



INNKALLING

Jon Roar Bruholt
Oddrun Gangås Brønstad
Helge Bjørn Bæverfjord
Alf Georg Daaland
Vibecke Paulsen Grønning
Anna Lina Mørreaunet Holm
Torill Lund
Monica Stenset Sagdahl
Merete Sand (sogneprest)

Du innkalles med dette til møte i Melhus menighetsråd.

Tid: Torsdag 10. juni 2021 kl. 18.00

Sted: Kirkekontoret (det store møterommet i 2. etasje)

Sakliste:

- Sak 36/21: Godkjenning av referat fra menighetsrådsmøte 06.05.2021
- Sak 37/21: Skriv, meldinger, referat- og orienteringssaker
- Sak 38/21: Ny kirkelig organisering
- Sak 39/21: Gudstjeneste- og offerplan for 2. halvår 2021
- Sak 40/21: Godtgjøring for reparasjon av kirketekstiler
- Sak 41/21: Møteplan for høsten 2021
- Sak 42/21: Dugnad på kirkegården
- Sak 43/21: Konfirmantkontingent 2022
- Sak 44/21: Trosopplæringsarbeidet, menighetsrådets ansvar? Hva ønsker vi?
- Sak 45/21: Eventuelt

Ord for dagen: Merete Sand

Enkel servering

Vel møtt!

Melhus, 31.mai 2021

Oddrun Gangås Brønstad
leder

Sak nr. 36/21: Godkjenning av referat fra menighetsrådsmøte 6. mai
Saksbehandler: Vibecke Paulsen Grønning



Referatet er tidligere utsendt. Det er kommet merknader til referatet.

Innstilling:

Referatet godkjennes.

Vedtak:

Sak nr. 37/21: Skriv, meldinger, referat- og orienteringssaker

Saksbehandler: Oddrun G. Brønstad

1. AU-møte 31. mai 2021 (agenda vedlagt)
2. Gudstjenesten i Pinsen utgikk, egne dåpsgudstjenester
3. Dåpsbilde fra Synnøve Daaland
4. Utleie til Den koptiske menigheten.
5. Ønsker å få ferdig barnealteret før utdeling av 4-årsboka i høst, og at det kommer på plass.
6. Nytt fra fellesrådet
7. Orienterere om utleie av kirka etter fellesrådsmøtet.

Innstilling:

Menighetsrådet tar skriv, meldinger, referat- og orienteringssakene til orientering.

Vedtak:

Sak nr. 38/21: Ny kirkelig organisering (se vedlegg)

Saksbehandler: Helge Bjørn Bæverfjord

Innstilling: Vi tar innledningen som en foreløpig orientering. Vi kommer tilbake til saken i høst.

Vedtak:

Sak nr. 39/21: Gudstjeneste- og offerplan for 2. halvår 2021

Saksbehandler: Merete Sand

Gudstjenesteoversikt med forslag til offerliste for resten av 2021 legges frem i møtet. Menighetsrådet er ikke vedtaksorgan for gudstjenesteplanen og får denne til orientering. Menighetsrådet har imidlertid ansvar for å vedta en offerliste.

Innstilling:



Menighetsrådet tar gudstjenesteoversikten for høsten 2021 til etterretning.
Menighetsrådet vedtar forslaget til offerliste som menighetsrådets offerliste ut 2021.

Vedtak:

Sak nr. 40/21: Godtgjøring for reparasjon av kirketekstiler

Fellesrådet har ansvar for alle kirketekstiler. Dette har vært et arbeid som tidligere har vært lagt til klokkerstillingen i Melhus kirke. Denne stillingsprosenten er per i dag redusert. Å ivareta vedlikehold av kirketekstiler trenger kompetanse på området.

Innstilling: Menighetsrådet ber fellesrådet om en godtgjøring på kr 3000,- per år for renhold og vedlikehold av kirketekstiler i Melhus kirke inntil oppgaven blir plassert i en arbeidsavtale. Randi Vik har satt seg villig til å påta seg oppgaven.

