Pionerkirken. Samarbeid og utleie foregår også i andre menigheter, men det er fullt mulig å utvide denne virksomheten, kanskje til det beste for både menigheten selv og den totale kristne virksomheten i Bergen.

OPPSUMMERING

Gjennom gruppens diskusjoner har noen tema gått igjen som viktige momenter å ta med i det videre arbeidet:

- Heller forpliktende samhandling og samarbeid på tvers av soknegrenser enn sammenslåing av sokn (så kan evt. sammenslåing komme senere og da i henhold til nye administrative enheter)
- Kirken må ta på alvor endring i befolkningsmønsteret, derfor ser vi behovet for å arbeide for nye kirker/menighetslokaler i nye bydeler.
- Vurdere å justere soknegrenser der det er hensiktsmessig i forbindelse med trosopplæring og konfirmantundervisning m.m.
- Utrede spesialbruk av flere kirker innenfor en administrativ enhet.
- Dersom bygg blir mindre brukt grunnet endring i befolkningsmønster, bør en vurdere utvidet utleie til menigheter utenfor DnK.

RAPPORT gruppe II – Kirkevergens administrasjon.

INNLEDNING

I mai 2015 ble det bestemt at gruppe II skal se på mandatets punkt om «Ressursutnyttelse i BKF sin sentraladministrasjon». Gruppe 2 har følgende medlemmer:

Tidligere menighetsrådsleder i Løvstakksiden Jonny Østenstad (leder), Ass. Kirkeverge Bjørg Sveinall Øgaard, hovedtillitsvalgt for Delta Geir Møller og prost Øystein Skauge.

Gruppen har hatt 4 møter fra oktober 2015.

Mandatet for gruppen er å gå gjennom følgende for BKF sin sentraladministrasjon:

- Ressursutnyttelse i BKF sin sentrale organisasjon.
- Fokus på hvordan gjøre ting "smartere"? Lokalisere flaskehalser/dobbeltarbeid/forenklinger
- Beskrive dagens situasjon
- Komme med forslag om tiltak

Grunnet tidligere kirkeverges sykdom ble arbeidet i gruppen satt på vent. Da det var klart at det skulle ansettes ny kirkeverge ble det anbefalt fra KA å vente til vedkommende var på plass. Det var et ønske om å få en ekstern part til å forta gjennomgangen, det var derfor viktig at den nye kirkevergen var deltakende i dette arbeidet.

BAKGRUNN

Kirkevergens administrasjon som en sentral enhet med kirketorget og overordnet faglig ledelse ble etablert 1. november 2012. Ansatte fra prostikontorene ble samlet og fikk i stor grad endrede ansvar og arbeidsoppgaver. Fra 1. januar 2015 ble i tillegg kirkebyggforvaltning og gravplassforvaltning flyttet til Kirkevergens administrasjon. Det har tatt tid å få på plass gode rutiner og riktig ansvarsfordeling i møte med menighetenes behov.

Sommeren 2015 sluttet daværende administrasjonsleder i stillingen og han ble ikke erstattet. Oppgavene ble fordelt på de andre i ledergruppen. Dette viste seg å være en krevende løsning. Fra november 2016 har ass kirkeverge fylt den hjemmelen, og fra august 2017 vil ny administrasjonsleder være på plass som leder for kirketorget, IT og ansvarlig for administrasjon av fellesrådets møtevirksomhet.

Da kirkevergens administrasjon ble etablert i 2012 var det ikke beregnet noe kapasitet til å jobbe med Akasia. Det har vært behov for mye arbeid knyttet til etablering av aksjeselskapene og avklaring av handlingsrom og eierstruktur. Pr. i dag er tre personer fra BKF ledelse i styret til Akasia Kirke og Gravplass (AKG). I tillegg sitter Ass kirkeverge i styret i Akasia.

Stillingene fordeler seg slik:

Kirkeverge:	1 årsverk
Menighet:	2 årsverk
Gravplass:	8 årsverk
Kirkebygg:	2 årsverk
Personal:	3 årsverk
Økonomi:	3 årsverk
Kirketorg/IT:	6,8 årsverk
Sum:	25,8 årsverk

Totalt er det 25,8 årsverk (pr. desember 2015)

På møtene har vi tatt opp følgende tema:

- Dagens situasjon og kartlagt stillinger.
- Situasjonen på IT siden
- Stort arbeidspress for ledergruppen

Staben er sammensatt av stillinger med svært ulike kompetansekrav, og det gjør at delegering og flytting av arbeidsoppgaver er svært vanskelig.

VALG AV METODE

Gruppens mandat er som nevnt å se på ressursutnyttelsen i sentraladministrasjonen. Dette innbefatter både kartlegging av arbeidsbelastning, og bemanningen i sentraladministrasjonen.

Da arbeidet i stor grad direkte berører medarbeidere fant gruppen sammen med Kirkevergen at det beste var å få en ekstern vurdering av virksomhetsområdet. Dette for å få en kompetent gjennomgang av virksomheten, ikke minst av hensyn til medarbeiderne som kan oppfatte denne gjennomgangen som en trussel om nedbemanning.

Sammen med Kirkevergen ble det bestemt å kontakte KA som har kompetanse innenfor virksomhetsgjennomgang. KA fikk følgende oppdrag:

- Gjennomgang av leveranser fra BKF.
- Er sentraladministrasjonen hensiktsmessig organisert?
- Har sentraladministrasjonen rett kompetanse i forhold til oppgaver som skal utføres?

RESULTAT FRA RAPPORTEN

Rapporten fra KA er hoveddelen av gruppens rapport, den er vedlagt i sin helhet og tar for seg avdeling for avdeling.

- Kirkebygg
- Gravplass
- Menighet
- Personal inkl. Kirketorg
- Økonomiavdeling

Den konkluderer med at kirkevergens administrasjonen stort sett er hensiktsmessig organisert og er kompetent i forhold til oppgavene som skal utføres. For detaljer refererer vi til rapporten.

AVSLUTNING OG KONKLUSJON

Det er allerede igangsatt tiltak i kirkevergens administrasjonen.

- Ass kirkeverge slutter i stillingen sommeren 2017 og det ansettes ny administrasjonssjef i denne stillingshjemmelen før sommeren 2017. Vedkommende vil ha som ansvarsområde Kirketorg, IT og saksbehandling for BKF.
- Nytt arkivsystem planlegges innført.
- Det vurderes omlegging av rutiner når avdeling Gravplass blir samlokalisert med resten av kirkevergens administrasjon, med den hensikt å møte publikum og begravelserbyrå på en bedre måte.
- I tråd med innspill fra både fellesrådet og Bergen kommune om nødvendigheten av å satse mer på kommunikasjonsarbeid, vil en stilling omgjøres (ved naturlig avgang sommeren 2017) fra sekretær kirketorg til kommunikasjonsrådgiver.
- Det jobbes kontinuerlig med å effektivisere fakturaflyt som reduserer behandlingstiden (elektroniske faktura og ferdig konterte faktura).

RAPPORT gruppe III – Menighetene og ressursfordeling.

Gruppen har hatt 11 møter med følgende medlemmer: Prost Per Barsnes, tillitsvalgt (PF) Signe Sandberg, administrasjonssjef Tove Margrete Nordmark, personalsjef Berit Bakke, tillitsvalgt (KUFO) Sven-Ove Rostrup, tillitsvalgt (Delta) Geir Møller og leder av gruppen; Folkevalgt Eva Taule. De fleste medlemmene har deltatt på alle de 5 (t.o.m. desember 2016) fellesmøtene.

HISTORIKK:

Før i tiden betalte en pr. stk. og i naturalia for kirkens tjenester. Men etter hvert ønsket folk at det å bli døpt, konfirmert, viet og gravlagt ikke skulle koste noe. Den offentlige felles-kassen ble etablert, slik at alle kirkens medlemmer skulle ha samme rett til kirkens tjenester.

Som kjent tilfører både stat og kommune midler for å opprettholde drift av Den norske kirke. I tillegg blir en betydelig del av menighetenes arbeid drevet av frivillig innsats og innsamlete midler. Denne oppdelte strukturen skiller den kirkelige drift fra vanlig organisasjonsdrift. I tillegg blir kirke driftens sårbar og mer utfordrende å forandre.

Over tid vil demografien i en menighet forandre seg. På lang sikt vil både snittalder, antall eldre, unge og barnefamilier variere. Dersom offentlige ressurser ikke endres i takt med endringene, vil det gi store utfordringer for de etablerte enhetene. Alternativet til økt bevilgning er ny fordeling av ressursene, eller forsterket samarbeid mellom menighetene og/eller nye samarbeidsområder. Ved fremtidig kirkebygging er det essensielt at det fra starten er helt klart hvilken menighet og hvilke(t) menighetsråd som berøres.

BEFOLKNINGSFREMSKRIVING:

Det vil alltid være betydelig usikkerhet knyttet til befolkningsfremskrivninger, spesielt for de yngste aldersgruppene

Kilde: «Befolkningsfremskriving 2014-2040, notat til Kommuneplan fra Byrådsavdeling for finans, eiendom og eierskap». Datagrunnlaget er SSBs befolkningsstatistikk for grunnkretser pr. 2014.

Befolkningen i Bergen har de siste årene økt med ca, 4000 personer, men i fremskrivingsperioden vil farten reduseres noe og er estimert til en økning på ca. 3000 personer per år. Eldrebølgen ruller nå for full fart innover, etter hvert som flere og flere i den store etterkrigs generasjonen når pensjonsalder. Gruppen 67-79 år blir anslått å øke med 15000 personer frem mot 2040 (en økning på 68% fra dagens nivå).

Tall fra SSB viser at fruktbarhetstallet (SFT) for landet økte fra 1,75 barn per kvinne i 2002 til 1,98 barn per kvinne i 2009. Fra 2009 og fram til i dag har derimot fruktbarheten sunket fra år til år og var i 2013 1,78 barn per kvinne. På tross av fallet i fruktbarheten øker antall fødsler, men først i 2017 kan vi se at antall 1-5 åringer øker.

Både fremskrivingstallene for innvandring og innenlandsk flytting viser svakere tall fremover. I ettertid vet vi at det er politisk vedtatt at Norge skal øke innvandringstallet og at den gode økonomiske perioden som har vært, ikke kan forventes fremover. Det er derfor verdt å understreke usikkerheten i flytteforutsetningene samlet sett.

Boligbyggingsutviklingen vil også påvirke fremskrivingen. Det er stor variasjon i boligtyper og antall bosatte per bolig mellom ulike bystrøk. Det er verdt å merke seg at en del studenter (30 000) ikke inngår i befolkningsstatistikken, og 75% av disse er bosatt i bydelene Bergenhus og Årstad.

Områder det antas størst boligbygging de nærmeste årene er: Kyrkjekrinsen, Ny-Krohnborg, Kronstad, Slettebakken, Hellen, Midtun, Minde og Paradis.

FREMDRIFT I ARBEIDET:

Gruppen har brukt svært mye tid på å finne tallmaterieell som reelt beskriver menighetenes virksomhet i Den norske kirke i Bergen kommune. Sammendrag fra menighetenes årsrapporter ble laget og ble vurdert. Gruppen har valgt å legge dette tallmateriale som vedlegg til rapporten.

