

Arna sokneråd

Org.nr. 976 994 418

Bergen kirkelige fellestråd
Vestre Strømkaien 7
5008 Bergen
Att.: kyrkjeverje Asbjørn Vilkenen

Arna, 23. februar 2018

Høyringsvar frå Arna sokneråd og stab

Verksemdsgjennomgang - Å sikre og styrke kyrkjens nærvær i Bergen

Vi må snakke om i morgon. Samfunnet endrar seg og kyrkja kjem etter. Det er mange utfordringar som ikkje raskt lar seg løyse. Dette er mellom anna knytt til juridiske og økonomiske rammer som Den norske kyrkja arbeider under.

Samarbeid og heilskapstenking er eit vilkår for at kyrkja i Bergen skal bli mer synleg og relevant. Samtundes er ei kyrkje levande berre i ho grad den fungerer lokalt. Folkekyrkja er lokal og nær. Ein må arbeide mot å auke kyrkjens kontaktflate for å nå ut til fleire av kyrkja sine medlemmer. Det er eit stort forbettringspotensiale innan kommunikasjon/marknadsføring. Det er grunnleggande at kyrkja i Bergen held fram med å bygge relasjonar mellom menneske - gjennom forkynning, samtalar og ved å løfte fram møteplassane som kyrkja tilbyr.

Vi ser at det er viktig med ein gjennomgang for å sjå om ressursane blir brukte på rett måte.

Høyrings spørsmål

1. Hva er din/deres vurdering av rapporten?

Det er gjort eit grundig arbeid med talmaterialet for å skildra nosisasjonen; tal på tilsette og medlemstal i sokna er korrekte nok, men vi stiller samtidig eit stort spørsmål ved kor vidt det som kan fangast opp i tal gir eit fullstendig nok bilete av nosisasjonen. Vi skimtar ei forståing av kyrkja som ein «sørvis-institusjon» som skal yta tenester for «brukarane». Det er også i lita grad tatt høgde for den enkelte kyrkjelyd si vinkling.

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

Element av modell 1: Føre vidare samarbeid med, og samlokalisering av, staben i Arna og Ytre Arna kyrkjelydar på Arna kyrkjekontor.

Vi opplever Arna sokn som ei høveleg eining; både når det gjeld medlemstal og stab. Arna bydel ligg mellom fjell, noko som gir ei naturleg geografisk avgrensing. Åsane sokn er så stort at vi ikkje kan sjå at eit tett samarbeid med tanke på dagleg drift, vil vere tenleg. Det finst ingen dokumentasjon på store einingar er administrativt meir effektive enn mindre. Tvert imot! Det er vanskeleg å sjå at gevinsten vil bli større enn utfordringane. (Sjølvsagt kan ei eining vera for lita, men det er ikkje problemstilling her).

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

Ein bør reflektere over kva det vil seie at kyrkja er nærverande, er der folk er, både fysisk og mentalt, og ein må reflektere over haldninga til ulønna medarbeidarar. Det er dei som er kyrkjelyden. Difor må dei sjåast som likeverdige medarbeidarar, ikkje nokon som skal «avlaste» dei tilsette. Dei tilsette må legge til rette for at flest mogeleg kan bli engasjert med sine gåver og sin kompetanse. Felles tiltak for auka rekruttering er ønskeleg og ei god investering.

Vi meiner at medarbeidarkoordinatorstillinga bør bli ståande. Stillinga er eit viktig «nav». Nokre av oppgåvene ligg og bør liggje hos dei ulike fagansvarlege. Å la oppgåvene vere ein del av ei generell merkantil stilling vil vere eit stort steg tilbake.

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

Med sokn i tidlegare Arna og Åsane prosti: barne- og ungdomsarbeid (t.d. TGIF), diakoni (t.d. sorgarbeid, tilbod til utviklingshemma), presteteneste, beredskapsarbeid, kyrkjelydsblad, rekruttering av ulønna medarbeidarar, marknadsføring.

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

Relasjonar og felleskap, medarbeidarskap, tradisjon/ kulturarv/ identitetsberar.

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

Ikkje ønskeleg i denne runden.

Arbeidet med innføring av felles arbeidsgivarlinje for alle kyrkjeleg tilsette og ny lov om trossamfunn må takast med i vurderinga.

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

Viktig at prosessen er forankra både i bispedømerådet og fellesrådet, sjølv om fellesrådet er førande part. Iverksetting av ev. tiltak eller vedtak i høve konsekvensar av konklusjonar, er det sokneråd, bispedømeråd og fellesråd som avgjer.

Endringsprosesser skaper ofte motstand pga. uro for det uvisse. Medvirkning og god informasjonsflyt er difor viktig. Dvs. gradvis innfasing med involvering av sokneråda og dei tilsette. Kyrkja i Bergen er avhengig av at dei tilsette trivst på jobb også i framtida. Det må utarbeidast nye stillingsinstruksar for dei merkantile stillingane. Kva oppgåver forsvinn, kven skal ev. gjera dei? Lokal leiing i soknet må som i dag ligge hos sokneprest, sokneråd og administrasjonsleiar.

8. Har du/dere andre kommentarer til rapporten?

Stillingane i førstelina er ikkje foreslått endret. Dette er positivt.

Det er i og for seg positivt å leggja til rette for heile stillingar på tvers av soknegrenser, men i ein del tilfelle fungerer det mest på papiret. Det er noko med det delte hjarta. Det er ikkje så enkelt å ha fullt engasjement i for mange sektorar. Ein stab kan nok bli meir «robust», men det betyr ikkje at eit «utkant-sokn» blir meir robust. Det er heller ikkje nødvendigvis lettare å rekruttere og ta vare på kompetente medarbeidarar.

Bakgrunn for vårt framlegg:

- Gjennomgang og samtaler i Arna sokneråd, med deltaking av prost Øystein Skauge
- Felles møte med AU i Åsane menighetsråd, Ytre Arna sokneråd og Arna sokneråd
- Møter i staben i Arna
- Seminar i regi av BKF om rapporten
- Dei tre alternativa som er presentert i rapporten
- Handsaming på strategisamling med Arna sokneråd og stab 27.01.18
- Vedtak i Arna sokneråd 22.02.18

Arna sokneråd og stab

Kari Secher
soknerådsleiar

Jan Kåre Jakobsen
sokneprest

Marianne W. Fanebust
administrasjonsleiar



DEN NORSKE KIRKE

Bergen domkirke menighet

*Domkirken
Mariakirken
Johanneskirken
Nykirken
St. Jakob*

Bergen kirkelige fellesråd
Vestre Strømkaien 7
5008 BERGEN

Vår ref.
18/62-2/BDOMMAJØ

Deres ref.

Dato:
22.02.2018

Virksomhetsgjennomgang - høringsuttalelse

Bergen domkirke menighetsråd har i møte 22.februar vedtatt å oversende følgende høringsuttalelse:

Generelle kommentarer

Det er nødvendig å foreta en virksomhetsgjennomgang med visse mellomrom. Men vi mener at dette bør skje i åpne prosesser, der menighetene holdes orientert og involvert.

Kirken i Bergen er faktisk ikke noe annet enn menighetene. Den er ikke til først og fremst for å sysselsette folk. Den er til for å spre evangeliet og å vende folk til tro og frelse ved Herren Jesus Kristus. Alt vi gjør må ta dette oppdraget på alvor.

Rapporten åpner med å uttrykke bekymring over stramme kommunale budsjetter og synkende medlemstall. Det er viktig å utvise en viss nøkternhet og bekymring over dette. Men i samsvar med det oppdrag kirken har, burde man ha som viktigste målsetting å snu denne utviklingen. Kirken må selvsagt ta innover seg at vi i fremtiden må sikre finansiering på andre måter, og forberede virksomheten på dette. Vi må kanskje tjene penger, eller sørge for økt giverglede blant medlemmer. Samtidig er det lite trolig at bevilgende myndigheter vil møte oss som kirke med en optimisme for fremtiden på våre vegne om vi ikke har det selv.

Modellene

Det mangler en fremtidsrettet konsekvensutredning av alle modellene. Det er en svakhet ved utvalgets arbeid. Det fremholdes at bortfallet fra Akasia-midler må dekkes inn. Men grunnlaget for utskillelsen av Akasia var blant annet at Akasias fremtidige overskudd skulle kunne bidra med en «cash-flow» til menighetene.

Bergen Domkirke menighet har, gjennom sammenslåing av sentrumsmenighetene, allerede vært gjennom en prosess som nå kanskje ligger på trappene for flere. Vi har 2 stillinger i administrasjonen for det som tidligere var 5 menigheter. Vi har 4,4 årsverk til kontorstillinger, 1 trosopplærer, 2 kirketjenere (på fem kirker).

Administrasjonsstillingene våre er samlokalisert da vi er én menighet fordelt på 5 kirker. Det er utfordrende rent praktisk, og sikkert ikke en modell som passer alle steder. Men samarbeidsmodellene som er foreslått ser vi på som enda mer krevende enn vår. Etter vår mening vil det da være bedre å slå sammen menigheter fullt ut. Og det må gjøres i begge linjer, både BKF og Bispedømmet.

Ressursfordeling

Dette er enda et punkt som bør gås gjennom på nytt. Medlemstall er brukt som størrelsesmål, og det er nok treffsikkert i noen sammenhenger, men i henhold til oppdraget vårt finnes det flere faktorer som er minst like vesentlige: Antall kirker pr menighet, diakonale utfordringer inklusive egne institusjoner, arbeidskirke kontra klassisk kirke...med dertil hørende tilleggsbygg, kulturelt oppdrag, besøkstall utover gudstjenester/samlinger o.s.v. En sentrumsmenighet vil stå i en annen stilling enn mange andre menigheter når det gjelder for eksempel kulturformidling, og andre menigheter kan stille seg annerledes pga andre forhold.

Konklusjon

Dette bør gjøres på nytt med større involvering fra menighetene.

Med vennlig hilsen

Marit Jørstad

Marit Jørstad
daglig leder
Direkte tlf: 55 59 71 75

(S)

Grete Line Simonsen
Nestleder i menighetsrådet

«Å sikre og styrke kirkens nærvær i Bergen»

Del 1 Vårt innsteg

En innledningsdel hvor vi begrunner vårt innsteg til høringen/høringssvar basert på følgende tre punkt:

- Ut fra egen erfaring
- I solidaritet med andre menighetene/fellesskapet
- Med henvisning til de ulike faggruppenes uttalelser i saken

Del 2 Svar på høringsspørsmål

1. Hva er din/deres vurdering av rapporten.

Birkeland sokn stiller seg i utgangspunktet positivt til en virksomhetsanalyse. Vi ser at det i virksomhetsgjennomgangen er gjort et grundig arbeid med å avdekke hvilke ressurser som finnes i menighetene i Bergen og hvordan de er fordelt. Samtidig har vi også noen innvendinger både når det gjelder tidspunkt og hensikt/mål.

Virksomhetsgjennomgangen synliggjør utfordringen med å finne funksjonelle og målbare parameter å foreta beregninger ut fra. Medlemstall og kirkelige handlinger gir et logisk innsteg, men fører samtidig til et ensidig bilde av kirken. Dersom man hadde funnet sammenliknbare måleenheter for aktivitetsnivå, hadde en kunne fått frem et mer komplekst bilde av de ulike menighetene og arbeidet som drives.

I tillegg vil vi understreke at det er et krevende tidspunkt å foreta en slik virksomhetsanalyse på. Høringen på virksomhetsgjennomgangen har vært kjørt mer eller mindre parallelt med høring for «Lov om tros- og livssynssamfunn», en lov som kan få store konsekvenser for hvordan kirken skal organiseres i fremtiden. Dette skjer samtidig som det på nasjonalt plan arbeides intensivt med å få på plass en ny kirkeordning innen 2020.

Ut over dette synes det å foreligge en utydighet med tanke på virksomhetsgjennomgangens hensikt og mål. Det fremstår uklart om dette gjøres for å spare penger, for å bedre utnyttelsen av ressursene eller for å føre til en mer rettferdig fordeling av de ressurser som allerede finnes.

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

Birkeland sokn ble fra 1. oktober 2017 utvidet til også å inkludere Sædalen menighet. Det vil si at vi er ett sokn med to menigheter. I den forbindelse har det vært gjort et arbeid lokalt med å se på størrelse, aktivitet, ressursfordeling og ulike styringsformer. Komiteen som arbeidet med dette har også sett på mulige former for samarbeid/-virke og hvor det kan/vil være hensiktsmessig å ha samarbeid kontra hvor det vil være viktig å ha egne, lokale opplegg.

Et viktig spørsmål som kom frem gjennom dette arbeidet var: Hvor er knekkpunktet for når en enhet blir for stor? Dette tenker vi er et interessant innsteg også til arbeidet med virksomhetsgjennomgangen i BKF. Hva er den optimale størrelsen på en organisatorisk enhet? Her spiller mange faktorer inn ikke minst geografiske forskjeller, sosio-kulturelle forskjeller og forskjellen mellom by og land.

Når det gjelder Birkeland sokn avventer vi en oversikt over hva som er den totale størrelsen på enheten Birkeland/Sædalen, men vi nærmer oss pr idag 20 000 medlemmer, og er derfor allerede en enhet av den størrelsen som skisseres i virksomhetsgjennomgangens Modell 1. Vi har også erfaringer av å være ett sokn med to menigheter, og vi mener det har gitt oss noen erfaringer som vi tar med oss inn i arbeidet med vårt høringssvar til denne virksomhetsgjennomgangen.

En av våre viktigste erfaringer i denne sammenheng er viktigheten av **lokalt nærvær** og det relasjonelle aspektet i forhold til å drive og utvikle menighetsarbeidet lokalt. Vi vil på det sterkeste understreke hvor avgjørende det har vært å verne en lokal stab i Sædalen, ikke minst for å bygge opp det frivillige arbeidet. Det samme gjelder for Birkeland hvor det frivillige arbeidet også vært sterkt vektlagt, samtidig som vi også har fokusert på å motvirke stabsstyring av arbeidet.

Modell 2 og modell 3 er mer radikale modeller enn modell 1. Når det gjelder modell 3 er vår største innvending at det å opprette en alternativ struktur som går på tvers av de allerede bestående prostigrensene synes **særdeles** underlig.

Vi vil også ut ifra vår erfaring med å være en stor administrativ enhet understreke at enheter som blir for store kan være krevende å styre, og vi kan ende opp med at besparelsene blir mindre enn ønsket.

I Birkeland sokn har vi også erfaring med ansatte som arbeider i to staber i ulike prosti og ansatte som arbeider i to staber i samme sokn, og vi vil understreke at det er langt enklere å få til effektive samarbeidsformer dersom arbeidstakerne som skal være i to menigheter, er i to nært samarbeidende menigheter.

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

Som svar på spørsmål tre ønsker vi å understreke viktigheten av å i størst mulig grad sikre lokalt nærvær og bygge tilhørighet – ikke minst gjennom å bevare de ansattes kontinuitet og vern om lokale staber. Vi tror på *kortreiste menigheter* – det vil si lokalt forankrede menigheter med lokale staber som viktige faktorer i forhold til å skape tilhørighet og bygge og styrke det frivillige arbeidet.

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

I Birkeland sokn har vi to menigheter: Birkeland og Sædalen. Vi har etter hvert opparbeidet oss en del erfaring i forhold til samarbeid. I tillegg har vi gjennom mange år hatt et samarbeid med nabomenigheten, Skjold, særlig når det gjelder gudstjenester og ferieavvikling, men også på andre områder.

Vår erfaring tilsier at det er fungerer veldig bra å kunne samarbeide om gudstjenester, ikke minst i ferieavvikling og på 2. dager og liknende. Vi har også god erfaring med å samarbeide om enkelte trosopplæringstiltak, leirer – særlig for ungdom, ledertrening og konserter. Ferieavviklingen viser at samarbeid og flyt fungerer når det er behov. Vi har også positive erfaringer med felles diakonale tiltak som sorgseminar, sorggrupper og liknende

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

Kirkebygg betyr mye for folk og har vist seg for mange å være en tydelig identitetsbyggende faktor. Soknegrenser synes å ha mindre betydning i denne sammenheng, samtidig som det

kan synes som om særlig trosopplæringen med sine gjentatte invitasjoner til tiltak i den lokale soknekirken synes å øke folks bevisstheten omkring soknegrenser. Ellers synes en annen trend å være at medlemmer i større grad synes å delta der hvor de kjenner seg hjemme.

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

Debatten omkring større kirkelige administrative enheter er interessant, men vi vil understreke at det i den forbindelse vil være viktig å se på hvordan det er mulig å bevare/verne om den lokale identitet i enhetene og likevel ha felles administrasjon på alle eller på enkelte punkter. I Birkeland sokn har vi gode erfaringer med å være en større administrativ enhet. Et argument i denne sammenheng er økninger i stillingsstørrelse. Samtidig er vår erfaring basert på staber som har hatt en naturlig **samløkalisering**.

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

Som allerede nevnt er Birkeland sokn etter utvidelsen høsten 2017 allerede i en prosess hvor vi jobber med hva det vil si å være to menigheter i ett sokn. Vi vil derfor understreke det virksomhetsgjennomgangen allerede peker på (Se rapporten s.5), at det for vår del vil være avgjørende at det hentes inn oppdaterte tall og at ressursituasjonen i Birkeland sokn gjennomgås på nytt i lys av de nye tallene.

Ellers tenker vi også at det vil være viktig for BKF i denne prosessen å hente inn erfaringer gjort andre steder som for eksempel Bønes-Storetveit eller organiseringen som er gjort rundt menighetene på Sotra. Vi tenker at det finnes mange muligheter for samarbeid mellom menigheter, men vi vil understreke viktigheten av at dette må være prosesser som i hovedsak har sitt utspring lokalt, at det legges til rette for at det kan være bottom-up prosesser fremfor top-down, og at eieforhold til prosessen er avgjørende i denne sammenheng.