Vedtak:

Sak nr. 41/21: Møteplan for høsten 2021

Saksbehandler: Oddrun G. Brønstad

Forslag til møteplan for høsten -21:

26.8: MR-møte

29.8: Menighetsmøte. Endelig vedtak av «Lokal grunnordning»

23.9: MR-møte

28.10: MR-møte

25.11: MR-møte

9.12: MR-møte

13.1.22: MR-møte

Innstilling:

Første møte i Melhus menighetsråd til høsten blir torsdag 26. august kl. 18.00 på kirkekontoret.

Vedtak:



Sak nr. 42/21: Eventuelt

AU-møte

Melhus menighetsråd

Mandag 31.5.2021 kl. 16.00 på kirkekontoret

- Neste MR-møte – torsdag 10. juni, innkalling og agenda
- Gudstjenesteplan høsten 2021
- Offerplan høsten 2021
- Utleie til den Eritreiske menigheten. Det må settes opp mer detaljert avtale som også innbefatter renholdet.



- Dåpsbilde fra Synnøve Daaland. Melhus menighet ønsker ikke at dette skal selges fritt til andre. Vi ønsker å beholde dette som noe spesielt for vår kommune tilknyttet barnedåp.. Kunstneren kan selge det til de andre menighetene i Melhus.
- Søknader fra om leie av Melhus kirke til konserter

«Jeg lager en kirketurné Med Elisabeth (Bettan) Andreassen og Are Hembre fra 26 nov til midten av desember. De har med seg pianist og noen strykere.

Er det noe interessant for Melhus kirke å være med på?

I så fall, hvilke datoer er ledig? (Ikke mandager og tirsdager)

Ring meg gjerne om du har noen spørsmål.

Tor Schjølberg

Konsulent/Produsent

Dora 3 (Scenen er din)

+47 93200715»

Vi avventer å svare på dette til vi hører fra fellesrådet. Opprydding etterpå, gode avtaler, tid til å ordne opp etterpå, stenge toalettene oppe, bruke toalettene i kjelleren, overskudd til menighetsrådet. Dette må det vær orden på før vi kan gjøre nye avtaler.

- Hva er situasjonen for gudstjenester nå?
- Dugnad på kirkegården, hva gjør vi? Avvikler, sender ballen videre? Korpsdugnad, der de får en viss sum for arbeidet, Anleggsgartnerelever får en viss sum for arbeidet til klasseturer?
- Konfirmantkontingent for 2022. Hør med Tor Ljøkjell om forslag til sum. Snakk også med ham om konfirmantfestene.
- Konfirmantfest på Melhus bedehus. Hvordan ønsker vi dette?
Trosopplæringsgudstjenester, gudstjenester der trosopplæringa er i fokus, medlemmene i menighetsrådet bør være der av og til for å se hvordan det fungerer. Skal menighetsrådet engasjere seg mer i trosopplæringa? (Se håndboken)
Foreldre ha med kirkekaffe, konfirmanter som kirkevert?
Samtalegudstjeneste med kirkekaffe i kirka etter gudstjenesta og opplysninger til foresatte.

Vedlegg sak 38/21

Ny kirkelig organisering – hovedutvalgets rapport

Notat medio mai 2021

Til Melhus menighetsråd

Fra Helge Bjørn Bæverfjord

Kirkerådet etablerte i 2019 et prosjekt med et hovedutvalg og fire arbeidsgrupper som skulle utrede og komme med forslag til en konkret plan for arbeidsgiverorganisering og den øvrige kirkeordning. Arbeidsgruppene delrapporterte ble ferdigstilt høsten 2020, og hovedutvalget leverte sin rapport 7.4.2021. Hovedutvalgets rapport *Samhandling i en selvstendig folkekirke – ny kirkelig organisering* bygger i betydelig grad på arbeidsgruppene utredninger, men hovedutvalget er ikke bundet av disse. Hovedutvalget har bestått av 11 medlemmer, og rapporten bærer preg av betydelig uenighet innad i utvalget.

Utvalgets mandat

Et sentralt punkt i hovedutvalgets mandat er «...at utvalget særlig skal utrede mulige løsninger knyttet til et nytt, felles kirkelig organ på prostnivå, der dette organet kan utøve arbeidsgiverfunksjoner for alle som jobber i den lokale kirke. Utredningen skal bygge på det som kan være en egnet størrelse for fremtidig arbeidsgiverorganisering og skal ta utgangspunkt i dagens prostier og i ny kommunestruktur. Arbeidet skal ha fokus på arbeidsoppgavene i soknet og hvordan strategisk og faglig ledelse i soknet kan styrkes. Utredningen konsentreres om arbeidsgiveransvar, med særlig fokus på arbeidsledelse og tilsettinger for alle som arbeider lokalt i kirken.»