Jo mer gruppen undersøkte, jo sterkere fikk vi bekreftet hvor kompleks den enkelte menighet er som organisasjon, fordi:

- Menighetene i Bergen har svært ulik størrelse og alle har forpliktelser som gir behov for profesjonell betjening.
- Vårt tallmateriale antyder at BKF sin ressursfordeling gir ulikt rom for menighetsarbeid ut over lovpålagte oppgaver.
- Det faktum at antall frivillige og menighetenes egen mulighet for å ansette medarbeidere er forskjellig fra sted til sted, øker denne forskjellen.
- I tillegg forsøker bispedømmet å utjevne forskjellene, ved å omfordele sine ressurser innen hvert enkelt prosti. For vårt arbeid betyr dette at det er særdeles krevende å sammenlikne menighetene i kommunen.

Den ressursen Bergen kommune setter inn forvaltes av Bergen kirkelige fellesråd. Fellesrådet kan foreslå soknesammenslåing, og også la ansatte betjene flere sokn. Gruppen vil understreke at tilhørighet og eierfølelse i soknet lett kan gå tapt i store forandrings-prosesser. For å få best mulig løsning, anbefaler derfor gruppen at endringer må være godt planlagt og gjøres langsomt.

Gruppen ønsker også å fremheve folks sterke tilknytning til sine «familiekirker» som de gjerne bruker til høytidsbruk. Videre påpeker gruppen at det er viktigst å opprettholde de eksisterende kirker og heller vurdere andre krav til nye kirker og satse på fleksible sambruksbygg.

Tabell 1 (Under) viser Faktorer som visualiserer gruppens tekstdel. Tabellen er satt opp etter medlemsstørrelse.

Viktige kommentarer:

- Medlemstall er talt pr. 01.09.2016. Aktiviteten i Sædalen bemannes fra Birkeland, mens medlemstallet er både i Birkeland og Slettebakken.
- Innbyggertall er talt i uke 37 i 2015.
- Stillingene er BKF finansierte stillinger (pr. 01.09.2016), inkl. diakon, kateket, trosopplæringsstillinger og kontor. I tillegg er tatt med stillinger finansiert av menighet der BKF er arbeidsgiver.
- Antall prester er talt pr februar 2017 (seniorprest i Birkeland slutter 31.05.17 og blir ikke erstattet. Dette er tatt med). De tre prostene er ikke talt med. Ressursen kan variere noe for Åsane og Fana prosti fordi noen prestestillinger benyttes i sokn som tilhører prostiene men ligger utenfor Bergen kommune og dermed BKF sitt ansvarsområde.
- Arna, Fana og Åsane har utfordringer med store avstander.
- Loddefjord, Olsvik og Åsane har noe større opphopning av utfordringer enn andre.
- Løvstakksiden, Slettebakken og Fridalen har større opphopning av utfordringer enn andre.
- Bergen Domkirke menighet har ikke ordinære gudstjenester i Korskirken og St. Jacob. Menigheten har likevel ansvar for gudstjenester og kirkelige handlinger i 5 kirker.

- Birkeland bidrar med ressurser til arbeidet i Sædalen. Noe prestedtjeneste ytes fra Slettebakken. Ansatte som betjener Sædalen, er plassert i skjemaet under Birkeland, selv om de også betjener medlemmer i Slettebakken.
- Åsane har gudstjenester på NLA Høgskolen på Haukås.

OVERSIKT OVER BEMANNING I MENIGHETENE PR. 1.SEPTEMBER 2016.

Menighet	Kantor	Adm	Merk	Fri	Tjen	Annet	Total BKF	Diakon	Diakon medarb.	Kateket	Trosopplæring	Total sum	M.selv	Total Ill	Prest	Medl	M 0-18	Innbyggere	Gudstj søn/h	Gudstj annet	Antall kirker	Medl / ansatte	Diff snitt	Tot still BKFDR	Medl/ ansatte inkl prest
Åsane	1,81	1,00	0,55	0,50	1,00	0,10	4,96	1,00	0,50	1,00	1,25	8,71	0,75	9,46	3,65	16 566	3 340	21 922	102	40	2	1 902	157	13,11	1264
Bg. Domkirk	4,40	1,00	0,75	0,35	2,00	-	8,50	0,50	-	-	1,00	10,00	0,50	10,50	5,00	15 834	1 342	28 053	208	254	4	1 583	-161	15,50	1022
Birkeland	1,50	1,00	0,35	0,50	0,50	-	3,85	0,50	0,50	1,00	1,50	7,35	0,40	7,75	4,00	14 611	3 434	18 981	73	28	2	1 988	243	11,75	1243
Fana	1,75	1,00	0,25	0,50	1,00	-	4,50	-	-	1,00	1,50	7,00	0,50	7,50	2,00	14 066	3 339	20 088	119	39	2	2 009	265	9,50	1481
Skjold	0,85	0,85	-	0,35	0,50	-	2,55	0,50	0,50	1,00	0,80	5,35	-	5,35	2,00	9 560	2 271	12 230	53	11	1	1 787	42	7,35	1301
Olsvik	1,00	0,90	-	0,35	0,50	0,10	2,85	0,25	-	1,00	0,70	4,80	0,50	5,30	2,00	9 389	1 992	12 863	57	20	1	1 956	212	7,30	1286
Loddefjord	1,00	0,85	-	0,50	0,50	-	2,85	0,50	-	1,00	0,50	4,85	-	4,85	2,00	9 171	1 737	13 024	58	67	1	1 891	146	6,85	1339
Søreide	0,84	0,80	-	0,50	0,50	-	2,64	-	-	-	1,41	4,05	0,45	4,50	2,00	8 641	2 348	11 473	58	64	1	2 134	389	6,50	1329
Arna	1,00	0,75	-	0,45	0,50	0,06	2,76	-	-	1,00	0,70	4,46	0,10	4,56	1,50	8 144	1 728	10 615	62	15	1	1 826	82	6,06	1344
Fyllingsdal	0,80	0,75	-	0,50	0,50	-	2,55	-	-	0,80	0,25	3,60	0,05	3,65	2,00	7 723	1 048	11 149	53	20	1	2 145	401	5,65	1367
Slettebakken	1,00	0,70	-	0,45	0,50	-	2,65	1,00	-	-	0,80	4,45	0,40	4,85	2,00	7 681	1 422	12 009	86	33	1	1 726	-18	6,85	1121
Eidsvåg	0,89	0,65	-	0,35	0,50	-	2,39	-	-	-	1,00	3,39	-	3,39	2,00	7 522	1 573	9 148	61	4	1	2 219	474	5,39	1396
Bønnes	0,83	0,65	-	0,50	0,50	-	2,48	0,25	0,25	0,50	0,90	4,38	0,10	4,48	1,50	7 006	1 573	9 595	53	11	1	1 600	-145	5,98	1172
Sailhus	0,75	0,60	-	0,35	0,50	-	2,20	-	-	-	0,80	3,00	0,40	3,40	2,00	6 686	1 513	8 737	64	12	1	2 229	484	5,40	1238
Sælen	0,80	0,60	-	0,50	0,50	-	2,40	-	-	0,20	0,50	3,10	-	3,10	2,00	5 940	1 064	7 866	55	18	1	1 916	172	5,10	1165
Løvstakken	0,80	0,60	-	0,50	0,50	-	2,40	1,00	-	-	0,15	3,55	-	3,55	1,70	4 558	254	9 003	122	24	2	1 284	-461	5,25	868
Biskopshavn	0,73	0,60	-	0,35	0,50	-	2,18	-	-	-	0,50	2,68	0,37	3,05	1,00	4 500	630	6 589	54	18	1	1 679	-65	4,05	1111
Storetveit	0,87	0,60	-	0,50	0,50	-	2,47	0,25	0,25	0,50	0,50	3,97	0,45	4,42	1,50	4 443	846	9 006	50	22	1	1 119	-625	5,92	751
Laksevåg	0,80	0,60	-	0,30	0,50	-	2,20	-	-	-	0,40	2,60	-	2,60	1,50	4 401	525	7 707	51	4	1	1 693	-52	4,10	1073
Landås	0,70	0,60	-	0,35	0,50	-	2,15	-	-	-	0,30	2,45	-	2,45	1,50	4 341	623	6 473	56	10	1	1 772	27	3,95	1099
Nygård	0,70	0,60	-	0,35	0,50	-	2,15	-	-	-	0,35	2,50	-	2,50	1,00	3 980	676	6 144	51	3	1	1 592	-152	3,50	1137
Årstad	0,70	0,60	-	0,35	0,50	0,10	2,25	0,50	-	-	0,20	2,95	-	2,95	1,50	3 840	377	6 807	56	7	1	1 302	-443	4,45	863
Sandviken	0,70	0,60	-	0,30	0,50	-	2,10	-	-	-	0,20	2,30	0,40	2,70	1,00	3 303	319	5 140	59	21	1	1 436	-308	3,70	893
Fridalen	0,60	0,60	-	0,35	0,50	-	2,05	0,50	-	-	0,35	2,90	-	2,90	1,50	2 944	442	5 396	50	4	1	1 015	-729	4,40	669
Ytre Arna	0,50	0,60	-	0,30	0,50	-	1,90	0,50	-	-	0,30	2,70	-	2,70	1,00	1 968	419	3 047	33	3	1	729	-1016	3,70	532
Sum												107,09	5,37	112,46	48,85	186 818	34 835	273 065				1 744		161,31	1 158

Forklaring av gjennomsnittsberegningen;

Medlemmer/ansatte (gjennomsnittstall, totalt medlemstall delt på totalt antall BKF-stillinger) sum på kolonnen viser at gjsn-verdi er 1 744
 Medlemmer/ansatte inkl prester (gjennomsnittstall, totalt medlemstall delt på stillinger (både BKF og prester)) sumlinjen viser gjsn verdi 1158
 Kolonnen diff fra gjennomsnitt: Tall med minus foran er over gjennomsnittet (har lavere medlemstall/ansatt).
 Tall uten fortegn er under gjennomsnittet. Disse menighetene må betjene flere medlemmer pr. ansatt.

Virkning på tallene av mulig soknegrensejustering sommeren 2017. En prest og 0,5 trosopplæringsstilling er knyttet til arbeidet i Sædalen:

	Sædalen samlet i Birkeland sokn						Sædalen samlet i Slettebakken sokn					
	Ansatte BKF	Prest	Medlem	Medlem / ansatt BKF	Diff snitt	Medlem/ansatt inkl prest	Ansatte BKF	Prest	Medlem	Medlem / ansatt BKF	Diff snitt	Medlem/ansatt inkl prest
Birkeland	7,35	3	17111	2328	584	1653	6,85	2	11111	1622	-121	1255
Slettebakken	4,45	2	5181	1164	-580	803	4,95	3	11181	2259	515	1406

Tabellen gir en oversikt over kirkens ressursbruk i Bergen, i forhold til medlemstall og innbyggertall. Den har med antall gudstjenester og medlemmer fra 0-18 år, samt gjennomsnittstall for antall medlemmer pr ansatt. Tabellen er ment som et utgangspunkt og hjelpemiddel for å få en oversikt over ressursbruket i kirken. Vi har valgt å vise et forholdstall mellom antall medlemmer og antall stillinger som BKF har arbeidsgiveransvar for. I siste kolonne fremkommer også den enkelte menighets forholdstall mellom medlemmer og stillinger inklusiv prester.