8. Har du/dere andre kommentarer til rapporten?

Birkeland sokn er ett stort sokn med nærmere 20 000 medlemmer og to menigheter. Vi har felles administrasjon og samlokaliserte staber. Våre avsluttende kommentarer til rapporten om virksomhetsgjennomgangen i BKF er basert på egne erfaringer og muligheter sett på bakgrunn av dette.

- Vår erfaring fra å være to samarbeidende menigheter er at det er særdeles viktig å bygge opp to selvstendige strukturer i forhold til særlig trosopplæring, barne og ungdomsarbeid og gudstjenester og i forhold til det frivillige arbeidet/stab. Dette krever ressurser, men har vist seg avgjørende særlig mtp frivillighet og lokal forankring.
- Vi har 10 års erfaring fra å være to samlokaliserte staber og det er på den bakgrunn vi understreker viktigheten av lokal tilknytning både gjennom det relasjonelle aspektet og gjennom tilknytningen til sted. Det gjør at vi hele tiden har en løpende vurdering av hvilke tiltak det er hensiktsmessig å samarbeide om og hvor det er viktig med atskilte tiltak. Vi har pr i dag flere felles arrangement i forhold til trosopplæringen, men vi har for eksempel valgt å avholde separate konfirmantleirer. Vi har god erfaring med samarbeid omkring

administrasjon, men opplever at det er viktig med prester som i hovedsak er tilknyttet ett sted.

- Når det gjelder gudstjenestearbeid har vi et godt samarbeid som består i enkelte fellesgudstjenester, 1. dager og 2. dager hvor vi henviser hhv til Birkeland eller Sædalen. Vi samarbeider også om ferieavviklingen, det gjør vi også med nabomenigheten, Skjold. Samtidig har det vært avgjørende å bevare særpregene og det individuelle handlingsrommet både i Birkeland og Sædalen.
- Når det gjelder kirkelige handlinger blir de primært ivaretatt innenfor soknet, men staben forsøker å legge til rette for at de som bor i Sædalen i mest mulig grad møter prest fra Sædalen og tilsvarende for Birkeland.
- Når det gjelder musikkarbeidet arbeides det med å finne fellesprosjekt hvor for eksempel barnekorene kan samarbeide, og vi tenker at det i denne sammenheng er viktig å stadig se etter nye muligheter.
- Vår erfaring er at for å få et slikt samarbeid til å fungere, er det avgjørende med gode administrative ressurser. Administrasjonen er også på mange måter menighetens førstelinjetjeneste og både stab og menighetsråd i Birkeland sokn vil understreke på det sterkeste viktigheten av å sikre grunnlaget for god administrasjon. Menighetsrådet vil også understreke at manglende administrativ ledelse vil kunne vanskeliggjøre rekruttering til frivillig arbeid, ikke minst til tyngre verv som menighetsråd og liknende. God administrasjon er avgjørende for å kunne utnytte stabens ressurser.
- Til slutt vil vi understreke behovet for åpne prosesser i det videre arbeidet og en forventning om at videre grep gjøres i samsvar med endringer i kirkens organisering generelt.

Birkeland menighetsråd og staben i Birkeland og Sædalen.

Nesttun 21.2.2018

MØTEPROTOKOLL

BISKOPSHAVN MENIGHETSRÅD

MØTE NR. 01/2018

Vår ref.
18/45-2/BISKJATA

Deres ref.

Dato:
05.02.2018

Møtedato: Onsdag 31.01.18

Møtetid: Kl. 16.30-18.30

Møtested: Biskopshavn kirke

Saksnr.: 001/18 – 008/18

Disse møtte:	Hilde Helen Trovåg, Bjørn Norstrand, Eli Roness, Sivert Kleppestø Klokk, Åshild Kleppestø Klokk, Elise Thue Øyen, Frode Nelsson, Bjørn Otto Aarheim, Kalaregy Drange, Valborg Plo, sokneprest Tor Martin Koppang
Meldt forfall:	Anne Merete Hjørnevåg
Møtte ikke:	
Ellers møtte:	Administrasjonsleder Jan-Erik Tangen
Møteleder:	Menighetsrådsleder Hilde Helen Trovåg

Utklipp fra møtebok:

005/18	<p>Virksomhetsgjennomgang i Bergen kirkelige fellesråd og menighetene i Bergen.</p> <p><u>Forslag til høringssvar fra Biskopshavn menighetsråd:</u></p> <p>Kommentarer:</p> <p>Å sikre og styrke kirkens nærvær i Bergen.</p> <ul style="list-style-type: none">• Viktig at kirken beholder nærheten til menigheten.• Viktig at kirken har et lokalt styre og kan ledes lokalt. <p>Vår vurdering av rapporten.</p> <p>Den enkelte menighets særpreg er ikke tatt med i rapporten. Rapporten bygger ikke på aktivitetsnivå, kun på antall medlemmer i menigheten. Aktiviteter og det arbeidet som blir lagt ned blir ikke vurdert. Dette er lite motiverende.</p> <p>Høringsspørsmål.</p> <p>1. Hvilken av de foreslåtte modeller/eventuelt kombinasjoner av dem ivaretar best hensikt og mål?</p> <p>Biskopshavn menighetsråd ser ikke at noen av modellene er med på å styrke kirkens nærvær i Bergen. Det som Biskopshavn menighet har erfart er at jo nærmere vi kommer</p>
---------------	---

menigheten i forhold til styring av oppgaver og lokale aktiviteter, desto lettere er det å engasjere menigheten. Foreldre ønsker å ha barna sine i nærmiljøet.

Den moderne suksessfaktor er å bygge nære relasjoner til menigheten, kirken må kjenne sin menighet.

Det er lenge siden medlemmene gikk i kirken på grunn av plikt og tradisjon. Kirkens store byggearbeid er å være møteplass for relasjonsbygging og sunne kristne verdier.

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

Årlige fellessamlinger for ungdom, som springer ut fra den lokale menighet. Sorgarbeid utover sørgesamtalene. Felles markedsføringen på flere plattformer i forhold til aktivitet i kirkene. «Jul + Gudstjeneste=sant». Flott tiltak.

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

Opplæring, kurs og ide'utveksling. Mange av tjenestene kunne vært tilbakeført til menigheten. F.eks. Renhold og vaktmestertjeneste. Hva koster tjenesteavtalen med Akasia oss?

Kirken må markedsføre seg bedre overfor Bergen kommune om hvor mye viktig forebyggende arbeid menighetene bedriver. Oppbygging av kontaktnett for de eldre. Eldre samlinger, eldretrim. Oppbygging av sunne barne - og ungdomsmiljø i samarbeid med foreldre, idrettslag. Vi ser at dette er tiltak som virkelig bidrar til en bedre bydel.

4. Hva tenker du/dere er det viktigste ved tilhørighet til kirkens felleskap- er det kirkebygg soknegrenser stab, menighetsråd eller annet?

Den lokale kirken er den som betyr noe for dem som søker kirken. Relasjonene til de ansatte, fellesskapet i menigheten som er bygd opp gjennom de lokale aktiviteter. Det å kunne henvise folk til de lokale menighets aktiviteter, der bestemor er på eldretreff og trim, far synger i voksenkor og barna er med i kor eller klubbarbeid. Det å kunne bygge trygge rammer rundt aktivitetene og at en klarer å aktivere hele familien og få de til å legge kirken inn i kalenderen, det er på den måten moderne menighetsarbeid fungerer.

På julaften i år var ca. ¼ av menigheten tilstede

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

Menighetsrådene er bærebjelken i soknet. Rekrutering til menighetsråd fungerer godt hos oss fordi vi har så mange aktiviteter som er av interesse for den lokale menigheten. Foreldre ønsker å ha nært tilbud til barna sine. De som har vokst opp i menigheten ønsker å bidra for at de neste generasjoner skal få et godt kristent miljø. De eldre ønsker å ha tilbudene så lokalt som mulig. Folk er opptatt av positive aktiviteter i nabolaget.

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

Lov om trossamfunn, rettssubjekt, spørsmål rundt arbeidsgiverlinjer og en strategi rundt temaet hva kirken skal være i framtiden må på plass først. Det er ikke smart å skape uro rundt i menighetene nå når framtiden er så uoversiktlig. Framtidige prosesser må være åpne og ha utspring fra menighetene.

7. Har du/dere andre kommentarer til rapporten?

Når skal Akasia bli en plussbedrift som gir penger tilbake til Bergen kirkelige fellesråd?

Fokus på å markedsføre og regne ut hva kirken sparer samfunnet for i kroner og øre.

Menighetsrådet er ikke tjent med å ha en konsulent som ikke kan svare på spørsmål et menighetsråd tar opp. At konsulent/menighetsrådet må ta opp saker med en annen leder for å kunne svare på økonomiske og administrative spørsmål er en tungvint måte å drive arbeidet på. Alle menigheter bør ha en administrativ leder.

Det er mer eller mindre umulig å rekruttere på tvers av menighetsgrensene. En stab som ikke er tilstedes på dagtid og kan møte folk og har kjennskap til menigheten er med på å bygge ned kirken.

Skal kirken overleve må vi bygge menighet – ikke rive ned. Nøkkelen for å få dette til er å bygge menighet i lokalmiljøet. Skape trygge nærmiljø og bidra til at den oppvoksende slekt tar med seg god etikk og kristne verdier inn i sine hjem og ønsker å videreformidle budskapet til de neste generasjoner.

005/18 Biskopshavn menighetsråd 31.01.18 Votering:

Forslaget ble enstemmig vedtatt

Biskopshavn 08.02.2018

Administrasjonsleder



Jan-Erik Tangen

Menighetsrådsleder



Hilde Helen Trovåg



DEN NORSKE KIRKE

Bønes menighetsråd

Bergen kirkelige fellestråd
Vestre Strømkaaien 7
5008 BERGEN

Vår ref.
17/489-4/BØNEROMO

Deres ref.
17/283-2

Dato:
15.02.2018

Høringsuttale - «Virksomhetsgjennomgang av BKF og alle menighetene i Bergen 2015-2017»

Bønes menighetsråd takker for anledningen til å komme med synspunkter på aktuelle virksomhetsgjennomgang for BKF og menighetene i Bergen. Før vi går inn på de konkrete spørsmålene som det er bedt om svar på i høringen, har vi noen generelle kommentarer.

Deler av menighetsrådet mener at prosessen fram mot høringsdokumentet har vært for lukket. Andre har forståelse for dette av hensyn til behovet for å friere kunne diskutere også kontroversielle forslag. Vi mener imidlertid at menighetene kunne vært bedre representert i utvalget. På bakgrunn av viktige omstillingsprosesser i Den norske kirke, med mulighet for endrede rammevilkår, og den aktuelle situasjonen i Bergen, med bl.a. forventet inntektsbortfall fra Akasia, er vi enige i at det på sikt er behov for en slik gjennomgang. Vi er imidlertid kritiske til tidspunktet for denne prosessen og mener at en slik virksomhetsgjennomgang burde vært utsatt til fremtidig finansiering og organisering av Den norske kirke er mer avklart og ny lov om tros- og livssynssamfunn er vedtatt. Vi mener også arbeidet har for stort fokus på økonomi og for lite på styrking av det menighetsbyggende arbeidet.

Forslagene i rapporten tar sikte på økonomiske innsparinger ved at antall administrativt ansatte i menighetene reduseres, at staber blir større, og at det blir flere fulle stillinger. Vi er bekymret for at innbyggerne med de skisserte forslagene i større grad vil møte stengte kirker. Dette vil ikke styrke kirkens nærvær i Bergen. Det vil tvert imot kunne svekke folks tilhørighet til sin menighet. Vi er også skeptiske til at den øvrige stab vil få en svakere forankring til en menighet enn det prestene vil ha. Dette vil lett kunne innebære mindre samarbeid på tvers av profesjoner innenfor den enkelte menighet. Dette kan svekke arbeidsfellesskapet i menighetene, kanskje også menighetsfellesskapet.

Vi er også bekymret for at mer av de ansattes tid brukes på reise mellom kirker/menigheter. Økt bruk av tid til møter mellom ansatte er annen risiko ved organisering av større staber. Videre er vi bekymret for at det tette samarbeidet som nå er mellom menighetsråd, frivillige og stab i den enkelte menighet vil bli skadelidende. Det vil kunne svekkes hvis de ansatte har flere menigheter å forholde seg til og også ved at den fysiske avstanden blir større. Ikke minst

gjelder dette oppfølgingen av menighetsrådene fra de administrativt ansatte. At administrative/merkantile stillinger reduseres kan lett føre til at stabenes mulighet til å ta hånd om noen oppgaver og funksjoner blir mindre. Det blir da nødvendig å vurdere om noe skal nedprioriteres, overlates til frivillige eller sentraliseres til BKF sin administrasjon. Vi er også redde for at å ha færre ledere med personalansvar gjør det vanskeligere for disse å ha tett nok kontakt med sine medarbeidere.

Bønes menighet har hatt et nært samarbeid med Storetveit menighet i mange år og har således en del erfaring med større enheter. Selv om samarbeidet har vært nyttig, f. eks. i konfirmantarbeidet, så har det også vært utfordringer. Vi har felles diakon, og erfarer at det kan være krevende å arbeide i to ulike menigheter. Vi tror dette kan gjelde for mange ansatte som skal arbeide i flere menigheter. En utfordring vi hadde da staben i de to menighetene var mer felles, og f.eks. hadde felles stabsmøter, var at det ble mindre fokus i stabsfelleskapet på den enkelte menighet sitt arbeid.

Hele stillinger er et mål, men en må være oppmerksom på at det vil føre til redusert kapasitet til helgearbeid. Spesielt i trosopplæringen har det på mange måter vært gunstig med flere deltidsstillinger, da det er lettere å få til arrangementer i helger og på kvelder som involverer flere ansatte. Å beholde en del deltidsstillinger kan derfor være gunstig.

I en fremtidig omorganisering bør en også vurdere om ulike typer stillinger/funksjoner burde være likere fordelt mellom soknene, f.eks. diakonstillinger.

Etter en totalvurdering av utvalgets arbeid og de mange usikkerhetsmomentene ved utvalgets modeller og manglende konsekvensutredning i forhold til disse, mener vi at mer utredning er nødvendig før organisasjonen endres. Vi mener det også vil være hensiktsmessig å vente med å konkludere om omorganisering lokalt til de nasjonale prosesser når det gjelder finansiering og organisering er mer avklart.

Når det gjelder de aktuelle spørsmålene har vi følgende svar:

1) Hvilken modell ivaretar best hensikten og målet for prosessen?

Vi føler oss ikke trygge på at noen av de skisserte modellene ivaretar hensikten og målet for prosessen. Vi mener derfor at konsekvensene av større enheter må utredes nærmere og ønsker også at en alternativ modell med fokus på kostnadsreduksjon og inntektsøkning i den enkelte menighet også utredes.

2) Har du/dere forslag til fagområder det er naturlig å samarbeide om?

Samarbeid og/eller stillinger som er delt mellom flere menigheter er spesielt aktuelt når det gjelder administrasjon, men diakoni, trosopplæring og musikk er også aktuelt. Vi mener at trosopplæringstiltak og annet arbeid rettet mot barn i barneskolen eller yngre barn som hovedregel bør foregå i egen menighet, fordi tilknytning til kirkebygget og lokalt ansatte er spesielt viktig i denne aldersgruppen. Dessuten kan store forsamlinger og lang reisevei være uheldig. Arrangementer og tiltak på tvers av menigheter er mer aktuelt for ungdom og voksne.

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

Økt samarbeid med andre sokn er et alternativ til modell 1-3. Vi ser positivt på økt samarbeid mellom menighetene, men dette er mulig å få til også uten at staver slås sammen. Det er viktig også å ta hensyn til prostigrenser og skolekretser når en bestemmer geografiske områder som er aktuelle for samarbeid. Et alternativ til større og færre stabsenheter er å

redusere staben i hver menighet noe, dvs. med «ostehøvel». Manglende utredning av dette alternativet mener vi er uheldig. Selv om et slikt alternativ gjør det vanskeligere å øke andel hele stillinger, mener vi at dette kan ha så store fordeler i å bevare åpne kirkebygg, menighetstilknytning, menighetstanken og arbeidsfellesskapene lokalt, at dette bør reelt vurderes. Andre alternativer er sammenslåing av sokn (se under spørsmål 5) og klargjøring av oppgaver som kan overlates til frivillige fremfor ansatte. Innsparingstiltak ved BKF sin administrasjon bør også vurderes som del av en fremtidig effektiviseringsprosess.

Vi mener at spesialbruk av kirker utenfor Domkirken menighet ikke er hensiktsmessig.

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

Vi mener at kirkebygget, prester, ansatte og frivillige som arbeider med barn er viktigere for folks tilhørighet enn andre ansatte og soknegrenser. I Bønes har vi også erfart styrken i at både ansatte og frivillige kjenner lokalmiljøet og historien til kirken.

5) Har du/dere synspunkter på sammenslåing av sokn?

Bønes har gode erfaringer ved å bli eget sokn, men har tidligere vist at det er mulig å være egen menighet og å bygge kirke på dugnad uten å være eget sokn. Sammenslåing av sokn, med færre menighetsråd og administrative enheter behøver ikke bety reduksjon i antall menigheter eller være negativt for medlemmenes tilhørighet til menigheten. Sammenslåing av sokn kan være spesielt aktuelt der det er etablert et nært samarbeid mellom menigheter, der det er små menigheter, eller rekrutteringsproblemer til menighetsråd.

Med vennlig hilsen

Trond Bruun
menighetsrådsleder

Høringssvar fra Eidsvåg menighet ifm:

RAPPORTEN: Virksomhetsgjennomgangen i BKF og alle menighetene i Bergen

SPØRSMÅLENE TIL HØRINGSSVARENE.

1. Hva er din/deres vurdering av rapporten?
2. Hvilken av de foreslåtte modeller/eventuelt kombinasjoner av dem ivaretar best hensikt og mål (*sikre og styrke kirkens nærvær i Bergen*)?
3. Har du/dere andre forslag til løsninger som ivaretar hensikt og mål?
4. Har du/dere forslag til fagområder det er naturlig å samarbeide om?
5. Hva tenker du/dere er det viktigste ved tilhørighet til kirkens fellesskap – er det kirkebygg, soknegrenser, stab, menighetsråd eller annet?
6. Har du/dere synspunkter på sammenslåing av noen sokn?
7. Har du/dere råd om prosess og tidsperspektiv på gjennomføring av tiltak?
8. Har du/dere andre kommentarer til rapporten?

