

Til Bergen kirkelige fellesråd

28.2.2018

Virksomhetsgjennomgang av kirken i Bergen

Høringssvar fra Akademikerne i Bjørgvin bispedømme

1. Vi synes det er underlig at Bergen kirkelige fellesråd legger opp til en så omfattende strukturendring parallelt med at staten skal vedta en ny lov for Den norske kirke og ande tros- og livssynssamfunn. De ressurser som inngår i eventuelle lokale endringsprosesser, vil muligens være helt bortkastet.
2. Utredningens forslag til organisasjonsmodell (modell 3) utfordrer og går på tvers av den nasjonale kirkelige prostistrukturen, der soknet er den grunnleggende juridiske enhet. Det synes vi ikke er klokt.

Mvh

Kjersti Gautestad Norheim (s.)
Sokneprest i Birkeland menighet

1. Hvem er kirken til for?

- Oss som allerede er innenfor, og som trenger «salt på grøten» eller «vann i bassenget»
- Omgivelsene våre som vi er satt til å tjene og utføre tjenester for?

Min påstand er at vi er alt for internt fokusert og navlebeskuende. Vi bruker ressurser på oss selv - tid og krefter og energi. Og når vi er tom og krybben tømmes så bites hestene. Da oppstår konflikter som tar energi og krefter, og konflikter eskaleres og vi er inne i en evig runddans.

2. Møtehysteri uten fokus eller i verste fall fokus bakover

Hvor har du blikket festet når du kjører bil?

- Framover?
- I bakspeilet?

Min erfaring er at i kirka så ser vi i bakspeilet. Vi «koser oss» med et vellykket arrangement og så «hopper vi over» et arrangement som ikke traff så godt. Møtene holder vi i sofakroken. Selvsagt skal vi evaluere det som har skjedd, men hoved blikket skal være framover. Ellers så «tryner vi».

Min påstand er at vi gjør dette fordi det er behagelig, vi har alltid gjort det slik og det er lettere å repetere enn å tenke nytt. Men kanskje viktigst av alt: det henger sammen med uklare arbeidsfordelinger og ansvarsforhold. Det er ikke nok med arbeidsinstruksjoner på papiret; de må internaliseres. Jeg erfarer at informasjonsflyten er som en tallerken spagetti.

3. Overdreven demokratiseringstenkning

Med dette mener jeg likhetstenkning; alle menigheter skal

- Håndteres likt
- Utføre det samme
- Gjøre alt
- Alle medarbeidere skal involvere seg i alt
- Alle skal si noe om alle saker og alle saker skal opp i stabsmøte
- Alle skal bruke alle systemer og dataløsninger og alle – selv om de jobber 10% - skal kunne gjøre alt.

Min påstand er at det mangler autoritet til å sette ned foten, og så er man redd for å krenke. Ingen er laget av rustfritt stål, men jeg har spurt meg selv om det er for mange persilleblad ansatt i kirken.

4. Kirken er gammeldags og lite ajour med virkeligheten – Vi har en tre-enig ledelse som samlet sett ikke fungerer godt nok:

- Biskop/prost
- BKF
- Menighetsråd

Andre bransjer har kurert sine «dobbeltsidige ledelsesbetennelser»:

- Media hadde både redaktør og direktør – har nå en ledelse
- Sykehus hadde ledelse både for pleie og behandling og administrasjon – har nå en ledelse
- Høgskole/Universitet hadde både direktør og rektor – har nå en ledelse

Jeg tar ikke stilling til om det geistlighet eller blå russ som skal lede, men jeg tar til ordet for **enhetlig ledelse** også i kirken.

5. Håndterer brukere og medarbeidere etter samme oppskrift

Medarbeidere kan ikke håndteres etter samme mal, oppskrift eller resept som brukere av kirken; eksempelvis sørgende, brudepar, dåpsforeldre.

Er man lege og samtidig sjef, kan man ikke bruke samme «verktøy» på håndtering av medarbeidere som man bruker på pasienter.

6. Uprofesjonell ressursforvaltning – penger

Flere menigheter har millioner bok – i realiteten til negativ avkastning i dagens marked og med dagens rente sannsynligvis langt inn i framtiden.

Min påstand mange menigheter forvalter sitt pund på en uansvarlig og elendig måte. Det sløses med ressurser. Å sløse med ressurser kan man gjøre når man har for mange av dem.

7. Dobbeltarbeid

Alle; dvs flere menigheter, gjør de samme vurderinger og utredninger uten å vite om hverandre. På mange områder liten koordinering fra BKF sin side fordi menighetene er/ansees som autonome.

Hvorfor skal hver menighet lage eget opplegg for babysang og knøttesang og konfirmanter og jeg vet ikke hva. Det går an å standardisere uten at man mister sin særegenhet.

Kirketorget kan utføre langt flere funksjoner og økonomifunksjoner kan sentraliseres i langt større grad enn i dag.

Mange flere funksjoner bør sentraliseres til BKF, evt. overføres til regnskapskontor, og flere – og andre - ressurser bør allokere til BKF.

Min påstand: I dag sløses det med ressurser.

8. Transaksjonskostnader

Finner du en som gir bort stavmikser på Finn som du kan hente på Geilo, formoder jeg at du ikke reiser til Geilo **ens ærend** med å hente den.

Jeg har erfart mye «ens ærend». Menneskene og tiden vår er viktigste ressurs. Det er den som koster – det er min og din lønn som er den store kostnadsdriveren, og ikke en eventuell innsparing ved å gå på posten og kjøpe noen B-post-frimerker i stedet for å bruke A-post-frimerkene man allerede har, eller å kjøre til OBS for å kjøpe billige Marie-kjeks til kirkekaffen.

Informasjonssystemene/datasystemene/beslutningsstøttesystemene våre koster oss millioner bl.a. på grunn av

Nedetid

Manglende koordinering

Lav netthastighet

Mangelfull opplæring

Menighetene lager sine egne kvasi-løsninger

Ventetid

Etc. etc. etc.

Vi velger å «gjøre selv» i stedet for å kjøpe. Budsjettforutsetningen mellom lønn og kjøp av tjenester må revurderes – men uansett:

Min påstand: Det sløses med ressurser

Slutt-Konklusjon

Når man har for mange ressurser så husholder man ikke. Har man begrensede ressurser så vil det i seg selv fremme husholdning og optimalt utnyttelse.

Kirken disponerer/tildeles for mye ressurser.

Anny Sangolt.

Virksomhetsgjennomgangen

1. Har ikke grunnlag for å uttale meg om dette
2. Ikke dette heller
3. -----
4. Tilhørigheten for meg gjelder nok kirkebygget, aktivitet og evt deler av staben. Tilhørighet blir også skapt når man møter åpne kirker. Minner om de ordene vi stemte fra, Åpen – Frimodig – Troverdig. De blir jo mere lukket om administrasjonslederen skal administrere flere staber.
5. Samorganisering er vel bare en begynnelse på soknesammenslåing og flytting av soknegrenser. Men skal jeg være helt ærlig, og det skal man jo, så tror jeg det tvinger seg fram etter hvert. Klart lettere å bemanne ett enn to steder. Billigere og drive. Men ingen ønsket situasjon!
6. Håper ikke dette rushes fram, for her er mange hensyn å ta! Det er mennesker vi snakker om her og dere arbeidsdag.
7. I starten fikk vi vite at det var pålegg fra kommunen å lage denne virksomhetsgjennomgangen, på lik linje med skolene, og ingenting skulle skje. Det var en tenkt situasjon. Nå høres det ut som noe kommer til å skje snart.
Litt kritisk til hvordan personene til de diverse utvalgene ble utvalgt. Hvorfor ikke representanter fra alle fagforbundene? Kritisk til at hele prosessen har vært taushetsbelagt. All uro og rykter som bygger seg opp i farvannet av det. Ingen mulighet å få diskutert det med andre. Tøft for de som satt der.
Vi har vel prøvd diverse samorganiseringer før, samlokalisere menighetskonsulentene, kirketjenerteam, ikke veldig vellykka. Vi gikk tilbake til det gamle! Der hver menighetskonsulent/adm.leder og kirketjener hadde ansvar for sin stab/kirke.
Dere sier det ikke blir oppsigelser, men jeg får ikke regnestykket til å gå opp! Skal være ærlig og si jeg føler en viss uro etter å ha lest dette!

Bergen, 28. februar 2018

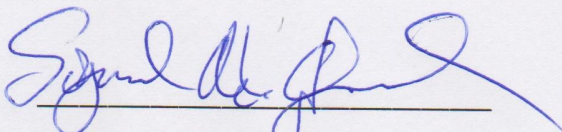
**Høringsvar fra BKMF (Bergen Kirkemusikerforum)*
i anledning Bergen kirkelige fellestråds virksomhetsgjennomgang 2018.**

BKMF hadde møte i Slettebakken kirke torsdag 25. januar 2018 der BKFs virksomhetsgjennomgang ble diskutert. Følgende kommentarer/innsspill er en oppsummering av de reaksjoner som kom fram på dette møtet og kan regnes som kantorkollegiets (i BKF) offisielle høringsvar.

- 1) Det er meget viktig å opprettholde aktivitet i lokalmenighetene. Dersom stabsressurser slås sammen kan en risikere at aktiviteten heller avtar enn øker. For stor grad av samordning kan svekke deltakelsen.
- 2) Det er avgjørende å ha en lokal tilknytning for oss ansatte. Man strekker seg alltid langt for å få ting til å fungere i egen menighet. Lojaliteten er sterkest til menigheten man jobber i.
- 3) Samarbeid mellom menigheter i den daglige drift kan føre til for mye tidsbruk på planlegging og møter, samt forflytting av folk. Nyttan av stabsmøter vil bli redusert. Man kan kanskje spare litt på den administrative siden, men for kantorene vil dette kunne føre til sløsing av verdifull tid.
- 4) Vi i kantorgruppen mener at den delen av frivillighetskoordinatorressursene som i sin tid ble tatt fra kantorressursene bør føres tilbake igjen. Dette fordi en stor del av kantors kirkemusikalske aktivitet nettopp består i å koordinere frivillige. Vi mener også det i forbindelse med en slik virksomhetsgjennomgang burde ha vært undersøkt hvor mange frivillige den enkelte frivillighetskoordinator faktisk har kontakt med.
- 5) Vi er spørrende til hvor lenge en eventuell ny omorganisering/modell vil være gyldig. Med tanke på den nært forestående omorganiseringen av hele Den norske kirke, samt mulig omlegging av den lokale driften med bispedømmer/fellestråd, virker dette som et uheldig tidspunkt. Det vil nødvendigvis bli økonomiske omkostninger i forbindelse med en eventuell omlegging av den daglige driften i BKF. Er det verdt å bruke tid og penger på dette nå, med tanke på at enda flere omorganiseringer vil være like om hjørnet? Bør virksomhetsgjennomgangen utsettes?
- 6) Vi stiller oss kritiske til at den eksterne undersøkelsen utført av KA kun ble gjort i administrasjonen i BKF, og at denne delen av virksomheten deretter ble «skjermet».

BKMF vil særlig framholde at det er viktig å se på helheten i kantortjenesten, og at enhver framtidig modell må ta hensyn til at kantortjenesten er til for menighetsbygging og for musikkutøvelse på høyt nivå, til beste for den lokale menighet og menneskene der.

På vegne av styret i Bergen Kirkemusikerforum,



Sigurd Melvær Øgaard, leder

(sign.)

Jostein Aarvik, tillitsvalgt

*Bergen kirkemusikerforum/BKMF er kantorenes og organistene i BKFs faglige forum/møteplass, uavhengig av fagforeningstilknytning. Styret i BKMF er likevel klubbstyre for Musikernes fellesorganisasjons lokallag.



Bergen kirkelige fellesråd
Vestre Strømkaien 7
5008 BERGEN

Dato: 13.02.2018

Vår ref: 17/06289-3

Deres ref:

Hørings svar Virksomhetsgjennomgang Bergen Kirkelige fellesråd

Bjørgvin bispedømmeråd har i møte 7.februar behandlet høringen fra Bergen Kirkelige fellesråd. Vi vil komme med følgende svar ut fra spørsmålene i høringen:

1. Hva er din/deres vurdering av rapporten?

Bjørgvin bispedømmeråd vil anerkjenne at Bergen Kirkelige fellesråd velger å ha en grundig virksomhetsgjennomgang. Vi vil likevel spørre om rapporten i stor nok grad holder fast i noen av de vanskeligste spørsmålene? Eksempelvis knyttet til å stenge ned virksomhet på grunn av redusert økonomi? Vi har forståelse for at elementer av en slik analyse kan bli politisk vanskelig å håndtere. Det er likevel ikke slik at en slik gjennomgang med nødvendighet medfører at tiltakene skal iverksettes. Det vil i første runde være en beredskapsplan for eventuelle reduserte bevilgninger.

Virksomhetsgjennomgangen ble gjort med et mandat på å se på mulige innsparinger. Det ble laget en rapport som resultat. Bjørgvin bispedømmeråd vil stille spørsmål om veien derfra er godt nok fundert? Når spørsmålet nå er en mulig omorganisering av viktige deler av virksomheten, så opplever vi at konsekvenser ved endringene ikke er tydelig nok beskrevet. Det blir også et viktig spørsmål om innsparingene og gevinstene ved endringen er store nok? Kostnadene ved endringene er ikke utredet. Og det er heller ikke risikovurdert, eksempelvis knyttet til hvor sikre man kan være på å nå det ønskede resultatet? Mer nærvær, bedre samspill og ledelse, bedre rekruttering, for å nevne noe ut over innsparing.