Vi mener at medlemstall er den beste «faktor» å ta utgangspunkt i. Dette har vi valgt i full visshet om at dette ikke gir en fasit på om ressursene er rettfærdig fordelt.

Sammen med beskrivelser om forholdene i hver enkelt menighet, vil tallene være en viktig del av grunnlaget for å vurdere ressursfordelingen i kirken i Bergen. Det er derfor nødvendig at tallene i tabellen blir sett i sammenheng med andre viktige fakta om menighetene. Gruppen har plukket ut noen faktorer som bør vurderes i denne sammenheng:

- Geografiske utfordringer (avstander) mellom kirker
- Levekårsutfordringer
- Eksisterende demografi
- Demografiske utfordringer
- Antall obligatoriske gudstjenester
- Samarbeid med andre menigheter
- Lokale variasjoner (antall frivillige)

For å illustrere kompleksiteten i vårt mandat har vi tatt for oss menigheter med tilnærmet likt medlemstall – og sammenlignet disse og supplert med våre kommentarer:

Snitt medlemmer/BKF-stillinger = 1744

Snitt medlemmer/BKF-stillinger + prestestillinger = 1158

MENIGHET	TOT STILL BKF	PREST STILL	MEDLEM	MEDLEM 0-18	MEDLEM/ ANSATTE	DIFF. SNITT	TOT STILL BKF+BDR	DIFF SNITT M/PREST
Åsane	8,71	3,65	16566	3340	1902	158	13,11	1224/66
Bg. Domkirke	10,00	5	15834	1342	1583	-161	15,50	1022/-136
Birkeland	7,35	4	14611	3434	1988	244	11,75	1243/85
Fana	7,00	2	14066	3339	2009	265	9,50	1481/323

De fire ovenstående menigheter har alle over 14.000 medlemmer. Fana og Birkeland kommer dårligst ut, mens Bergen domkirke har 136 medlemmer mindre å betjene pr. ansatt enn gjennomsnitt-tallet. Legges presteressursen til endres bilde noe for Åsane og Birkeland. (de får 66 og 85 medlemmer mer enn snittet å betjene). Her må en ta høyde for at Åsane driver gudstjenester på Haukås. Birkeland betjener Sædalen med både presteressurs og administrative ressurser.

MENIGHET	TOT STILL BKF	PREST STILL	MEDLEM	MEDLEM 0-18	MEDLEM/ ANSATTE	DIFF. SNITT	TOT STILL BKF+BDR	DIFF SNITT M/PREST
Skjold	5,35	2	9560	2271	1787	43	7,35	1301/143
Olsvik	4,80	2	9389	1992	1956	212	7,30	1286/128
Loddefjord	4,85	2	9171	1737	1891	147	6,85	1339/181
Søreide	4,05	2	8641	2348	2134	390	6,50	1329/171
Arna	4,46	1,5	8144	1728	1826	82	6,06	1344/186
Fyllingsdalen	3,60	2	7723	1048	2145	401	5,65	1367/209
Slettebakken	4,45	2	7681	1422	1726	-18	6,85	1121/-37
Eidsvåg	3,39	2	7522	1573	2219	475	5,39	1396/238
Bønnes	4,38	1,5	7006	1573	1600	-144	5,98	1171/14
Salhus	3,00	2	6686	1513	2229	485	5,40	1238/80
Sælen	3,10	2	5940	1064	1916	172	5,10	1165/7

De 11 menighetene over har et varierende medlemstall. På tross av dette skiller Salhus, Eidsvåg, Fyllingsdalen og Søreide seg ut. Disse fire menighetene har henholdsvis; 485, 475, 401 og 390 flere medlemmer enn snitt-tallet å betjene. Når prestestillingene tas med, endrer bildet seg noe.

MENIGHET	TOT STILL BKF	PREST STILL	MEDLEM	MEDLEM 0-18	MEDLEM/ ANSATTE	DIFF. SNITT	TOT STILL BKF+BDR	DIFF SNITT M/PREST
Løvestakken	3,55	1,7	4558	254	1284	-460	5,25	868/-290
Biskopshavn	2,68	1	4500	630	1679	-65	4,05	1111/-47
Storetveit	3,97	1,5	4443	846	1119	-625	5,92	751/-407
Laksevåg	2,60	1,5	4401	525	1693	-51	4,10	1073/-85
Landås	2,45	1,5	4341	623	1772	28	3,95	1099/-59
Nygård	2,50	1	3980	676	1592	-152	3,50	1137/-21
Årstad	2,95	1,5	3840	377	1302	-442	4,45	863/-295
Sandviken	2,30	1	3303	319	1436	-308	3,70	893/-265
Fridalen	2,90	1,5	2944	442	1015	-729	4,40	669/-489
Ytre Arna	2,70	1	1968	419	729	-1015	3,70	531/-627

De 10 menighetene over varierer mest i medlemstall som gruppe. Ytre Arna har hele 1015 medlemmer under snittet de skal betjene, Fridalen har 729 medlemmer under snittet, Storetveit 625, Løvestakken 460, Årstad 442 og Sandviken 308. Dette betyr at de nevnte menighetene har betydelig mindre press enn de menighetene som ligger nærmere eller over snittet.

Gruppen utfordret de tre prostene på å belyse viktige momenter som må vektlegges i tillegg til tallmaterialet. Dette er deres innspill:

- 1) I Bergen domkirke menighet foregår forordnet gudstjenestevirksomhet i fem ulike kirker (selv om studentgudstjenestene nå finner sted i St. Jacob, er de like fullt med i den biskoppelige forordningen for Bergen domkirke menighet). Det er lett å undervurdere den administrative ekstrabelastningen som følger av dette, og av at den samlede staben i soknet fordeler seg på flere tjenestesteder. Dette handler både om organisering, informasjon og interne samarbeidsrutiner. Den siste kolonnen i oversikten kan lett tilsløre denne ekstrabelastningen, siden tallene (nødvendigvis) baserer seg på et regnestykke med utgangspunkt i soknets medlemstall og antallet stabsmedlemmer.
- 2) I Åsane forekommer parallelle gudstjenester i Åsane og Haukås ca 10 søndager årlig, dessuten ca 10 søndager parallelt i Åsane og Åsane gamle kirke (konfirmantgudstjenester og dåpsgudstjenester), og dessuten 10 søndager med ekstra dåpsgudstjenester i tillegg til hovedgudstjenesten.
- 3) I Fana er det parallelle gudstjenester i Fana og Ytrebygda. Birkeland holdt 22 gudstjenester i Sødalen i 2015.
- 4) Noen av soknene har en uforholdsmessig stor andel kirkelige handlinger som vigsel og gravferd. Dette gjelder særlig Bergen domkirke menighet (med over 60% av det totale antall vielser i Domprostiet), Fana (med en svært høy prosent av vielsene i Fana prosti) og Åsane (med tilsvarende høy prosent av vielser i Åsane prosti). Et stykke på vei gjelder det samme for gravferder, men på det området avlastes Bergen domkirke menighets kirker i stor grad av virksomheten på Møllendal.
- 5) En faktor som også i vesentlig grad påvirker den samlede administrative belastning og behovet for kirketjenerkapasitet er omfanget av konserter og kulturarrangementer i kirkene. I Bergen domprosti var det ifølge tallene fra årsstatistikken for 2015 totalt sett 374 slike arrangementer i prostiets 10 sokn. 243 av disse foregikk i kirkene i Bergen domkirke menighet, dvs 65 prosent, og 170 av dem var arrangementer i egen regi. Dette genererer selvsagt et vesentlig behov for kirketjenerkapasitet og innebærer også en ikke ubetydelig administrativ utfordring. Uten å ha sjekket alle tall fra statistikken vil vi tro at et tilsvarende forhold vil gjelde mellom Åsane og de øvrige kirkene i Åsane prosti, og for Fana sammenlignet med de øvrige kirkene i Fana prosti.
- 6) Så har det jo vært et tema i dette arbeidet med muligheten for å finne rasjonaliseringsgevinst i samarbeid over soknegrensene, og prostene har særlig sett slike muligheter med tanke på felles administrativ ledelse for f.eks Arna og Ytre-Arna, men også andre sokn kan med fordel lete etter liknende løsninger.

VEDLEGG 1:**Virksomhetsgjennomgang av den sentrale administrasjonen i Bergen kirkelige fellesråd**

Rapport fra virksomhetsgjennomgang utført av KA i januar og februar 2017 på oppdrag fra kirkevergen i Bergen kirkelige fellesråd. Rapporten er skrevet av Øystein Dahle og Harald Askeland.

Disposisjon:

I.	Bakgrunn:	s. 1
II.	Virksomhetsgjennomgang i Bergen kirkelige fellesråd:	s. 3
III.	Gjennomgang av den sentrale administrasjonen i Bergen kirkelige fellesråd:	s. 5
IV.	Vurdering av hensiktsmessig organisering:	s. 6
V.	Vurdering av BKF sitt bidrag til menighetene:	s. 11
VI.	Noen samlede betraktninger:	s. 15

I. Bakgrunn**Bakgrunn for virksomhetsgjennomgang av administrasjonen i Bergen kirkelige fellesråd**

Mange av oppgavene som utføres i dag av Bergen kirkelige fellesråd (heretter benevnt BKF) var før 1997 en del av Bergen kommune, og det var en kommunal kirkevergestilling med en egen administrasjon. Fra og med 1997 ble BKF og kirkevergens administrasjon etablert som en egen kirkelig virksomhet selvstendig fra kommunen.

BKFs har siden den gangen gjennomgått flere omorganiseringer av sin virksomhet. Dagens organisering er i stor grad resultat av en større omstilling av virksomheten etter et vedtak i kirkelig fellesråd i 2012. Hovedelementene i de organisatoriske endringene som er gjennomført fra 2012 er følgende:

- Økt selvstendigjøring av den delen av virksomheten som arbeidet med barnehagevirksomhet, praktisk gravplass- og kirkeforvaltning og regnskapstjenester (fra 2016 skilt ut i aksjeselskapet Akasia med underselskaper)
- Nedleggelse av egne prostikontorer til fordel for samlokalisering i én felles kirkevergeadministrasjon med styrket fokus innen personal, økonomi og menighet (Tonivå-organisering)
- Administrasjonsleder i alle 25 menigheter
- Etablering av kirketorget
- Kirkebygg og Gravplassforvaltningen (11 årsverk) flyttet fra Akasia i BKF til kirkevergens administrasjon i 2015

Bergen kirkelige fellesråd har om lag 160 tilsatte. Av disse arbeider om lag 130 ute i menighetene og 27 i fellesrådets sentrale administrasjon. Ca. 3400 frivillige medarbeidere er knyttet til menighetenes arbeid. I 2017 er budsjettet på ca. 282 millioner kroner, inkl. en investeringsramme på ca. 79 millioner.

Bergen kirkelige fellesråd er eier av aksjeselskapet Akasia (med sine datterselskaper). Akasia-konsernet har sitt hovedfokus på drift av kirkebygg og annen eiendom, barnehager, drift av gravplasser/krematorium og regnskapstjenester.