HØRINGSSVARENE:

Spørsmål 1:

Kirken er inne i en omstillingstid med behov for å finne tjenlige strukturer for å ivareta sine mange oppgaver. Dette gjelder nasjonalt, men også lokalt.

Det vil være uheldig om dette ikke sees i sammenheng.

Det synes som om utgangspunktet for utvalgsarbeidet i hovedsak er de økonomiske utfordringer kirken står overfor.

Å erkjenne det er å erkjenne at andre mål for endringer i organiseringen av kirken i Bergen er å betrakte som sekundære.

Dette synes å prege rapporten på en uheldig måte.

Ikke minst betyr det at fellesrådets rolle i rapporten overskygger menighetsrådenes rolle, og det lokale menighetsbyggende arbeidet. Vi må tenke motsatt: Først avdekke hva som skal til for å bygge en god menighet som enda flere søker seg aktivt til. Deretter vurdere administrative ressurser.

Som følge av dette gis det føringer for hvilken hensikt de ulike modellene skal tjene.

Økt grad av samarbeid stabene mellom, og større stillinger som deles av flere menigheter, vil gjøre at det lokale preget blir svekket.

Spørsmål 2 og 3:

Utvalget har lagt ned et stort arbeid i beskrivelsen av kirken i Bergen og rapporten bidrar til en bedre oversikt over menighetene og de lønnete ressurser som er tilgjengelig.

Det bør kunne være et nyttig verktøy til å fordele ressursene på best mulig måte.

Men det bør også være tydeligere fokus på at mer radikale innsparende tiltak i BKF's administrasjon i stor grad kan bidra til en bedre økonomi.

Hørings svar fra Eidsvåg menighet ifm:

RAPPORTEN: Virksomhetsgjennomgangen i BKF og alle menighetene i Bergen

Jfr. diverse innspill som har kommet fram i Sælen kirke, (f.eks BKF's kontor-leie) og senere bl.a i Halleraker sitt skriv.

Modellene er et uttrykk for en måte å tenke på som vi er skeptiske til, og derfor egentlig ikke ønsker å gi tilslutning til.

Vi mener at Eidsvåg menighet trenger en lokal stab som sammen med menighetsråd har fokus på å bygge menighet i Eidsvåg.

Spørsmål 4:

Det betyr ikke at det ikke kan være samarbeid mellom lokale staber og menigheter.

Allerede er det samarbeid mellom menighetene i Åsane prosti på ungdomssiden med TGIF, og det kan også tenkes samarbeid mellom ulike menigheter på andre områder også.

Men da er det det menighetsbyggende arbeidet som har fokus.

Spørsmål 5:

Tilhørighet til kirkens fellesskap vil nok skapes på ulike måter. Kirken er møtestedet, og de som møtes der regelmessig, finner venner og får relasjoner til de ansatte og de frivillige, og får sine oppgaver, og der møter de andre fra sitt bomiljø. Derfor er kirkebygget, soknegrenser, stab og menighetsråd viktige for å kjenne tilhørighet.

Spørsmål 6:

Eidsvåg ønsker å være en selvstendig menighet. Om det skulle bli på tale med sammenslåing av sokn, vil vi komme tilbake til det.

Spørsmål 7:

Det er svært viktig at det ikke gjøres valg som svekker tilknytningen til menighetene. La lokalmenighetene være det viktigste hensynet og styrk deres muligheter for å bygge menighet.

Gjør alt som kan gjøres for at dette hensynet skal tilgodeses og bruk nødvendig tid til å finne de beste løsningene. Høster 2018 er for tidlig å iverksette endringer.

Spørsmål 8:

Ingen andre kommentarer.

Høringsuttalelse fra stab og sokneråd i Fana sokn om virksomhetsgjennomgang av kirken i Bergen, 22.02.18.

Innledende bemerkninger: Vi ser behovet for en virksomhetsgjennomgang for kirken i Bergen, først og fremst som en analyse av hvordan vi kan bruke tildelte midler på en best mulig måte. Hvordan kirken skal finansieres i fremtiden er nå på den politiske dagsorden. Derfor er det ingen som vet med sikkerhet hvordan denne finansieringen vil se ut i fremtiden. Inntil da er det uansett (og alltid) klokt å evaluere hvordan kirken bruker sine økonomiske og menneskelige ressurser best mulig.

I dette høringssvaret peker vi på det vi mener er utfordringene og manglene i rapporten slik den nå foreligger og i det arbeidet som er gjort så langt.

1. Hva er din/deres vurdering av rapporten?

- **Medlemmer i utvalget:**

Svar: Rapportens innhold vitner om at medlemmene i utvalget ikke har tilstrekkelig innsikt i eller forståelse for hvordan de lokale menighetene fungerer. Vi opplever at det forslås endringer som gjør det vanskeligere å nå prosjektet hensikt, enn det faktisk er nå – «å sikre og styrke kirkens nærvær i Bergen».

F.eks. var ikke sokneråd/menighetsråd eller administrasjonsledere representert i utvalget. Vi stiller også spørsmål til hvorfor stab og menighetsråd/sokneråd i denne prosessen ikke har fått evaluert BKF's tjenester og leveranser til menighetene.

F.eks. ser vi at det kan spares penger sentralt i BKF hvis registrering av dåpsbarn og vielser ble gjort lokalt i menighetene i stedet for på Kirketorget. Menighetene lokalt må også innhente informasjon og ha dialog med brukerne. De er tungvint at dette nå gjøres på to ulike nivåer.

- **Hva legger utvalget i å «sikre og styrke kirkens nærvær»?**

Svar: Rapporten forklarer ikke hva som menes med «å sikre og styrke kirkens nærvær i Bergen». I Fana og Ytrebygda ser vi at det sikrer og styrker vårt nærvær som kirke at vi har en stab som er stabil, med mennesker man møter igjen. Det er for lite drøfting i rapporten av hvor mye den menneskelige kontakten har å si, f.eks. kontakten mellom frivillig og ansatt – her bør ikke avstanden være for stor. Omorganisering i større enheter som foreslått i modell 2 og modell 3 vil bety en reduksjon i den menneskelige kontakten med ansatte for medlemmene i våre menigheter. Vi viser til at det finnes forskning og dokumentasjon på at man trenger nærhet og stabil bemanning.

- **Synkronisere ressursbehov med medlemstall:** I rapporten blir det lagt stor vekt på å synkronisere ressursbehov med medlemstall i de forskjellige menighetene, men hvor mye ressurser man trenger er ikke nødvendigvis proporsjonalt med medlemstall. F.eks. gjennomføres hvert år dåp, gravferder og vielser i Fana kirke for medlemmer utenfor eget sokn, i tillegg til soknets egne medlemmer. Da passer ikke modellene som rapporten foreslår. En analyse bør vektlegge at det finnes kirker (f.eks. Fana) som løser oppgaver for andre kirker/menigheter, og at det er volum på virksomheten som utløser ressursbehov.

- **Samorganisering av staber:** Rapporten foreslår samorganisering av staber for å forbedre utnyttelsen av tildelte ressurser, og for å gjøre den enkelte stab mer robust og mindre sårbar ved fravær.

- Samorganisering vil muligens gjøre det lettere å dekke opp for hverandre ved fravær, men er det vurdert hva tilleggskostnadene vil være i både tid og reise mellom stabenes forskjellige arbeidsplasser?
- Er det tatt med i beregningen at samorganisering av staber, med omfordeling av tilgjengelige ressurser, vil bety at planer i stabene som skal samorganiseres må revideres? F.eks planer for trosopplæring/konfirmasjon/gudstjenester/kirkemusikk/diakoni osv.
- Samorganisering vil muligens gi flere hele stillinger, men hva vil skje med effektiviteten? F.eks. hvilke oppgaver skal administrasjonsleder fortsatt gjøre, og hvilke blir tatt bort? Hvis ressurser tas bort fra kontor og administrasjon ser vi for oss at leveransene fra de andre blir dårligere og mer presset. At rapporten ikke sier noe om hvordan arbeidsoppgavene skal løses ved samorganisering av staber gjør at rapporten virker som en ren skrivebordsanalyse. Her er det behov for en konsekvensanalyse.
- Hvorfor kun se på samorganisering av staber og ikke sammenslåing av sokn? Samorganisering av staber som foreslått i modellene virker som «snik-sammenslåing» av sokn. Hadde sokn blitt slått sammen ville en del oppgaver falt vekk, bl.a. pga kun 1 sokneråd i stedet for 2. Da ville en virksomhetsgjennomgang kunne blitt gjennomført på en helt annen måte.

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

- Så lenge utredningen ikke har analysert og definert hva som styrker kirkens nærvær Bergen, kan ikke spørsmålet besvares.

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

- Det mangler så mye opplysninger i hvordan de ulike modellene skal fungere, at vi ikke kan svare på spørsmålet. Vi tror at den nåværende organiseringen bedre ivaretar hensikt og mål enn de foreslåtte endringene.

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

- Det er naturlig å samarbeide om større arrangement, konserter, trosopplæringstiltak, sorggrupper, lederutvikling m.m. Men dette kan skje (og skjer) innenfor nåværende struktur uten noen omorganisering av de ansatte.

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

Se til dette svar 1) første kulepunkt.

- De viktigste faktorene for å oppleve tilhørighet er kirkehuset, en fast stab og frivillige medarbeidere som har god kontakt med de tilsatte. Soknet i seg selv er kanskje ikke så viktig, men det som skjer i kirkebygget brukerne tilhører – og som da blir regnet som «vår menighet.» Soknerådet i seg selv har mindre betydning for kirketilhørighet.

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

- Fra et geografisk perspektiv vil det være naturlig med sammenslåing av Fana menighet og Skjold menighet til ett sokn, og Ytrebygda menighet og Søreide menighet til ett sokn. Det pågår allerede noe samarbeid mellom disse menighetene.

- Fra et økonomisk perspektiv, som også nevnt under pkt 1, vil soknesammenslåing på sikt spare penger, bl.a. fordi det da vil kun være ett sokneråd i stedet for to som det ville blitt ved samorganisering av staber.

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

- Stab og sokneråd i Fana mener dette er feil tidspunkt for store virksomhetsendringer, blant annet pga forslag til ny Lov for Tros- og Livssynssamfunn, som mest sannsynlig vil bety at vi må tenke organisasjonsmodell på nytt uansett.

8. Har du/dere andre kommentarer til rapporten?

- Stab og sokneråd i Fana anbefaler at prosessen begynner forfra igjen. Menighetene må spørres og få uttale seg om hvordan vi kan gjøre virksomhetsendringer på en god måte. Menighetene må få uttale seg om hvem som kan slå seg sammen/samarbeide.
- Pga mangler og svakheter i rapporten er så mange ting uavklart at det er vanskelig å gi klare svar, for vi vet ikke helt hva vi svarer på. Det er for mange uklarheter til at vi kan ta stilling til modellene som er beskrevet i rapporten. Prinsippet bør være at de lokalt ansatte blir oppfordret til å initiere ulike former for samarbeid innenfor nåværende strukturer.
- Vi har sterke innvendinger mot å lage en uformell (ikke lovfestet) virksomhetsinndeling i et allerede rotete organisasjonskart. Fra før har vi sokn, prosti og fellesrådsområde – vi kan ikke ha enda en struktur som delvis kolliderer med prostistrukturen – og som blir en organisering oppå soknestrukturen. Dessuten vil vi da få to helt ulike måter å organisere arbeidskraften på: prestedtjenestene på den ene siden – og de fellesrådstilsatte på den andre siden. Prestedtjenesten er organisert med soknet som tjenestested og prostiet som tjenestestedistrikt. Det er ingen planer om å organisere prestedtjenesten annerledes enn i dag. Fellesrådstilsatte har i dag stort sett soknet som arbeidssted (Noen flere sokn). Hvis alle disse nå skal organiseres ut fra «modellforslag» med flere sokn som arbeidsområde, får vi et komplisert og rotete organisasjonskart for menighetene i Bergen. Det må vi unngå.
- Den beste endringen gjort i BKF er at menighetene har fått daglig leder/administrasjonsleder. Dette har fungert, og har løftet menighetene til et helt annet nivå når det gjelder administrasjon. Dette ønsker vi ikke å miste.

Høringsuttalelse om

Virksomhetsgjennomgang av kirken i Bergen - fellesråd - menighetsråd.

1. Innledning

Fridalen menighetsråd takker for invitasjon til å avgi høringsuttalelse om rapporten fra utvalget som har behandlet Virksomhetsgjennomgang av BKF og menighetene i Bergen. Det heter i virksomhetsgjennomgangens oppsummeringen, s.4: «Prosjektets hensikt er å sikre og styrke kirkens nærvær i Bergen». Det skal skje gjennom «forpliktende samhandling og samarbeid på tvers av soknegrenser» heller enn «sammenslåing av sokn». - Det skisseres tre ulike modeller (s. 7-11), med innsparing på henholdsvis 2,9, 5,7 eller 11 årsverk. Slik vi ser det, er dette er grunnleggende sett en modell, med ulik grad av omorganisering/radikalitet. Det handler om «effektivisering» og nytenkning særlig aktualisert av bortfall av inntekter i 2021.

2. Svar på de åtte høringsspørsmålene

Med henvisning til det uttrykte ovenfor, svarer vi slik på de åtte spørsmålene:

1. Hva er din/deres vurdering av rapporten?

Svar: Rapporten er et omfattende arbeid ut fra mandat og forutsetninger. Men rapporten framstår etter vår oppfatning for mye "ovenfra og ned" uten å vurdere ut fra grunnplanet og menighetenes behov. - I Kulturdepartementets forslag ny lov om trus- og livssynsamfunn er ikke fellesrådene nevnt, men de lokale sokn er en egen juridisk enhet.

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

Svar: Vi må dessverre svare at ingen av modellene svarer til vårt behov. Vi forstår at hovedpoenget er sammenslåing av staber i en eller annen form. Fridalen menighetsråd har ansvar for virksomheten i Fridalen sokn, og trenger vår egen stab til det oppdraget.

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

Svar: Det virksomhetsgjennomgangen foreslår, å samordne adm.ledere for flere menigheter med fullmektiger lokalt, er etter vår oppfatning ny byråkratisering og nye unødvendige mellomledd. Det er ikke sikkert at dette vil gi økonomisk gevinst. Kirkevergens stab bør slankes til nødvendige hjelpefunksjoner for menighetene. Menighetens behov er hele veien vårt fokus!

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

Svar: Ja, vi kan peke på samarbeid mellom Fridalen og Årstad menigheter om trosopplæring, ungdomsarbeid/konfirmanter og diakoni. Prestene samarbeider om sin turnusplan.

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

Svar: Ut fra vår erfaring er det nok en kombinasjon av de fleste momentene som er nevnt. Mange i Fridalen sier om Fridalen kirke at dette er "vår kirke". Med høringsvedtakets fokus på "menighetsbygging", ser vi at en av de store svakhetene i dagens stabssituasjon er svak relasjon til menighetsbyggingens sentralnerv - søndagens gudstjeneste. Samordning av staber og funksjoner kan synes effektivt og ressurs sparende på skrivebordet, men det er ikke alltid effektiviserende for menighetsbygging og gudstjenestelivet.

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

Svar: Vi ser ikke bort fra at det temaet kan måtte komme på dagsorden om en tid. Men vi er glad for at det ikke er foreslått tatt opp nå. Det hører mer hjemme under en framtidig grundig strukturvurdering. I den sammenhengen må det ikke bare være spørsmål om soknets størrelse. Blant viktige spørsmål da hører også spørsmålet om hvordan kirken skal organiseres i prostier.

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

Svar: I den videre prosessen bør en sette fokus på utfordringene "nedenfra" og se på hva som kan forenkles mellom fellesrådet/kirkeverge og den enkelte menighet. Her må menighetsrådene trekkes langt mer inn enn i denne prosessen så langt. Fellesrådet og kirkeverge er til, ikke minst som en "hjelpfunksjon" for menighetenes behov. Vi stiller spørsmål om den foreslåtte framdriftsplanen er heldig, siden en ny lov om trus- og livssynsamfunn er på trappene og organiseringen av Den norske kirke skal gjennom en grunnleggende drøfting og mulig nasjonal ny organisering. Virksomhetsgjennomgangen fra BKF legger opp til en omorganisering i menighetene i Bergen, som vil bli krevende både økonomisk, administrativt og personellmessig. Da vil det være uheldig om en på dette tidspunktet setter i gang en type omorganisering i BKF-området, som senere må omgjøres eller revideres etter vedtak fra Kirkemøtet om den norske kirkes ordning. I og med de store endringene som kommer med tanke på kirkelig lovgiving, forskrifter og vedtekter er det langt bedre om en venter med de store reformene.

8. *Har du/dere andre kommentarer til rapporten?*

Svar: I Fridalen er midlene til frivillighetskoordinator brukt i forbindelse med arbeidet med Fridalen kirkes gutte- og jente-kor. Dersom disse midlene ikke lenger er til disposisjon for menigheten, slik det skisseres i virksomhetsgjennomgangen modeller, vil det kunne få alvorlige konsekvenser for det flotte korarbeidet som nå drives i menigheten vår. I verste fall kan det skje at korarbeidet, som også betyr mye for menighetsbyggingen, må avvikles.

Fridalen menighetsråd har prøvd å svare ærlig på det forelagte materialet. Vi ser fram til en nærmere dialog mellom Fellesråd/kirkeverge og menighetsrådene i Bergen i den videre prosessen.