Dette er en såpass stor omorganisering at det bør behandles som egen sak. Bispedømmerådet vil da peke på at prosessen med omorganisering bør ledes med annen sammensetting enn selve virksomhetsgjennomgangen. Da med bredere deltagelse fra menighetene, ledere fra menighetsrådene, og med prosessuelle krav fra medbestemmelse.

Det er også etterlyst en nullpunkt-analyse for å fremskrive konsekvenser av å ikke endre dagens organisering. Bjørgvin bispedømmeråd kunne ønske seg bedre dypdykk på konsekvenser av de foreslåtte endringene. Rapporten er god på kartlegging, men ikke så god på analyse og løsningsforslag. Vi savner også at rapporten i større grad kunne sett på andre mulige modeller, også rundt organiseringen av sentraladministrasjonen. Det er også stilt spørsmål om hvorfor Akasia er holdt helt utenfor rapporten. Særlig siden reduserte inntekter fra Akasia nå synes å være hovedgrunnen for at innsparingene er nødvendige.

Bjørgvin bispedømmeråd vil også stille spørsmål rundt rolleforståelsen til fellesrådet. Begrepet *Kirken i Bergen* brukes på en måte som kan gi inntrykk av at fellesrådet er overordnet menighetsrådene? Dette er ikke eksplisitt sagt, men en nærmere utgreiing av rolleforståelse kunne vært avklarende. Da både for rapportens status og for forståelsen av hva en menighet er. I skisse til løsningsmodeller synes nettopp det å samle ressurser for flere menigheter, framfor å slå sammen menigheter være et valg man har gjort. Da med den konsekvens at det blir flere menighetsråd som deler samme stab/ressurser. I hvilken grad har man samlet inn erfaringer fra de menighetene som dels gjør dette i dag? Vi vil mene at erfaringene er delte, særlig om menighetsrådene ikke er samkjørte om strategi og mål.

Et område som rapporten kunne gått dypere inn i, er spørsmålet rundt ledelse i soknet. Ut fra rapportens mandat har vi forståelse for at dette er utelatt, men ut fra skisse til løsning blir dette i større grad aktuelt. Særlig når man har valgt å gå videre til en mulig endring.

Bjørgvin bispedømmeråd vil også stille spørsmål om hvor prekært det er å få til endringer raskt. En side er at det kommer store endringer om relativt kort tid, ut fra kirkeordning. Det taler for at det kan være klokt å avvente noe. Den andre siden er økonomi. Det er pekt på at de økonomiske innsparingene er relativt små. Vi har stor respekt for at fellesrådet kjenner detaljene rundt økonomien bedre enn vi gjør, og derfor best kjenner bildet i forhold til hvor prekært det er å få på plass innsparinger relativt raskt.

2. Hvilken av de foreslåtte modeller/eventuelt kombinasjoner av dem ivaretar best hensikt og mål (sikre og styrke kirkens nærvær i Bergen)?

Bjørgvin bispedømmeråd er usikker på om noen av modellene fullt ut kommer i god nok inngripen med å styrke kirkens nærvær i Bergen. Det er vel i realiteten bare en modell som er tegnet ut, med ulike grader av samme modell? Framskrivning av dagens modell og fremtidig kirkeorganisering kunne i større grad vært tatt med i drøftingen.

Vi anerkjenner behovet for å styrke noen stillinger og å jobbe for hele stillinger. Det vil være en styrke, men har også innebygd i seg elementer som kan svekke nærværet i menighetene.

Bjørgvin bispedømmeråd vil også ha en bekymring for at dette kan føre flere oppgaver på prestene, eller andre stillinger, fordi de blir de som fysisk er nærværende i kirkene. Eksempelvis knyttet til utleie, og andre daglige oppgaver og henvendelser lokalt.

3. Har du/dere andre forslag til løsning som ivaretar hensikt og mål?

Bjørgvin bispedømmeråd vil peke på tre forslag:

a) Det kunne være enklere å komme fram til gode modeller, om man startet med å lande basisspørsmålet om ledelse i soknet først. Da ville det være lettere å tegne ut både linje og støttefunksjoner ut fra dette. Her har Kirkemøtet pekt på samordnet ledelse som den modellen man skal prøve ut. Ledelse kan flyttes, slik det legges opp til her, men det kan synes som at man glemmer noe av det administrative grunnarbeidet som administrasjonslederne gjør lokalt.

b) Det kunne i større grad vært vurdert om den tidligere modellen med prostileder ville vært et bedre valg? Den hadde sine svakheter, men modellene innfører noe av de samme svakhetene, og blir mer asymmetrisk med menighet og prosti. Samspill med sokneprestene og med prost kan fungere i de foreslåtte modellene, men dette er i liten grad tegnet ut eller avklart. Den asymmetri som ligger i modellene har samtidig innbygd risiko for manglende informasjonsflyt og

manglende samordnet ledelse. Trolig er risikoen større enn risikoen for det samme i dag. Og dette er av erfaring et kritisk punkt.

c) Det kunne også vært hensiktsmessig å se nærmere på sentraladministrasjonens administrativ støtte og faglig støtte, der man også vurderte dette i tettere samspill med bispedømmets administrasjon. Eksempelvis for å avklare duplisering eller tydeligere rutiner/delegasjon/fullmakter. Samhandling rundt HR slik det tegnes ut uavhengig av denne prosessen, er et godt eksempel på gode steg for å øke kvalitet og sikre effektivisering.

4. Har du/dere forslag til fagområder det er naturlig å samarbeide om?

Bjørgvin bispedømmeråd tenker primært at dette spørsmålet er rettet til menighetene, men vil tenke at alle områder kan ha elementer det er naturlig å samarbeide om. Enten det er et trosopplærings tiltak mot en aldersgruppe, ledertrening og ungdomsarbeid, spesial gudstjenester, korarbeid, eller sorggrupper.

5. Hva tenker du/dere er det viktigste ved tilhørighet til kirkens fellesskap – er det kirkebygg, soknegrenser, stab, menighetsråd eller annet?

Bjørgvin bispedømmeråd vil på en side peke på dåpen og troen som det viktigste. Vi kan også vise til rapporter som tydelig viser at man ikke skal undervurdere kirkebygget som identitetsmarkør, eller presten, eller personlige relasjoner. Dette som de folkekirkelige markørene, knyttet til møtepunktene rundt de store hendelsene i menneskers liv.

6. Har du/dere synspunkter på sammenslåing av noen sokn?

Bjørgvin bispedømmeråd vil forholde til det soknene ønsker.

7. Har du/dere råd om prosess og tidsperspektiv på gjennomføring av tiltak?

Bjørgvin bispedømmeråd vil peke på at det er store endringer på gang med kirkeordning i 2020, men vet samtidig at dette ikke løser alle de utfordringer som ligger i kirkens ordninger. Bjørgvin bispedømmeråd vil likevel peke på at man bør vurdere å se på ledelse av soknene og avklare dette spørsmålet, om mulig, før man går videre. Her ønsker bispedømmerådet å være i dialog før fellesrådet vurderer veien videre. Å skynde seg langsomt vil være vårt råd.

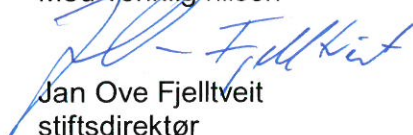
8. Har du/dere andre kommentarer til rapporten?

Prestene sin uro slik vi fanger den opp, går på flere områder:

- At modellene undergraver nærvær i soknet.
- Informasjonsflyt og samspill med administrasjonslederne er kritisk viktig. Dette fungerer varierende. De skisserte modellene løser ikke utfordringene. De vil kunne sikre bedre kompetanse. Det er samtidig fare for at asymmetrien kan komplisere dette samspillet. Der man i dag har delt administrasjonsleder mellom flere sokn, er også erfaringene av nærvær varierende.

Vi har forståelse for behovet for å samle stillingsressursene slik at man i større grad får hele eller større stillinger. Dette både med tanke på å rekruttere, sikre kompetanse, stabilitet, og bedre samspillet med de andre fagstillingene.

Med vennlig hilsen


Jan Ove Fjellveit
stiftsdirektør

Mottakere:
Bergen kirkelige fellesråd

Vestre Strømkaien 7 5008 BERGEN

Til Bergen kirkelige fellesråd

UTTALE FRA ARBEIDTAKERORGANISASJONEN DELTA VEDRØRENDE VIRKSOMHETSGJENNOMGANGEN I BERGEN KIRKELIE FELLESRÅD

Delta i Bergen kirkelige fellesråd har hatt medlemsmøte på saken 22. februar og har følgende kommentarer til virksomhetsgjennomgangen.

Generelt

Vi er positiv til at man ser på ressursbruken og tenker hvordan man kan få mest mulig ut av hver krone. Vi er også kjent med at det til tider kan være en krevende prosess å rekruttere kvalifiserte personer inn i stillingene som adm.leder og andre stillinger. Vi synes samtidig at det beste var om en hadde kjørt en åpen prosess fra starten av, og vi er sterkt kritisk til at fagforeningsmedlemmene i utvalget ikke fikk kommunisere med sine medlemmer underveis. BKF burde også ha inkludert de BKF-ansatte som jobber ute i menighetene, menighetsråd og andre berørte, tidlig i prosessen. En åpen prosess som f. eks Stavanger kirkelige fellesråd har gjort gjennom sin prosess «Kirke 2020». Dersom målet var å spare penger og bruke ressursene bedre, så er det mye kompetanse og erfaring på dette området ute i menighetene, som kunne ha vært spilt inn i prosessens tidlige. Det at en nå har hatt en lukket prosess har ført med seg mye frustrasjon og usikkerhet hos ansatte og menighetsråd.

Til prosess:

Vi mener at gjennomgangen i liten grad fanger opp hvordan man kan effektivisere stillingen som administrasjonsleder gjennom å forenkle prosedyrer, og omplassere arbeidsoppgaver. Vi er også bekymret over at rapporten ikke inneholder noen kartlegging og avklaring av hva adm.leder bruker tiden på og hva som defineres som sentrale mål lokalt og sentralt i disse stillingene. Vi noterer oss også at ingen adm.ledere har vært med i prosjektarbeidet, mens andre sterke faggrupper har vært representert. Det er ofte «enklere» å omorganisere oppgavene til de som ikke er representert, og rapporten tydeliggjør på ingen måte interessekonflikter mellom ulike faggrupper.

Delta er også opptatt av det frivillige arbeidet i menighetene. Det å gjøre om frivillighetskoordinatorstillingen til en konsulent, som også skal ha ansvar for andre oppgaver i menigheten tror vi vil være uheldig for det frivillige arbeidet i menigheten. Frivillighetskoordinator er satt til å ivareta de frivillige og på denne måten bidra til at de frivillige står i tjenesten over tid, på en god måte. Vi tenker at frivillighetsarbeidet kanskje er en ikke så synlig oppgave, men i praksis en svært

viktig arbeidsoppgave. Vi vil ha stort behov for frivillige medarbeidere i menighetene og disse stillingene er en viktig ressurs i menigheten. I sin tid fikk en ekstra midler fra kommunen for å opprette disse stillingene. BKF har i tillegg brukt egne midler og til disse stillingene.

Kort om anbefalingen:

Det å redusere antallet adm.leder fra 25 til 8, vil etter all sannsynlighet bety at de 17 som blir omplasserte som for eksempel konsulenter, sitter igjen med redusert ansvarsområde og utsikter til dårligere lønnsutvikling. Fra Delta sitt syn må det avklares om dette er en endringsoppsigelse for de som blir «nedgradert» og om dette skal kompenseres med for eksempel sluttpakker. Vi savner utredning og inndekning av en slik prosess, praktisk og økonomisk.

Det er selvfølgelig et ønske å ha fulle stillinger i menighetene. To menigheter synes å være en maksimumsgrense for hva man kan være tungt engasjert i som ansatt, ettersom en slik spredning allerede er uheldig for en del ansatte. På sikt er det kanskje bare sammenslåing av sogn som kan gi reelle innsparinger. Erfaring (og også virksomhetsgjennomgangen sier) viser at Sammenslåing er krevende prosesser, som ikke nødvendigvis lykkes. Delta sine medlemmer vil sterkt fremholde at vellykkede sammenslåinger krever at dette er reelle ønsker på grasrota i menighetene.

Ledelse på lokalnivået

Delta har mottatt innspill fra de ansatte, menighetsråd og frivillige at de ønsker ledelse på lokalt nivå i den enkelte menighet. Vi har vært igjennom mange omorganiseringer når det gjelder administrasjonslederstillinger/ daglig ledere. Til og fra prostikontor, daglig ledere ut av den lokale menighet og så tilbake igjen. Noen av disse omorganiseringene har ikke vært noen suksess. Den vi har nå med lokal administrasjonsleder er den beste. Dette må vi ta lærdom av. Ledelse på lokalnivå og en leder som er tett på sine medarbeidere er viktig. Omorganiseringen for noen år siden, der konsulenter gikk til å være adm.ledere, var en suksess.

Vårt råd videre:

Vi anbefaler videre utredning der dialog med adm.leder og lokalmenighet er en grunnleggende premisse. Tidsbruksundersøkelser og LEAN-prosesser må inkluderes. Forholdet mellom adm.leder og sentralledelse må undersøkes, og det samme må fordelingen av oppgaver mellom adm.ledere og innkjøpte tjenester (bl.a. Akasia). Målanalyse av stillingene må også være grunnleggende. Det må også klargjøres hvilke konsekvenser vi står overfor. Det er også grunn til å merke seg at BKF ikke er et organ som er overordnet MR, men et sideordnet organ. Kanskje skal prosessen med å bruke hver krone så godt som mulig, gjøres mer lokalt? Så kan BKF kjøre egne runder på sin egen sentrale organisasjon. Per dags dato, dersom man ser på antallet menigheter, er mer enn ett årsverk avgitt fra hver menighet til

den sentrale BKF-administrasjonen. I tillegg kommer Akasia-strukturen, som har flyttet arbeidsoppgaver fra menighetene, til Akasia. Delta er kritisk til den voldsomme iveren som tydeligvis finnes, til å tappe menighetene for oppgaver og personer, selv om vi også i noen sammenhenger også ser fordeler med dette. For eksempel er vedlikeholdet av kirken og strukturen rundt dette, fra vårt perspektiv relativt vellykket.