Det er en klar sammenheng mellom utvalgets mandat og pkt. 5 i Kirkemøtets vedtak i sak KM 8/05: «Kirkemøtet mener at det skal være et felles arbeidsgiveransvar i en framtidig kirkeordning. Kirkemøtet ber Kirkerådet ta initiativ til flere forsøk med ny mellommenighet på et justert prostnivå, spesielt med vekt på samordnet arbeidsgiveransvar. Det bør også legges til rette for slike forsøk på sokne- og bispedømmenivå.»

Alt tyder på at en felles arbeidsgiverordning har vært ønsket på alle nivåer i kirken, men tidligere høringer har vist at menighetsråd og fellesråd primært ønsker et felles arbeidsgiveransvar basert på dagens fellesrådsmodell, mens biskoper og bispedømmeråd helst vil at alle kirkelig tilsatte får samme arbeidsgiverorganisering som dagens prester. Ingen av disse to modellene fikk flertall da Kirkemøtet behandlet saken om *Veivalg for framtidig kirkeordning* i 2016, og forslaget om opprettelse av et prostifellesråd med arbeidsgiveransvar kan derfor forstås som et forsøk på kompromiss.

Litt om dagens organisering

Den norske kirke er i dag organisert som fem geografiske nivåer: soknet, fellesrådsområdet, prostiet, bispedømmet og Den norske kirke nasjonalt. Dette kan se ut som en hierarkisk organisasjon, men det er ingen systematisk organisatorisk over- og underordning nivåene imellom. Soknet og Den norske kirke er egne rettssubjekter. Fellesrådsområdet og prostiet er rene administrative organer. Det finnes i dag 1164 sokn, 348 kirkelige fellesrådsområder, 94 prostier (107 hvis en tar med domprostiene, døvekirken og feltpresttjenesten) og 11 bispedømmer.

Utdrag av Hovedutvalgets forslag – kort sammendrag

Utvalget foreslår at det opprettes et prostifellesråd (PFR) som felles arbeidsgiverorgan for lokalt tilsatte, og at dagens fellesråd legges ned. En forutsetning for forslaget er at gjeldende prostigrenser må gjennomgås og justeres.

Utvalgsmedlemmene legger imidlertid helt ulike forutsetninger til grunn for å støtte en PFR-løsning. Det er uenighet om rettslig forankring, sammensetning, arbeidsgiveransvar, daglig ledelse samt relasjonen mellom kirke og kommune.

Derfor presenterer utvalget 3 ulike PFR-modeller og 3 ulike ledelsesmodeller. (Andre mulige PFR-modeller er ikke utredet, men en oversikt over alternative løsninger finnes i vedlegg 6 til utvalgets rapport.)

3 PFR-modeller for rettslig organisering av arbeidsgiveransvaret:

1. PFR som organ for soknet, alle er ansatt i PRF
2. PRF som organ for soknet og DNK, alle er ansatt i Den norske kirke (DNK)
3. PRF som organ for soknet, alle ekskl. prestene er ansatt i PRF, prestene er ansatt i DNK, og arbeidsgiverfunksjoner for prestene delegeres fra DNK

Modellene har mange likhetstrekk.

- PFR er et organ for soknet (men i to modeller også et organ for DNK).
- PFR forvalter økonomi, kirkebygg og gravplasser.
- PFR ivaretar kontakt og samarbeid med kommunene.
- PFR utøver arbeidsgiverfunksjoner for alle som arbeider lokalt, herunder tilsetting, oppsigelse, avskjed, lønn, arbeidsgivers styringsrett og plikter.
- PFR utøver daglig drift etter delegasjon til et arbeidsutvalg hvis det er mange sokn i prostiet.
- Dagens oppgavedeling mellom menighetsråd og fellesråd videreføres i relasjonen mellom menighetsråd og PRF.
- Det etableres et årlig prostimøte for alle menighetsrådene.
- Menighetsrådets innflytelse styrkes ved tilsetting i stillinger som arbeider direkte med oppgaver i vedkommende sokn.
- Innholdsansvaret for menighetsprestetjenesten kan legges til menighetsrådet.