Bergen Kirkelige Fellesråd
Vestre Strømkaien 7
5008 Bergen

12. februar 2018

Virksomhetsgjennomgang av kirken i Bergen – hørings svar

Følgende hørings svar ble vedtatt på møte i Fyllingsdalen menighetsråd 31. januar 2018, i sak 05/18:

Fyllingsdalen menighetsråd takker for tilsendt rapport og for at det gjennomføres en bred høring. Vi forstår behovet for å gjennomgå virksomheten og håper det endelige resultatet bidrar til å oppfylle målet, nemlig å styrke kirkens nærvær i Bergen og frigjøre ressurser til førstelinjetjenesten i menighetene.

Innledningsvis vil vi peke på at det på rapportens side 4 nevnes at omorganiseringen i 2012 ikke tok tilstrekkelig høyde for omfanget av administrative oppgaver som BKF utfører på vegne av menighetene. Det er viktig at en ikke gjør samme feil med tanke på administrasjon og ledelse i menighetene.

Vi vil også peke på at gjennomgangen i rapporten viser at Fyllingsdalen sokn i utgangspunktet har relativt lav bemanning.

Fyllingsdalen menighetsråd ønsker å beholde dagens organisering for Fyllingsdalen sokn. Vi mener den best ivaretar hensikten og målet om nærhet til beboerne i vårt nærområde.

Fyllingsdalen menighet menighetsråd kan se nytten av samorganisering med tanke på stabilitet, fleksibilitet og robusthet. Muligheten for flere fulle stillinger er positivt for trivsel og rekruttering. Men ikke alle typer stillinger er like lett å dele mellom flere menigheter. For eksempel krever trosopplæringsstillinger stor grad av tilstedeværelse og kjennskap. Det samme vil gjelde frivillighetskoordinatorer. Det tar tid å bli kjent med og bygge relasjon til de frivillige i en menighet, og koordinatorrollen og trosopplæringsrollen kan bli krevende hvis man skal forholde seg til flere menigheter. Vi mener betjening av to menigheter bør være makstallet for slike stillinger. Kirketjener og organist/kantor er noe lettere å dele mellom flere. En bør da se på modeller for å ha «ledende



kirketjener» og «ledende kantor» hvis stabene blir store, dette kan bidra til å redusere presset på en leder som skal ha ansvar for en større stab.

I modell 1 er det foreslått en samorganisering mellom Fyllingsdalen og Sælen sokn. Vi betjener Fyllingsdalen sammen og forstår at fellesrådet kan finne det naturlig. Vi vil likevel peke på at Fyllingsdalen er en folkerik bydel med svært ulike behov og ulik befolknings sammensetning. Forsøkene på samarbeid viser at soknene er svært ulike. I modell 2 legger man ytterligere to menigheter til dette, nemlig Bønes og Storetveit. Dette tror vi er svært uheldig, og vi mener stabene vil få store utfordringer med å skaffe og beholde oversikt. Vi tror ikke dette vil skape mer nærhet, men større avstand og mindre betjening av de frivillige i respektive menigheter. I denne modellen nevnes at administrasjonsleder kan få mer oppfølging av BKF da antall ledere ute reduseres. Vil ikke dette kreve økte ressurser sentralt?

Vi er bekymret for hvordan en så sterk reduksjon av administrativ ressurs som denne modellen legger opp til (1,1 stilling) vil påvirke førstelinjetjenesten. En må huske at også de administrativt ansatte ute er en del av førstelinjetjenesten. For Fyllingsdalen sin del er det viktig å merke seg at vi har Åpen barnehage tre dager i uken. I tillegg til å være et viktig tilbud for barn og foreldre i bydelen er det også en viktig rekrutteringsarena for trosopplæringen, frivillige og i forhold til andre menighetsaktiviteter. Det knytter seg administrasjon og oppfølging til barnehagen som også må tas hensyn til i vurderingen.

Vi ønsker å beholde dagens organisering for Fyllingsdalen sin del. Dersom det tvinger seg frem endringer vil det være naturlig å se til Sælen og forsøke å få til en samorganisering med dem. Å samorganisere stabene i fire menigheter mener vi er en så omfattende endring at det er svært vanskelig å få det til, både praktisk og organisatorisk. Med tanke på ledelse vil det, slik vi ser det, bli for omfattende og vi er svært skeptisk til hvorvidt dette gir fordeler som kan oppveie for det vi anser å være store ulemper. Det vil ikke skape mer nærhet, slik vi ser det, men heller bidra til avstand og fremmedgjøring. Vi tror også at den administrative ressursen som modell 2/3 tar utgangspunkt i, fort vil vise seg for liten.

Ved eventuelt vedtak om samorganisering må endring i soknegrensene vurderes opp mot dette.

E-post

Fra: Anny Sangolt
Sendt: 21. februar 2018 15:21
Til: BKF Post
Kopi: 'heidi.saure@nla.no'; 'ina.v.larsen@gmail.com';
'jeanette.haveland.antoniazzi@gmail.com'; Kirsten Olsen; 'lek@kapa.no';
'levvalivet@gmail.com'; 'oddbjorg.henden@gmail.com';
'ole.arntzen@ub.uib.no'; 'Vidar.Brudvik@spv.no'
Emne: Laksevåg menighet - høringsuttalelse virksomhetsgjennomgangen

Menighetsrådet i Laksevåg har vedtatt følgende høringsuttalelse:

- Medarbeider som er ansatt i tros-opplærer-stilling skal ikke være ansatt i eller betjene mer enn to menigheter. Grunnen til at vi ønsker et slikt «påbud» er at det svært ofte er umulig for den enkelte medarbeider å få denne «kombinasjons-kabalen» til å gå opp samt at det er uforholdsmessig ressurskrevende å organisere og administrere små stillingsbrøker og deltidsstillinger.
- Lokale forhold må legges til grunn når en menighet skal bygges og videreutvikles. Kirkens ressurser må allokere på en slik måte at menighetene kan bruke mesteparten av ressursene sine - arbeidsinnsats og engasjement, tid og penger - på menighetsbygging. Dette medfører at ansvars- og oppgavefordelingen mellom BKF og lokal menighet må organiseres på en dertil optimal måte.

Vennlig hilsen
Anny Sangolt
administrasjonsleder
Laksevåg menighet



Vestre Strømkaien 7, 5008 Bergen
tlf. 55 59 71 94
as255@kirken.no <<mailto:as255@kirken.no>>

Forslag til hørings svar fra Landås menighetsråd

1. Hva er din/deres vurdering av rapporten?

Rapporten kunne vært mer strukturert; slik den fremstår nå er det vanskelig å «komme inn i materien» før et godt stykke ute i rapporten.

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

Modell 2 er den som går lengst i retning av samorganisering/stordriftsfordeler. Den har klart størst ulemper ved (for enkelte menigheter) økt avstand mellom kirkebygg/menighetshus og ny administrasjon. Men den har også klart størst fordeler i et større kontorfellesskap, med de fordeler det fører med seg (blant annet: avlastning ved sykdom for enkelte stillingsgrupper, men dette varierer) og økt kompetanse på det enkelte fagområde, og større stillinger som kan være lettere å bemanne enn mange av dagens svært små stillingsprosenter). På en annen side er det ikke helt klart for oss hvordan det kan bli enklere med avlastning ved sykdom – i enkelte av stillingene. At flere menighetsråd skal betjenes av en stab har både fordeler og ulemper. Ulemper: lite personlig og helhetlig kontakt med «sine egne» som i dag. Fordeler: større kompetanse på det enkelte saksområde. Her etterlyser vi hva slags kompetanse som skal ligge i merkantilstillingene.

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

Samle flere prosent-stillinger i en stilling, f.eks. administrasjonsleder og frivillighetskoordinator, slik at en oppnår fulle stillinger.

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

Økonomi og personal er områder som naturlig peker seg ut. Her kan man fordele arbeidsoppgaver rimelig enkelt basert på kompetanse, og ikke på geografisk tilhørighet. Arbeidsoppgaver det er tilnærmet umulig å samordne er de som er fysisk knyttet til kirkebygget (kirketjener/kantor), og frivillighetskoordinator, som er tilknyttet kirkebygden. Fordi denne funksjonen krever god lokalkunnskap og lokal tilhørighet.

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

Det er vanskelig å peke på enkeltfaktorer som definerer "tilhørighet". Kirkebygg (og menighetshus) er viktig. Soknegrenser påvirker (men bestemmer ikke) hvor man har sin tilhørighet. Menighetsråd/stab er tilretteleggere for fellesskap. En kombinasjon av beliggenhet, kontakt med skoler og institusjoner i nærmiljøet og engasjerte frivillige er de viktigste faktorene for å skape og opprettholde et fellesskap.

Vi i Landås er opptatt av at vi skal være tilgjengelige – vi tenker at tilhørighet og tilgjengelighet henger sammen. Da må kirken være åpen. Dette betinger at det er mange nok ansatte ved hver kirke, til å drifte dem.

Vi ønsker oss en folkekirke, og hvordan skal vi kunne holde alle kirkene åpne hvis en administrasjonsleder skal være i flere kirker i løpet av uken og prestene blant annet har «ambulerende» gravferdsvakter.

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

Dette er ingen ønskesituasjon, for det er mange sider ved en lokalmenighet som er verdt å ta vare på. Ett eksempel er tradisjonene, et annet er arbeidet for å gjøre kirken til en mer aktiv deltaker i lokalsamfunnet. I Bergensdalen ligger kirkene så nær hverandre at er enkelt å tilrettelegge for samarbeid på tvers av soknegrensene, både i trosopplæring og konfirmantarbeid (f.eks. felles konfirmanttur).

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

Det er uheldig at dette arbeidet skjer i forkant av / samtidig med omorganisering av arbeidsgiverlinjene i fellesråd og bispedømmeråd. Det kan godt hende at det blir et fordyrende dobbeltarbeid, ved at en prosess gjøres ferdig nå, og så går man rett inn i en ny omorganisering.

Vi i Landås tenker at dette er to prosesser som bør gå hånd i hånd. Om det ikke er mulig, må omorganiseringen av arbeidsgiverlinjene ses i sammenheng med denne.

8. Har du/dere andre kommentarer til rapporten?

Vi på Landås har erfart at det er viktig for kirken og menigheten å ha et oppgående og dedikert menighetsråd som føler tilhørighet og tilknytning til sin menighet når det er noe turbulens i stab og liknende.

LODDEFJORD MENIGHETSRÅD (LMR)

HØRINGSSVAR: VIRKSOMHETSGJENNOMGANG AV BKF OG MENIGHETENE I BERGEN 2015-2017.

Loddefjord MR har hatt følgende prosess vedr. denne saken:

1. Presentasjon av høringsdokumentet på felles strategimøte med stab og menighetsråd lørdag 21. oktober med god hjelp fra Kirkevergen med utarbeiding av powerpoint presentasjon.
2. Deltakelse på seminar for menighetene 23. november i Sælen kirke.
3. Har fått tilsendt synspunkter og spørsmål fra en del menigheter utarbeidet i forkant av Sælen-seminaret og besvart av Kirkevergen i etterkant av Seminaret.
4. Mottatt manus til kronikk om DNK og lokalmenighetene av Karl John Hallaråker, januar 2018 samt foreløpig høringsuttalelse fra Nygård menighet.

Loddefjord MR har således fått et godt grunnlag til å vurdere spørsmålene som ønskes besvart.

Den foreliggende rapport gir et godt grunnlag og viktig dokumentasjon over status i de 25 menighetene i Bergen og informasjon om BKF sin stab. Uavhengig av våre konklusjoner er dette nyttig informasjon som kan brukes ved senere anledninger.

MR har merket seg en del kritiske uttalelser om at komitearbeidet og rapportens innhold har skjedd i en lukket prosess.

LMR slutter seg ikke til den kritikken. Det er imidlertid viktig at den nåværende høringsprosessen er åpen og at BKF er lydhør overfor synspunktene som kommer frem fra menighetsrådene i Bergen.

Så langt har Kirkevergen besvart de foreløpige innsendte spørsmålene og sendt spørsmål og svar ut til menighetene.

Rent generelt vil vi uttale at MR ser nødvendigheten av at dagens lovpålagte Fellesrådsoppgaver har en organisasjon som gjør den i stand til å utføre sine oppgavene overfor menighetene på en god måte. Menighetsrådet på sin side har bl.a. som oppgave å bidra til at menigheten har en stab som gjør den i stand til å løse menighetens oppgaver sammen med de frivillige medarbeiderne.

I og med at soknet er den grunnleggende enheten i vår norske folkekirke, er det viktig at staben i all hovedsak kan ha sin fokus på arbeidet i og for sin menighet. LMR mener det er viktig å ivareta dette synspunktet.

På den andre siden ser LMR det som viktig å ha et godt samarbeid med andre menigheter og særlig med nabomenigheten Olsvik Slik det er i dag samarbeider vi bl.a. med avvikling av ferietidsgudstjenester, felles 2. Pinsedagsgudstjeneste i Alvøen, formalisert samarbeid om ungdomsdiakonien i Loddefjord (DUA) og felles invitasjoner til kurs og andre samlinger.

Det er naturlig at vi har vårt hovedfokus på rapportens problemstillinger knyttet til menighetenes ressursfordeling og de tre modellene som er presentert i rapporten.

Vi er enige i rapportens synspunkter om at det må være en oppgave å tilstrebe flest 100% - stillinger. Dette kan i noen tilfeller skje ved kombinasjons - stillinger innen den enkelte menighet Skal man dele stillinger mellom menigheter, bør det skje mellom nærliggende/nabomenigheter.

1. Hvilken modell ivaretar best hensikten og målet for prosessen?

Vi registrerer at rapporten satser på å effektivisere gjennom samordning av staber ved å omorganisere administrasjonslederressursen. Vi ser at Utvalget anbefaler modell 2 som beste løsning.

Hvis hensikten er å spare ressurser er modell 3 best. Modell 1 gir liten og ingen besparing, men lager mer byråkrati. Modell 2 gir noe mer besparing men lager ennå mer byråkrati og skaper vanskeligheter for en administrasjonsleder. Slik vi ser det. Adm. leder er menighetsrådets viktigste stabsressurs som også bidrar med andre viktige oppgaver i menigheten.

Loddefjord MR vil derfor ikke anbefale noen av modellene.

2. Har dere forslag til fagområder det er naturlig å samarbeide om?

Loddefjord og Olsvik er begge store menigheter. Vi samarbeider i dag om DUA (ungdomsdiakoni).

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

Slik den økonomiske situasjonen er i dag, bør det ikke iverksettes noen tiltak før det viser seg nødvendig. I alle fall bør man vente til den nye kirkeloven trer i kraft hvor kirkemøtet gir nærmere bestemmelse om kirkens organisering.

Hvis det viser seg at økonomien før den tid ikke strekker til for å opprettholde dagens stillingsnivå, bør den enkelt menigheten komme med forslag til nødvendig besparelser.

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

Alt hører sammen; menighetslokaler, en kirke – et sogn – en stab og et menighetsråd som greinene på vintreet. Så får soknegrenser bli vurdert hvis menigheten er for liten eller for stor. Det er ikke tilfelle i Loddefjord som i sin tid skilte ut Olsvik som egen menighet. Vi er fortsatt menigheter, hver med i underkant av 10000 medlemmer.

5 Har dere synspunkter på sammenslåing av noen sogn?

For Loddefjord menighet er dette en helt uaktuell problemstilling. Vi registrerer også at rapporten ikke foreslår noen tiltak i den retning.

6 Har dere råd om prosess og tidsperspektiv på gjennomføring av tiltak?

Proessen er ok. Vårt råd på tidsperspektivet er å ikke iverksette noen tiltak før det av økonomiske grunner blir nødvendig. Ref. Vårt svar på spørsmål 3.

7 Har dere andre kommentarer til rapporten?

Takk til utvalget som har arbeidet i to år med å få frem rapporten og til BKF som har vedtatt en åpen høringsrunde.
Lykke til videre.

Svar På rapport om virksomhetsgjennomgang

Løvtakksiden menighet

Løvtakksiden menighet har drøftet virksomhetsgjennomgangen av BKF og alle menighetene i Bergen 2015-2017 på to menighetsrådsmøter, og har kommet frem til følgende tilbakemelding

Når det gjelder selve rapporten reagerer vi på at den har vært utarbeidet på lukket plan. De ulike menighetene har ikke hatt representanter med for å beskrive hvordan situasjonen er hos den enkelte. Innholdet virker å være bassert på generelle opplysninger som ikke beskriver i detalj hva som gjelder de ulike menighetene. Den tar heller ikke hensyn til at det er ulik størrelse og tilhørighet, avhengig av hvor man befinner seg.

Det første vi tenker oss, er at menigheten skal være bærekraftig i sin lokale posisjon. Det ser vi skjer når staben i den enkelte menigheten kan konsentrere sitt arbeid om sitt nærområde, og ikke være nødt til å ha ansvar for flere avdelinger. Ved en sammenslåing av sokn vil det bli færre ansatte som samtidig må ta seg av flere saker. Dette vil videre gå utover kvaliteten på arbeidet som gjøres, ettersom det vil være vanskelig å skape et overblikk over behovene i den enkelte kirke. Derfor er det best at hver menighet har sine egne ansatte som kan ta seg av sine egne oppgaver. At en person skal ha ansvar over flere menigheters økonomiske situasjon kan for det første føre til skjevfordeling av ressurser, og også mislighold av føring av regnskap. Menighetene har ulike behov, og det er vanskelig for en utenforstående å skaffe seg opplysninger på grunnplan.

Vi ser også for oss at de tre modellene som fremlegges ikke bør gjennomføres under noen omstendighet. Her oppfattes en nedkjæring på grunnplan, der menigheten og gjestene befinner seg, mens det ikke blir vurdert om det muligens kan reduseres litt i utgiftene på toppplan. Å spare inn på bemanning i menighetene vil føre til at den enkelte kirke mister sin personlighet og betydning i lokalsamfunnet.

Det er viktig at man kjenner den man kontakter, enten det gjelder seremoni eller sjelesorg. Rapportens alternativer tar ikke hensyn til den personlige betydning som kirken har. I tillegg er det viktig at staben, deriblandt prest og administrasjonsleder, kjenner sit eget samfunn for å kunne ivareta miljøet.