Vi vil også påpeke at det å bygge menighet, er noe annet enn å fasilitere eventer. En person som er god på babysang, kan sikkert gjøre en god jobb i mange menigheter, men det bidrar ikke nødvendigvis til å bygge relasjoner. Å være innom en gang i blant, er ikke det samme som å leve og virke i menigheten. Lokalmenigheten må få definere selv hva som er ønskelig og mulig bruk av lokale ressurser. Både det å være for liten og for stor kan være negativt, og Delta ønsker ikke at man skal gå for «one size fits all».

Når Akasia ble opprettet var det med begrunnelse at de skulle skaffe inntekter til menighetene. Den målsettingen håper vi står ved lag hos fellesrådet og administrasjonen. Det er derfor litt av et paradoks at det er menighetene som nå må lide dersom det blir nedtrekk fra kommunen eller at Akasia ikke lenger kaster av seg midler til bruk i menighetene.

Ut fra en helhets vurdering ønsker Delta sine medlemmer som var til stede på medlemsmøte å ikke å gi sin støtte til noen av modellen som utvalget har anbefalt. Vi håper også at våre tilbakemeldinger blir hørt og inkludert i det videre arbeidet mht forvaltningen av den videre prosessen.

Når kirkevergen sin innstilling til fellesrådet sitt møte i juni er klar, vil Delta eventuelt komme med flere synspunkter på saken.

Med hilsen



Geir Møller
Hovedtillitsvalgt for Delta i Bergen kirkelige fellesråd
Epost. gm495@kirken.no
Tlf 45476996



Til Bergen kirkelige fellesråd

Høringsuttalelse - Virksomhetsgjennomgang av BKF og alle menighetene i Bergen

BKF skal ha ros for at de er fremtidsorientert og for at de reiser spørsmålet om fremtidens kirke. Høringsuttalelsen fra PF bygger på drøftinger hos lokallagene i Bergen og på innspill fra enkeltmedlemmer. Det som kommer fram i vårt høringsinnspill er med andre ord et uttrykk for hvordan de berørte prestene responderer på prosessen og dokumentet.

Presteforeningens utgangspunkt er (som BKF sitt) at vi ønsker å styrke og sikre kirkens lokale nærvær og med dette som utgangspunkt har vi sendt høringen ut til prestene som arbeider i de aktuelle områdene.

Innspillene og drøftingen blant prestene viser at de fleste av prestene i Bergen advarer mot en flytting av merkantile ressurser og andre medarbeidere. De mener at dette vil gjøre arbeidet deres mer tungvint og det svekke den lokale kirke, og det og lokale nærværet. Det er en utbredt oppfatning at fysisk avstand mellom daglige ledere, frivillighetskoordinatorer, trosmedarbeidere o.l på den ene siden, og prestene og menighet på den andre siden, vil svekke det lokale arbeidet og soknet som kirkens grunnenhet og dermed gjøre kirken mindre robust.

Mange prester spør i innspillene sine til PF sitt stiftsstyret hvordan mindre administrative ressurser i hver menighet skal klare å ivareta dagens oppgaver. Et spørsmål som også er tatt opp er spørsmålet om prioriteringer. I trange økonomiske tider må kirken prioritere hvilke oppgaver ansatte skal ta seg av og hva skal overlate til frivillige. En del prester etterlyser også en grundigere drøfting i rapporten på hvordan BKF sentraladministrasjon kan gjøres mer effektiv med tanke på å støtte de lokale menighetenes behov.

Kort sagt uttrykker prestene at det er redd for at en ved å innføre en eller flere av de foreslåtte modeller vanskeliggjøre et arbeid og en ledelse som er forankret i dagens kirkelov. PF Bjørgvin deler disse synspunktene.

Hørings spørsmålene:

1. Hva er din/deres vurdering av rapporten?

Presteforeningens utgangspunkt er (som BKF sitt) at vi ønsker å styrke og sikre kirkens lokale nærvær og med dette som utgangspunkt har vi sendt høringen ut til prestene som arbeider i de aktuelle områdene.

Slik PF tolker prosessen, handlet det opprinnelige mandatet for arbeidsgruppen om å utarbeide en samlet vurdering av ressursutnyttelsen i virksomheten, for å forberede seg på

tider med eventuelle økonomiske nedtrekk. Underveis ser det ut til at det har endret karakter i retning av en reell omstrukturingsplan.

PF mener at en reell omstrukturings drøfting som dette ser ut til å være, bør bli gjenstand for en bredere og mer åpen prosess enn det som har vært tilfelle så langt. Ikke minst er det viktig med en sterkere involvering av menighetsrådene i Bergen. PF mener at åpenhet og involvering av alle berørte parter er vesentlig for å kvalitetssikre arbeidet.

PF er redd for at en ved å innføre en eller flere av de foreslåtte modeller svekker kirkestrukturen og vanskeliggjør et arbeid og en ledelse som er forankret i dagens kirkelov.

Vi vil peke på følgende svakheter:

Rapporten har tidvis svak argumentasjon og det fremsettes en del udokumenterte påstander.

Eksempel 1 og 2:

«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» (s.5)

«Større staber som sammen betjener et større område vil vil være mer robuste og til sammen gi et bedre tilbud» (s.8)

PF mener at "robust" er et relativt innholdsløst begrep og at påstandene som setter fram her ikke er sett i sammenheng med organisasjonens måte å fungere på i dag. Ved sykefravær i dag vil ofte BKF ansatte og Bispedømmerråds ansatte avtale seg imellom hvordan de skal løse utfordringen. Om en innfører større enheter vil det redusere samvirke (og "robustheten") som finnes i et tett samarbeid mellom prest og BKF ansatte.

Eksempel 3:

«Gruppenes første oppgave var (...) videre krevde mandatet at utvalget skulle peke på mulige forslag til løsninger (smartere måter å jobbe på)» (s.3)

Formuleringen "smarte måter å jobbe" må defineres før en kan drøfte det. Vi tolker utsagnet dit at en søker å finne organiseringsformer som stimulerer til mer tidseffektiv jobbing og at en stimulerer til delingskultur. Vi mener at det ikke finnes noen grunnlag for å hevde at samlokalisering av fellestrådsansatte og avstand til prester og menighetsråd vil medføre mer tidseffektiv arbeidsformer og større grad av delingskultur. Med PF sitt fokus på menighetene, samarbeid på tvers av linjene og på samvirke mellom frivillige og ansatte, vil vi vel hevde at den/ de foreslåtte modellene fort kan føre til mindre delingskultur og mindre tidseffektivt arbeid som det motsatte.

Kort sagt: Vi etterlyser bredere konsekvensutredninger, sammenliknende analyser og eksempler fra relevant forskning som støtter begrunnelsene for påstandene fra arbeidsgruppen.

Flere synspunkt fra PF:

- Rapporten mangler en grundig drøfting om hva som menes med kirkens nærvær, og forholdet mellom dette og *ulike modeller*. En fokuserer for mye på innsparinger uten at den går i dybden på hva dette vil innebærer for den lokale menighetsbyggingen.

PF støtter med andre ord Signe Sandberg i hennes dissens der hun stiller spørsmål ved kirkeforståelsen.

- Refleksjon rundt menigheten som grunnenhet og kirkens organisering og ledelse er mangelfull i rapporten. Dagens soknestruktur i Bergen har i praksis tredelte lederteam som består av menighetsrådsleder, administrasjonsleder og sokneprest. Modellene forutsetter at administrasjonsleder blir tatt ut av soknet. Dette vil etter vår mening gjøre den lokale menighetsledelsen mindre effektiv. Hvis administrasjonsleder tas ut av menigheten, vil vedkommende få mindre kontakt med menighetsrådene og sokneprestene.

- En oppretter nye administrative BKF enheter som hverken korresponderer med kirkens organisatoriske kart eller ivaretar lokale behov. Modeller som skal sikre og styrke kirkens nærvær, må støtte samvirket mellom alle valgte organ, og mellom prester og øvrige ansatte. Menighetsbyggingen vil svekkes dersom ikke samvirket mellom menighetsråd, prester og øvrige ansatte ivaretas og beskyttes.

- Om begrepet "Overordnet sokneprest". Det finnes ikke noe ledd i kirkeloven som åpner opp for en "ledende sokneprest" (Det vil si en som hører til et menighetsråd, men får overordnet ansvar i andre menighetsråd). Et slikt mellomledd vil kunne påvirke samvirket mellom ansatte.

- Prostiene som berøres av rapporten er ikke identiske med BKF sitt område. To av modellene tar ikke hensyn til den nåværende prosti inndelingen.

- Prostens rolle: Et nivå og en rolle som marginaliseres i rapporten er prostiet og prostien. Noen av modellene tar ikke hensyn til prostiet som enhet.

- Om metoden: Rapporten velger å vektlegge, og måle arbeidsbelastning etter antall kirkemedlemmer i menigheten. Dette er en tilnærming med svakheter. PF mener at en refleksjon av arbeidsbelastning også må inneholde faktorer som geografi, transport, aktivitetsnivå i menigheten, strategiske satsinger osv. Kort sagt: Menighetene er veldig forskjellige. For noen er medlemstall en basis faktor for arbeidsbelastningen, for andre er det planer, strategi og aktiviteter. Om en skal foreta en vektning og analyse av arbeidsbelastning må en med andre ord utvikle en mer sammensatt metodikk.

- Et annet moment som mange prester nevner i sine innspill til oss i PF, og som vi derfor er opptatt av å formidle, er at Dnk er inne i en drøfting om fremtidens kirkestruktur. Mange understreker, og vi vil si med rette, at en eventuell omstrukturering i BKF området må forholde seg til denne prosessen. PF Bjørgvin vil derfor påpeke at dette er en viktig innvending: Det vil være hensiktsmessig å avvente drøftingen av en eventuell omstrukturering og endring av menighetsgrenser til vi har fått en nasjonal avklaring på hvordan Dnk skal organiseres fremover.

2. Hvilken av de foreslåtte modeller/eventuelt kombinasjoner av dem ivaretar best hensikt og mål (*sikre og styrke kirkens nærvær i Bergen*)?

PF er skeptisk til alle modellene. Vi støtter Signe Sandberg som påpeker at det mangler en drøfting og refleksjon rundt 0 alternativet.

PF er redd for at et nytt mellomledd av administrasjonsledere som operer på tvers av menighetene kan skape økt byråkrati, at det har liten effektiviserings effekt og at det vil gjøre arbeidshverdagen til prestene og menighetsrådene vanskeligere. Om målet er å styrke lokal tilstedeværelse, om målet er å øke medlemmenes eierforhold til menigheten og om målet er å styrke båndene mellom ansatte og menighetene er en økt sentralisering av merkantile funksjoner organisasjoner ikke veien å gå.

3. Har du/dere andre forslag til løsning som ivaretar hensikt og mål?

- La menighetsrådene foreslå nødvendig samarbeid og gode spareforslag, finne lokale løsninger som vil fungere.
- Arbeide aktivt for økte ressursene heller enn å sende signaler til kommunen at kirken i Bergen klarer å spare.
- Vent med å foreslå strukturelle endringer til ny organisering for Kirken er på plass nasjonalt.
- La sognet forbli grunnenhet i kirken.
- Styrke menighetsnivået og prostiene.
- Vurder om det er oppgaver som kan desentralisere ned på menighets nivå slik at en får færre del-stillinger lokalt.

4. Har du/dere forslag til fagområder det er naturlig å samarbeide om?

PF mener ellers det er grunnleggende og viktig å lytte til menighetsrådenes innspill da de etter kirkelovens §9 står som ansvarlig for den kirkelige virksomhet i soknet.

Hva som vil være et naturlig, hensiktsmessig og godt kvalitetssikret samarbeid, vil variere fra sokn til sokn og fra stab til stab og Her er det menighetsrådene og stabene som må få komme til orde. Utvikling av dette må skje "nedenfra".

5. Hva tenker du/dere er det viktigste ved tilhørighet til kirkens fellesskap – er det kirkebygg, soknegrenser, stab, menighetsråd eller annet?

En kombinasjon av kirkebygg, stab, menighetsråd, soknegrenser, ansatte og frivillige utgjør faktorer som samvirker til tilhørighet i kirkefellesskapet.

I det daglige arbeidet betyr stabil kontakt over tid, med faste og forutsigbare ansatte, mye for godt samarbeid og for å øke aktiviteten hos frivillige. Det relasjonelle aspektet er svært viktig for det menighetsbyggende arbeidet. Å ha direkte kontakt/ førstelinje kontakt med menighetenes medlemmer og virkelighet er en forutsetning for å utvikle tilhørigheten blant kirkens medlemmer .

6. Har du/dere synspunkter på sammenslåing av noen sokn?

På spørsmålet som reises i høringen om det finnes områder der ulike menigheter kan samarbeide eller om det er sokn som bør slås sammen, så er PF sitt svar at det er vanskelig å svare på dette i denne fasen. Spørsmål om sammenslåing og samarbeid forutsetter en bredere analyse av demografi og av ulike kirkelige framtidsscenarioer enn det som finnes i rapporten. Det kan tenkes at det finnes områder der to og tre menigheter ser seg tjent med å samarbeide om oppgaver og prosjekter, men det er menighetene selv, og menighetsrådene, som er i posisjon til å vurdere dette.