Om kirkelig fellesråd

Ansvar og oppgaver for kirkelig fellesråd er beskrevet i § 14 i Lov om Den norske kirke. Det er et felles organ for alle soknene i en kommune, og på nærmere angitte området opptre det på vegne av soknene. Kirkelovens § 14 som beskriver fellesrådets oppdrag, sier bl.a. at det kirkelige fellesråd i kommunen skal

- Ivareta administrative og økonomiske oppgaver på vegne av soknene
- Utarbeide mål og planer for den kirkelige virksomheten i kommunen
- Fremme samarbeid mellom menighetsrådene
- Ivareta soknenes interesser i forhold til kommunen
- Arbeidsgiveransvaret for alle tilsatte som lønnes over fellesrådets budsjett

Kirkelig fellesråd er også ansvarlig for bygging, drift og vedlikehold av kirker, og anskaffelse og drift av menighets- og prestekontor. Kirkelig fellesråds ansvar omfatter dessuten anlegg, drift og vedlikehold av gravplasser. Kirkelig fellesråd har en egen sentral administrasjon som har en daglig leder benevnt kirkeverge. Fellesrådets virksomhet må skje i tett samvirke med menighetsrådene og prestatjenesten.

Kirkeloven har få føringer for hvordan kirkelig fellesråd skal organisere sin virksomhet, og i de over 400 fellesrådsadministrasjonene i Den norske kirke finnes det svært stor variasjon når det gjelder størrelse og organisering. Også fellesrådsadministrasjonene i de største kommunene har valgt ulike måter å organisere sin virksomhet på, og de fleste har gjennomført flere endringer og omstillinger av virksomheten de siste 20 årene. Noen av de sentrale spørsmålene som de store fellesrådene har arbeidet med – og som de har løst på ulik måte - er bl.a. følgende:

- Hvilke oppgaver/funksjoner skal løses på soknenivå/lokalt nivå, et eventuelt mellomnivå, og på fellesrådsnivå? Hvordan skal myndighet til å fatte beslutninger fordeles i kirkeorganisasjonen?
- Skal fellesrådet prioritere stilling som daglig leder for menighetsrådenes virksomhet, og hvordan skal i tilfelle disse stillingene organiseres og dimensjoneres?
- Hvilke oppgaver/tjenester skal være en del av linjeorganisasjonen, og hva skal være stabs- og støttefunksjoner?
- Hvordan organisere spesifikke fagområder som er sentrale i fellesrådets ansvar, slik som gravplass- og kirkebyggforvaltning?
- I hvor stort omfang skal kirkelig fellesråd bruke ressurser på å støtte menighetene gjennom administrativ bistand og andre støttefunksjoner?

II. Virksomhetsgjennomgang i Bergen kirkelige fellesråd

En virksomhetsgjennomgang av kirken i Bergen ble første gang behandlet i kirkelig fellesråd i møte i februar 2015. Bakgrunnen for behovet for en virksomhetsgjennomgang synes først og fremst å være «utenfradrevet»; I budsjettprosessen i Bergen kommune kom det fram signaler om at det var grunn til å forvente framtidig nedgang i kommunale bevilgninger til den kirkelige virksomheten i Bergen. Selv om foreslått kommunal nedskjæring på 5 mill. ikke ble vedtatt, ble det pekt på at BKF måtte være forberedt på en situasjon som kunne medføre økt fokus på

hensiktsmessig organisering og effektiv ressursutnyttning. Det ble stilt følgende spørsmål: Hva hvis dette skulle skje, er vi da i stand til å forsvare egen organisering og evner vi eventuelt å drive billigere og mer effektivt?

Utdrag fra vedtaket i fellesrådet i april 2015:

For å gi Fellesrådet grunnlag for å lede og videreutvikle en bærekraftig kirkelig virksomhet i Bergen, ber Fellesrådet utvalget om å utarbeide en samlet vurdering av den totale ressursutnyttelsen i organisasjonen.

Er kirken i Bergen organisert på en hensiktsmessig måte med tanke på:

- *Antall kirkebygg*
- *Hvilke andre virksomheter/verktøy bør vi ha*
- *Soknestruktur*
- *Samarbeid på tvers av soknestrukturen*
- *Stillinger, stillingsinnhold, stillingsstørrelse*
- *Ressursutnyttelsen i BKF's sentrale administrasjon (ikke Akasias administrasjon)*

Denne virksomhetsgjennomgangen innebar en bred gjennomgang av store deler av Den norske kirkes virksomhet i Bergen.

Oppdrag

KA er engasjert av kirkevergen til å gjennomføre en avgrenset del av denne større gjennomgangen knyttet til det siste strekpunktet i fellesrådets vedtak om virksomhetsgjennomgang omtalt over vedr. ressursutnyttelsen i BKF's sentrale administrasjon (heretter benevnt *administrasjonen*). Oppdraget gitt til KA i mail av 8. desember 2016 stiller tre spørsmål som rapporten søker å besvare:

- Bidrar administrasjonen med å levere det de skal til menighetene?
- Er administrasjonen hensiktsmessig organisert?
- Har administrasjonen rett kompetanse?

Forståelsen av oppdraget

Med virksomhetsgjennomgang mener vi en beskrivende og vurderende gjennomgang av virksomhetens organisering, ressursbruk og egenfastsatte rammebetingelser med sikte på en mest mulig effektiv og kvalitativ god forvaltning.

Mer uformelle forhold vil ikke bli vurdert i denne virksomhetsgjennomgangen, slik som f.eks. kulturelle, relasjonelle og arbeidsmiljømessige forhold, den enkelte medarbeiders egnethet og personlige kompetanse mv.

Gjennomgangen fokuserer på god organisering og drift med effektiv forvaltning som målestokk, men med et overordnet blikk på om administrasjonen bidrar til å virkeliggjøre de oppgaver og mål som er lagt for BKF. Vi viser her bl.a. til foreløpig utarbeidet verdi- og måldokument.

Arbeidsmåte og avgrensning i gjennomgangen

Rapporten er skrevet av Øystein Dahle i KA og Harald Askeland ved VID vitenskapelige høgskole. Øystein Dahle og KA har hatt den formelle kontakten med BKF og kirkevergen med hensyn til avklaring av mandat og omfang for virksomhetsgjennomgangen. BKF har framskaffet aktuelle bakgrunnsdokumenter vedrørende organisasjonsprosesser, ansvarsområde for kirkevergens administrasjon generelt og internt i kontoret.

Det er gjennomført intervjuer med kirkevergen, samt de sentrale ledere ved kontoret: fagsjef menighet, personalsjef, assisterende kirkeverge, økonomisjef, kirkebyggsjef, gravplassjef og to medarbeidere i arkivet.

Denne virksomhetsgjennomgangen baserer seg kun på intervjuer av nøkkelpersoner og gjennomgang av utvalgte dokumenter. Sammen med oppdragets størrelse så setter dette klare begrensninger for oppdragets mulighet for å gå i dybden på flere av problemsstillingene. Rapportens vurderinger og anbefalinger har disse begrensningene som klare forutsetninger. I dialog med kirkevergen er det derfor presisert at eventuelle endringer i organisering mv i administrasjonen må baserer seg på et bredere beslutningsgrunnlag enn denne rapporten alene. Rapportens fremste bidrag er et faglig «utenfrablikk» på virksomheten, og vårt ønske er at rapporten skal styrke grunnlaget for en intern drøfting av sentrale problemstillinger som grunnlag for videre utvikling. Vi antar at rapporten vil være nyttig for det valgte fellesråd som et av flere innspill i den bredere gjennomgangen av organiseringen av Den norske kirke i Bergen.

Det understrekes at rapporten kun har vurdert fellesrådets sentrale administrasjon under dagens rammebetingelser. Dette innebærer at vi har lagt til grunn de avtaler som gjort mellom BKF og Akasia/Akasia's selskaper, gjeldende soknestruktur og dagens ordning for administrasjonsledere eller andre forhold knyttet til organisering av menighetene og de som arbeider ute i menighetene.

III. Gjennomgang av den sentrale administrasjonen i Bergen kirkelige fellesråd

Om dagens organisering

En stor del av nåværende organisering av den sentrale administrasjonen i fellesrådet ble etablert fra nov. 2012. I forbindelse med etableringen av Akasia har det vært behov for å gjennomgå struktur og ansvarsfordeling mellom fellesrådet og Akasia, noe som bl.a. medførte at dagens kirke- og gravplassforvaltning ble tilbakeført til fellesrådets administrasjon fra januar 2015.

Fellesrådets administrasjon (heretter ofte benevnt *administrasjonen*) består av 27 personer og 26,8 årsverk. Nåværende kirkeverge tiltrådte november 2016. Organisasjonen har i dag følgende organisering med omtale av lederstillinger, avdelinger mv:

Kirkeverge Asbjørn Vilkenen er øverste leder for hele BKF. I den sentrale administrasjonen er han nærmeste overordnede for 6 ledere, og disse utgjør til sammen en ledergruppe på 7 personer.

Assisterende kirkeverge er stedfortreder for kirkevergen, og har i tillegg særlig ansvar for IT-løsninger (inkl. personalansvar for IT-konsulent), ivaretagelse av fellesrådets eierinteresser i Akasia-konsernet og hovedansvaret for virksomhetsgjennomgangen av hele BKF. Stillingen er ikke permanent.

Administrasjonen har 3 avdelingsledere med klart linjeansvar ut mot virksomhet utenfor administrasjonen:

Fagsjef menighet (har tittel som administrasjonssjef, men har en annen funksjon enn tidligere administrasjonssjef) er leder for 25 administrasjonsledere ute i menigheten og leder for Menighetsavdelingen. Avdelingen har en rådgiverstilling i tillegg. Avdelingens to ansatte er det direkte kontaktleddet mellom administrasjonslederne og den sentrale administrasjonen. Både personalavdelingen og økonomiavdelingen bidrar direkte i avdelingens oppfølging av alle de fellesrådstilsatte i Bergen.

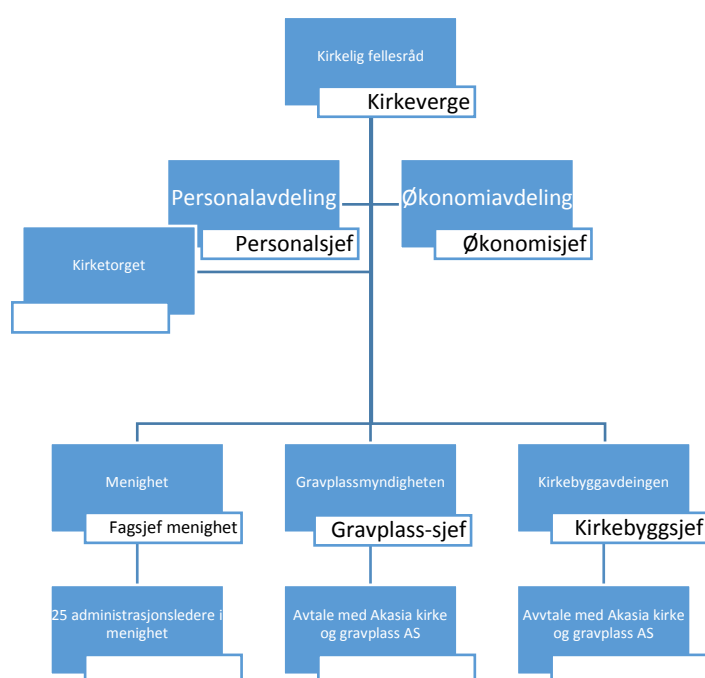
Gravplass-sjefen har det overordnede ansvar for utvikling, drift og vedlikehold av gravplassene og leder en egen avdeling som benevnes som *Gravplassmyndigheten i Bergen*. Avdelingen består av til sammen 8 medarbeidere. Det praktiske arbeidet utføres av Akasia Kirke og Gravplass (egenregiselskapet) gjennom egne avtaler.