Når det gjelder spørsmål om hva kirken er, tenker vi at den er et samlingspunkt, der Gud er representert som leder. Vi ønsker å være åpen for alle, og for å oppnå det må vi ha et tilbud som man kan benytte seg av. Ved siden av gudstjenester ser vi for oss en satsing på trosopplæring og konfirmasjon. Her kan det være mulig at mindre menigheter samarbeider dersom det er få deltagere i den enkelte. Videre ser vi for oss at arrangementer som representerer kirken kan gjøre kirken mer personlig og innbydende for mennesker. Det er selvsagt krevende å ha arrangementer i kirken, og her kommer vi tilbake til temaet om sammenslåing av menighetenes ansatte. Det er vanskelig for en person å kontrollere flere kirkers handlinger samtidig.

Administrasjonslederen i den enkelte menigheten trenger full oversikt i sin jobb. Dette vil være vanskelig ved et ansvarsområde som dekker drift og økonomi i flere menigheter samtidig. Det er også ønskelig med en detaljert klargjøring av hva den enkelte administrasjonsleders oppgaver er. Her i Løvtakksiden opplever vi at det blir en skjevfordeling av oppgaver, ettersom det stadig kommer nye regler fra BKF om hvem som skal ha ansvar for hva. Dette gjelder også økonomistyring. Det savnes i rapporten en mulighet der hver menighet kan kontrollere sine egne økonomiske ressurser, uavhengig av bestemmelser gjort på høyere plan.

Vi stiller oss også spørrende til hvorfor ikke BKF, som eier av Akasia, ikke har vurdert å ta ut utbytte av dette selskapet, og brukt det som et alternativ, istedenfor nedkjæring på bakkenivå.

Akasia ble dannet som en mulighet til økonomisk gevinst og reduseringer av utgifter, styrt av BKF, som igjen representerer menighetene. Den enkelte menighet bør dermed også få utbytte av overskuddet.

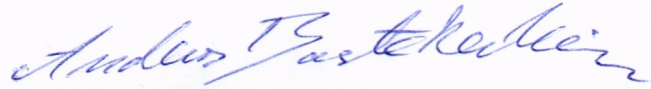
Videre vil vi nevne at vi er enige med resten av menighetene om at planen som ligger i denne rapporten ikke vil være bærekraftig på grunn av sin fokusering på nedkjæringer på grunnplan og ikke tar for seg alternative løsninger der det øverste byråkrati også burde vært vurdert. Derfor vil vi gjerne at videre bestemmelser utsettes til DNK har gjort ferdig sin plan for organisering, slik at vi kan forholde oss til deres bestemmelser når de kommer.

Guds fred.

Hilsen



Leder: Ragnvald Jakobsen



Nestleder: Anders Baste Revheim

Nygård menighet Menighetsrådet

Høringsuttalelse om

Virksomhetsgjennomgang av kirken i Bergen - fellesråd - menighetsråd. Vedtatt i menighetsrådet 21.02.18

Rapporten ble foreløpig behandlet i AU 18.01 og menighetsrådet 24.01. I møtet 24.01 deltok leder Giske Eide og BKF medlem Ragnar Gjengedal fra forrige periode samt staben. Det var full enighet om utkastets vurderinger. Høringssvaret har enstemmig støtte i menighetsrådet. Vårt budskap er dette: Nygård menighetsråd vil gjerne samarbeide med Laksevåg menighet om førstelinjetjeneste som trosopplæring og diakoni for å få fulle stillinger. Når det gjelder stillingen som administrasjonsleder, er det vår klare oppfatning at vi vil ha vår egen, og ikke flytte stillingen "opp" mot å få en slags fullmektigstilling lokalt. Et nytt mellomledd mellom menighetsrådet og fellesrådet styrt av det siste, ser vi ikke som ressursbesparende personalutnyttelse til god menighetsbygging.

1. Innledning

Nygård menighetsråd takker for invitasjon til å avgi høringsuttalelse om rapporten fra utvalget som har behandlet Virksomhetsgjennomgang av BKF og menighetene i Bergen. Menighetsrådet har i det følgende besvart de spørsmål som er forelagt. Vi har også tillatt oss å peke på noen grunnleggende faktorer som vi mener har relasjon til temaet og saken som foreligger. Svarene på de konkrete spørsmålene kommer i hovedpunkt 3. Våre vurderinger bygger på flere samtaler i menighetsrådet, med staben og med menighetsrådsleder og fellesrådsmedlem i forrige periode.

Nygård menighetsråd vil understreke at Fellesrådet (BKF) har viktig funksjon etter dagens kirkelovgivning. Vi ønsker selvsagt at Fellesrådet og Fellesrådets administrasjon (Kirkevergen og hans stab) skal utføre sitt viktige oppdrag på best mulig måte til beste for Kirken i Bergen og alle menighetene. Denne grunnholdningen ligger også bak når Nygård Menighetsråd har kritiske vurderinger i forhold til den fremlagte rapporten.

2. Mandat, sammensetting og vedtak for høringen.

Utvalget har hatt 15 medlemmer - 3 folkevalgte, 4 tillitsvalgte, 4 fra BKF's administrasjon, 3 proster, 1 fra bispedømmerådet. Ingen av de folkevalgte er menighetsrådsledere eller representerer direkte de som temaet mest av alt omfatter - de lokale menighetene - faktisk færre enn tallet fra Kirkevergens administrasjonen. Vi undrer oss over dette. Vi ser også resultatet av arbeidet som en konsekvens av at menighetsrådene så lite har vært med. Den lukkede prosessen hadde sikkert sine fordeler, men med en slik underrepresentasjon fra de som har det lokale virksomhetsansvaret, fikk en heller ikke lokale innspill i løpet av arbeidet.

Mandatet omfatter i og for seg de naturlige spørsmålene. Likevel stusser vi på innledningen "For å gi Fellesrådet grunnlag for "å lede" og videreutvikle en bærekraftig kirkelig virksomhet i Bergen, ber Fellesrådet arbeidsgruppen utarbeide en samlet vurdering av den totale ressursutnyttelsen i *organisasjonen*..."

Her bruker Fellesrådet noen begreper som er egnet til å tilsløre den faktiske virkeligheten. Fellesrådet er sammen med menighetsrådene de to organene som representerer soknene. De står ikke i et over- og underordnet forhold til hverandre. Lov og reglement sier uttrykkelig at fellesråd har et "*positivt avgrenset mandat*" og menighetsråd har det som kalles "*negativt avgrenset mandat*". Det betyr jo at Fellesrådets mandat er avgrenset til konkrete oppgaver i forhold til lov og vedtekter, alt annet er menighetsrådets domene. BKF's formuleringer kan antyde at Fellesrådet og Kirkevergen signaliserer at de har det *overordnede* lederansvaret for kirken i Bergen.

Begrepet "organisasjonen" er heller ikke det mest heldige uttrykket. Det kan tyde på at en forstår seg som en "korporasjon" - og ikke et felles organ relatert til de selvstendige soknene - men opererer mer som om en er overstyret for soknet Bergen. Dette kommer blant annet fram i bruken av arbeidsmiljøloven i rapporten om hele stillinger. Hele stillinger er en god tanke, men en må ikke glemme at fellesrådets personalforvaltning skal forholde seg som ett av to organ for hvert sokn.

Fellesrådet vedtok en tilføyelse i sitt vedtak da rapporten ble sendt på høring - løsninger for bedre ressursutnyttelse "*til Den norske kirkes menighetsbygging i Bergen.*" Nygård menighetsråd vil understreke at dette er et avgjørende viktig fokus. Det gir nemlig signal om at hovedpoenget er ikke effektivisering i "organisasjonen", men fokus på hva som er mest tjenlig for det konkrete formålet - **menighetsbygging**. Da ser en ikke saken ovenfra, men ut fra det lokale perspektivet. Dette siste er etter vår oppfatning rapportens hovedmangel.

Etter vår oppfatning har BKF over tid utviklet en organisasjonskultur der kart og terreng ut fra Håndboken ikke er lett gjenkjennelig. Det har skapt frustrasjon både hos ansatte og tillitsvalgte over tid. BKF trenger kort og godt en "kulturjustering" om en skal komme videre på en positiv og inkluderende måte. I flere sammenhenger har en hørt uttrykk som "vi må utfordre loven" (jfr debatten om Akasia-saken). På den måten oppleves det som om en vil styrke Fellesrådets og kirkevergens mandat på bekostning av menighetsrådenes ansvar. Det er ikke gode signaler til samarbeid for Kirken i Bergen.

3. De åtte høringsspørsmålene

Med henvisning til det uttrykte ovenfor, svarer vi slik på de åtte spørsmålene:

1. *Hva er din/deres vurdering av rapporten?*

Svar: Rapporten er et omfattende arbeid ut fra mandat og forutsetninger. Men rapporten framstår etter vår oppfatning for mye "ovenfra og ned" uten å vurdere ut fra grunnplanet og menighetenes behov.

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

Svar: Vi må dessverre svare at ingen av modellene svarer til vårt behov. Vi forstår at hovedpoenget er sammenslåing av staber i en eller annen form. Nygård

menighetsråd har ansvar for virksomheten i Nygård sokn, og trenger vår egen stab til det oppdraget.

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

Svar: De to organene i soknet bør drøfte sammen hva som kan gjøres best lokalt og "sentralt". Å samordne adm.ledere for flere menigheter med fullmektiger lokalt er etter vår oppfatning ny byråkratisering og nye unødvendige mellomledd. Vi tviler også på om slikt vil gi økonomisk gevinst. Dersom holdningen er at da kan kirkevergen "styre" gjennom færre adm. ledere ut til menighetene, er det en grunnholdning vi ikke deler. Nygård menighet vil ha sin egen "administrasjonsleder" - til den funksjon en slik stilling skal ha lokalt, og fordele funksjonene ut fra den stab en har til enhver tid.

Kirkevergens stab bør slankes til nødvendige hjelpefunksjoner, og ikke bygges opp med "sjefer" i en utvidet organisasjon. Slik Kirkevergen har utarbeidet instruks for de lokale administrasjonslederstillingene, gir det inntrykk av at Kirkevergen styrer adm ledere og staber på siden av menighetsrådet. Det skaper uklarhet i forhold til menighetsrådets virksomhetsansvar og lokale lederfunksjon. Et eksempel også i dag er at Kirkevergens stab - som med rette har arbeidsgiveransvar, - "styrer" ansatte og utfører bl.a. personalsamtaler - uten kontakt med menighetsrådet som "har skoen på". Det er faktisk nødvendig å avklare tydeligere hvordan Fellesrådets arbeidsgiveransvar og det konkrete personalansvaret skal fungere bedre i samvirke mellom soknets to organer. Menighetens behov er hele veien vårt fokus!

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

Svar: Ja, vi kan peke på samarbeid med Laksevåg menighet om trosopplæring dersom vi får full stilling. Å samarbeide med flere går kort og godt ikke opp med dager og tid. Erfaringen siste året med vikarer har vist dette til fulle. En annen stilling vi gjerne skulle hatt sammen med Laksevåg er diakon.

Vi nevner også at Nygård og Laksevåg har lang erfaring med tidvis felles stabsmøter, og prestene samarbeider om sin turnusplan. Dette fungerer fint ikke minst takket være at hver av de to menigheten har sin egen stab. (Det naturlige samarbeidet med fellesrådet/kirkevergen om de personalpolitiske og merkantile spørsmålene forstår vi ikke var med i spørsmålet.)

I tillegg til fokus på fagområder, tror vi det er nødvendig å se nærmere på hva en bruker stillinger til, og hvordan de brukes. Vi er ikke i tvil om at det også ville gi innehaverne i stillingene bedre tilfredsstillelse i arbeidssituasjonen sammen med effektivisering og bedre ressursutnyttelse. Her etterlyser vi bedre samhandling mellom BKF og menighetsrådet.

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

Svar: Det finnes vel ikke en empirisk undersøkelse av dette. Vår tro og erfaring er nok at det er en kombinasjon av de fleste momentene som er nevnt. Med høringsvedtakets fokus på "menighetsbygging", ser vi at en av de store svakhetene i dagens stabssituasjon er svak relasjon til menighetsbyggingens sentralnerve - søndagens gudstjeneste. Samordning av staber og funksjoner kan synes effektivt

og ressurs sparende på skrivebordet, men det er ikke effektiviserende for menighetsbygging og gudstjenestelivet. Vi er overbevist om at Nygård kirke - oppleves som "vår kirke" (slik andre vil si om sin kirke) og trenger "vår stab" til å lede folket inn til denne samlingsplassen - Nygård kirke.

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

Svar: Vi ser ikke bort fra at det temaet kan måtte komme på dagsorden om en tid. Men vi er glad for at det ikke er foreslått tatt opp nå. Det hører mer hjemme under en framtidig grundig strukturvurdering. I den sammenhengen må det ikke bare være spørsmål om soknets størrelse. Blant viktige spørsmål da hører også spørsmålet om hvordan kirken skal organiseres i prostier.

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

Svar: I den videre prosessen bør en sette fokus på utfordringene "nedenfra" og se på hva som kan forenkles mellom fellesrådet/kirkeverge og den enkelte menighet. Her må menighetsrådene trekkes langt mer inn enn i denne prosessen så langt. Fellesrådet og kirkeverge må justere kursen til en langt bedre "hjelpesfunksjon" for menighetenes behov. Personalutvikling med økt kompetanse for oppgavene, er viktig. Det kan også ta bort de formelle og uformelle "tidstyver" som lett utvikler seg. Dersom en har hovedfokus på å fortelle lokalplanet hva som er deres beste, i stedet for å lytte til behovene, skapes det ingen oppdrift.

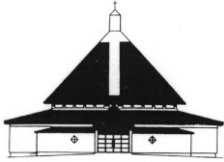
8. Har du/dere andre kommentarer til rapporten?

Svar: I og med de store endringene som kommer med tanke på kirkelig lovgiving, forskrifter og vedtekter er det langt bedre om en venter med de store reformene. I og med det som er satt i gang, og svarene som kommer i høringen, tror vi det er aller best å ile langsomt, og ta en ny runde med menighetsrådene før en forsøker på store konklusjoner.

Blant de åtte spørsmålene høringen ber om svar på, savner vi spørsmål om hvordan vi opplever Fellesrådet/kirkevergens funksjon og tjeneste for menighetene. Teamet var jo med i mandatet. KA sin melding er nok ikke fasiten for alle. Det er bl.a. ikke bare nye titler, men faktisk utvidelse av "sjefsstillinger", slik vi oppfatter det.

4. Avslutning

Nygård menighetsråd har prøvd å svare kort og ærlig på det forelagte materialet. Vi ser fram til en nærmere dialog mellom Fellesråd/kirkeverge og menighetsrådet i den videre prosessen.



BKF

Midlertidig sperret

Vår ref.
18/100-1/OLSVBJAN

Deres ref.

Dato:
26.02.2018

Olsvik menighet - Virksomhetsgjennomgang av kirken i Bergen - Høringssvar

<http://www.bergen.kirken.no/Portals/120/Virksomhetsgjennomgang/VirksomhetsgjennomgangRapport.pdf>

Olsvik menighetsråd sak 018/18

Olsvik menighetsråds kommentarer til høring om Virksomhetsgjennomgang.

1. Olsvik menighetsråds vurdering av rapporten?

Vi setter pris på denne grundige gjennomgang som er gjennomført og verdsetter det arbeidet som er lagt ned. Den peker på viktige problemstillinger både for status i dag og på utfordringer vi bør være forberedt på i fremtiden med tanke på de nødvendige menneskelige og økonomiske ressurser.

2. Hvilke av de foreslåtte modeller eller kombinasjoner ivaretar best hensikt og mål?

Ingen av forslagene er gode nok i forhold til hensikten, å sikre og styrke kirkens nærvær i Bergen. Arbeidsgiverlinjen er ikke berørt. Hva fører nye kirkelover fra Departementet til i denne sammenheng? Samlokalisering er ikke nevnt. Det mangler konsekvensutredninger. Vi ser ikke at de fremlagte modellene ivaretar hensikter og mål godt nok. Det er små besparelser i økonomi.

3. Forslag til løsning som ivaretar hensikt og mål.

En bedre modell er den såkalte nullmodellen hvor hver menighet tar sin del av regningen.

Det hadde vært spennende om BKF kan utrede samlokaliseringer. Det bør sees i lys av arbeidet med et «Kirkens hus i Bergen».

Hva med arbeidet med én arbeidsgiverlinje?

Hvilke sider av «ekspedisjon» kan samorganiseres? Samlokalisering av administrative og personalmessige oppgaver?

Kan samlokalisering styrke menigheten(e)s lokale relasjons- og menighetsbygging?

Hva er menighetsbyggende?

Hvor viktig er det at stabene er lokalisert til kirkebyggene? Vi leter etter en modell som kan ivareta disse spørsmålene.

4. Olsvik menighetsråds forslag til fagområder det er naturlig å samarbeide om.

De fleste områder er det mulig og nyttig og samarbeide om enten man er samorganisert, samlokalisert eller ikke (diakoni, musikk, trosopplæring,

Side 1 av 2

Olsvik Menighet

Postadresse: Pb 549 Olsvik, 5884 Bergen



55 59 71 70

E-post: olsvik.menighet.bergen@kirken.no

konfirmanntarbeid, administrasjon osv.) Vi samarbeider allerede i dag om flere områder.

5. Hva er viktigst ved tilhørighet til kirkens fellesskap? Er det kirkebygg, soknegrenser, stab, menighetsråd eller annet?

Kirkebygget er viktig. Medlemmenes delaktighet i menighetens jevne arbeid skaper tilhørighet og eierskap. Søndagens gudstjenester er bærebjelken i kirkens fellesskapsbygging. Likeså relasjonen mellom ansatte og kirkegjengerne i alle de møtepunkter de søker til kirken. Relasjonen de ansatte i mellom innenfor den enkelte menighet er viktig. Søke å legge til rette for at de ansatte har overskudd til å delta som frivillige?

6. Synspunkter om sammenslåing av noen sokn?

Vi er åpne for det. Vi ser at det har skjedd i andre byer og også i Bergen. Dette bør utredes nærmere.