7. Har du/dere råd om prosess og tidsperspektiv på gjennomføring av tiltak?

Rapporten og virksomhetsgjennomgangen kommer på et tidspunkt der Dnk nasjonalt er i prosess med ny finansieringsordning og ny strukturell ordning. Etter PF sitt skjønn er det nødvendig å få på plass de nasjonale strukturene forut for drøftelser, avgjørelser og gjennomføring av tiltak i Bergen.

Det er viktig med god metodikk og grundige konsekvensutredninger av mulige tiltak som tenkes gjennomført enn det som er presentert så langt.

Vårt klare råd er med andre ord at prosessen legges på is frem til debatten om fremtidens strukturen er landet.

8. Har du/dere andre kommentarer til rapporten?

Kirkevergens administrasjon er uvurderlig som faglig forvalter av fellesfunksjonene for menighetene. Vi spør oss om det ikke kan være bedre å ha fokus på om det er gevinster å hente på å tenke nytt rundt organiseringen og oppgavene i BKF sentraladministrasjon. Kanskje kan kirkevergens sentraladministrasjon tjene på å desentralisere oppgaver til menighetskontorene? Noen prester peker på at en desentralisert organisering vil kunne styrke kommunikasjonen og gi økt kjennskap til førstelinjetjenesten i kirken. Noen trekker også fram at flere sentrale og store kirkekontor vil medføre økte kostnader all den tid kirken alt har lokale menighetskontor som ofte er integrert i kirkene.

OPPSUMMERING

PF Bjørgvin mener at det har skjedd en forskyvning fra å være en prosess der det ble jobbet med en økonomisk beredskapsplan (som eventuelt skulle nyttes dersom de økonomiske rammevilkårene blir endret), til å bli en plan for en reell omstrukturering.

Vi mener at en relativt lukket prosess har bidratt til at føringene har blitt lagt av en liten gruppe og at dette har gitt rapporten svakheter. Kort sagt (og spissformulert) mener vi at rapportens prosess, dens konklusjon og dens modeller ikke styrker den lokale kirke.

Det er en utbredt motstand i presteskapet til alle modellene. Dette går på den ene side på utydighet når det gjelder kirkestruktur og ledelse, og på den andre side på hva en vil oppnå med modellene. Modellene fokuserer på innsparinger, men gir i liten grad svar på hvordan denne innsparingen sikrer total aktiviteten og styrker kirkens nærvær.

PF mener at en bør avvente videre arbeid til fremtidens kirkestruktur er avgjort. Når fremtidens kirkestruktur er på plass bør en starte en prosess nedenfra i menighetsrådene der rådene blir utfordret på samarbeid, effektivitet og hva som er en god organisering. BKF bør la sognet forbli grunnenhet i kirken gjennom å utfordre menighetsrådene på strategisk tenkning. Videre bør BKF involvere prostiene som arbeidsenheter og ta hensyn til den organisatoriske størrelsen prostiene utgjør. Det kan vise seg at det er gode muligheter for samarbeid på tvers av menighetsgrenser og at lokale menighetsråd og fellesrådet finner dette formålstjenlig, men det må vokse frem "nedenfra".

For PF er det viktig å understreke at det relasjonelle aspektet er en grunnpilar i det menighetsbyggende arbeidet. Å ha direkte kontakt med menighetenes medlemmer, dets arbeid og dens behov er en forutsetning for å skape tilhørighet. Vi advarer derfor på det sterkeste mot å foreta organiserings grep som reduserer kirkens fysiske lokale tilstedeværelse.

Som et ledd i dette vil vi utfordre fellesrådet til å se på i hvilken grad det er mulig å styrke de lokale kontorene med å desentralisere oppgaver og ressurser til de lokale menighetskontorene.

På vegne av Presteforeningen, Bjørgvin stiftsstyre

Gunn-Frøydis Unneland
(sign)

Nestleder, PF Bjørgvin

Tom Sverre Tomren
(sign)

Leder, PF Bjørgvin

Et diakonalt perspektiv til høringen for virksomhetsgjennomgangen:

Vi er opptatt av å sikre og styrke kirkens nærvær og synes det er positivt at dette er en tydelig målsetning i virksomhetsgjennomgangen. Vi vil anerkjenne BKF for å tenke langsiktig og for at dere ber om høringsuttalelser fra de ulike faggruppene.

Diakonalt arbeid foregår på svært ulike måter i hver enkelt menighet, og dette er nødvendig. Et av de grunnleggende prinsippene i diakonalt arbeid er "Se - bedømme - handle". Diakonen skal kartlegge behovene som man er satt til å jobbe med, vurdere hvordan disse best kan løses ut fra de ressurser man har tilgjengelig, og deretter organisere relevante tiltak. Diakonalt arbeid gjenspeiler dermed at hvert sokn og hver menighet er forskjellig. Noen diakonstillinger er finansiert av kommunen og øremerket spesifikke demografiske og geografiske områder, andre er finansiert av kirken. Diakonene har svært ulike mandater, stillingsinnhold, brukergrupper og tilgjengelige ressurser. Vi har følgelig forskjellige forutsetninger og muligheter for å starte opp nye former for samarbeid uten at hele arbeidet «raser sammen» eller blir for mye totalt. Noen diakonstillinger har allerede et utstrakt samarbeid med mange andre instanser. Det finnes en grense for hvor mye samarbeid og hvor mange relasjoner som er mulig før arbeidet blir for fragmentert, og dette må den enkelte diakon ta stilling til, sammen med sitt respektive menighetsråd.

Vi tror ikke at det er mulig å behandle diakonstillingene under ett, når man prøver å se for seg konsekvensene av en hypotetisk strukturendring med utvidet samarbeid. I mange sokn tror vi en slik endring vil kunne bryte ned relasjoner som det har tatt lang tid å bygge opp, oppleves demotiverende for både deltakere, frivillige og ansatte, og senke folks tillit og tilhørighet til kirken. Vi mener at det er grunnleggende forutsetning for et mer omfattende samarbeid at dette oppleves konstruktivt og realistisk for både diakon og menighetsråd.

Derfor anbefaler vi et null-alternativ. Samtidig vil vi understreke at ved en teoretisk strukturendring må konsekvenser utredes grundig, også når det gjelder det diakonale arbeidet for den enkelte menighet. Vi tror også det ville være hensiktsmessig å vente til ny kirkelov er på plass.

Bergen, 4.mars 2018

Med vennlig hilsen

Bergfinn Sørli, Marianne Magnussen, Marit Bjørsvik og Heidi-Merete Baird

Diakoner i Bergen kirkelige fellesråd

Bergen 4. mars 2018

Høringssvar fra Rita Eldholm m/flere ang virksomhetsgjennomgang av kirken i Bergen

Diakongruppen i BKF har bl.a. på møte 29. jan 2018 samtalt om virksomhetsgjennomgangen av kirken i Bergen, noen av oss var også tilstede på møte med BKF i Sælen kirke 23. nov 2017. Vi har samtalt om hvordan vi som diakoner skal forholde oss til eventuelle endrede arbeidsoppgaver i samarbeid med flere menigheter. Hvordan skal vi bruke arbeidstiden vår? Flere av diakonstillingene får ca 50% av lønn via fast givertjeneste fra den lokale menigheten. Hva tenker de lokale menighetsråd og styringsgrupper om å «dele» diakonen de betaler for med andre menigheter? Hvem skal bestemme hva diakonen skal bruke arbeidstiden sin på? Jmf tjenesteordning for diakoner i den norske kirke. Positive momenter som ble løftet frem i samtaler er at flere menigheter vil kunne dra nytte av flere diakoner i forhold til tilbud som eventuelt blir for hele byen i stedet for bare i en menighet, f.eks. sorggrupper, besøkstjeneste, ungdomsdiakonale tiltak mm.

Videre gikk vi gjennom høringsspørsmålene og her er våre korte innspill til dem:

Spm 1: Hva er din/deres vurdering av rapporten: Vi savner «0-alternativet» i rapporten. Premissene må legges lokalt, og perspektiv fra lokale menigheter er lite tilstede i rapporten.

Spm 2/3: Hvilke av de foreslåtte modeller/eventuelt kombinasjoner av dem ivaretar best hensikt og mål (sikre og styrke kirkens nærvær i Bergen)? Og Har du/dere andre forslag til løsning som ivaretar hensikt og mål?»

Det er vanskelig å si noe om hvilken modell som vil ivareta hensikt og mål. En forutsetning for å få til en god endring, er at en får menigheter og ansatte «med på laget». Dersom en går for strukturendringer, tenker vi det er viktig å konsekvensutrede godt, slik at strukturendringen og eventuelle mangler ved ny struktur ikke ender opp med å bli dyrere enn den nåværende strukturen.

Vi vurderer det som viktig å ha gode ressurser til lokal ledelse i menigheten. Tidligere har BKF hatt prostiledere med bl.a. personalansvar. Dette gikk en bort fra bl.a. fordi man så behovet for å styrke lokal ledelse i menighet. Det er videre viktig at en eventuell strukturendring ikke ødelegger for relasjonsbygging.

Flere av diakonstillingene er, og har i lengre tid vært delt mellom to menigheter, og det kan være en stor belastning for dem som er i stillingene å forholde seg til mange ulike råd, utvalg, frivillige medarbeidere, ulike brukere av diakontjenesten og mange ulike tiltak. Ved eventuell sammenslåing av menigheter vil en trolig måtte endre arbeidsmåte for en del av diakonstillingene. Dette tror vi vil føre til både negative og positive konsekvenser for relasjonsbyggingen til kirken. Noen gamle relasjoner og tiltak klarer en ikke å vedlikeholde, og mennesker vil føle seg «sviktet», samtidig som en vil kunne virkeliggjøre nye relasjoner og tiltak som gjør at andre mennesker opplever seg sett, velkommen og ønsket av kirken og Gud.

Spm 4: Har du/dere forslag til fagområder det er naturlig å samarbeide om?

I forhold til diakonalt samarbeid, er det allerede samarbeid på tvers av menigheter i «gamle» Fana prosti om sorgarbeid og besøkstjeneste. I Åsane prosti går det ut tilbud om sorggrupper til alle menigheter fra Åsane menighet v/ diakon. Det er også samarbeid om kirkens besøkstjeneste med fellessamlinger for frivillige medarbeidere i prostiet.

Som diakongruppe ønsker vi å bli enda bedre på å samarbeide på tvers av menigheter for å sikre og styrke kirkens nærvær i Bergen. Områder vi tenker oss dette er mulig for: Sorggrupper, eldrearbeid, besøkstjeneste, beredskap og forebygging i forhold til seksuelle overgrep, samtaletilbud for mennesker i krise, retreatarbeid/meditasjonsgrupper, ungdomsdiakonalt arbeid (jf 13-20 i Loddefjord) mm.

Spm 5: Hva tenker du/dere er det viktigste for tilhørighet til kirkens fellesskap – er det kirkebygg, soknegrenser, stab, MR el annet?

Vi tenker at relasjoner til mennesker og aktiviteter/grupper er det viktigste for mange. MEN vi ser også at selve kirkebygget er svært viktig. Vi ser at mennesker kommer tilbake til «sin» kirke for å gifte seg, ha barnedåp og begrave sine kjære. For mennesker som ikke har en relasjon til sin lokale menighet, men som likevel bærer med seg en gudstro, ser vi at kirkebygget er viktig for «de lange linjene» gjennom flere generasjoner for mange.

Spm 6: Har du/dere synspunkt på sammenslåing av noen sokn?

Nei, vi tenker at dette er det best at MR og lokalstaber uttaler seg om.

Spm 7: Har du/dere råd om prosess og tidsperspektiv på gjennomføring av tiltak?

Vi tenker det er viktig å se utredning og vedtak i BKF i sammenheng ny lov om tros- og livssynssamfunn, og den nye strukturen og ledelsen for den norske kirke sentralt. Vi tror det er lurt å ha begge disse tankene i hodet samtidig når en behandler saken videre i menighetsråd, staber og utvalg.

Spm 8: Andre kommentarer til rapporten?

Som medarbeidere på diakonifeltet vil vi være med å sikre og styrke kirkens nærvær i Bergen. Vi synes det er bra at BKF har dette som fokus for arbeidet i Bergen, men tenker at tidspunktet for en strukturendring ikke er helt riktig. Vi tror det er lurt å avvente eventuelle endringer til den nye kirkeloven er kommet.



Rita Eldholm

Soknediakon i Åsane menighet



Linda Bårdsen

Soknediakon i Birkeland menighet



Eli Skimmeland

Ungdomsdiakon i 13-20 Loddefjord og Olsvik



Åshild Høllesli Frantzen

Soknediakon i Bønes og Storetveit menigheter

Høringsvar Virksomhetsgjennomgangen i BKF

Jeg viser til kirkevergens invitasjon til høring om virksomhetsgjennomgangen i BKF og vil med dette melde inn min vurdering av rapportens innhold.

I 2002 ble jeg ansatt i BKF. Først som administrasjonsleder og deretter som daglig leder i Birkeland menighet. I 2006 var jeg i en periode på halvannet år menighetskonsulent i Birkeland og Slettebakken menigheter, men var samlokalisert med de andre konsulentene i Fana prosti. Så fulgte en periode som menighetskonsulent i full stilling i Birkeland menighet.