Kirkebyggsjefen leder Kirkebyggavdelingen som til sammen har 2 medarbeidere. Det praktiske arbeidet knyttet til drift og vedlikehold av kirkebyggavdelingen utføres av Akasia Kirke og Gravplass (egenregiselskapet) gjennom egne avtaler.

Administrasjonen har i tillegg to stabsavdelinger:

Personalsjefen leder Personalavdelingen med til sammen 3 medarbeidere. Avdelingen bistår resten av organisasjonen i personalmessige saker, slik som tilsetninger, medbestemmelse, HMS, stillingsbeskrivelser, permisjoner, vikarordninger, kompetanseutvikling mv. Personalsjefen er i tillegg leder for Kirketorget og arkiv som har ca. 5,8 årsverk og 6 tilsatte. Kirketorget er et servicekontor som bl.a. har ansvar for bestilling av gravferder, dåp og vigslar i hele fellesrådets virksomhet (inkl. prestene), utsendelse av dåpsinvitasjoner, kirkebokføring og andre administrative fellesfunksjoner. Arkivet har arkivansvar for både BKF og menighetsrådene i Bergen.

Økonomisjefen leder Økonomiavdelingen med til sammen 3 medarbeidere. Føring av regnskaper, utarbeidelse av rapporter mv både for kirkelig fellesråd og menighetene utføres av Akasia Kirke og Gravplass, men økonomisjefen har ansvaret for hele fellesrådets økonomifunksjoner.



Figur 1 Organisasjonskart for den sentrale administrasjonen i Bergen kirkelige fellesråd

IV. Vurdering av hensiktsmessig organisering

Bakgrunn – organisasjonsendringer i 2012

Vedtakene om organisering i 2012 hadde som hensikt å bidra til en best mulig og helhetlig personaloppfølging og økonomikontroll i prostier og menigheter. Organiseringen skulle bidra til å svare på etterspørselen etter daglig ledelse i menighetene og skulle også bidra til i større grad å profilere BKF som en tydelig kirkelig organisasjon.

Et av hovedgrepene var å etablere Akasia som egen organisasjon under BKF ledet av et forvaltningsutvalg, I tillegg ble prostiadministrasjonen erstattet med en felles administrasjon hos kirkevergen. Det ble samtidig opprettet stillinger som administrasjonsledere i alle menighetene som erstattet tidligere konsulentstillinger og stilling som økonomisjef i kirkevergens administrasjon. Bak en sentralisering av prostiadministrasjonen lå et ønske om å sikre kompetanse og mulighet for å følge opp systemer og rutiner på en ensartet måte. Det var et uttalt ønske å skape en ledergruppe som hadde et hovedfokus på menighetsarbeidet.

Ut fra saksdokumentet til BKF (025/12) ble det skissert en organisasjonsmodell som skulle ivareta en slik organisering. Kirkevergen skulle ivareta ledelse av menighetenes administrasjonsledere i linje ved Fagsjef menighet, mens personal og økonomi er tegnet inn som stabsfunksjoner som støtter og veileder menighetene og linjelederne. Forvaltning av kirkebygg og gravplass ble værende i Akasia-delen av BKF. Fellesrådet vedtok 22.10.14 (038/14) å tilbakeføre forvaltning av kirkebygg og gravplass til BKF med virkning fra 01.01.2015. I den forbindelse ble 11 årsverk flyttet fra Akasia til BKF og kirkevergens ledergruppe ble utvidet med gravplassjef og kirkebyggsjef.

Vurdering av organiseringen av Kirkebyggavdelingen.

En av de mest ressurskrevende oppgavene som er lagt til de kirkelig fellesrådene er ansvaret for forvaltning, drift, vedlikehold og utvikling av kirkebyggene. BKF har ansvaret for 34 kirker, av disse er 20 fredet eller verneverdig. 4 av disse igjen er fredede middelalderkirker. Dette kirkebyggansvaret er ressurskrevende, og det stiller store krav til administrasjonen innenfor et bredt felt av utfordringer:

- Kirkebyggenes store kulturminneverdier stiller særlige krav når det gjelder både bruk, vedlikehold og forvaltning for øvrig.
- Kirkebyggene er menighetenes viktigste samlingssted og skal tilpasses både gudstjenestelig bruk, konserter og en rekke andre formål og bruksområder.
- Kirkebyggene er arbeidsplass og delvis kontorsted for en stor del av de tilsatte i BKF sammen med prestene. De er samtidig et møtested for frivillig virksomhet.
- Forvaltningen av byggene skjer med offentlige midler, og anskaffelser, investeringer mv skal gjennomføres i tråd i reglene for offentlige innkjøp og andre offentligrettslige krav til saksbehandling mv.
- Kirkebyggene skal tilpasses nye standarder og krav for tilgjengelighet, energibruk/miljø, HMS, brann- og innbruddsikring mv.

I tillegg til kirkebygg har også BKF ansvaret for kontoret for alle de ansatte. Det meste av det arbeidet som gjøres på byggområdet utføres på oppdrag fra BKF av *Akasia Kirke og Gravplass AS (AKG)*. Dette forholdet er regulert gjennom flere typer avtaler. Kirkebyggavdelingen består bare av 2 personer; en kirkebyggsjef (ingeniør), og en eiendomsrådgiver (jurist) med et bredt

ansvar for eiendomsforvaltning. Avdelingen mottar bistand fra økonomiavdelingen for styring og oppfølging av økonomien på feltet.

Avdelingens oppgaver er bl.a. knyttet til å utarbeide beslutningsgrunnlag og budsjetter for forvaltning og investeringer i byggene, prosjekter, byggherreansvar, kontaktledd mellom menigheter og AKG, saksbehandler for ulike typer godkjenninger og planvedtak, budsjettarbeid overfor kommunen mv.

Ut fra kirkebyggforvaltningens særlige ansvar og faglige profil er det hensiktsmessig at dette området er organisert i en egen avdeling i administrasjonen. Det kan også synes som om de tilsatte i avdelingen har en bred kompetanse innenfor dette krevende fagområdet, og at det som utføres både har byggfaglig og kirkefaglig kvalitet. Avdelingen er også godt integrert med resten av administrasjonen når det gjelder bruk av administrative/økonomiske tjenester. Kirkebyggavdelingen er imidlertid svært liten i lys til det omfattende og ressurskrevende arbeidet som de har ansvar for. Bakgrunnen for dette er bl.a. at flere fagpersoner på kirkebyggfeltet som tidligere var i BKF nå er i *Akasia Kirke og Gravplass*.

Det er vårt inntrykk at dagens avtale- og samarbeidsforhold mellom BKF og AKG fungerer tilfredsstillende, og at Kirkebyggavdelingen på en god måte følger opp avtaleforholdet. Det er likevel vår vurdering at dagens bemanning i Kirkebyggavdelingen er sårbar m.h.t. kapasitet. Det kan på sikt være en risiko for at det ikke er tilstrekkelig kapasitet og fagkompetanse i BKF for å kunne utøve en tilstrekkelig tydelig bestillerrolle overfor AKG. Denne bestillerrollen skal bekrefter BKF's rolle som den ansvarlige instans for prioritering, styring og strategiutvikling på kirkebyggområdet. Vi vil her bl.a. peke på at kirkebyggforvaltningen utfordres på mange krevende faglige, ressursmessige og kirkelige dilemmaer. Som eksempler nevnes forholdet mellom bruk og vern, mellom funksjonalitet og kulturminnehensyn, mellom liturgiske hensyn og behovene som er knyttet til en mer allsidig bruk, mellom sikring og åpenhet/tilgjengelighet, mellom dugnadskultur og profesjonalitet. Det er grunn til å tro at utfordringene på kirkebyggfeltet vil vokse, og presset på strukturelle endringer på området vil øke.

Det er positivt at det er planer om å etablere et kirkebyggutvalg med representanter fra det valgte fellesrådet. Hensikten med dette utvalget er å styrke den politiske involvering i prioritering og planer på kirkebyggfeltet. Økt folkevalgt involvering i disse sakene gjennom etablering av et eget utvalg vurderer vi som positivt, og kan delvis kompensere for en liten fagavdeling. Opprettelse av et slikt utvalg vil imidlertid også kreve personalressurser og faglig bidrag fra administrasjonens side hvis den skal kunne fungere godt. Utfordringene knyttet til kapasitet/bemanning for Kirkebyggavdelingen er ikke akutt, og det kan derfor vurderes nærmere litt fram i tid på grunnlag av bl.a. erfaringene som gjøres med etableringen av kirkebyggutvalget.

Vurdering av organisering av Gravplassmyndigheten

Gravferdslovens hovedmodell innebærer at det er kirkelig fellesråd som har ansvar for forvaltning og drift av gravplassene. Denne delen av fellesrådets ansvar skiller seg på flere måter ut fra resten av virksomheten på følgende måte:

- Gravplassforvaltningen er et tilbud som gjelder hele befolkningen i Bergen, uavhengig av tro- og livssynsmessig tilhørighet eller medlemskap i Den norske kirke. Tilbudet skal være likeverdig for alle innbyggere.
- Gravplassforvaltningen skjer relativt uavhengig av den virksomhet som skjer i de lokale menighetene i byen.

Det meste av det arbeidet som gjøres på gravplassområdet utføres på oppdrag fra BKF av Akasia Kirke og Gravplass AS (AKG). Dette forholdet er regulert gjennom flere typer avtaler. BKF's arbeid på gravplassområdet er organisert i en avdeling som er benevnt som Gravplassmyndigheten. Avdelingen ledes av en gravplassjef som har overordnet og strategisk lederansvar for all virksomhet på gravplassene i Bergen. I tillegg har Gravplassmyndigheten en leder, 4 saksbehandlere og 2 tilsynskonsulenter. Avdelingen disponerer også et halvt årsverk av en eiendomsrådgiver og et halvt årsverk økonomirådgiver som organisasjonsmessig er lagt utenfor Gravplassmyndigheten. Avdelingen har bl.a. ansvar for å være gravplassmyndighetens ansikt utad når det gjelder telefon-, post og mailhenvendelser, veiledning av publikum, kontaktpunkt mellom ulike aktører på området (bl.a. begravellesbyrå, trossamfunnene og blomsterleverandører), bruk av gravkapellene, saksbehandling knyttet til gravlegging/kremasjon, planer og utvikling av bygg, gravplasser, krematorier, tilsyn og oppfølging av alt som utføres av selskapet *Akasia Kirke og Gravplass AS*.