7. Råd om prosess og tidsperspektiv og gjennomføring av vedtak?

Vi mener at det er uklokt å sette i gang store endringer før vi har utredet mulige konsekvenser av det. Og som nevnt, vi vet ikke hva de nye kirkelover vil bety.

8. Andre kommentarer til rapporten.

Generelt ønsker vi at den enkelte menighet må få anledning til å ta del i prosessen om utforming av forandringer som angår egen menighets anliggender. Vi legger vekt på at det er en vesentlig forskjell på det vi har kalt «ekspedisjon» og «relasjon/ menighetsbygging».

Ekspedisjon: Det er enklere å administrere flere oppgaver uavhengig av lokalisering av tjenesteyterne. Men vi mener at det er ikke nødvendigvis like tjenlig å foreta samordninger/ samlokaliseringer av de ansatte, som fjerner dem fra deres lokale menighet.

Vedtatt i møte i Olsvik menighetsråd 22. februar 2018

Med vennlig hilsen

Bjarne B. L. Andersen
administrasjonsleder
Direkte tlf: 55 59 71 96

Arthur M Pilskog
menighetsrådsleder



Salhus menighet

Den norske kirke i Morvik, Mjølkeråen, Salhus og Hordvik



BKF-Post2.bergen@kirken.no

Vår ref.
18/36-4/SALHGUST

Deres ref.

Dato:
08.02.2018

Salhus menighet - Virksomhetsgjennomgang - høringsuttalelse

Vedlagt følger Salhus menighet sin høringsuttalelse til Virksomhetsgjennomgang.

Høringsuttalelsen ble vedtatt i Menighetsrådet 31.1.2018.

Med vennlig hilsen

Gunn Mjelstad Steinbru
administrasjonsleder
Direkte tlf: 55362241/91195748

Nils Gunnar Toppe
menighetsrådsleder

Vedlegg:
08.02.2018 2018-01-25 Virksomhetsgjennomgang - høringsuttalelse

63939

Side 1 av 1

Post- og besøksadresse:
Vikavegen 14, N-5107 Salhus

Telefon: 55 36 22 40

E-post:
salhus.menighet@bergen.kirken.no
Hjemmeside: www.bergen.kirken.no

Organisasjonsnr. 97 42 31 808

Bankgiro: 1602 56 64926

Salhus menighet hører til Bergen kirkelige fellesråd og Arna og Åsane prosti i Bjørgvin bispedømme

Virksomhetsgjennomgang av menighetene i Bergen. Forslag til uttale fra Salhus menigheter

Versjon 25.01.2017

Innledning

BKF har fått utarbeidet rapporten «VIRKSOMHETSGJENNOMGANG AV BKF OG ALLE MENIGHETENE I BERGEN». Bergen kirkelige fellesråd har invitert menighetsråd og ansatte til å avgi en høringsuttalelse. Fellesrådet skriver i sitt høringsbrev at «*Vi er forpliktet til å forvalte våre ressurser klokest mulig til beste for menighetsarbeidet i Bergen*».

Vurdering av rapporten

Salhus menighet mener rapporten er grundig og gir et godt grunnlag for å gjøre endringer i organisering av arbeidet i menighetene og mellom menighetene. Rapporten legger imidlertid i for stor grad på dagens etablerte bosetning og befolkningsfordeling. Erfaringen viser at nye utbygginger av boliger og infrastruktur i løpet av få år endrer befolkningssammensetning og «følelse» av tilhørighet. Kirken må i større grad framover være fleksibel i organisering og samarbeid mellom menigheter og sokn slik at en kan møte mennesker der byen endres.

Rapporten inneholder også mange forkortelser som gjør rapporten vanskelig å lese (kunne vært en ordforklaringsliste vedlagt dokumentet). Rapporten mangler datering (versjonsnummerering) så langt vi kan se.

Det kunne vært en styrke for rapporten om flere ansatte ute i menighetsadministrasjonene hadde vært intervjuet som grunnlag for rapporten (ref. rapportens side 30), og at det hadde vært en eller to administrasjonsledere med i utarbeiding av rapporten. Administrasjonslederne er svært sentrale i prosessen vi er inne i og endringene som kommer.

Modell som er best for Salhus menighet

Salhus menighet er skeptisk til modellene som ligger i rapporten for nordre del av Bergen. Det synes som rapporten legger størst vekt på størrelsen på de ulike menighetene og mindre vekt på hva som kan fungere i praksis. For Salhus sin del er det mer naturlig å orientere seg mot Åsane sokn og administrativt samarbeid den veien av flere årsaker:

- Salhus sokn var tidligere en del av Åsane sokn
- Store deler av den eldre befolkningen i Salhus sokn har fortsatt en nær tilknytning til Åsane og spesielt Åsane gamle kirke med gravplass
- Åsane menighet sitt arbeid på Haukås (Haukås nærkirke) er også knyttet mot Hordvik som hører til Salhus. En del i Hordvik «orienterer» seg mot Haukås og en del familier i Hordvik er knytte til Haukås nærkirke.
- Planene om ny ungdomsskole på Haukås for Hordvik og Haukås vil øke samarbeidet i dette området (bygging av ny skole er imidlertid utsatt).

Salhus menighet ser ingen gevinst i samarbeid mot Eidsvåg og Biskopshavn menigheter (og eventuelt Sandviken) som flere modeller i rapporten foreslår. Det vil virke fremmed for «folk flest» i menigheten å utvikle et slikt samarbeid både geografisk og følelsesmessig.

Fagområder det er naturlig å samarbeide om

Vi ser at større staber på sikt kan ha flere fordeler:

- Dette gir på sikt bedre muligheter for flere hele stillinger (HMS-tiltak)
- Større staber som gir større muligheter for arbeidsdeling/spesialisering eksempelvis innen regnskap og økonomi. Det bør likevel være en administrasjonsleder for hver menighet.
- Bedre samordning av dåpsrekrutering og dåpssamtaler

- Samordne ressurser innen informasjon og mediearbeidet. Det er viktigere å være mer synlig på nye sosiale plattformer.
- Samordne ressurser innen konfirmantarbeidet, trosopplæring, barne- og ungdomsarbeidet som eksempelvis gjennom det allerede TGIF-arbeidet for ungdom.
- Samordne diakoniarbeidet med tanke på områder i bydelen med mange fattige (ref. også Mathallen som nylig er etablert på Toppe)
- Samordne ressurser med tanke på kontakt mot innvandrergupper

Det er likevel ønskelig at staben er delt slik at det fortsatt er arbeidsplasser i hver menighet som ved menighetssenteret i Salhus. Samlokalisering av en «ny» stab for flere menigheter er unødvendig med dagens muligheter for nettbasert arbeidsdeling og Skype-møter. Ny lokalisering som medfører større avstand til kirkene vil også være svært uheldig.

Det viktigste ved tilhørighet til kirkens fellesskap

Det viktigste for menighetens fellesskap er samlingene i kirken med gudstjeneste, dåp, nattverd og begravelse. Frivillig tjeneste, arbeidsfellesskap og givertjeneste vil også gi tilhørighet og bygge fellesskapet i kirken.

Samlinger og aktiviteter i tilhørende menighetssenter vil også være viktig for mange.

Tidsperspektivet på gjennomføring av tiltakene

Hvis vedtaket om endring gjøres i løpet av høsten 2018 bør tiltakene gjennomføres i løpet av 2019. Det viktigste er at denne prosessen og endringene som vil følge ikke svekker lysten til alle de frivillige i menighetene og deres innsats. Det er registrert ca. 100 frivillige medarbeidere i Salhus menighet.

Hilsen Salhus menighetsråd



DEN NORSKE KIRKE

Sandviken menighet

post2@bergen@kirken.no

Vår ref.
18/97-1/SANDBIPA

Deres ref.

Dato:
21.02.2018

Sandviken menighetsråd - høringsuttalelse virksomhetsgjennomgang av BKF og alle menighetene i Bergen.

Sandviken menighetsråd ønsker å gi sine kommentarer og innspill til dokumentet:
"Virksomhetsgjennomgang av BKF og alle menighetene i Bergen 2015 - 2017"
brev datert 04.10.2017

Sandviken menighetsråd behandlet og vedtok følgende i møte 20.2.2018.

Hva er deres vurdering av rapporten?

Rapporten gir en god og grundig beskrivelse av kirkens- og menighetenes virksomhet i Bergen. Den danner et godt grunnlag for å sette i gang prosesser der en ser på mulige samarbeidsløsninger. Rapporten belyser mange viktige områder ved gode betraktninger og innspill.

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

Modellene oppleves relativt teoretisk. Det blir derfor vanskelig å se for seg at det kan gi en god situasjon om noen av disse gjennomføres. Dette gjelder alle de tre modellene. Det savnes en beskrivelse av 0- alternativet - hvordan vil dagens organisering bli dersom inntektene må reduseres?

Har dere andre forslag til løsning som ivaretar hensikt og mål?

For å sikre og styrke kirkens nærvær i Bergen er det viktig at menighetene kommer styrket ut. En løsning som støtter opp om menighetene kan være:

- Skaffe manglende finansiering for å opprettholde dagens ressursnivå i menighetene.
- Omfordele ressurser, litt fra menighetene og litt fra BKF-staben, som skal fungere som "systemstøtte" for administrasjonsleder og lokal menighetsstab. Med systemstøtte menes ressurs som kommer fysisk til den enkelte menighet og utfører spesialoppgaver. For eksempel at ressursen er fysisk til stede en dag i hver menighet den ene uken, og er felles tilgjengelig på telefon/nett den andre uken.

Side 1 av 2

Postadresse:
Sandviksveien 41, 5036 BERGEN

Tlf: 55 59 71 74
Org.nr.: 976 994 272

Epost:
sandviken.menighet@bergen.kirken.no
Internett: <http://www.bergen.kirken.no>

Har dere forslag til fagområder som det er naturlig å samarbeide om?

- Opplæring - både trosopplæring generelt og konfirmantundervisning.
- Undervisnings- og temasamlinger.
- Pensjonistturer og menighetsturer.
- Sang og musikk- konserter, korprosjekter.
- Samarbeide om menighetsblad - innhold og trykking.

Hva tenker dere er det viktigste ved tilhørighet til kirkens fellesskap - er det kirkebygg, soknegranser, stab, menighetsråd eller annet?

Kirkens fellesskap - menigheten og menneskene der. Det er det viktigste fellesskapet for tilhørighet. Deretter er kirkebygget, stab og menighetsråd viktig.

Har dere synspunkter på sammenslåing av noen sokn?

Sammenslåing av sokn bør være frivillig. Men det kan gjerne tilrettelegges for en prosess der den enkelte menighet kan få jobbe/tenke gjennom mulige løsninger.

Gjerne et samlingspunkt for å snakke med andre menigheter.

En eventuell sammenslåing må skje mellom menigheter som grenser fysisk til hverandre.

Har dere råd om prosess og tidsperspektiv på gjennomføring av tiltak?

Tiltak bør avvantes til det er klart hvordan kirken vil organisere seg. Det vil være uheldig om BKF initierer/gjennomfører endringer som ikke er koordinert med ny organisering av kirken.

Har dere andre kommentarer til rapporten?

Rapporten foreslår å samordne administrasjonsledere for flere sokn og kompensere med lokale konsulenter. Vi ser det ikke som hensiktsmessig å bygge opp et nytt mellomledd mellom soknenes to organer. Å skulle betjene flere menigheter er ikke reelt effektiviserende. Hver menighet trenger administrativ ressurs og frivillighetsutvikler. I noen sokn kan det være tjenlig å slå sammen disse to stillingene.

Viktig moment som gjelder Sandviken menighet:

Sandviken menighet, som er en av de minste menighetene i Bergen, har administrasjonsleder i 60% stilling, betalt av BKF. Utenom denne stillingen er adm.leder engasjert på flere områder i menigheten, blant annet barnekor og babysang. Dette er en 20% stilling betalt av menigheten. Hun har også en 20% stilling for menighetspleien, hvor hun står for regnskap og utbetalinger, utleie og renhold av menighetshuset.

Av ovenstående fremgår det at for Sandvikens del vil det være svært vanskelig å ha felles administrasjonsleder med andre menigheter.

Birgit Paulsen
administrasjonsleder
Direkte tlf: 55 59 71 74

Benjamin B. Anda
menighetsrådsleder



DEN NORSKE KIRKE Skjold Menighet

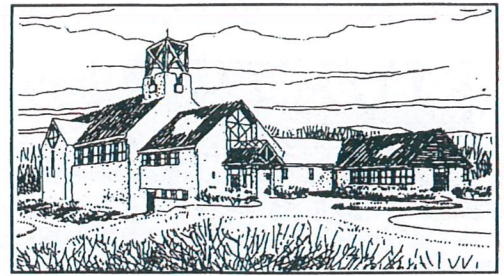
Skjoldlia 55
5236 RÅDAL

E-mail: skjold.menighet@bergen.kirken.no

Orgnr 976 994 329

Tel 55 59 71 12

www.skjoldmenighet.no



Til Bergen kirkelige fellesråd
ved kirkeverge Asbjørn Vilkenen

Høringsvar fra Skjold menighet vedr Virksomhetsgjennomgang av kirken i Bergen

Vi viser til kirkevergens invitasjon til høring i brev av 4. oktober 2017. Det følgende høringsvar er et felles svar fra Skjold menighetsråd og de ansatte i Skjold menighet, prestene inkludert.

Overordnet syn på virksomhetsgjennomgangen

Skjold menighet synes arbeidsgruppen fikk et godt mandat våren 2015.

Siden den gang har det imidlertid skjedd store endringer i kirken. Vi vet også at det i nær fremtid kan ventes *enda* større endringer, både med tanke på organisering og økonomiske rammevilkår. Forslaget til ny lov for tros- og livssynssamfunn åpner for at Fellesrådet som organisatorisk enhet fjernes, og at kirkens økonomiske tilskudd kan komme utelukkende fra staten. Pr i dag vet vi ikke hva den kommende loven vil åpne for, og hva Kirkemøtet deretter vil vedta. Organisatoriske endringer som iverksettes nå, vil dermed stå i fare for å måtte endres nok en gang som følge av implementeringen av ny lov.

Tiden, og den organisatoriske utviklingen av kirken, har "løpt ifra" rapporten. Det åpenbare organisatoriske og rasjonelle grepet med å samle alle ansatte i kirken i én arbeidsgiverlinje, er for eksempel ikke en gang nevnt i rapporten!

Anbefaling fra Skjold menighet:

1. Prosessen med omorganisering stanses umiddelbart! Skjold menighet anbefaler at Fellesrådet tar rapporten til orientering, og at dens forslag om ny organisering stilles i bero til det har kommet en avklaring knyttet til ny lov om tros- og livssynssamfunn, og Kirkemøtets vedtak om kirkens organisering. På lang sikt ønsker Skjold menighet primært én arbeidsgiverlinje i Den norske kirke, og et økonomisk tilskudd som ikke er delt mellom stat og kommune som i dag.

2. I mellomtiden, fram mot det endelige Stortings- og Kirkemøtevedtak om kirkens organisering, ønsker Skjold menighet å løfte fram *prostiet* som samlende enhet for begge arbeidsgiverlinjer. Vi vil anbefale BKF å utforske prostiets potensial med tanke på også BKF-ansattes arbeidsledelse, faglig fellesskap, robusthet ved sykmeldinger og vakanser osv.
3. Vi støtter arbeidet med å analysere hva som kan sikre og styrke kirkens nærvær, og da særlig den utadrettede "førstelinjetjenesten".
4. Vi støtter Fellesrådets arbeid med å analysere organisasjonens økonomi og prioriteringer innenfor de organisatoriske rammer man har pr i dag.

Kommentar til arbeidsform og metode for virksomhetsgjennomgangen

Vi er endringsvillige! Fremtidens kirke vil være annerledes enn dagens kirke. Vi er også opptatt av å få mest mulig ut av pengene. Men vi mener at endringene, og prioriteringene, må ta utgangspunkt i soknet og soknets behov. Skjold menighet er derfor kritiske til at prosessen rundt virksomhetsgjennomgangen har vært lukket, og beklager at arbeidsgruppen ikke har ønsket innspill fra soknene før rapporten er ferdig. Vi ville gjerne ha kommet med innspill til arbeidets *retning* underveis, og bidratt til en analyse av hva det faktisk vil si å *sikre og styrke kirkens nærvær i Bergen*.

Vi er også kritiske til kvaliteten på KAs rapport om virksomhetsgjennomgangen av BKF's sentrale administrasjon. Det er vanskelig å feste lit til en rapport som skal vurdere leveranse, organisering og kompetanse i en "serviceorganisasjon" uten at man spør *mottakeren* av tjenestene om de er fornøyde med tjenestene. Se for eksempel s. 38 andre avsnitt: "Det er et generelt inntrykk at personalseksjonen leverer til menighetene, ...". Vårt spørsmål er: Hadde dette "generelle inntrykket" blitt stående om man faktisk hadde spurt menighetene?

Siden vårt primære standpunkt vedr virksomhetsgjennomgangen er at den stanses, velger vi i denne høringen kun å uttale oss om spørsmål 1. Dersom prosessen, mot formodning, fortsetter vil vi bidra med våre synspunkter også på de andre punktene.