I 2012 ble stillingen på nytt gjort om til administrasjonsleder. Jeg har fortsatt mitt arbeid der, i en stab på 14 personer. Birkeland har i tillegg en administrativ ressurs på 35 %. I 2017 ble soknet utvidet slik at menighetsarbeidet i Sædalen nå ligger innenfor Birkeland. Selv i den tiden da Sædalen hørte til både Birkeland og Slettebakken førte jeg regnskap for dem og hatt personalansvar for menighetspedagog og ungdomsarbeider.

Jeg har dermed lang erfaring med de ulike arbeidsoppgavene og har en stilling som nå er foreslått endret. Vi har så langt i prosessen ikke vært involvert. Nettopp derfor er det viktig for meg å komme med innspill. De andre spørsmålene er godt dekket av svaret fra Birkeland menighetsråd og vil ikke bli besvart her.

Enhver organisasjon bør jevnlig foreta en virksomhetsgjennomgang for å vurdere ressursituasjonen og holde det opp mot målet. Vi må være forberedt på at kirkens organisasjon er i endring, både organisatorisk og økonomisk.

Jeg tolker rapporten som begynnelsen på en prosess og ikke et løsningsforslag som skal iverksettes. Den krever ytterligere utredning, spesielt for de administrative stillingene. Før det besluttes om det skal gjennomføres tiltak må det lages en konsekvensanalyse. Jeg forutsetter at det er en prosess som ansatte får ta del i.

Gruppe 1 Soknestruktur og kirkebygg.

Rapporten slår fast at en heller ønsker samarbeid og samhandling framfor sammenslåing av sokn. KA foreslår en mellomløsning med å slå sammen de små enhetene og antyder ledelse på prostiplan (s. 40). Her mener jeg en bør se på erfaringene med omleggingen i 2006 og finne årsaken til at det ikke fungerte som ønsket.

Jeg kan imidlertid bekrefte at det er noen fordeler med å være store. Prosessen med Birkeland og Sædalen kan være et eksempel på hvordan vi arbeider strukturelt for at dette skal fungere. Det er helt grunnleggende at det legges nok administrative ressurser i dette og at det er en god prosess der folkevalgte, frivillige og prester arbeider sammen. Det handler ikke bare om praktiske ordninger, men om å ivareta lokal identitet. Jeg tror vi går mot større enheter fordi kostnadene med å drive små menighetene er store. Det vil også bli utfordringer med å rekruttere til menighetsråd. Erfaringen fra Birkeland og Sædalen sier noe om at det ikke er kirkeordninger for valg i ett sokn som har to menigheter. Dette burde meldes inn som en utfordring slik at en kan beholde engasjement uten at den ene gruppen slukes av den andre.

Gruppe 2 Kirkevergens administrasjon.

Rapporten gir et godt bilde av administrasjonen i Åsegården og arbeidet med å bygge opp et støtteapparat for menighetsarbeidet. Min opplevelse er at de arbeider systematisk for å lage gode verktøy som hjelper oss i hverdagen. Opprettelsen av kirketorget mener jeg også er en vellykket ordning.

Jeg har imidlertid en kommentar til metoden:

Ledere i Åsegården er intervjuet. I en bred gjennomgang er det underlig sentral ledelse får uttale seg, mens mellomledere behandles tallmessig. (Gruppe 3). Intervju av administrasjonsledere kunne bidratt til å forklare hvorfor fagavdelingen mener ansvaret er krevende. Begrunnelsen synes å være at administrasjonsledere har så ulike behov og ulik kompetanse, men dette avsnittet er svært uheldig formulert. Det kan også leses som at vi ikke mestrer oppgavene. Her er fokus ensidig på opplevelsen til BKF sentralt, mens administrasjonsledernes behov ikke er belyst. En forklaring for at det er krevende å lede gruppen er at **vi har krevende stillinger**. Det burde avklares hva en kan gjøre med det.

Administrasjonsledere har en mellomlederstilling. I 2012 tok vi over 16 ansvarsområder fra prostileder i tillegg til de oppgavene vi allerede hadde. De månedlige møtene bærer preg av informasjon om nye arbeidsoppgaver. I forbindelse med virksomhetsgjennomgangen burde en analysere mengden av administrative oppgaver som er lagt til denne gruppen.

I 2012 ble saken om administrativ ledelse i menighetene lagt fram for BKF. Målet for gruppen var blant annet **å sikre lokal ledelse** og personaloppfølging av BKF-ansatte. Det ble sendt på høring til menighetene. **Konklusjonen var at ledelsesfunksjonen på det enkelte menighetskontor skulle bli en nøkkelfunksjon. Gruppen påpekte at ledelse er et fag som krever utdanning og derfor avgjørende at administrasjonsleder blir gitt god opplæring i ledelse.**

Dette ser jeg som et tomrom i rapporten. Viktige spørsmål å stille er:

- Mener BKF at det er gjort nok for at administrasjonslederne skal få tilstrekkelig kompetanseheving og ledertrening?
- Går en nå bort fra tanken om en lederfunksjon i hver menighet?

På mange vis mener jeg at våre stillinger kan bidra til å sikre og styrke kirkens nærvær. Det er derfor et paradoks at det kan bli færre slike stillinger. Administrasjonslederen driver også et viktig menighetsbyggende arbeid, jobber tett opp mot menighetsrådet og er dermed med i de strategiske prosessene. Selv om vi har fått en rekke praktiske arbeidsoppgaver og ansvar er det også en viktig oppgave «å ta vare på flokken», og skape et godt arbeidsmiljø sammen med sokneprest.

Jeg kan i dag ikke se for meg at det er mulig å spare inn på disse stillingene uten å ta bort ansvarsområder. I så fall krever det en grundig refleksjon om hva som forventes av administrasjonslederen. Dette mener jeg har vært, og fremdeles er uklart.

Hilsen Eli Heggdal

Administrasjonsledere i Birkeland sokn

Birkeland og Sædalen menigheter

BKF's VIRKSOMHETSGJENNOMGANG 2017.

Noen refleksjoner rundt rapporten og den anbefalingen arbeidsgruppen har lagt fram.

Jeg ser noen grunnleggende punkter BKF bør ta stilling til før en tar avgjørelse om virkemidler i en spareprosess:

- 1. Er det ønskelig at de enkelte menighetene har sin egen kultur som er forankret i sosiologiske/økonomiske/historiske faktorer i lokalmiljøet, eller vil BKF arbeide for at menighetene skal fremstå mest mulig like under paraplyen «Kirken i Bergen»? Hvor mye skal lokal tilhørighet og identifisering med egen kirke bety i framtiden?**
- 2. Er det fortsatt et ønske at administrasjonsleder skal ha en sentral plass i den daglige ledelse av menigheten? Hvilke konsekvenser må det få i forhold til tilstedeværelse?**
- 3. BKF må forholde seg til de rammebetingelser som gis av bevilgende og lovgivende myndigheter og dermed følge samfunnsutviklingen på godt og vondt. Hva tenker en om at kirken i sin grunnfunksjon har en oppgave som etisk veileder og å representere en motkultur mot uheldige utviklingstrekk i samfunnet?**

Til punkt 1:

Er det mulig å arbeide for et likeverdig tilbud i alle menigheter samtidig som en bevarer et lokalt særpreg? Både trosopplæringsreformen og gudstjenestereformen var tydelig på å utfordre menighetene til å arbeide for «stedegengjøring» og lokal profil på arbeidet.

Arbeidet med virksomhetsgjennomgangen har vist med tall det vi vet – nemlig at ressurser ikke er likt fordelt mellom menighetene. Det gjelder både stabsressurser som BKF og bispedømmet kan gjøre noe med, og økonomiske og menneskelige (frivillige) ressurser som menighetene selv må ta ansvar for. Det må være et naturlig mål for både BKF og bispedømmet å arbeide for at fordelingen av personellressurser skal være rettferdig og likeverdig. Det kan bety at en i perioder må sette inn ekstra ressurser der hvor det er behov for litt ekstra drahjelp. Det betyr også at ledelsen må være bevisst på at ikke de som roper høyest nødvendigvis får mest til enhver tid.

Ut fra denne tankegangen er det naturlig at BKF ser på personalfordelingen og muligheter for å rette opp litt av ulikhetene ved hjelp av f.eks. samorganiserte staber, større faglig fellesskap og større stillinger.

Men det er også foreslått en rasjonaliseringsgevinst ved at en slår sammen tiltak i flere menigheter, at en lager opplegg innen f.eks. trosopplæring og konfirmantarbeid som brukes i flere menigheter osv. Dette kan fort medføre større ensretting og mindre anledning for det lokale menighetsråd til å påvirke eget arbeid. En slik samordningstanke kan komme i konflikt med de enkelte menighetsråds vedtatte planer innenfor trosopplæring, konfirmanter, kirkemusikk og diakoni.

Innenfor administrasjon kan det være mer å hente i form av rasjonalisering og automatisering av rutiner. Kirken må også forholde seg til de til enhver tid gjeldende regler og lover for offentlig saksbehandling og regnskapsføring, og dette har bl.a. medført et stadig voksende krav til dokumentasjon og digitalisering. Samtidig bør en også her sette et spørsmålsteget ved hvor langt kirken skal gå i rasjonalisering, se nærmere under pkt 3.

Til punkt 2:

I dag har vi etter min mening funnet en god ledelsesform med en felles lokal ledelse mellom sokneprest og administrasjonsleder. Men for at det skal fungere godt, kreves det at begge har en tett kontakt med hverandre, med alle ansatte og med menighetsarbeidet. En administrasjonsleder som skal betjene flere menigheter vil få mindre tilstedeværelse i hver menighet og et mindre nært forhold til de ansatte. En naturlig konsekvens vil være at sokneprest vil få større betydning som leder av den daglige virksomheten. Det behøver ikke være negativt, men bryter kanskje med det som har vært BKF sin linje hittil? En velfungerende delt ledelse er ikke bare avhengig av rolleavklaring og tydelig ansvarsfordeling, men også av god personlig relasjon og felles tilstedeværelse i menighetshverdagen.

Til punkt 3:

Rapporten nevner flere ganger behovet for effektiv ressursutnyttelse og effektivisering, «jobbe smartere», i tillegg til behov for å justere aktiviteten etter befolkningsutviklingen. Økt digitalisering og tilgjengelighet på nett har også vært et sentralt tema i lengre tid. Dette er på mange måter fornuftig med tanke på forsvarlig forvaltning og synlighet i en tid med stor kamp om oppmerksomheten. Mange vil også oppleve at digital kommunikasjon gjør det enklere å være i kontakt med kirken. Men vi kommer likevel ikke bort fra at mye av dette går på bekostning av menneskelige ressurser/arbeidsplasser og kontakt.

Rapporten skiller mellom «førstelinjetjeneste» og andre funksjoner (merkantilt personell, kirketjenere mm) som tydeligvis ikke ansees som like viktige for folks møte med kirken. Dette kan kanskje forsvares dersom en legger et tjenesteleveringsoppdrag til grunn for hvordan en ser på stabene. Men kirken må få lov til å være noe mer. For mennesker som oppsøker en kirke er det viktigst at det er noen tilstede, at de opplever en imøtekommende og vennlig atmosfære og at ansatte viser at de har det bra sammen. Tittel er ikke avgjørende, med mindre noen kommer i et spesifikt ærend. Men det kan like gjerne være til administrasjonsleder eller kirketjener som til prest eller kontor.

Det er ikke sikkert at mest mulig digitalisering og selvbetjening vil skape det beste samfunnet i lengden. Mange menneskelige møteplasser forsvinner, klarer vi å erstatte dem? Eller vil det føre til mer ensomhet og flere som blir utestengt fra arbeidslivet?

Kirken må ha plass og rom for å gi verdi til dem som ikke klarer å henge med på den digitale revolusjonen. Vi må ha plass til «reserveløsninger» hvor enkeltmennesker kan få komme på kontoret og få hjelp til dåps- eller konfirmantpåmelding, kjøpe inn småting til arrangementer og få refundert pengene, i det hele tatt ha et fleksibelt rom ved siden av de digitaliserte rutinene. Vi må også ha tid og ressurser til å være tilstede for folk, ikke bare levere lovpålagte tjenester.

Dette er det naturligvis vanskelig å argumentere for i en situasjon hvor en skal spare penger, men nettopp derfor er det avgjørende at det å være en «motkultur» får status som en grunnleggende verdi i kirken. En verdi som har like legitim rett på ressurstildeling som de lovpålagte tjenestene.

Søreide 18.02.2018

Elisabeth Rosendahl Andersen

Administrasjonsleder i Søreide menighet

Til Bergen kirkelige fellesråd

1. mars 2018

Virksomhetsgjennomgangen i BKF – En uttale fra hovedverneombudet

Rapporten om virksomhetsgjennomgangen i Bergen kirkelige fellesråd har vært drøftet blant verneombudene i fellesrådets verneområdet.

Vi har registrert en del uro og usikkerhet i stabene i menighetene siden rapporten ble lagt frem. Mange er uenige med prosessen som har vært og mener at det at den har vært lukket har ført til mye spekulasjoner og usikkerhet blant ansatte. Dette er særlig blant administrasjonsledere og frivillighetskordinatorer. Men og andre ansatte.

Det er en rekke lover og regler i arbeidsmiljøloven som er verd å merke seg .