3 modeller for daglig ledelse i PFR:

1. PFR ansetter den de mener er best kvalifisert. Nestleder med komplementær kompetanse – kirkefaglig eller administrativ
2. Daglig leder med prost i daglig leders stab
3. Daglig ledelse som på bispedømmenivå (biskop og stiftsdirektør): prost og daglig leder/kirkeverge med ulike ansvarsområder

Litt mer om de 3 PRF-modellene:

- **Modell 1 (anbefalt av 6 utvalgsmedlemmer)** forutsetter at PFR er et organ for soknet og blir arbeidsgiverorgan for alle som arbeider lokalt inkl. prestene.
- Ansvar for gudstjenesteliv og kirkelige handlinger overføres til soknet og blir menighetsrådets ansvar på linje undervisning, diakoni og kirkemusikk.
- PFR er et folkevalgt organ sammensatt av ett medlem fra hvert sokn/menighetsråd i prostiet og en geistlig representant (helst ikke prosten). Kommunene i prostiet skal være representert i PFR med en eller to representanter (avhengig av antall kommuner i prostiet) med fulle rettigheter.
- PFR skal ha en enhetlig ledelse og tilsetter daglig leder, som skal ha en prost tilsatt i staben. PFR/daglig leder fastsetter hvilke lederfunksjoner prosten skal ha.
- Modellen ivaretar forutsetningen om et felles arbeidsgiveransvar for de som arbeider i kirken lokalt.

- **Modell 2 (anbefalt av 1 medlem)** forutsetter at PFR er et organ både for soknet og. PFR er et organ for soknet i saksfelt lagt til soknet i trossamfunnsloven (kirkebyggforvaltning og gravplassmyndighet), mens det i øvrige spørsmål, herunder arbeidsgiverfunksjonen, er DNKs organ slik bispedømmerrådet er i dag. Alt arbeidsgiveransvar overføres til DNK sentralt, og DNK avgjør hvilket organ som skal utøve de ulike arbeidsgiverfunksjonene for de ulike grupper tilsatte.
- PFR er sammensatt av representanter fra menighetsrådene og en geistlig representant. Medlemmet som anbefaler denne modellen, ønsker prinsipielt ingen kommunal representasjon.
- Medlemmet som anbefaler modell 2, ønsker primært at PFR skal ha delt ledelse, kirkeverge og prost, med ulik forankring og ansvarsområde (jfr. dagens bispedømmenivå) ut fra et skille mellom administrasjon og kirkefag.
- Modellen ivaretar forutsetningen om et felles arbeidsgiveransvar, men den utfordrer trossamfunnslovens bestemmelse om soknet som eget rettssubjekt.

- **Modell 3 (anbefalt av 4 medlemmer)** forutsetter at PFR er et felles organ for soknet og arbeidsgiver for dagens fellesrådstitilsatte. I tillegg ivaretar PFR de fleste arbeidsgiverfunksjoner for DNK som arbeidsgiver for prestene, og PFRs arbeidsgiveroppgaver for prestene fastsettes i delegasjon fra Kirkemøtet. DNK kan også delegere visse arbeidsgiverfunksjoner til bispedømmerrådet, f.eks. å forvalte den formelle arbeidsgiverrollen for prestene.
- PFR er i hovedsak sammensatt av representanter fra menighetsrådene og en geistlig representant. Medlemmene som anbefaler denne modellen, ønsker kommunal representasjon, men kun med møte- og talerett.
- De 4 medlemmene som anbefaler modell 3, er delt i synet på daglig ledelse. 2 medlemmer ønsker et enhetlig lederteam, men der PFR fastsetter hvem som fungerer som daglig leder (kirkeverge eller prost). 2 medlemmer ønsker delt ledelse med ulik forankring og ansvarsområde ut fra et skille mellom administrasjon og kirkefag.
- Dette er en hybrid modell som ikke ivaretar forutsetningen om et felles arbeidsgiveransvar, da den viderefører ordningen med to arbeidsgivere for de som arbeider i kirken lokalt.