1. Hva er din/ deres vurdering av rapporten?

a) Rapporten er svært svak, ikke minst når det gjelder form og pedagogisk framstilling. Det er brukt en tungt leselig og sammentrykket bokstavtype/ font. Det er store og vanskelig tilgjengelige tabeller framfor bruk av enkle, pedagogiske og visuelle modeller der foreslåtte endringer raskt kan sees opp imot en økonomisk helhet. Eksempelvis er det ikke mulig å lese ut i fra rapportens 42 sider om bortfallet av kr. 3,5 millioner i 2021 er et høyt eller lavt beløp med tanke på BKF's totaløkonomi. Dessuten: rekkefølgen på de ulike delene og underpunktene av rapporten kommer tilsynelatende hulter til bulter og uten en logisk oppstilling. Dette er ikke en rapport som innbyr til lesing! Skjold menighet er skuffet over at *verken* Kirkevergen eller Fellesrådet, som oppdragsgiver, sendte rapporten i retur til arbeidsgruppen for omarbeidelse. Når gruppen først hadde brukt over to år på dette arbeidet, ville noen ukers arbeid fra eller til ikke hatt vesentlig betydning. Rapporten kunne imidlertid fått en helt annen verdi enn den har i sin nåværende form.

b) Rapportens omfang vitner om at det er gjort et omfattende arbeid med å analysere og kartlegge Fellesrådets andel av kirkens virksomhet i Bergen. At den andre arbeidsgiverlinjen, Bispedømmet, knapt omtales bidrar til at både analyse og konklusjon blir mangelfull.

c) Rapportens økonomiske scenarier er lite djerve! Det skisseres tre tenkte modeller, basert på bortfall av inntekter på anslagsvis 4%, 8% og 15% NB! Vi tar forbehold om at vår utregning er korrekt, da rapporten kun viser frigjorte årsverk og ikke kronebeløp eller prosent. Vi skulle ønske oss en modell der bortfallet av inntekt var 50% eller mer. Det skal ikke mer til enn et annet politisk flertall i bystyret før dette kan være en realitet. Denne radikale reduksjonen ville virkelig tvunget kirken til å prioritere mellom viktige og mindre viktige oppgaver!

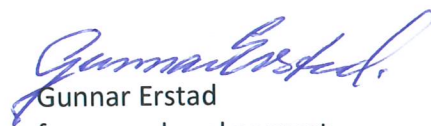
Skjold, 23.2.18



Eiel Holten
Leder Skjold menighetsråd



Marita Børve
administrasjonsleder



Gunnar Erstad
fungerende sokneprest

Virksomhetsgjennomgang av kirken i Bergen – Høringsuttalelse fra Slettebakken menighet

Etter en nøyte gjennomgang av høringsdokumentet, har Slettebakken menighetsråd kommet frem til at ingen av de foreslåtte modellene bør velges.

Bergen kirkelige fellesråd (BKF) vedtok i sitt møte 12.09.2017 å sende ut på høring dokumentet Virksomhetsgjennomgang av kirken i Bergen. Høringsfristen ble senere satt til 01.03.2018.

Slettebakken menighetsråd har behandlet Virksomhetsgjennomgangen i to av sine møter og her foreligger vårt hørings svar.

Hørings svar fra Slettebakken menighetsråd består av følgende hovedpunkter:

Innledning

Synspunkter på gruppens sammensetning og arbeidsmetode

Synspunkter på argumentasjonen som er brukt

Ytterligere synspunkter på Virksomhetsgjennomgangen

Forslag til andre ressursbesparende tiltak

Oppsummering og anbefaling

Innledning

Det er liten tvil om at gruppen som har arbeidet frem dokumentet «Virksomhetsgjennomgang» har lagt ned et stort arbeid gjennom de 2,5 årene arbeidet har pågått. Vi må imidlertid erkjenne at vi ikke finner at saksgrunnlaget for de foreslåtte modellene holder god nok kvalitet. Slik vi ser det, er modellene ikke gjennomførbare uten å skape store negative konsekvenser for menighetene i Bergen. Vi savner realisme i argumentasjonen, og vi synes det er uheldig at prosessen har vært styrt ovenfra.

Virksomhetsgjennomgangen ender opp med tre modeller som egentlig er tre ulike varianter av en og samme modell. Hovedtanken er å kutte ned på merkantilt personale i menighetene og delvis erstatte disse med en ekstern administrasjonsleder for x antall menigheter.

Oppdraget var å finne den beste måten å *Styrke og sikre kirkens nærvær i Bergen*. Slik vi ser det, er det ikke foreslått noe i rapporten som peker hen mot dette, bortsett fra mulig økonomisk innsparing, som jo i seg selv ikke styrker kirkens nærvær, slik vi ser det.

Kirken i Bergen står sterkt! Og jo større tilstedeværelse den har i folks liv, jo mer sannsynlig er det at kirken vil være sikret for fremtiden.

Å bygge menighet er å bygge fellesskap. Det krever tilstedeværelse og det krever motivasjon. Prosessen har etter vår mening ikke vært fundamentert godt nok. En omorganisering som ikke er forankret i organisasjonen vil dessuten ha dårlig sjanse for å bli vellykket.

Vårt klare råd er at ingen av de foreslåtte modellene velges.

Synspunkter på gruppens sammensetning og arbeidsmetode:

1) En har ikke vært nøye nok med å sikre seg menighetsfaglig kompetanse innad i gruppen. Vi savner representanter for førstelinjetjenesten i gruppe III. Og aller helst representant(er) for administrasjonslederne som innehar en nøkkelrolle og er de som kjenner menighetene aller best. De ville ha kunnet bidra med kunnskap og realisme til gruppearbeidet.

2) Prosessen har vært lukket. Tillitsvalgte har blitt pålagt taushetsplikt og dermed fratatt muligheten til å drøfte problemstillingene med de som faktisk sitter inne med detaljkunnskapen. Her har en gått glipp av viktig kunnskap.

Synspunkter på argumentasjonen som er brukt:

- Side 4. «Det vil være viktig å ha fokus på hvilke positive muligheter som ligger i en eventuell bedre utnyttelse av våre ressurser slik at det kan frigjøres ressurser til førstelinjetjeneste i menighetene.»

-Slik vi forstår rapporten er «samorganisering» det utvalget kaller en bedre utnyttelse av ressursene. Vi tror ikke at det å slå sammen staber vil representere en slik «positiv mulighet». Når ressurser blir tatt bort fra menighetene kan dette umulig styrke førstelinjetjenesten. Dersom en både skal spare penger og styrke førstelinjetjenesten må vel ressursene frigjøres et annet sted i organisasjonen.

- Side 5. «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.»

-Vi stusser på hva det i dette tilfellet betyr å samordne oppgaver. Vi vet ikke hvilke oppgaver det siktes til. Slik vi ser det har hver menighet sitt eget liv, sine egne aktiviteter og oppgaver. Dessuten mener vi at den enkelte stab *ikke* vil bli mer robust ved samorganisering av denne type som her er foreslått. Når det er sagt, så foregår det i dag et ikke ubetydelig samarbeid mellom menigheter i Bergen om ulike tiltak.

- Side 6. «Administrasjonsleder (felles for x antall menigheter) skal lede Bkf-ansatte i menighetene, forvalte tildelt budsjett fra Bkf og være bindeledd mellom kirkeverge og menighet.»

- Vi tror ikke at en ekstern administrasjonsleder vil kunne ha tett kontakt med ansatte som er spredt på x antall arbeidssteder. Da prostilederfunksjonen ble tatt bort for 5 år siden var det nettopp dette store spennet en ville bort fra.

-Vi betviler også at en ekstern / felles adm.leder vil kunne være et godt bindeledd mellom den enkelte menighet og kirkevergen.

-En ekstern adm.leder vil ikke kunne ha den totaloversikt over den enkelte menighet som kreves for å kunne ha forutsetning for å kunne forholde seg til den enkelte menighets økonomi. Gruppen har heller ikke vist *hvorfor* en ekstern adm.leder skal ha noe med den enkelte menighets økonomi å gjøre.

Jfr. påstander på side 8 og 9: «Administrasjonsleder kan få større ansvar også budsjettmessig.» «Større budsjettansvar med tilhørende handlingsfrihet kan delegeres til administrasjonslederne».

- Side 6. «Sammen med øvrig merkantilt personale skal administrasjonsleder sørge for at de administrative og økonomiske oppgavene på vegne av menighetsrådene blir ivaretatt.»

-Her er et eksempel på en påstand som er fremsatt uten å vise til et faglig grunnlag. Gruppen har, så vidt vi kan se, ikke tatt seg bryet med å skaffe til veie en oversikt over hvilke oppgaver som ligger til dagens adm.ledere i menighet. Slik vi ser det, henger alt sammen i en menighet, og en stor energilekkasje vil måtte bli realitet om detaljkunnskap skal formidles til en utenforstående leder. Frivillighet er en umistelig ressurs i menighetene. Det er viktig for rekruttering og oppfølging av frivillige medarbeidere at de administrative støttefunksjonene er tett på.

- Side 8. om gevinst ved modellen: «Effektivisering av administrativt arbeid, mer stabil bemanning, mindre tid til møter.»

Dette er en påstand som er vanskelig å forstå. De foreslåtte modellene må nødvendigvis føre til *flere* møter (felles- og enkeltvis stabsmøter) og reisetid. Samt ineffektive stormøter der mye av innholdet vil være lite relevant for mange.

Ytterligere synspunkter på Virksomhetsgjennomgangen:

-Ingen kostnadsberegning er presentert.

-Ingen risikoanalyse eller konsekvensutredning er foretatt.

-Timingen av denne prosessen er også dårlig. Jfr. pågående arbeid med ny lov om Tros- og livssynssamfunn, uklarhet om arbeidsgiverlinjer o.a.

-Dokumentet burde ha vært kvalitetssikret m.t.p. saksgrunnlaget før utsendelse. Da ville man ha sluppet mye unødig frustrasjonen og energibruk i menighetene.

Forslag til andre ressursbesparende tiltak:

- Om ressursbruk i de ulike menighetene.

Side 26. Pkt. 5) «En faktor som også i vesentlig grad påvirker den samlede administrative belastningen og behovet for kirketjenerkapasitet er omfanget av konserter og kulturarrangementer i kirkene. I Bergen domprosti var det ifølge tallene fra årsstatistikken for 2015 totalt sett 374 slike arrangementer i prostiets 10 sokn. 243 av disse foregikk i kirkene i Bergen domkirke menighet.»

Kanskje gjelder dette også Åsane prosti og Fana prosti.

Er det kirkens/menighetens oppgave å være konsertarrangør?

Kan det tenkes en annen måte å organisere denne virksomheten på for ikke å belaste menighetenes administrative personale? Et eget konsertbyrå e.l.?

- Om bemanningen i kirkevergens administrasjon

Kirkevergens administrasjon har i dag 28 ansatte. KA konkluderer i sin rapport med at det ikke er sannsynlig at denne kan krympes. Dette er bygget på administrasjonens egen beskrivelse av arbeidspress. Et eksempel: På side 37 i Virksomhetsgjennomgangen er en av hovedoppgavene for sjef avd. menighet beskrevet som å «Følge opp og holde tak i administrasjonslederne i menighetene, noe som krever oversikt over menighetene i hele dens bredde (både personalsituasjonen, økonomisituasjonen og de ulike strategier som er lagt i menighetene.»

Dette stiller vi oss undrende til. For det er vel meningen at hver menighet skal drives av eget menighetsråd, og egen stab, ledet av adm.leder og sokneprest, men med Bkf som støttefunksjon.

Vi tror at arbeidet i sentraladministrasjonen kunne ha vært organisert på en annen og mer ressursbesparende måte. Kanskje kan det tenkes at det i fremtiden vil være mulig å redusere antall stillinger.

- Om lønnsutgifter

Store lønnsressurser (til økonomisjef/assisterende kirkeverge) har gått med til Akasia-saken med «graving i økonomien og klargjøring av det legale grunnlaget for forvaltingsdelen.» Sitat fra KA sin rapport. Dette er ikke bra og må unngås i fremtiden!

- En større grad nøysomhet burde være mulig
 - Redusere bruk av konsulenter
 - Verdi og måldokument må kunne vare i mer enn ett til to år. Blir nå fornyet svært ofte.
 - Redusere Bkf administrasjonens husleieutgifter = Finne et rimeligere lokale
 - Moderere lederlønningene

Oppsummering og anbefaling

Vårt klare råd er altså at ingen av de tre forslåtte modellene velges.

Proessen bør settes på vent til rammelovgivning for Den norske kirke er på plass.

Nå er det ikke usannsynlig at kirken i Bergen vil kunne komme i en situasjon der en innsparing vil være påkrevet. Da vil vi foreslå en annen fremgangsmåte i arbeidet.

-Det ene er at utvalget som skal lede arbeidet, blir bredt sammensatt.

-Vi forslår dernest innledende samtaler med samtlige administrasjonsledere, slik det har blitt gjort i Stavanger.

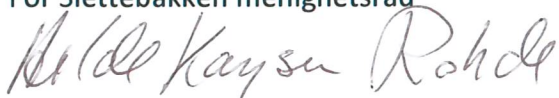
-Vi vil anbefale at menighetsrådene blir tatt med i prosessen fra starten av.

-Et samarbeid mellom menigheter er på ingen måte negativt, slik vi ser det. Men alle kirkelige fagfelt må sees i sammenheng, og vi vil peke på prostiene som tjenlige gode rammer for dette.

- Kirken i Bergen står sterkt! Og jo større tilstedeværelse den har i folks liv, jo mer sannsynlig er det at kirken vil være sikret for fremtiden. Dette må derfor ha høyeste prioritet!

Slettebakken 23.02.2018

For Slettebakken menighetsråd



Hilde Kayser Rohde

Administrasjonsleder

Tilbakemelding fra Storetveit menighetsråd på rapporten om Virksomhetsgjennomgang i BKF

Storetveit menighet takker for muligheten til å komme med refleksjoner på en omfattende rapport som det har vært brukt mye tid og klokskap på å utarbeide.

Utfordringen etter vårt syn, er at underveis i utarbeidelsen og kort tid etter ferdigstillingen av rapporten har noen forutsetninger endret seg. Et eksempel på dette er blant annet etablering av nye prostigrener.

Som menighet og som borgere i Bergen kommune er vi svært interesserte i å styrke menighetene og samtidig bidra til at Kirken blir en viktig aktør i byen og i nærmiljøet.

Rapporten fokuserer blant annet på å spare penger. Imidlertid unngår en å ta opp noe vi mener kan gjøre kirken forberedt og moden til å møte utviklingen og fremtiden i et 5-10 års perspektiv.

Det er behov for å stimulere og tilrettelegge for bedre samarbeidet mellom menighetene. I dag har de fleste menighetene godt om plass i kirkebenkene en søndag til gudstjeneste. Ved å slå sammen flere sogn vil menighetene kunne veksle på å arrangere gudstjenester hos hverandre og få styrket fellesskapsfølelsen på tvers av menigheter. Vi trenger nytenking rundt hvordan sognene og menighetene er organisert. Vi tror det kan være en løsning å slå sammen flere sogn til ett. På denne måten vil vi kunne effektivisere og sentralisere stabene.

Vi ønsker også at det blir satt i gang en prosess for å fusjonere Kirkevergen (BKF) og Biskop (Bispedømme) til *en* arbeidsgiverlinje. Dette mener vi vil være nødvendig for å kunne møte fremtiden med krav til koordinering og effektivisering.

Endringer som vi skisserer er krevende og vil rent praktisk måtte bli gjennomført trinnvis. Vi foreslår følgende rekkefølge;

- 1. Utrede mulighetene for å slå sammen flere sogn**
- 2. Starte prosessen med å få etablert *en* arbeidsgiverlinje i Kirken**

Praktisk kan dette arbeidet starte med en åpen prosess med deltakere fra BKF og en utvidet gruppe fra menighetene, og gjerne for eksempel med hjelp av metoden Design Thinking.

Storetveit menighet håper våre innspill kan være et bidrag for å styrke Kirkens nærvær for folk flest.

på vegne av Menighetsrådet i Storetveit 15/02-2018

Per Kristian Erdal

Leder menighetsrådet



DEN NORSKE KIRKE

Sælen menighet

Utdrag fra møteprotokoll Sælen menighetsråd 29.01.2018

Sak 06/18 Virksomhetsgjennomgang av BKF og alle menighetene i Bergen 2015 – 2017

Vedtak

Sælen menighetsråd ber om at saken utsettes.


Begrunnelse:

- 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.


Kari Dyrøy
Menighetsrådsleder


Siv Rikstad
Nestleder

**Søreide menighet
Menighetsrådet**

Høringsuttalelse

Virksomhetsgjennomgang av kirken i Bergen - fellesråd - menighetsråd.

Søreide menighetsråd takker for mulighet til å inngi høringsuttalelse til virksomhetsgjennomgang. Nedenfor inngir vi svar på de ulike hørings spørsmålene.

1. Hva er din/deres vurdering av rapporten?

Rapporten er omfattende, og det er gjort et arbeid med beregning av økonomiske konsekvenser av «modellene».

De tre modellene er egentlig en modell som bygger på det samme prinsippet; sammenslåing av stabsfunksjoner for de ulike soknene. Vi savner en utredning av hva som kreves økonomisk av den enkelte menighet for å opprettholde dagens organisasjonsmodell.

Vi mener også at kostnadene ved en omstilling som dette burde vært utredet nærmere, og konsekvenser for den enkelte menighet ved en splitting av ressurser til flere menigheter burde vært utredet.

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

Den anvendte modellen innebærer sammenslåing av stabsfunksjoner og vi er grunnleggende uenig i at dette er den beste måten å organisere arbeidet lokalt. For Søreide menighet vil det være mest hensiktsmessig at hver enkelt medarbeider vil bli knyttet opp til soknet.

Også sett fra et arbeidsmiljøsynspunkt vil det innebære utfordringer med splitting av stillinger til ulike menigheter. Den enkelte ansatte kan oppleve et sterkt krysspress til å yte mer enn stillingsprosenten i den enkelte menighet tilsier.

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

Vårt utgangspunkt er at ressursene styres lokalt. Dersom en foreslår en løsning der administrasjonsleder ikke lenger sitter lokalt i soknet vil vi som et alternativ til dette heller foreslå at sogneprest blir leder for staben i den enkelte menighet.

Dette vil etter vårt syn gi best mulig ressursutnyttning. Den lokale menighet kan da bruke ressursene lokalt slik de til enhver tid finner det mest hensiktsmessig.

Handlingsplanen legger opp til at det blir innført et nytt administrativt nivå over den enkelte menighet. Dette fører til økt byråkrati. Det kan også føre til utvikling av et uformelt ledelsesnivå lokalt og spenning mellom de ulike nivåene. Dette kan igjen bli konfliktskapende.