- *Arbeidsgivar skal vurdere konsekvenser: Arbeidsmiljøloven § 3-1*
- *Krav til informasjon, medvirkning og utvikling: Arbeidsmiljøloven § 4-2*
- *Verneombudet skal taes med på råd: Arbeidsmiljøloven § 6-2 fjerde ledd*
- *Arbeidsmiljøutvalet si rolle: Arbeidsmiljøloven § 7-2 andre ledd bokstav d)*
- *Informasjon og drøfting: Arbeidsmiljøloven §§ 8-1 og 8-2*
- *Bedriftshelsetjenesten si rolle: Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-2 første ledd bokstav a)*

Dersom det blir en endringsprosess for de ansatte må en sikre at det blir en forutsigbar prosess. i alle ledd. Ved å:

- *Klargjøre ansvar og roller*
- *Gi god nok og forsvarlig informasjon*
- *Forsvarlig saksbehandling.*
- *Ivaretagelse av hver enkelt arbeidstaker som blir berørt.*
- *Opprettholde et fullt forsvarlig arbeidsmiljø gjennom prosessen.*

Vi vil eventuelt komme tilbake til en mere utfyllende utale når kirkevergen sin innstilling er klar til fellesrådet.

Med hilsen

Geir Møller (s)

Hovedverneombud i Bergen kirkelige fellesråd

Tlf. 45476996

E post. gm495@kirken.no

E-post

Fra: Jostein Aarvik
Sendt: 28. februar 2018 20:58
Til: BKF Post
Emne: Høringssvar virksomhetsgjennomgang

Til Kirkevergen i Bergen

Høringssvar til BKF's virksomhetsgjennomgang

Først, takk for muligheten som ble gitt undertegnede som tillitsvalgt for Musikernes fellesorganisasjon å være med i komitéen. Den betydelige arbeidsinnsatsen som komitéens medlemmer over en lengre periode la ned har resultert i en grundig gjennomgang av BKF's virksomhet. Det er å håpe at denne gjennomgangen sammen med de mange innspill som helt sikkert kommer fram i høringsrunden vil være til hjelp når en skal finne den best mulige organiseringen av virksomheten framover.

Høringssvaret under skriver jeg som enkeltarbeidstaker/kantor:

Kirkevergen og BKF's ledelse og administrasjon har gjentatte ganger sagt at de ansatte er deres aller viktigste ressurs; menneskene som jobber i BKF er den viktigste kapitalen. Jeg kan til det svare at min, og min yrkesgruppes, viktigste ressurs er tiden - dagens timer, ukens og månedens dager, som til sist utgjør de årene vi står i og til tjeneste for menigheten, lokalmiljøet og byen vår. Uansett hvilken organisering/modell man ser seg ut som den mest tjenlige for årene som kommer, må en legge vekt på at minst mulig tid må gå med til møtevirksomhet og reisetid for min yrkesgruppe.

Det er helt klart at mange nok og dyktige administrasjonsledere er til stor hjelp i organisasjonen og at disse lederne må ha god og jevnlig kontakt med f.eks vår yrkesgruppe. Men det er gjennom førstelinjearbeiderne, herunder min yrkesgruppe, at kontakten med menighetsmedlemmene oppnås, gjennom mine og de andre musikernes arbeidstimer at musikken i kirkene beriker livene til de mange menneskene som kommer dit. Det er, blant BKF's ansatte, musikerne og underviserne som oftest åpner kirkens dører, videst og i videst forstand. La oss slippe å bruke de dyrebare timene våre til møter og samlinger - la oss få bruke all vår tid og energi på å åpne kirken for menneskene der hvor vi er satt til å virke!

Bergen 28.februar 2018
Jostein Aarvik
-kantor/organist-

Høringsuttalelse til rapporten etter virksomhetsgjennomgangen av BKF og alle menighetene i Bergen

Innledning

Alle BKF-ansatte er invitert for å avgi uttalelse om rapporten «Virksomhetsgjennomgang av BKF og alle menighetene i Bergen»

Dagens situasjon

BKF som organisasjon opplevde flere strukturelle reformer og omorganiseringer i de siste årene og vi, ansatte, reagerer på enda flere eksperimenter som gjenspeiles i rapporten. Hensikten er å sikre og styrke kirkens nærvær og utnytte bedre ressurser, men vi er ganske skeptiske på de modellene som foreslåes.

Positive forandringer: I perioden 2012-2017 ble kirken, menighetssenteret, ungdomsrommene og kontor plassene skikkelig renovert både innvendig og utvendig. Kirken ble også oppgradert med nytt orgel som tiltrekker både lokale og internasjonale utøvere. Ny større stab med engasjerte og dedikerte ansatte fra 2014-2015. Hvis staben flyttes fra menighetssenteret, da blir det vanskelig å beholde kirken og instrumentene i god stand, og ivareta frivillighets arbeid. Tilgjengelig og åpent menighetskontor ved Salhus kirke er svært viktig for lokalt miljø.

Utfordringer: Kantor stilling i Salhus kirke er redusert fra 80% til 75% i 2012. Arbeidsplanen er svært bindende likevel, og ansvar samt forventningene er store. Orgelprosjekt, kulturliv i kirken, økte krav til begravelser- vielses musikk, ansvar for instrumentene i kirken, gudstjenestereform, liturgisk reform, nye salmebøker samt strukturelle endringer i BKF og lokal stab krevde mye innsats. Forpliktende samarbeid i forhold til begravelser mellom kantorer innført i 2012 skaper mye uro og uforutsigbarhet. Å forlate sin egen "post" og overta syke kolleger i andre menigheter gir ingen styrke til lokalt menighetsarbeid. Dette fører til overtidsarbeid i etterkant pga. reisetid og alt administrativt arbeid knyttet til kantor stilling. Det samme gjelder kirketjener. Derfor er vi meget kritiske til samorganisering av menighetsstaber der oppgavene kan delegeres til andre ved fravær.

Selv om at det nevnes bedre muligheter for flere hele stillinger i rapporten, tabellene viser noe annet. Verken modell 1 eller 2 foreslår økte ressurser for kantor eller kirketjener stillinger, og modell 3 foreslår å kutte ned kantorressurser fra 3,07 til 3,00 for Biskopshavn, Sandviken, Salhus og Eidsvåg.

Konklusjon

Dette er bare noen tanker om noen få momenter. Det krever mye energi og tid å vurdere mulige strukturelle endringer. Stabilitet i organisasjonen og kirken er svært viktig i nåværende tid.

Med vennlig hilsen

Irena Rimkeviciute, kantor i Salhus kirke

Joana Vaitke, kirketjener i Salhus kirke



Til Bergen kirkelige fellesråd

Virksomhetsgjennomgang i Bergen kirkelige fellesråd - høringsvar fra prest i PARAT

PARAT har valgt å gi et kort høringsvar uten å besvare de enkelte spørsmålene i høringen.

Virksomhetsgjennomgangen kommer på et tidspunkt da Den norske kirke står foran omfattende strukturelle endringer. Kirkeloven er i ferd med å avløses av en ny lov om trossamfunn, og det er uavklart hvilket organ som i framtiden vil ha arbeidsgiveransvar for de kirkelige tilsatte. I utgangspunktet kan det synes prisverdig av BKF å vurdere tiltak for rasjonalisering av driften, men det er ikke hensiktsmessig nå å foreta strukturelle endringer i Bergens menigheter. Hvis det viser seg nødvendig med økonomisk innstramning er det mer hensiktsmessig å slanke fellesrådets administrasjon. Soknet vil også i fremtidens være kirkens grunnstrukturen, mens fellesrådets rolle er mer usikker.

Bergen, 23. februar 2018

Sverre Langeland

Sokneprest i Sandviken

Roar Moen
Hamrenesvegen 1125
5281 VALESTRANDSFOSSEN

27. februar 2018

Bergen kirkelige fellesråd
Vestre Strømkaien 7
5008 BERGEN

Høringsvar – Virksomhetsgjennomgang av BKF og alle menighetene i Bergen 2015-2017

Det vises til deres høringsbrev. Jeg takker for anledningen til å være en høringspart, og for å kunne komme med mine innspill.

1. Hva er din vurdering av rapporten?

Utvalget, hensikt og mandat ble fastsatt i fellesrådets møte 29. april 2015 og utvalget har avsluttet sitt arbeid i mai 2017 slik det fremgår av høringsbrevet. I denne tidsperioden kommer det tre faktorer som ikke var kjent ved arbeidets start, og som kompliserer vurderingen av innholdet. Siden oppstarten av arbeidet har Bjørgvin bispedømeråd endret prostigrensene ved å opprette et nytt prosti innenfor fellesrådsområdet, Regjeringen har startet behandling av Stålsett-utvalgets utredning, og et inntektsbortfall på 3,5 mill. NOK årlig har blitt kjent gjeldende fra 2020.

Samarbeid kan foregå på tvers av prostigrenser, men som et to-linjet arbeidsfellesskap er det naturlig at samarbeidsrelasjoner holdes innenfor prostiet. Således vil enkelte av de foreslåtte modeller synes urealistiske med tanke på et kirkemøte som peker på en fremtidig kirkeordning med én arbeidsgiverlinje om få år. Det samme gjelder Regjeringens behandling av Stålsett-utvalgets utredning. Hva som blir utfallet er det på nåværende tidspunkt ingen som vet hva blir; verken hvilke kirkelige organer som blir lovpålagte og består, og ei heller hvordan de økonomiske rammevilkårene for Bergen kirkelige fellesråd for fremtiden vil bli.

Inntektsbortfall på 3,5 mill. NOK er slik jeg forstår ukjent for utvalget ved arbeidets start. Ved å svare på hensikten forventes det at man svarer på dette ved både økte og reduserte inntekter, samt dersom dagens inntekts- og utgiftsnivå holder seg stabilt. Rapporten virker derfor til å dreie seg om hvordan man skal svare for dette inntektsbortfallet, og ikke dersom de økonomiske rammevilkårene blir «endret, enten det være seg til det bedre eller til det verre» slik det står skrevet i hensikten.

Rapporten viser lite innovasjon og nytenkning. Eksempelvis viser rapporten til hvordan det skal eller kan kuttes, og ikke til hvordan man kan øke inntekter. Ei heller viser rapporten forslag til hvordan ressurser kan forvaltes ved bedre rammevilkår (som var en del av hensikten). Ved bedre rammevilkår burde det ikke være vanskelig å vise innovasjon og nytenkning.

Utvalget har hatt tre arbeidsgrupper, og det er slik jeg kan se det kun én av gruppene som delvis svarer på hensikten. Konklusjoner som ligger tett opp til å ikke komme med noen forslag til endring er etter mitt skjønn slett arbeid, og man får inntrykk av at det for arbeidsgruppemedlemmene er en fjern tanke å foreslå endringer som vesentlig berører eget arbeidsfelt enten det måtte være menighet, relasjoner, egen stilling eller annet. Nettopp fordi det kun er én arbeidsgruppe som kommer med flere forslag, noen mer radikale enn andre, får dette stor plass i rapporten og svært dominerende plass i drøftinger i ulike fora.

Rapporten fremlegger en rekke påstander som ikke underbygges eller dokumenteres, og påstandene blir hengende i lufta. I beste fall kan det karakteriseres som en arbeidsgruppes synspunkt. Ved utarbeidelse av en slik rapport bør det etter mitt skjønn underbygges med dokumentasjon, forskning og vitenskap, og dersom utvalget ikke har den nødvendige

kompetanse på området må arbeidsgruppene styrkes med dette eller fellesrådet som bestiller må kjøpe inn denne kompetansen.

Det er leit å skrive det, men rapporten hadde knapt stått til «bestått» i videregående opplæring med så mange udokumenterte påstander, og et så dårlig svar på hensikten.

2. Hvilken av de foreslåtte modeller/eventuelt kombinasjoner av dem ivaretar best hensikt og mål?

Som nevnt i spm. 1 svarer ikke rapporten på hele hensikten. Premisset for at en av modellene er aktuelle er reduserte inntekter, og at man ikke ser eller evner å skape inntekter. Således svarer ingen av modellene på hensikten med mindre den tillegges dette premisset. For å vite hvilken som svarer best må endringens størrelse også være kjent, og her igjen sees komplikasjonen med at det på nåværende ikke er kjent hvordan kirken i fremtiden skal finansieres og hvilke organer den blir bestående av. Spørsmålet kan derfor heller ikke besvares.

3. Har du andre forslag til løsning som ivaretar hensikt og mål?

Selv om hele stillinger er et mål for arbeidsgiver, kan én løsning til reduksjon i tider med negativt avvik mellom inntekter og utgifter være å redusere alle hele stillinger til 99% eller 98%-stillinger, og øke disse ved økte rammer. Et slikt osthøvelprinsipp vil være begrenset hvor lenge kan brukes.

Etter mitt skjønn er det ikke behov for at Kirkevergens administrasjon har sitt kontor i bykjernen, selv om sterke personligheter jobber for «Kirkens hus» i Bergen. «Kirkens hus» eller Kirkevergens administrasjon kan med et godt utbygd kollektivnett i Bergen, etter mitt skjønn ligge i Bergen kommunes utkant da nesten alle oppgaver løses via fjernkommunikasjon og datahåndtering. Dette vil trolig bidra til reduserte leiekostnader.

Bergen har et høyt antall festede gravsteder, og det bør kunne innhentes økte inntekter ved økt festeavgift og/eller redusert festetid.

Avbyråkratisering av hele BKF's organisasjon vil trolig kunne gi økte ressurser i operativt arbeid eller redusert behov for ansettelser. BKF oppleves som en byråkratisk organisasjon, og det kan være besparelser ved å se til andre (store) fellesråd om hvordan disse løser sine oppgaver – gjerne der hvor det relativt sett i forhold til medlemstall er færre ansatte i administrative stillinger (de samme oppgaver skal jo løses...)