Ut fra gravplassmyndighetens særlige ansvar og faglige profil er det hensiktsmessig at dette området er organisert i en egen avdeling i tilknytning til administrasjonen. I kommunikasjon med brukere, begravellesbyrå og trossamfunnene er det også ryddig at det skjernes mellom gravplassmyndigheten og den kirkelige virksomhet for øvrig. Det er likevel grunnlag for å vurdere en effektiviseringsgevinst ved at gravplassmyndigheten blir knyttet noe nærmere administrasjonen for øvrig. Dette vil bl.a. kunne omfatte i større grad en samlokalisering med resten av administrasjonen og noe mer samordning når det gjelder resepsjon, sentralbordfunksjoner og andre administrative støttfunksjoner. Forutsetningen vil imidlertid være at det ikke medfører sammenblanding av rollen som den offentlige gravplassforvaltningen og den kirkelige virksomhet for øvrig overfor brukere og andre interessenter.

Vurdering av organisering av økonomiavdelingen

Økonomiavdelingen har til sammen 3 medarbeidere og ledes av en økonomisjef. Førings av regnskaper både for kirkelig fellesråd og menighetene utføres av regnskapsenheten i Akasia Kirke og Gravplass AS. Økonomiavdelingen i administrasjonen har ansvaret for hele fellesrådets økonomifunksjoner, inkl. utarbeidelse av økonomirapporter og forbereder av budsjett-regnskapssaker til det valgte fellesråd og ledergruppa. I tillegg ytes det mye service med rådgivning mv overfor menighetsrådene og administrasjonslederne. Avdelingen har bl.a. ansvar for kontraktene mellom menighetsrådene og Akasia regnskap.

Arbeidet i avdelingen har vært under mye omstilling bl.a. fordi regnskapsfunksjonen og systemløsningene i Akasia har vært under omlegging. De siste to årene har også vært preget av vakanser, midlertidige stillinger mv. fordi daværende økonomisjef ble konstituert som kirkeverge høsten 2015 og økonomirådgiver måtte overta som fungerende økonomisjef og ble etter hvert fast ansatt i stillingen.

I forbindelse med stramme økonomiske rammer i BKF fra 2012 til 2014 ble det etablert strammere ordninger for økonomistyring og fullmakter, noe som bl.a. innebar at økonomisjefen selv anviser fellesrådets utgifter ute i menighetene. Styring, kontroll og oversikt over BKF's økonomi er nå vurdert som god, og det er grunnlag for at avdelingsledere har budsjettansvaret for egen enhet. Dette er nå gjennomført for Kirkebyggavdelingen og Gravplassmyndigheten, og det er planer for at det samme kan gjennomføres for fagsjef menighet og stab i løpet av 2017. Økonomisjefen har understreket at avdelingen i mindre grad skal ha ansvar for å ta beslutninger, men at de i større grad bidrar med beslutningsgrunnlag inn mot linjeorganisasjonen.

I lys av størrelsen på BKF's økonomi og virksomhetens kompleksitet så er denne avdelingen relativt knapt bemannet. Vi får likevel inntrykk av at det er god kvalitet på leveransene til resten av organisasjonen. Vår vurdering er derfor at økonomiavdelingen er tilstrekkelig bemannet for å utføre sine primæroppgaver overfor BKF. Hvis BKF ønsker å styrke innsatsen som rådgiver mv innen økonomifeltet overfor menighetsrådene så ligger det et potensiale til å utvide avdelingens kapasitet noe. Det samme vil være tilfelle hvis det skal legges vesentlig mer vekt på at avdelingen skal bidra til utviklingsarbeid i resten av virksomheten.

Vi vil videre støtte planene om å tydeliggjøre det budsjettansvaret som legges til avdelingslederne for egen enhet. Dette vil bl.a. bidra til å tydelige ansvars- og fullmaktsforhold i virksomheten. Økonomiavdelingen kan da utvikles tydeligere som en stabfunksjon som på ulike måter bidrar til at organisasjonen samlet sett har god og forsvarlig økonomiforvaltning.

Forholdet mellom Bergen kirkelige fellesråd og Akasia

Etableringen av Akasia innebærer at BKF har valgt en såkalt bestiller-utførermodell for deler av virksomheten. Denne modellen går ut på å lage et organisatorisk skille mellom styringsorgan og selve tjenesteproduksjon og innebærer en arbeidsdeling mellom forvaltningsoppgaver og driftsoppgaver. Det faller inn under bestillerenheten å ivareta myndighetsoppgaver, definere tjenestekrav, avgjøre innholdet og kvalitet på tjenestene og føre tilsyn med gjennomføringen. Utførerens rolle er å produsere tjenestene.

Akasia kirke og gravplass AS (AKG) står som utførerenshet for de sentrale ansvarsområdene både for Kirkebygg, Gravplass og regnskap. Opprettelsen og organiseringen av Akasia baserer seg bl.a. på at anskaffelsesreguleringens krav om egenregi er oppfylt slik at BKF kan velge tjenester fra Akasia Kirke og Gravplass (AKG) siden det selskapet oppfyller kravene til å være et egenregiselskap. Dette innebærer bl.a. at det ikke må gjennomføres eksterne anbudskonkurranser. Egenregikravet forutsetter bl.a. at BKF har en tilstrekkelig styring og påvirkning over selskapene som benyttes.

I det praktiske arbeidet vil både gravplassmyndigheten, kirkebyggavdelingen og økonomiavdelingen være helt avhengig av god kvalitet og effektivitet på tjenestene som leveres av AKG til BKF. Denne relasjonen og de tjenestene som leveres reguleres både gjennom egne avtaler mellom BKF og AKG, ved at sentrale medarbeidere i administrasjonen sitter i styret, og ved at BKF for øvrig utøver eierstyring over Akasia-konsernet som eier og generalforsamling.

Det framstår for oss som om det jevnt over er tilfredshet og godt samarbeid mellom administrasjonen og AKG. Denne relasjonen er likevel så kritisk for sentrale tjenester og ansvarsoppgaver i BKF at denne relasjonen vil kreve en kontinuerlig oppmerksomhet og vurdering både fra administrasjonens side og i det valgte fellesråd. Det vil være stort behov for at administrasjonen opptre samlet, ryddig og forutsigbart overfor selskapet for å sikre både de faglige, rettslige og økonomiske hensyn blir ivaretatt. Både fra et ressurs- og brukersyn, og omdømmemessige hensyn er det avgjørende for BKF at det er effektiv produksjon og høy kvalitet i de tjenestene som leveres av AKG.

Vi har ikke grunnlag for å foreslå organisatoriske endringer for å ivareta forholdet til Akasia. Det synes imidlertid hensiktsmessig at ansvarsforhold for BKF's overordnede eierstyring av Akasia er gjort tydelig, og at oppfølgingen av dette tydelig avklart i administrasjonen. Det er også avgjørende at det etableres klare rutiner, avklarte ansvarsforhold, gode rapporteringsrutiner, forsvarlig avtaleoppfølging mv i forholdet mellom Akasia og BKF.

V. Vurdering av BKF sitt bidrag til menighetene

Vurdering av ansvar og roller i samspillet mellom menighetsavdelingen, personalavdelingen og økonomiavdelingen

Slik ansvarsfordelingen framstår i saksdokumentet og de stillingsbeskrivelser lederne framla, synes hovedlinjene å være avklart. Da omorganiseringen ble gjennomført fra 2012, ble tidligere prostiledere trukket inn og tilsatt i de ulike nye funksjoner. Det ble i tillegg opprettet stilling som økonomisjef der det ble rekruttert eksternt. Tilsvarende ble de tidligere konsulentene i menighetene tillagt de nye oppgaver som fulgte av stillingene som administrasjonsleder.

Det gis i intervjuene uttrykk for at omorganiseringen skjedde hurtig og ikke gav tid til en skikkelig gjennomgang av grenser og oppgavefordeling. I tillegg var flere av dem tidligere prostiledere, slik at det dels utviklet seg en praksis med at administrasjonslederne i de ulike prostier kunne ha en tendens til å ringe «sin» tidligere kontakt dersom den faglig ansvarlige ikke var til stede. I særlig grad synes dette å ha medført uklare grenser mellom stillingene til fagsjef menighet og personalsjefen og de respektive staber (konsulenter/rådgivere). De har forsøkt å avklare grensene selv, men har opplevd noe svak lederstøtte i dette arbeidet.

Nytilsatt kirkeverge har tatt tak i dette og ønsker å lede menighetenes virksomhet gjennom en tydeligere deling mellom stab og linje. Dette innebærer at linjen går via fagsjef og med personal- og økonomisjefene som stabsfunksjoner, noe som innebærer en klargjøring av de organisatoriske linjer som følger av vedtatt organisasjonskart. Det ble i intervjuene gitt uttrykk for tilfredshet med utviklingen og at det nå er lagt linjer som vil kunne gi en klarere og mer effektiv organisering av ansvar.

Det er et inntrykk at arbeidsbelastningen er noe ulik mellom avdelingene. Mens personalsjefen uttrykker at hun med sine to rådgivere får tatt unna arbeidsoppgaver i løpet av arbeidsdagen gir fagsjef menighet uttrykk for at linjeledelse overfor de 25 menighetene blir en for omfattende oppgave. Selv med en konsulent, gir dette arbeidsdager som langt går ut over normalarbeidstid.

I tiden etter reorganiseringen har det også skjedd andre viktige prosesser i administrasjonen som både har krevd ressurser og krefter, og som har påvirket arbeidsdeling og muligheten for en grundig ansvarsavklaring. Relativt raskt ble det avklart at konstruksjonen rundt Akasia ikke møtte legale krav, og det måtte finnes løsninger som var rettslig tilfredsstillende. Selv om dette forhold ligger utenfor denne rapporten, har det betydning for muligheten for å etablere hensiktsmessighet og en avklaring som gir effektiv drift.

Siden 2014, har tidligere økonomisjef (nå assisterende kirkeverge) måttet bruke sin tid på gjennomgang og tilbakeføring av ansvar fra Akasia, samt arbeid med selskapsstruktur. Dagens funksjoner for assisterende kirkeverge springer ut av dette behovet, og antas ikke å representere et permanent behov. Av ulike årsaker sluttet administrasjonssjefen, med ansvar for BKF sine saker, arkiv og Kirketorget, uten å ha vært erstattet. Oppgavene som tidligere ble ivaretatt av administrasjonssjef er fordelt på de øvrige lederne. Det framgår klart fra intervjuene med fagsjef, personalsjef og assisterende kirkeverge at dette medførte at en del viktige oppgaver ikke lenger hadde en klar adressat.