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

Søreide menighet har i dag et omfattende samarbeid med andre menigheter i Bergen. Staben er i stadig dialog med andre menigheter på sine respektive fagfelt. Det er også et utstrakt samarbeid om ulike aktiviteter, som for eksempel felles Tensing - arrangement, felles menighetsblad og gudstjenestesamarbeid med Ytrebygda menighet i sommermånedene.

Vi er positive til at det blir utredet økt samarbeid - gjerne på prostnivå - i forhold til kommunikasjon. Det er behov for å styrke menighetenes bruk av Internett, sosiale medier etc., og her kan det være behov for å samarbeide om kompetansen.

Menighetsrådet er åpne for samarbeide med andre menigheter også på nye områder der dette er hensiktsmessig.

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

Vi tenker at det viktigste ved tilhørighet til kirkens fellesskap er de relasjoner som er mellom de enkelte medlemmer av den lokale menigheten. Det er menneskene i den enkelte menighet som utgjør menigheten.

For oss er det derfor viktig også med de relasjonene som skapes mellom stab (som en del av menigheten) og de enkelte menighetsmedlemmer.

Vi ser derfor ikke på staben først og fremst som tjenesteytere, men som en del av et fellesskap, der hver enkelt tjener sin lokale menighet med sine natur- og nådegaver.

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

Vi vil fremheve soknet som den grunnleggende enhet i kirken og modellen utfordrer etter vårt syn kirkelovens § 2. Vi mener det er viktig å styrke soknet som en grunnenhet i kirken, og modellen bidrar etter vårt syn til å svekke soknet som grunnenhet i kirken.

Sammenslåing av sokn kan bli aktuelt i framtiden. Dette vil bero på den demografiske utvikling og kirkens økonomiske utvikling. Etter vårt syn bør vurdering av sammenslåing av sokn ikke være en del av prosessen i denne omgang.

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

I og med at det er store endringer i kirken, og den nye organisasjonen etter skille mellom kirke og stat fremdeles er i støpeskjeen, mener vi prosessen med modellen ikke bør videreføres. Med ny lov om trossamfunn mener vi også fellesrådets rolle vil kunne endre seg. Det er alt for mange usikkerhetsmoment til at en så omfattende omorganisering som det legges opp til i planen bør iverksettes nå.

Søreide menighetsråd 21.02.2018

Gro Ingebrigtsen Klungland /s/
Leder

Elisabeth R. Andersen
Elisabeth R. Andersen
Adm.leder

DEN NORSKE KYRKJA

YTRE ARNA SOKNERÅD

SÆRUTSKRIFT

Vår ref.
18/52-1/YTREBEVE

Deres ref.

Dato:
29.01.2018

FRÅ MØTEPROTOKOLLEN

Soknerådsmøte nr. 001/18, 27.01.2018

Forslag til vedtak:

Høyringsvar frå Ytre Arna sokneråd på Verksemdsgjennomgangen av BKF og alle kyrkjelydane i Bergen

I høyringsvaret tek soknerådet utgangspunkt i kva innverknad framlegga har for Ytre Arna; me har ikkje kompetanse til å vurdera tilhøve på andre sida av byen. Svaret er organisert etter dei sju spørsmåla i fylgjbrevet til rapporten frå utvalet.

1. Kva modell ivaretek best målet med prosessen [Å sikra og styrkja kyrkja sitt nærvær i Bergen]?

På orienteringsmøtet i Sælen kyrkje 23. november opplyste administrasjonen at modell 3 er urealistisk og ikkje er alvorleg meint, så den kan me utelukka.

Modell 2 legg opp til felles stab for Åsane, Arna og Ytre Arna. Det er ikkje teke stilling til om stabane skal samlokalisert. Me har i dag svært lite samarbeid med Åsane. Det er ein svært stor kyrkjelyd, og skilnadene mellom kyrkjelydane er store både når det gjeld ressursar, utfordringar og lokalt særpreg. Det er ikkje så lett å sjå kva ein kan vinna med eit slikt samarbeid.

Om området berre skal ha éin administrasjonsleiar med kyrkjelydskonsulentar under seg, har me laga eit nytt administrativt nivå med meir behov for rapportering, møte og anna meirarbeid, ikkje minst sidan administrasjonsleiaren vil ha mindre kjennskap til arbeidet i (i alle fall to av) kyrkjelydane. Erfaring frå andre stader er vel ikkje at fleire nivå sparer arbeid.

At stabar som ikkje er samlokaliserte, skal ha eit tett samarbeid (eller vera éin stab) vil føra til fleire møte og meir køyring. Ein vil òg måtta gjera meir for å sveisa stabane saman og få dei til å arbeida som eit team. Viss ein derimot skulle velja å samlokalisera stabane, ville det innebera store utgifter, sidan korkje Arna, Ytre Arna eller Åsane i dag har kontorlokale til ein så stor stab.

No er stabane i Arna og Ytre Arna samlokaliserte. Me samarbeider der det er tenleg. Men erfaringa viser at det meste må gjerast parallelt så lenge dei ulike tiltaka, arrangementa og gudstenestene skal gjennomførast begge stader. Soknerådet trur det ikkje i mindre grad vil gjelda om me skulle få felles stab med Åsane.

Kort sagt: Forslaga i modellen vil vera til skade for arbeidet i dei tre sokna, og dei økonomiske innsparingane er i beste fall mindre enn modellen gjev inntrykk av (sidan utvalet har avgrensa seg til reine lønskostnader), i verste fall kan det bli dyrare.

Modell 1 inneber små endringar for Arna og Ytre Arna (på papiret ei innsparring på 0,1 stilling).

2. Har de framlegg til fagområde det er naturleg å samarbeida om?

Ytre Arna og Arna har allereie eit visst samarbeid når det gjeld trusopplæring. Både 24-timarsfestival og trylleshow er fellesarrangement for dei to kyrkjelydane; trusopplærarane samarbeidet òg om «krullesamling» i begge sokna. I tillegg samarbeider heile prostiet om TGIF, ei fellessatsing med tanke på ungdom 15-20 år. Tidlegare hadde kateketen i Arna ansvar for «Vandring gjennom Bibelen» i begge sokna, men BKF bestemte at ho skulle konsentrera seg om sitt sokn, og staben i Ytre Arna tok sjølv over dette arbeidet. Prestane og kantorane samarbeider når det gjeld gravferder slik at prestane får kvar sine veker, kantorane kvar sine dagar. Det er viktig at ein samarbeider ut frå det som er naturleg og tenleg lokalt, at det ikkje blir pålagt faste samarbeidsmodellar ovanfrå, dei kan lett føra til ineffektivitet i staden for lette.

3. Har de andre framlegg til løysing som ivaretek føremålet og målet?

BKF-administrasjonen leiger i dag svært dyre lokal i sentrum. Det er rimeleg å tru at BKF kunne spara pengar på å flytta til billegare kontorlokal utanfor sentrum. Elles er det alltid viktig å tenkja nøye gjennom kva oppgåver som må gjerast av BKF sentralt. Somme oppgåver tek lita tid om ein løyser dei lågt, men krev mykje arbeid om ein flytter dei opp eit nivå.

4. Kva tenkjer de er det viktigaste ved å høyra til kyrkja sitt fellesskap – er det kyrkjebygg, soknegrenser, stab, sokneråd eller anna?

«Kyrkja er forsamlinga av alle truande, der evangeliet vert rett forkynt og sakramanta forvalta i samsvar med evangeliet», vedkjenner kyrkja vår i CA 7. Evangeliet skaper den kristne forsamlinga, som så bed saman, syng saman, har omsut for kvarandre og tek vare på kvarandre, lever eit liv i teneste for nesten og ber evangeliet vidare. Mennesket er eit sosialt vesen, høyrer til i familie, grannelag, bygd og forsamling. Dei personlege relasjonane er særskilt viktige både når det gjeld å få med medarbeidarar/«frivillige», og når et gjeld å nå menneske med evangeliet. Og folk blir glade i kyrkjebygget sitt og kyrkjelyden sin. Blir det heile for upersonleg, fjernt og konsernprega, vil dei aktive engasjera seg andre stader og dei perifere falla bort.

5. Har de synspunkt på samanslåing av nokon sokn?

Det er ikkje naturleg å slå saman Ytre Arna sokn og Arna sokn no. Ytre Arna har framleis ein eigen identitet, eige kulturliv osv. Somt tyder på at denne identiteten kan bli svakare i framtida, slik at det ein eller annan gong vil vera naturleg å tenkja heile Arna som eitt sokn. Men me er ikkje der i dag.

6. Har de råd om prosess og tidsperspektiv på gjennomføring av tiltak?

Ei ny kyrkjelov er i vente, og det blir arbeidd med (felles?) arbeidslinje i Den norske kyrkja. Det er naturleg å venta med strukturelle endringar til me veit korleis arbeidslinja blir og kva lova vil seia.

7. Har de andre kommentarar til rapporten?

Til å vera grunnlag for ei høyring, er rapporten uferdig. Utvalet har berre teke omsyn til reine lønskostnader. Ein føreslår samanslåing av stabar utan nokon analyse av fordelar og ulemper med dette, og utan å ta stilling til om stabane skal få felles kontorlandskap. Utvalet legg om stillingsstorleikar på papiret utan å vurdere korleis ein skal få dette til med dei som i dag er tilsette. Somme har i dag ein kombinasjon av ulike stillingar i fleire kyrkjelydar. Viss personen skal få full stilling i éin kyrkjelyd, får BKF ein brøkstilling å fylla ein annan stad (og nokre av desse brøkstillingane ser ikkje ut til å vera med i utvalet sitt oversyn). Kva innverknad får eit ekstra

administrasjonsnivå? Kva med lønsnivå (somme får stillingar med meir ansvar, andre kan ikkje setjast ned i løn sjølv om dei får ei lågare stilling).

På informasjonsmøtet i Sælen kirke 23. november fekk me opplyst at det berre var meint å setja tankane i sving – dei gode forslaga skulle koma frå kyrkelydane. I så fall burde ein heller ha sett i gang ein prosess med fri meiningsutveksling og allmenn kreativitet fyrst, og så heller brukt løna arbeidarar og arbeidstid i eit utval eller liknande når dei gode ideane var komne på bordet. Er rapporten berre meint å setja i gang ein diskusjon, har BKF sløst bort mykje pengar – sjølv om tanken var å få innsparingar.

Votering:

Forslaget vart vedteke samrøystes.

Bergen 29.01.2018

Rett utskrift

Benthe Vevle

Benthe Vevle

administrasjonsleder

Direkte tlf: 55 36 22 73

HØRINGSUTTALSE OM VIRKSOMHETSGJENNOMGANG Årstad 28.2.18

Staben i Årstad vil ikke anbefale samorganisering av menighets-staber.

Vi slutter oss til begrunnelsen i Sælen menighetsråd sin høringsuttalelse, og supplerer den med noen momenter:

- Rapporten om virksomhetsgjennomgang i BKF og menighetene i Bergen mangler konsekvensutredning både når det gjelder økonomi og personalressurser.
- Vi mener at større staber ikke blir mer robuste, men mer sårbare. Vår erfaring er at det er svært krevende å overta hverandres arbeid fordi det meste er så relasjonsorientert og personavhengig. Å krysse grensene for de lokale arbeidsstedene medfører et betydelig ekstra arbeid.
- Dersom medarbeiderne må reise fra arbeidsstedet sitt til stabsmøter og andre nødvendige møter, og også hvis samorganiseringen senere fører til at kontorplassene blir flyttet ut av soknet vil det medføre stor lekkasje av arbeidstid og energi. Arbeidsreiser i Bergen sentrum er dyre og tidkrevende.
- Så store staber som rapporten legger opp til mister muligheten for fellesskap, tilhørighet og gjensidig forståelse. Vi tror mistrivsel kan bli et resultat, og at stabiliteten ikke styrkes, men trues.
- Vi tror ikke at forslagene i rapporten vil gi den forventende økonomiske besparelse. Vi ønsker ikke å prøve ut nye arbeidsmodeller i en tid der kirkens fremtidige organisering er under avklaring.
- «Førstelinjetjenesten», dvs å bygge menighet, skjer lokalt. En lokal stab er det beste redskapet til dette. Vi mener at trosopplærere, diakoner, prester ol ikke kan jobbe effektivt i flere enn to menigheter. Det samme vil gjelde for administrasjonsleder og frivillighetskoordinator.
- Vi ønsker både sparing og samarbeid. Men initiativet må komme fra førstelinjetjenesten, og støtte opp om behov som menighetsrådet prioriterer.



BKF - post2.bergen@kirken.no

Vår ref.

15/252-4/ÅSANMOEI

Deres ref.

Dato:

26.01.2018

Åsane menighetsråd - Høringssvar Virksomhetsgjennomgang av kirken i Bergen

Bakgrunn for vår uttale:

- Fellesmøte med AU i Åsane, Arna og Ytre Arna, samt et tilsvarende møte med AU i Åsane og Salhus.
- Samtaler i menighetsrådet i Åsane.
- Møte i staben i Åsane.
- Modellene som er presentert i rapporten.
- Informasjonsmøter i regi av BKF om rapporten.
- Erkjennelsen av at samarbeid alltid er mulig der man vil og ønsker samarbeid – uavhengig av hvilken modell man velger.

Vi foreslår at:

- Åsane og Salhus, heri medregnet Haukås nærkirke, defineres som et *samarbeidsområde*. Vi ser dette som naturlig både historisk og geografisk. Vi er kritisk til modell 2 sitt forslag om at Åsane og Arna/Ytre Arna skal bli ett samarbeidsområde.
- Åsane og Salhus består som egne sokn.
- De to sokna går inn i et *forpliktende samarbeid* om utnyttelse av stabsressurser knyttet til menighetsarbeidet i Åsane, Salhus og Haukås. Dette samarbeidet kan også bli av strategisk art.
- Strategisk og daglig ledelse ligger som før til sokneprest, administrasjonsleder og menighetsråd. Personalansvaret ligger hos administrasjonsledere og prost.
- Behovet for innsparing skjer gjennom reduserte stillinger. For Åsane foreslår vi et nedtrekk på 25% stilling, fra 2,05 til 1,8 stillinger til merkantil ressurs. Salhus må komme med eget forslag til nedtrekk i sine ressurser. I dette ligger *ingen* forslag til omfordeling av oppgaver mellom sokna innenfor merkantilt arbeid.
- Dersom man velger å samle økonomi og regnskap (og eventuelt markedsføring) i én felles stillingsressurs, må vi se på fordelingen av merkantile ressurser i forhold til dette.
- Administrasjonsledere og sokneprester har et felles ansvar for å ivareta samarbeidet mellom sokna, og bør møtes med hensiktsmessige mellomrom. Administrasjonsleder og sokneprest i Åsane kan ha et særlig koordineringsansvar for disse møtepunktene.
- Stabene består som to staber med egne stabsmøter, men bør ha fellesmøter med hensiktsmessige mellomrom.
- Menighetsrådene bør ha minst ett felles møte i året, om ønskelig også felles stab/MR samling.

Med våre innspill ønsker vi å ivareta følgende synspunkt:

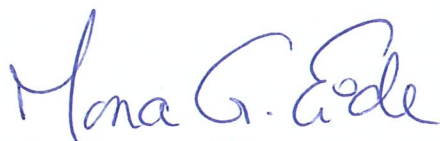
- Soknet som den juridiske grunnenhet lokalt i DNK. Vi mener dette skal gjenspeiles i måten vi organiserer *ledelse* av virksomheten i soknet.
- Unngå alle former for mellomledd mellom soknet og kirkeverge (og kirkevergens stab). Lokal ledelse tror vi er effektiv ledelse, og lokal ledelse må ha kort vei til kirkevergens ledelse.

- Behovet for *innsparinger i BKF*. Vi mener det er riktig strategi å spare inn på stillingsressurser til administrasjonsledere og frivillighetskoordinatorer, og samtidig skjerme ressursene til andre typer frontlinje-tjenester.
- Behovet for *forpliktende samarbeid* innenfor tjenlige samarbeidsområder.
- Behovet for samarbeid mellom sokn med tanke på god ressursutnyttelse av stabsressurser.
- Behovet for *nysatsing*. Vi slutter oss til rapportens vilje til å satse på Sædalen og Haukås. Vi tror at vårt forslag legger til rette for en fremtidig betjening av Haukås nærkirke som ikke forutsetter tilførsel av store stabsressurser.
- Ønske om en omorganisering som relativt lett lar seg gjennomføre, uten å bruke store ressurser på ansvarsavklaring.

Videre om høringsspørsmålene:

- Spørsmål 1: **Hva er din/deres 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.
- Spørsmål 2 og 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?**»
Vi foreslår en mellomting mellom modell 1 og 2, og beskriver forslaget i teksten over.
- Spørsmål 4: **Har du/dere forslag til fagområder det er naturlig å samarbeide om?**
Diakonalt samarbeid f.eks. om sorggrupper. Beredskapsarbeid. Prestetjenester.
- Spørsmål 5: **Hva tenker du/dere er det viktigste for tilhørighet til kirkens fellesskap – er det kirkebygg, soknegrenser, stab, menighetsråd eller annet?**
Menighetstilhørighet – Relasjoner – Frivillig arbeid, og ansvarsfølelse rundt dette
- Spørsmål 6: **Har du/dere synspunkt på sammenslåing av noen sokn?**
Vi vil ikke anbefale det nå
- Spørsmål 7: **Har du/dere råd om prosess og tidsperspektiv på gjennomføring av tiltak?**
Utarbeide konkret forslag etter at alle høringssvarene er kommet inn og blitt bearbeidet av KA. Når det konkrete og aktuelle forslaget foreligger, anbefaler vi en prosess der det blir mulig å komme med innspill og forslag til justeringer.
- Spørsmål 8: **Andre kommentarer til rapporten?**

Vedtatt i Åsane menighetsråd 17.01.2018, sak 005/18



Mona Gangsøy Eide
administrasjonsleder i Åsane menighet
E-post: me855@kirken.no
Tlf: 55 36 22 51 / 45 23 57 60