At biskop forordner gudstjeneste i 25 kirker hver søndag året gjennom synes svært ressurskrevende og unødvendig med tanke på den korte reiseavstanden mellom kirker, godt utbygget kollektivnett og den lave gudstjenestedeltakelsen (se bort fra familiegudstjenester, trosopplæringstiltak, julaften, osv.) på en ordinær høymesse uten dåp. Da ligger gudstjenestedeltakelsen i flere av kirkene på 20-30 personer. Ved reduksjon i antallet gudstjenester med cirka 25% vil behovet for bruk av vikarer for stillingsgruppene kirketjener og kantor falle bort (tilsvarer deres rett til en månedlig frihelg som det per nå benyttes vikarer til). Jeg mener det absolutt kan være tjenlig å redusere ytterligere, men dette er en naturlig start. Ved ytterligere reduksjon bør man etter min vurdering gjøre en differensiering av antallet gudstjenester den enkelte menighet tilbyr. Dette kan være basert på geografi, kollektivtilbud, gudstjenestesøkning eller andre faktorer.

Gudstjenesten er menighetens store sammenkomst, viktigste møteplass og feiring av Kristus og kan derfor av mange oppleves som å gripe inn på feil sted. Samtidig vet jeg at mange kan oppleve et fellesskap på 20 mennesker i en stor kirke/mange innbyggere i soknet som et for lite fellesskap, følelse av mislykkethet i menighetsarbeidet, osv. Ved at

gudstjenestedeltakerne og menighetens øvrige aktive blir «tvunget» til å gå i en samarbeidsmenighet en søndag i måneden vil man kunne utvikle flere og større samarbeidsrelasjoner på tvers av menighetene og styrke følelsen av et større fellesskap når man besøker hverandres kirker og gudstjenestefeiringer.

For øvrig er det verdt å påpeke at i flere kommuner i Bjørgvin bispedøme er det helt ordinært med et langt lavere gudstjenesteantall til tross for langt høyere gudstjenestedeltakelse. Da blir det ekstra vanskelig å ha forståelse for at biskopen organiserer sin prestedtjeneste med en slik skjevfordeling som resulterer i at fellesråd og kommune pålegges å stille med arbeidstakere til gudstjenester hver søndag året gjennom (med unntak av skolens sommerferie) i alle kirker i kommunen.

Se også pkt. 6.

4. Har du forslag til fagområder det er naturlig å samarbeide om?

Gudstjenester: Basert på mitt forslag om 25%-reduksjon i antallet gudstjenester er det naturlig å ha én primær samarbeidsmenighet; slik at kirkegjengerne ikke har mer enn to kirker, to menigheter og to fellesskap å forholde seg til. For ansatte kan et større arbeidsfellesskap der flere menigheter inngår være aktuelt (eks. lik de foreslåtte modeller).

Sommerstid samarbeider allerede de fleste menighetene i Bergen ved at to og to menigheter samarbeider, og holder gudstjenester og kirkelige handlinger annenhver helg. Noe som synes å fungere utmerket og viser at menighetsleddene besøker hverandres kirker.

Trosopplæring: Enkelttiltak som eks. LysVåken og Tårnagent kan være aktuelt å samarbeide om mellom to menigheter ved at tiltaket arrangeres i hver kirke annethvert år, og at det da kalles inn to årskull ad gangen (det medfører et større miljø blant deltakerne – særlig der hvor det normalt er lav deltakelse og/eller avlyste arrangementer ved at to årskull gir flere deltakere til ett arrangement)

5. Hva tenker du er det viktigste ved tilhørighet til kirkens fellesskap – er det kirkebygg, soknegrenser, stab, menighetsråd eller annet?

I nynorsk er det et tydeligere skille mellom begrepene «sokn» og «kyrkjelyd». I bokmål er bruken av sokn atskillig mindre i bruk og «menighet» brukes synonymt både om det som det nynorske målet omtaler som sokn og kyrkjelyd.

Sokn er etter min forståelse en kirkeadministrativ, juridisk og geografisk avgrensning og et forvaltningsmessig begrep. Menighet forstår jeg som et teologisk begrep som omfavner et fellesskap av troende. Slik sett er det ikke unaturlig å trekke et skille mellom soknets innbyggere og en menighet.

For dem som utgjør et fellesskap av troende (eks. nattverdfellesskap, kirkekaffellesskap, husgrupper, etc) er fellesskapet i menigheten og relasjonen mellom de troende det viktigste. For soknets øvrige medlemmer oppleves relasjonen til kirkebygget og byggets muligheter til å ramme inn viktige hendelser i livet som det viktigste (dette finnes det flere teorier om innenfor religionsvitenskap).

6. Har du synspunkter på sammenslåing av noen sokn?

Ett av rapportens hovedforslag er å redusere antallet administrasjonsledere, omgjøre flere av dagens administrasjonslederstillinger til menighetskonsulentstillinger uten personalansvar, samt totalt sett redusere antallet merkantilt ansatte.

Rapporten drøfter ikke hvorvidt det forventes at de samme oppgavene løses av færre årsverk med samme kvalitet, omfang, innhold og effektivitet. Dersom dette forventes er det galskap å opprettholde den soknestruktur som er i Bergen per i dag, og sammenslåing er helt nødvendig.

For hvert sokn er det ett sett av arbeidsoppgaver som periodevis følger med; eksempelvis kirkevalg, budsjett, regnskap, årsmelding, oppfølging/saksforberedelse/innkalling/protokollføring av menighetsråd, arbeidsutvalg og evt. andre utvalg. I tillegg kommer utarbeidelse av diverse skriv, dokumenter og meldinger.

For hvert sokn er det ett menighetsråd, og en reduksjon i antallet sokn vil gi betydelige arbeidsbesparelser knyttet til eksemplene nevnt overfor – kanskje i størrelsesorden to til fem ganger redusert arbeid innenfor disse spesifikke feltene, avhengig av hvor mange sokn som slås sammen. I en sammenslåingsprosess er ikke bare historiske linjer viktig å ivareta, men også kollektivtrafikk, reisemønster og skole- og bydelsgrenser.

Per i dag har Bergen tre sokn hvor det er to menigheter innenfor soknet, og som det enten nylig er reist kirke eller det jobbes med finansiering for å reise kirke. Andre steder som per i dag er egne sokn har over en tid også vært en del av andre sokn etter at kirker har vært reist. Dette viser med all tydelighet at det ikke er behov for et sokn per menighet, og at menigheten lever der hvor det er et fellesskap av troende samlet – også der hvor det ikke er reist kirke.

En tidligere KIFO-undersøkelse viser i sine funn at mange av valgte menighetsrådsmedlemmer hadde et annet bilde av hva det var å være medlem av rådet enn hva rådet faktisk jobber med. Ofte hadde de som ble valgt inn visjonære tanker, ønske om å bidra i aktivitetene og støttefunksjoner, men ofte en opplevelse av at arbeidet i altoverskyggende grad har handlet om høringer, budsjett/regnskap, årsmelding, osv. og finner dette demotiverende. Også på denne bakgrunn vil jeg anbefale å gjøre noe med soknestruktur slik at det bygges større sokn med et menighetsråd som har ansvar for flere menigheter, formaliteter, forvaltning og planarbeid. En slik organisering kan frigjøre motiverte menighetsmedlemmer til å gjøre den oppgaven de selv ønsker og forventet i menigheten gjennom lokale utvalg med operativt ansvar.

Dersom det en reduksjon i antallet merkantile stillinger blir et faktum uten at det gjøres noe med soknestrukturen frykter jeg at resultatet blir, slik jeg kjenner det fra menighetsråd uten noen form for administrativ støtte, at oppgaver i henhold til arkiv, økonomiforvaltning, planarbeid og øvrig drift ikke løses etter lovpålagte krav og normer, eller ikke løses i det hele tatt.

7. Har du/dere råd om prosess og tidsperspektiv på gjennomføring av tiltak?

8. Har du/dere andre kommentarer til rapporten?

Det er åpenbart at prosessen er initert på riktig tidspunkt (2015), men rapporten og prosessen så langt synes halvferdig. At utvalget har hatt behov for en lukket prosess frem til nå kan forstås for å få den nødvendige arbeidsro til å kunne fremlegge sine forslag i rapporten. Derimot er det nå prosessen for alvor bør begynne. Den har allerede startet med en høring som er et godt grunnlag for videre arbeid. Innspillene bør etter systematisering hos KA sendes tilbake til utvalget og komitéene, og komitéene bør styrkes noe med flere menighetsrådsrepresentanter og utrederkompetanse (innkjøp av konsulenttenester).

Utvalget bør ta innspillene etter systematisering fra KA, og jobbe i en videre prosess med de innkomne forslag, og fremlegge en faglig fundert utredning.

Utredningen bør ikke foreligge før det er kjent hvilke konsekvenser fremtidig finansieringsmodell for Den norske kirke får for Bergen. Det er kjent at Kirkemøtet har gått inn for å endre dagens organisasjon til en arbeidsgiverlinje selv om det ikke er tidfestet når dette skal skje. Det betyr at også prestedtjenesten i Bjørgvin/Bergen bør utredes. I motsatt fall kan det komme kutt i stillinger hos BKF før en samorganisering til en arbeidsgiverlinje, med det utfall at prestedtjenesten blir fredet og dominerende i forhold til dagens struktur.

En videre prosess bør være en langt mer åpen prosess frem mot et vedtak.

Jeg viser til Stavanger kirkelige fellesråd hvor deres virksomhetsgjennomgang har vært langt mer åpen og informativ, flere forslag har kommet på bordet og som har et tidsperspektiv på 2020. <http://kirken.stavanger.no/Kirken-mot-2020>

Det er tvilsomt at Bergen har mer hastverk enn Stavanger, om man ser bort i fra de 3,5 Akasia-millionene som etter min mening har forkludret prosessen, og ikke var en del av problemstillingen til utvalget. Derfor synes 2020 er passende for prosessavslutning, og 2021 passe for implementering av vedtak.



Roar Moen
administrasjonsleder



DEN NORSKE KIRKE

Sælen menighet

Til BKF ved Fellesrådsleder og Kirkeverge
Kopi til prosten i Bergensdalen prosti

21.02.2018

Virksomhetsgjennomgangen

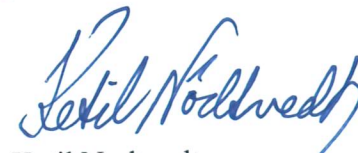
Staben i Sælen har i dag drøftet virksomhetsgjennomgangen. Vi kom enstemmig frem til at vi støtter Sælen menighetsråd sitt vedtak sak 06/18, som ber om at saken utsettes med følgende begrunnelse, gjengitt fra møteprotokoll Sælen menighetsråd 29.01.2018:

- 1 Mangelfull konsekvensutredning både når det gjelder økonomi og personalressurser.
- 2 Mens utvalget mener større staber gir mere robuste staber, mener Sælen menighetsråd tvert imot at de blir mer sårbare fordi oppgaver ved fravær skal delegeres til andre ansatte, som dermed får ekstra arbeid på toppen av sine egne arbeidsoppgaver.
- 3 Når det gjelder samorganisering av staber så er det å reise fra en plass til en annen ikke bare et transportspørsmål, men fysisk og psykisk slitsomt.
- 4 Så store staber som det legges opp til kan føre til fremmedgjøring og manglende tilhørighet for den enkelte.
- 5 Det psykososiale arbeidsmiljøet – ref. punkt 2-4 - kan føre til mistriivsel og manglende motivasjon, som igjen kan medføre utbrenthet og sykefravær, og at folk slutter i jobbene. Bemanningen blir ikke mer stabil som utvalget hevder, men mindre stabil.
- 6 Sælen menighetsråd stiller seg tvilende til at den økonomiske besparelsen blir så stor at det er nødvendig å gjennomføre dette før Tros – og livssynsloven er vedtatt og ny organisering av kirken internt – inklusive arbeidsgiverlinjene – blir avklart.
- 7 Menighetsbygging/ førstelinjetjeneste skjer best lokalt i den enkelte menighet og i den enkelte stab, ikke ved sentralisering og samorganisering av staber.

Sælen menighetsråd ser intensjonen til utvalgets rapport og forslag, men kan ikke se at noe i rapporten styrker verken stab eller medlemmer i vår lokalmenighet. Når i tillegg kirkens framtidige arbeidsgiverlinje foreløpig ikke er klar, ber vi om at saken utsettes.


Nina Jæger
Adm.leder


Frode Øglænd
Sokneprest


Ketil Nødtvedt
Res.kap.


Bjørn Lien
Kantor


Larissa Golovina
Kirketjener


Anine V. Mildestvedt
Menighetspedagog

Virksomhetsgjennomgang – høringsvar

1. Vurdering av rapporten?

Perspektivet fra lokal menighet er lite fremtredende, mye fokus fra sentralt hold. Positivt at BKF vil begrense kutt/innsparing til merkantile stillinger – og skjerme andre typer stillinger.

2. Hvilken av de 3 modellene er best?

Det beste vil være en justert *modell 1*, der vi reduserer litt mer på stillinger men beholder lokal administrasjonsleder. (Til videre forslag for en justert *modell 1* se siste avsnitt under spørsmål 2).

Modell 2: kan være mulig, men vi tror ikke den er hensiktsmessig for Åsane. Vi er redd for at adm.leder blir tatt ut av dagliglivet i menigheten, og blir et mellomledd mellom menighet og fellesråd, «miniprostiledere». Dette kan forringe kontakten mellom daglig ledelse og menighet. Vi er skeptiske til økt møtevirksomhet ved mye samarbeid slik *modell 2* legger opp til, og vi er redd for at mye tid går til spille med uklare beslutningsnivå og mye samarbeidsmøter slik at gevinsten blir mindre enn antatt.

Modell 3: anser vi som helt urealistisk. Åsane, Ytre Arna og Arna blir for stor geografisk spredning, og det er store forskjeller mellom menighetene. Det handler både om kulturelle og demografiske forhold. Åsane er Bergens største menighet, mens Ytre Arna er Bergens minste.