Avdeling for menighet

Det er et generelt inntrykk fra intervjuene at alle ledere er bevisst på at den nye organiseringene skulle gi og gir en mer kirkelig orientert administrasjon. Når det gjelder fagsjef menighet arbeides det med følgende hovedleveranser:

- Følge opp og holde tak i administrasjonslederne i menighetene, noe som krever oversikt over menighetene i hele deres bredde (både personalsituasjon, økonomisituasjon og de ulike strategier som er lagt i menighetene)
- Ut over den daglige løpende kontakt søkes dette ivaretatt gjennom månedlige halvdagsmøter. Her legges det vekt på kompetansebygging, gjensidig informasjon, at de blir involvert i større prosjekter, konkret opplæring (særlig av nye) i rutiner og systemer. Man må også forholde seg til at de ulike administrasjonslederne opererer i ulike «modus», mens enkelte er strategisk og ledelsesmessig orientert er andre mer drift- og administrativt orientert
- Fagsjef inngår også i månedlige møter med prostene for å sikre samarbeid. Sentrale elementer i disse møtene er samhandling, gjensidig informasjon, informasjon om ansettelsessaker og andre løpende saker som berører begge linjer

Dette ansvaret blir omtalt som givende og samtidig krevende, både ut fra omfanget med 25 menigheter og at administrasjonslederne har så vidt forskjellige individuelle behov. Ut fra lokale forhold, kompetanse mv blir saker håndtert ulikt i de ulike menighetene. Vurderingen ut fra samtalematerialet er at muligheten for mer standardisering og lik praksis avhenger av den sentraliserte modellen som ble valgt, men at det er nødvendig å finne en arbeidsdeling som sikrer at leveranser til menighetene kan ivaretas på en bedre og mer forutsigbar måte. Hvorvidt dette innebærer at det er to fagsjefer med ansvar for ulike prostier eller at det reetableres løsninger på prostiene står til vurdering. Desentralisering vil med nødvendighet igjen medføre noe ulik praksis i prostiene, og må derfor avveies mot behovet for likhet og standardiserte systemer.

Personalavdelingen

Ut fra det foreliggende materiale og intervjuet synes de viktigste forhold med hensyn til leveranser overfor menighetene å være;

Det er ulike forventninger til personalavdelingen, både fra ledergruppa og fra øvrige ansatte. Dette synes å være en følgekonsekvens av oppstartsfasen, men er nå satt på dagsorden av den nye kirkevergen. En videre tydeliggjøring av skillet mellom stab og linje vil ventelig avklare det som er igjen av opplevd uklarhet i forventninger.

Kontakten med administrasjonslederne går en del på å rådgi i forbindelse med sykemeldinger og permisjoner, et felt som også må klareres og koordineres med fagsjef menighet. Det er vårt inntrykk at muligheten for å gjøre en god jobb svekkes noe av utilstrekkelige systemer, f.eks. eksisterer ikke et digitalt system på personalfeltet og dette holdes sammen av at en av konsulentene har ført manuelt kartotek som gir oversikt. Detaljer og oppfølging av sykefravær delegeres til konsulentene i stor grad, da de både er dyktige og svært arbeidsomme. Kapasiteten på personal oppleves som tilfredsstillende.

Personal har ansvar for bemanning ved vikariater og opererer ansettelsesprosessen, mens det er administrasjonslederne som «eier» ressursen og at ting skjer i dialog med fagsjef menighet særlig med hensyn til økonomi. For tiden arbeides det med oppdatering av systemet for HMS, og prosessen oppleves å fungere bra også med hensyn til involvering av tillitsvalgte. Her søkes det å standardisere prosesser, profesjonalisere rutiner og skjemaer slik at det fungerer som gode verktøy for administrasjonslederne.

Kirketorget og arkiv er nå underlagt personalsjef, og ble overført etter at Administrasjonssjefstillingen ble vakant. Kirketorget har en medarbeider som er tillagt oppgaven som koordinator og som ivaretar den daglige koordineringen av arbeidet, men personalsjefen har arbeidsgiveransvaret for kirketorget og arkivet. Personal har ikke faglig kompetanse til å lede arkivet. Her er det gitt uttrykk for at personalavdelingen trenger styrking av kompetanse for å ivareta dette ansvaret.

Det er et generelt inntrykk at personalseksjonen leverer til menighetene, men at de hemmes av noe uklare ansvarsområder og dårlige systemer. Samtidig er de optimistiske med hensyn til den nye avklaringen som kirkevergen har igangsatt.

Assisterende kirkeverge

Assisterende kirkeverge begynte som økonomisjef, men har de siste årene brukt svært mye tid på å rydde i uregelmessigheter knyttet til Akasia sin drift og forberede selskapsdannelse av Akasia. Hun var dessuten konstituert kirkeverge ett år før ny kirkeverge ble ansatt.

Grensene mellom stillinger var noe uklare etter omorganiseringen i administrasjonen i 2012, samt at det ikke fullt ut var budsjettdekning for stillingene. Assisterende kirkeverges oppgaver og jobben som har vært gjennomført synes omfattende, med graving i økonomien og klargjøring av det legale grunnlaget for forvaltningsdelen av fellesrådets ansvar. Dette arbeidet endte med at kirkebygg og gravplass ble brakt tilbake til BKF fra Akasia, samt at dagens økonomisjef ble med tilbake for å arbeide med økonomi. Vår vurdering er at dette arbeidet var nødvendig for å ha en organisering som ikke brøt med lovens forutsetninger.

Vi oppfatter det slik at det er enighet, ut fra signaler i flere intervjuer, at IT er et område det må jobbes mer med. Ulike grunner, blant annet utfordringer med ekstern systemstøtte og at IKT-leverandør ikke har levert etter forventningene, gjør at situasjonen oppleves som krevende. Også på dette felt arbeides det med å løse utfordringene. Blant annet legges det i større grad opp til å bruke superbrukere, for å endre en ukultur med hva som gjøres på enkelt-PCer ute i menighetene.

Når stillingen blir åpen ved assisterende kirkeverges avgang sommeren 2017, ble det uttrykt at det burde vurderes om stillingen videreføres som ny administrasjonssjefstilling, med et hovedansvar for Kirketorget, IT og saksbehandling og oppfølging av FR. Det har de siste årene vært en klar dreining mot at BKF orienterer sin innsats mot menighetene. Vårt inntrykk etter samtalene er at BKF har fått en fornyet tillit fra FR og menighetene, knyttet til at administrasjonen bidrar til å løse felles administrative behov for menighetene i byen.

Kirkevergen

Kirkevergen var opptatt av å bidra til å utvikle organisasjonen i en bedre retning, og så dette som mulig med dagens mannskap. Dette fordret tydeliggjøring av lederansvar og kapasitet internt. Ikke minst var det viktig å etablere legitimitet og forståelse av å måtte ta tak i konflikter, som krevde en kompleks tilnærming og kompetanse. Foreløpig har det vært for lite linjetenkning, noe som må avklares med hensyn til ansvar slik at ledelsen blir tydelig og handlekraftig. I arbeidet med å profilere menighetene i Bergen, bør ledergruppen bli bedre på profileringsarbeid og til å samhandle og kommunisere med prostene. Kirkevergen var derfor opptatt av å utforske mulighetene i KM-vedtak om å utvikle og gjøre forsøk med ulike modeller.

Elementer i en vurdering av kompetanse

Som nevnt tidligere i rapporten, ligger det ikke i mandat eller omfang å vurdere egnethet eller kompetanse hos de enkelte ledere. Den vurdering som gjøres er knyttet til om administrasjonen

har kompetanse til å bidra til det ansvar BKF har og de mål og planer som kirken i Bergen jobber ut fra.

Ledergruppen i BKF har alle høyere utdanning og relevant spisskompetanse for sitt område. Det er også vårt samlede inntrykk at dette sammen med lang fartstid i organisasjonen og realkompetanse gir et godt grunnlag for arbeidet med administrasjonens ansvarsområde. Kirkevergen gir da også uttrykk for at han er komfortabel med å arbeide videre med gruppen han har, og vil jobbe gjennom ansvarsavklaring og utvikling av ledelseskultur.

Tilsvarende gir lederne uttrykk for at de har medarbeidere med relevant kompetanse og som utfører sitt arbeid med dyktighet. Samtidig gir de også uttrykk for at det eksisterer huller i kompetanse på enkelte spesialfelter, og dette bør kunne være tema for den videre utvikling av samlet og individuell kompetanse som kirkevergen legger opp til.

I denne sammenheng vil det også være viktig å vurdere den kompetanseprofil som eksisterer i menighetene, særlig om en ønsker å videreutvikle administrasjonslederstillingene videre i retning av å ivareta funksjonen som daglig leder. De enkelte ledere i administrasjonen arbeider kontinuerlig med å utvikle operativ og faglig kompetanse i denne gruppen.

Ett område peker seg ut i forhold til at administrasjonen og organisasjonens kompetanseverktøy bør videreutvikles. Det ble i flere av intervjuene pekt på ikke fullt ut tilfredsstillende IT-systemer, en mangel som naturlig nok kan knyttes til den systemkompetanse og de verktøy organisasjonen som helhet trenger. Oppgradering og eventuelle nye systemer vil ventelig kreve utvikling av kompetanse for å utnytte det potensiale som ligger på systemnivå.

VI. Noen samlede betraktninger

Verdi- og måldokumentet for BKF er preget av en balansert og reflektert forståelse av fellesrådets rolle i den lokale kirke. Det formuleres overordnede målsettinger og visjoner for kirken i Bergen, og disse knyttes sammen med fellesrådets styringsansvar slik de er formulert i § 14 i kirkeloven. Dette gjenspeiles også i administrasjonen. Ut fra sine forutsetninger bidrar administrasjonen til å levere gode tjenester i tråd med de oppgaver og det ansvar som er lagt til kirkelige fellesråd. Vårt inntrykk er at det er et sterkt faglig fokus innenfor de ulike fagområdene, samtidig som det er en god vektlegging av en kirkelig helhetstenkning og hvordan virksomheten samlet sett utfører sitt oppdrag. Evi registrerer en administrasjon med et sterkt fokus på den kirkelige virksomhet i menighetene som balanseres med et ansvarlig forhold til fellesrådets særlige ansvarlig og rolle, herunder gravplass- og kirkebyggforvaltning.

Omorganiseringen i 2012, med et klart ønske om å bidra til en sterkere kirkelig orientering, synes å prege innstilling og innsats i BKF. Samtidig er situasjonen ikke fullt ut tilfredsstillende med hensyn til IT løsninger og et samlet ansvar for Kirketorget.

Også for spørsmålet om hensiktsmessig organisering, er vårt hovedinntrykk at den i hovedsak er tjenlig. Vårt inntrykk, ut fra tilsendt dokumentasjon og de samtaler som er gjennomført, er at BKF har tjenlige lokaler og i hovedsak er tilstrekkelig bemannet. Samtidig vil det være vår vurdering at med de oppgaver og ansvar som administrasjonen nå har så er det begrenset grunnlag for effektivisering gjennom reduksjon av årsverk/stillingsressurser. Samtidig kan det fortsatt være mer

å hente gjennom en ytterligere tydeliggjøring og videreutvikling av administrasjonen og videre utvikling av IT-løsninger.

Vi vil anbefale at det legges ressurser og fokus på videreutvikling av relasjonen til Akasia for å sikre klare rutiner, avklarte ansvarsforhold, gode rapporteringsrutiner og forsvarlig avtaleoppfølging. Vi anbefaler at det vurderes en effektiviseringsgevinst ved at gravplassmyndigheten blir knyttet noe nærmere administrasjonen for øvrig. Kapasiteten i Kirkebyggavdelingen bør vurderes særskilt.

Vi vil anbefale at det igjen etableres en stilling som administrasjonssjef, slik at arbeid med Kirketorg, IT og fellesrådets saksbehandling får tilstrekkelig kontinuitet og kvalitet. Tilsvarende bør det gjøres noe med den belastning som ligger til funksjonen og kontakten mellom administrasjonen og menighetene, knyttet til ansvarsfeltet for fagsjef menighet.

Til dette spørsmålet hører også at forholdet mellom linje og stab er under avklaring, men trenger en ytterligere tydeliggjøring. Dette vil ventelig også kreve at stillingsbeskrivelser gjennomgås for å tydeliggjøre forventninger og krav til hva som ventes av de ulike avdelingene når det gjelder eget ansvar og samhandling på tvers i administrasjonen. Økonomiavdelingen bør utvikles tydeligere som en stabsfunksjon som på ulike måter bidrar til at organisasjonen samlet sett har god og forsvarlig økonomiforvaltning.

Området for fagsjef menighet er for omfattende, og det må arbeides med utvikling av bedre organisering og arbeidsprosess. Elementer som bør vurderes:

- Om man beholder en fagsjef bør staben utvides/utvikles slik at det skjer en reell avklaring som muliggjør tydeligere linjeledelse
- Ved eventuell deling vil det bli en utfordring med samspill og konsistens i signaler og praksis ut mot menighetene
- Administrasjonslederstillinger i menighetene bør avklares ytterligere m.h.t. kompetansekrav, fullmakter og lokal lederrolle. Dels er det små, delte, stillinger og dels er det ulik kompetanse og handlingskapasitet mellom menighetene (og disse er jo også forskjellige). En mulig vei å gå er enten å slå sammen små menigheter eller gjenetablere daglig ledelse på prostiplan. Vi viser for øvrig til Kirkemøtevedtak mv som innebærer økt fokus på daglig ledelse i menighet og ønske om utprøving av modeller for felles ledelse i den lokale kirke.
- Administrasjonen bør arbeide mer med avklaring av grenser/ansvar mellom lederne. Det synes også som om oppgaver som tidligere lå til administrasjonssjef ikke er fordelt på en gjennomarbeidet måte, og det er visse utfordringer som må avklares på IKT-området. Dette arbeides det med og vil ventelig kunne bringes opp på nivå i løpet av 2017

Til spørsmålet om rett kompetanse, støtter vi i hovedsak kirkevergens vurdering av at man har en kompetent administrasjon og at den nødvendige kompetanse kan utvikles hos eksisterende medarbeidere. Samtidig vil det være slik at den interne organiseringen av ansvar, som følger av vakanse i administrasjonssjefstillingen medfører at det oppleves å være huller i nødvendig kompetanse.

Ved eventuell omorganisering av ansvarsområder i relasjonen mellom BKF og menighetene, enten gjennom avlastende organisering i linjeledelse overfor menighetene eller ved en organisering som styrker det lokale eller prostinivået, bør det vurderes hvilke faglige krav som stilles for å fylle nye lederroller.

Dissens fra tillitsvalgt i presteforeningen Signe Sandberg til Virksomhetsgjennomgangen i Bergen Kirkelige Fellestråd.

Jeg har deltatt i BKF's gruppe for virksomhetsgjennomgang som fagforeningsrepresentant for Presteforeningen. Arbeidet har vært interessant, og jeg synes det er viktig at Bkf forvalter hver eneste «kirke-krone» mest mulig effektivt.

Utfordringen for meg i gruppen har vært å ikke få drøfte saken bredt. Det lange gruppearbeidet var delt i undergrupper som skulle arbeide i sektorer. Jeg har følt meg alene i det å være en stemme med stort ansvar for forkynnelse, gudstjenestefeiring og kirkelige handlinger. Dette er kirkens primære aktiviteter som de andre funksjonene skal støtte. Jeg tror at en allsidig menighetsaktivitet 7 dager i uken og også god kvalitet på kirkebygg og gravplasser gir forkynnelsen muligheter for nå lengre ut og bygge fellesskap i lokalsamfunnene. Dette rike tilbudet er godt beskrevet i rapporten «Kirke i Bergens hverdag» utgitt av Bkf for noen år siden. Kirkens legitimitet er knyttet til stor oppslutning blant folk og aktiviteter på mange felt. I samtalene som forbereder kirkelige handlinger hører jeg daglig folk si at de føler trygghet knyttet til kirkens tro. Folk setter pris på at kirken hegner om verdier som omsorg, håp, rettferdighet og nestekjærlighet. Stor oppslutning og aktivitet, men også høy legitimitet gjør at offentlige myndigheter fortsatt sikrer økonomien i Den norske kirke, lokalt og nasjonalt.

Effektiv og god forvaltning av hver krone er ett mål, men publikums interesse for og bruk av kirkens tilbud må også være i fokus! Dette gjelder gudstjenester, kulturaktiviteter, og frivillig innsats knyttet til barne- og ungdomsarbeid og diakonalt arbeid. Det har vokset frem et mangfold av personell som ivaretar og stimulerer alt dette. I dag er disse nødvendige for kirkens drift.

Kommentarer til prosess:

En lukket prosess:

I etterkant tenker jeg at det å pålegge gruppen taushetsplikt ikke tjente formålet. Det har vært merkelig å ikke kunne drøfte viktige organisatoriske grep og idéer med mine kolleger. Det hadde også vært en god idé å sende dokumentet til høring i menighetsrådene underveis. Det at man hele veien har holdt prosessen lukket har bidradd til at initiativ, idéer og kunnskap er skjevfordelt i komiteen. Ledergruppen fra Bkf, som er godt representert, og rekruttert fra støttefunksjonene sitt arbeidsområde, fikk i praksis stor definisjonsmakt og føringsmulighet. I etterkant ser jeg at begreper som støttefunksjon og kjerneaktivitet, burde vært mer premissgivende i arbeidet.

Lite grasrotkontakt:

Per i dag er ingen ansatte i menighetene, (menighet = kjerneaktivitet) verken fra administrasjon eller presteskap intervjuet eller på noen annen måte rådført underveis. Det har heller ikke vært høringer, som jeg kjenner til. I etterkant vil jeg ta selvkritikk for at jeg ikke sto sterkere på da dette kravet ble lagt til side. Det å være isolert under prosessen, underlagt taushetsplikt og hindret i å drøfte saken med de jeg skal ivareta, har ført meg (og andre i gruppen), ut i en lite fruktbar prosess.

Skjev balanse i komite:

Hovedadministrasjon i BKF og prostene har i praksis hatt føringen og resultatet framstår derfor som et toppstyrt forslag hvor menighetenes behov - (kjerneaktiviteten) kommer dårligere ut.

Et av de radikale forslagene i arbeidet er sammenslåing av administrasjonslederstillinger som sannsynligvis medfører mindre publikumskontakt (dette sies også på side 8). Hverken administrasjonsledere eller sokneprestene, som jobber tett med administrasjonsleder er forespurt om hva de synes om å ta administrasjonslederne ut av menighetene og opprette større stabsfellesskap som ikke er knyttet til en enkelt menighet. Menighetsråd har heller ikke vært høringsinstans. Når i tillegg de ulike fagforeningsrepresentantene og de folkevalgte som representerer menighetsrådene, er båndlagt gjennom taushetsplikt, sier det seg selv at forslaget ikke er forankret nedenfra. Ledergruppen i BKF samt prostene kan kommunisere seg imellom, mens de folkevalgte og fagforeningsrepresentantene er isolert fra sine fellesskap.

Mangler 0-alternativet:

Det er vanlig prosedyre i utredninger å også gi en vurdering av konsekvensen ved å fortsette som i dag, det så kalte 0-alternativet. Hvordan vil situasjonen være om 5 og 10 år hvis man beholder dagens struktur? Uten dette alternativet, fremstår rapporten som mangelfull.

Mangler eksterne innspill:

Proessen hadde tjent på å bruke fler eksterne ressurser. Glimt fra Askøy, som har færre innbyggere enn Åsane bydel og en annen trafikksituasjon enn Bergen kommune kjentes ikke relevant nok. Eksempel på ressurser kan være: samfunnsforskning og kirkeforskning. Mange spørsmål kunne blitt belyst. For eksempel hva har skjedd der de leier ut eller avhender en kirke i Europa? Hva forventes av fremtidige dåpstall/gravferder? Hva tenker politisk ledelse om kirkens potensiale?

«Bestiller / utfører» - relasjon på konsulentoppdraget.

BKFs hovedadministrasjon ble gjennomgått av eksterne konsulenter som ble honorert for oppdraget. En generell risiko med slike oppdrag er at bestiller får det svaret man betaler for. Det fremgår av s 29 at mandatet ble formidlet av kirkevergen via mail 8.des 2016. Det fremgår ikke hvor mandatet var forankret, i gruppen eller Fellesrådet? Det er grunn til å stille spørsmål ved om man her står overfor en klassisk «bukken-havresekken»-situasjon, særlig når man ser at konklusjonen er at man trenger flere stillinger i hovedadministrasjonen. Hvilken annen arbeidstaker vil ikke mene det samme om sine egne oppgaver? Det er imidlertid vanlig i arbeidslivet at typiske støttefunksjoner blir redusert, etter hvert som tekniske hjelpemiddel som nytt IT-system osv blir bygget ut. Formålet er jo en effektiviseringsgevinst hvor det kan forventes en tilsvarende bemanningsreduksjon gjennom naturlig avgang.

Det påpekes også at det ikke er innhentet opplysninger fra publikum generelt, menighetsråd eller personalgrupper utenfor hovedadministrasjon. Brukerne av tjenestene fra BKFs hovedadministrasjon er således utelatt.

Kommentarer til innhold:

Både presteerfaring og teologi vet at den lokale menigheten er grunnleggende. Aktivitet og oppslutning blir alltid til lokalt. Jeg er derfor **svært fornøyd** med at rapporten ikke ønsker å slå sammen menigheter. Å opprettholde menigheter hvor frivillige og ansatte lokalt sørger for gudstjenesteliv og allsidige kontaktpunkt med befolkningen sikrer liv og virksomhet i kirkene i årene som kommer. Strukturforandringer som f.eks. soknereguleringer kan gi store skjulte tap i tilhørighet og oppslutning som det er vanskelig å måle.

Mer negative kommentarer:

En kan imidlertid lure på om rapportens anbefaling er et forsøk på å få både i pose og sekk. Hvor lett blir det for menighetsstrukturen å bestå dersom den ansatte staben er organisert på tvers av menighetene?

Mindre publikumskontakt: Frivillighet er en viktig satsing i kirken. Dette krever igjen stabile og kompetente ansatte som kan veilede underveis. En tilgjengelig kirke trenger åpne menighetskontor og ansatte som ivaretar helheten. Sammenslåing av administrasjonslederstillinger og menighetsstaber kan føre til mindre publikumskontakt. (side 8) Hverken administrasjonsledere eller sokneprestene, som jobber tett med administrasjonslederne er forespurt om hva de synes om disse forslagene. Heller ikke menighetsrådene er forespurt hittil.

Presteforeningens representant anbefaler slike høringer før Bkf legger planer for nye strukturer som går på tvers av organisasjonsstrukturen kirken i Bergen arbeider innenfor, og som er fastlagt i Kirkeloven.

Konklusjon:

Jeg ønsker at det innledende forordet viser til denne dissensen, og at den følger rapporten som eget vedlegg.

Bergen i mai 2017

Signe Sandberg