3. Andre forslag til løsning?

Vi tror det er viktig å beholde administrasjonsleder som daglig ledelse lokalt. Det bør utarbeides standardiserte løsninger for merkantile oppgaver som økonomi og arkiv, og disse oppgavene kan effektiviseres.

Man bør skille arbeidet med å spare penger, og behovet for mer samarbeid.

Samarbeide når det er nødvendig (f.eks. pga delte stillinger) og når det er ønskelig (f.eks. diakonalt samarbeid ifm sorggrupper / arbeid med beredskapsplaner / og annet)

I Åsane prosti har vi allerede erfaring med eksisterende samarbeid på prostiplan med TGIF (trosopplæringstiltak i alderen 15-18 år), og erfaringen med dette er at samarbeid tar svært mye tid og resultatet er ikke samsvarende med tidsbruken.

Vi er ikke enig med forslag til samarbeidsmenigheter. Historisk og geografisk er det mer naturlig for Åsane å samarbeide med Salhus og eventuelt Eidsvåg. Dersom det skal bli modell 2, foreslår vi heller at Åsane, Salhus og Haukås er et samarbeidsområde. Ved samarbeid om stillinger kan tre menigheter bli en for liten samarbeidsenhet, da er kanskje prostiet mer hensiktsmessig enhet.

4. Forslag til fagområder for samarbeid?

Vi viser til allerede eksisterende TOL-samarbeid i prostiet. I prostiet er det tradisjoner for fellesgudstjenester på spesielle dager og andre forsøk har også vært gjort. Dette er det mulig å gå videre med. Åsane gamle kirke utmerker seg som en seremonikirke for hele Åsane bydel på tvers av menighetsgrenser mellom Åsane, Salhus og Eidsvåg. Det er videre mulig med diakonalt samarbeid f.eks. om sorggrupper, og dessuten arbeid med beredskapsplaner.

5. Hva er viktigst for tilhørighet: kirkebygg, soknegrense, stab, menighetsråd, annet?

Et samspill mellom kirkebygg, soknegrense, stab, menighetsråd skaper tilhørighet og det er vanskelig, ja nesten umulig å sette en prioritert rekkefølge. I Åsane menighet ser vi at de to kirkebyggene har ulike funksjoner for opplevelse av tilhørighet. For de som er oppvokst i Åsane og kanskje har en løsere tilknytning til det frivillig arbeide er Åsane gamle kirke svært viktig gjennom kirkelig handlinger ved livets store merkedager. Åsane kirke er likevel det stedet hvor det daglige arbeide og det fleste

aktivitetene foregår. Kirkene har derfor to ulike funksjoner, - men de utfyller hverandre på en god måte.

Med tanke synkende dåpstall ser vi at fremtidens kirke må være forberedt på at tilhørighet til kirken må skapes på ulikt vis overfor ulike mennesker. Det lokale menighetsråd må settes i stand til å utforme, ivareta og lede strategier for det lokale menighetsarbeidet.

6. Synspunkt på sammenslåing av sokn?

Kjennskap til lokalmenigheten er fundamentalt for å skape og opprettholde frivillig arbeid. Dette gjelder gudstjenestearbeid og trosopplæring. Utifra vår erfaring med å være en stor stab ser vi at det er muligheter for en bedre profesjonelt arbeid, men vi er likevel mest redd for at dette vil gå på bekostning av det frivillige arbeidet og at menigheten blir for stabsdominert. Men enda større staber er vi redd for at det blir for krevende å få overblikket over hvilket frivillighetsressurser som finnes, og hvordan stab og frivillige kan samarbeide på en fruktbar måte.

7. Råd om prosess og gjennomføring av tiltak?

Vi anbefaler åpenhet og god informasjon

8. Andre kommentarer til rapporten?

Vi merker oss Signe Sandbergs dissens, og vi tror rapporten kunne vunnet på større åpenhet i forkant og underveis i løpet av prosessen.

Fra stabsmedlemmer i Åsane menighet:

Martin Aalen Hunsager, kapellan

Kristine Bech-Sørensen, trosopplærer

Mona Gangsøy Eide, administrasjonsleder

Tor Vilhelm Tysseiland, kirketjener

Høringssvar fra Kirkelig Undervisningsforbund – til saken om virksomhetsgjennomgang i BKF.

1. Hva er din/deres vurdering av rapporten?

Vår vurdering er at det er gjennomført et grundig og godt arbeid for å forfatte rapporten som er lagt frem for fellesrådet.

2. Hvilken av de foreslåtte modeller/eventuelt kombinasjoner av dem ivaretar best hensikt og mål (sikre og styrke kirkens nærvær i Bergen)?

Vi mener at modell 2 og 3 best ivaretar hensikt og mål. Siden eneste forskjell på de to modellene er hvilke menigheter områdene består av, ser vi ikke noen hensikt med å velge mellom dem. Dersom fellesrådet bestemmer seg for å gå for sammenslåing, er det avgjørende, slik vi ser det, at menighetene blir rådført med tanke på hvilke menigheters staber som skal slås sammen. Det betyr også at vi mener at områdene som foreslås i de to modellene, ikke nødvendigvis er den beste måten å slå sammen staber på.

Vi vil også presisere det alle modellene legger til grunn; nemlig at stabene samlokaliseres. Vi har oppfattet at det diskuteres om stabene skal samlokaliseres eller ikke, dersom man gjennomfører en sammenslåing av stabene. Fra vårt ståsted er det helt uaktuelt å gå med på en sammenslåing av staber, dersom det ikke samtidig skjer en samlokalisering. I et slikt tilfelle ville vi komme tilbake til noe som lignet på slik det var da vi hadde prostiledere, og slik vi oppfatter det var noe av det viktigste med å gå vekk fra prostilederløsningen at det måtte bli kortere avstand til nærmeste overordnede (med arbeidsgiveransvar). Og det må vi for all del ikke forandre på. Vi har god tro på at sammenslåing av staber vil ha mange fordeler i forhold til slik det er i dag, men kun hvis staben også samlokaliseres. Det kan ikke presiseres for tydelig.

3. Har du/dere andre forslag til løsning som ivaretar hensikt og mål?

Nei.

4. Har du/dere forslag til fagområder det er naturlig å samarbeide om?

Siden dette er en høring fra KUFO, vil vi ikke kommentere andre fagområder enn vårt – nemlig undervisning. Vi har stor tro på at økt samarbeid om undervisning vil være noe som kommer både ansatte og menighet til gode. Mange av oss opplever i dag utfordring med å ikke ha noen å samarbeide med, som har samme fagfelt som oss. Et større undervisningsteam, som betjener flere menigheter, vil føre til større fokus til det hver enkelt er god på, større erfaringsutveksling, bedre ivaretagelse av arbeidet ved sykdom, og mer effektivt arbeid, f.eks. ved at et utarbeidet opplegg kan brukes flere steder, og at de ansatte i undervisningsteamet i større grad kan spesialisere seg, og få mulighet til å konsentrere seg mer på enkeltområder. Det er viktig for oss å presisere at de frivillige i undervisningsarbeidet må føle tilhørighet til sin lokalkirke, og at en ev. omorganisering må resultere i økt aktivitet i alle kirker. Jo eldre målgruppen blir, jo lettere, og mer naturlig, er det for dem å flytte på seg. For de yngste må tiltakene skje i hver enkelt kirke, men etter hvert som de blir eldre blir det også interessant for dem å være i andre kirker på tiltak. Som sagt er det mange av oss pedagoger som kjenner på at vi trenger større grad av samarbeid.

5. Hva tenker du/dere er det viktigste ved tilhørighet til kirkens fellesskap – er det kirkebygg, soknegrenser, stab, menighetsråd eller annet?

Vi mener det er markering av de store dagene som i størst grad skaper tilhørighet til sin kirke, for de som bor i menigheten. Når de konfirmerer seg, gifter seg og døper sine barn i samme kirke, får de er forhold til den som varer livet ut. Dernest er det aktivitetene og kontakten med ansatte og frivillige, som er med på aktivitetene, som gjør at mennesker opplever tilhørighet. Hvis man gjennomfører en sammenslåing (og nødvendigvis samlokalisering) er det viktig at aktiviteten i alle kirken øker, som en effekt av omorganiseringen. Og økt aktivitet vil gi økt tilhørighet til kirkens fellesskap.

6. Har du/dere synspunkter på sammenslåing av noen sokn?

KUFO kan på det nåværende tidspunkt ikke se at sammenslåing av noen sokn er hensiktsmessig.

7. Har du/dere råd om prosess og tidsperspektiv på gjennomføring av tiltak?

Planen som fellesrådet har, med å ta opp saken i juni og starte en ev. implementering av vedtak til høsten, høres fornuftig ut. Da har man fremdeles tid til å gjøre skikkelig arbeid, pluss at det ikke går for lang tid før det skjer noe.

8. Har du/dere andre kommentarer til rapporten?

Det er bra at rapporten åpner opp for å tenke kreativt, ved å vise forskjellige muligheter til løsninger. Det er også veldig positivt at man har en så bred høring.

Innspill til høring om virksomhetsgjennomgang av kirken i Bergen

Her kommer noen innspill fra min synsvinkel som administrasjonsleder i Åsane menighet. Jeg stiller meg bak høringsuttalen fra Åsane menighetsråd, men har noen moment som jeg ønsker å legge til under spørsmål 2 og 3. De andre spørsmålene er ikke kommentert her.

Spørsmål 2 og 3: «Hvilke av de foreslåtte modeller/eventuelle kombinasjoner av dem ivaretar best hensikt og mål (sikre og styrke kirkens nærvær i Bergen)?» og «Har du/dere andre forslag til løsning som ivaretar hensikt og mål?»

Tre av målene rapporten peker på for virksomhetsgjennomgangen er:

- Spare penger
- Samarbeid
- Ledelse

Spare penger ved å redusere stillinger

Jeg er enig i at det er viktig at de «operative» stillingene skjerms, og at det er administrative stillinger som reduseres så mye som mulig. Når dette gjøres, er det viktig at vi er bevisst at vi reduserer, og går gjennom og vurderer konsekvensene av det. En redusert administrativ ressurs kan ikke gjøre alt som før.

Vi må utnytte ressursene våre bedre og fordele oppgavene godt:

1. Stillingsutnyttelse

Stillinger bør ikke deles på flere personer, det er lite effektiv utnyttelse av ressurser.

2. Oppgavefordeling

Administrasjonsleders arbeidshverdag kan effektiviseres ved å få bedre og mer effektive arbeidsverktøy f.eks. for arbeidsplanlegging/timelister og arkiv. En del rutiner er også tungvint innen økonomi, spesielt ifm fakturering og puring, her bør program/rutiner forbedres.

Administrasjonsleder må passe på å ikke bli den som skal gjøre «alt mulig», alle ansatte må kjenne ansvar for småtingene. I kirken har vi mange profesjonsstillinger og få stillinger som har ansvar for støttefunksjoner. Når administrativ ressurs reduseres, vil sannsynligvis flere støttefunksjonsoppgaver måtte fordeles på profesjonsstillinger.

Hvis frivillighetskoordinatorstillingene forsvinner er det viktig å fokusere på at alle profesjonsstillinger har ansvar for oppfølging av «sine» frivillige.

Samarbeid

Samarbeid kan føre til bedre ressursutnyttelse, men det fordrer også samtaler, planlegging og koordinering. Vi bør unngå å legge opp til en arbeidsform der det skapes behov for mange møter.

Når det gjelder størrelse på «samarbeidsenheter», er jeg skeptisk til at vi skal bestemme at to eller tre menigheter skal samarbeide. Det er ikke sikkert det er akkurat de menighetene som får ledig deltidsstilling på et fagområde samtidig, kanskje det er en annen menighet i nærheten, og da er det den man må koordinere arbeidet opp mot. Jeg tror det kan bli både «for små» og «for store» enheter å si at 2-3 menigheter skal samarbeide. Det kan bli «for små» siden det er få som da kan dele stillinger. Og det kan bli «for store» med tanke på at mange forskjellige arrangement, vaner og kulturer skal møtes og samkjøre store deler av sitt arbeid.

Ledelse

Det er viktig å holde oppe soknets selvstendighet og ledelsesbehov. Det bør arbeides med å klargjøre ledermandat og lederoppgaver for menighetsrådsleder, sokneprest og administrasjonsleder slik at de kan fungere godt sammen til beste for menigheten.

Vi bør unngå å lage et mellomnivå mellom soknet og fellesrådet. Jeg tror det blir unødvendig byråkratisering. Men da er det en utfordring å finne ut hvordan vi skal legge til rette for ledelse av stillinger som er delt mellom flere menigheter. Det bør arbeides med retningslinjer for dette, jeg tror kanskje det kan ordnes med formaliserte avtaler om samarbeid mellom administrasjonslederne i de menighetene som samarbeider om de aktuelle stillingene.

Vurdering av modellene

På bakgrunn av vurderingene over, tror jeg at modell 1 er god for Åsane. Vi kan i tillegg spare inn like mye som modell 2 skisserer, men uten å ha felles adm.leder med andre menigheter. Dette kan vi oppnå ved bedre utnyttelse av stillingsressurser. Når det gjelder utfordringene med ledelse av stillinger som fordeles mellom flere sokn har jeg ikke et godt forslag nå.

Vennlig hilsen

Mona Gangsøy Eide (s)

Administrasjonsleder i Åsane menighet

Tlf: 55 36 22 51, mobil: 45 23 57 60

Følg med på hjemmesiden vår: www.aasanemenighet.no

Lik oss på Facebook: Åsane kirke