Hva er det enighet om?

På tvers av de ulike modeller og ulik oppslutning fra utvalgsmedlemmene, er det enighet om følgende:

- PFR erstatter dagens kirkelige fellesråd og er organ for soknet i de saker som er tillagt soknet i trosopplæringsloven.
- PFR tillegges økonomiforvaltning av både kommunalt og statlig tilskudd, forvaltning av kirkebygg, lokal gravplassmyndighet, samt ivaretar kontakt og samarbeid med kommunene.
- PFR tillegges arbeidsgiverfunksjoner for alle, herunder tilsetting, oppsigelse, lønn og de viktigste oppgaver knyttet til utøvelse av arbeidsgivers styringsrett og omsorgsplikt, samt ansvar for medbestemmelse og arbeidsmiljø.

Det er ikke enighet i utvalget om å gå for en prostiløsning som ikke er i samsvar med de forutsetninger som fremkommer i henholdsvis flertalls/mindretalls merknader.

Hvor er uenigheten størst?

Utvalgsmedlemmene legger helt ulike forutsetninger til grunn for å støtte en PFR-løsning. Uenigheten er klart størst når det gjelder arbeidsgiverfunksjonen og hvilken rettslig forankring PFR skal ha – sognet eller DNK. I tillegg er det ulike syn på hvilken ledelsesmodell PFR skal ha samt kommunal representasjon i PFR.

Det synes også å være noe divergerende syn på hvilken rolle bispedømmerådet skal ha.

Valgordning

- Utvalget er enig om at det skal være to direkte valg, og at disse bør være til menighetsråd og Kirkemøtet. Valg av representanter til PRF og bispedømmeråd skjer ved indirekte valg.
- Ved valg til menighetsråd videreføres dagens ordning med soknet som valgkrets.
- Ved valg til Kirkemøtet skal bispedømmet være valgkrets, og antallet representanter beregnes ut fra antallet kirkemedlemmer i bispedømmet.
- Hvert menighetsråd velger en representant til PRF. I tillegg kommer en geistlig representant, en eller to kommunalt valgte representanter, og en samisk representant hvor dette er aktuelt.
- For sammensetning av og valg til bispedømmeråd skisseres tre alternative løsninger:
 1. Bispedømmerådet består av kirkemøtemedlemmene valgt fra bispedømmet inkl. biskop og samisk representant.
 2. Bispedømmerådet består av et medlem fra hvert PRF i tillegg til biskop og samisk representant.
 3. Bispedømmerådet består av et medlem fra hvert PRF og kirkemøtemedlemmene valgt fra bispedømmet inkl. biskop og samisk representant.

Utvalget anbefaler alternativ 3.

Hvorfor PRF?

Både lokalkirkelige organer og Kirkemøtet har gjentatte ganger pekt på store utfordringer knyttet til den todelte arbeidsgiverfunksjonen blant de tilsatte i menighetene, men utvalgets rapport gir ingen klare svar på hva disse utfordringene består i. Følgende utfordringer nevnes i rapporten:

1. Mange deltidsansatte og sårbare arbeidsmiljøer
2. Ulik styring og prioritering av oppgaver på samme arbeidsplass
3. Vanskelig konflikthåndtering på grunn av struktur
4. Svakere rekruttering enn ønskelig
5. Organisasjonen er kompleks og vanskelig å forstå

Pkt. 2 og 3 kan nok relateres til dagens todelte arbeidsgiverordning, men det synes noe uklart hvor store problemer det her er snakk om.

Pkt. 1 og 4 er nok like mye et resultat av små kommuner/fellesrådsområder som av dagens arbeidsgiverordning. Det er mulig at etablering av PRF kan bidra til flere heltidsansatte og bedre rekruttering på sikt.

Det er et åpent spørsmål om organisasjonen vil bli mindre kompleks og lettere å forstå ved å etablere PRF. Etablering av PRF vil i de fleste sokn og kommuner bety sentralisering av oppgaver og tjenester på bekostning av det som i dag er lokalt forankret.

Noen sluttbetraktninger og videre arbeid

Når kirkerådets mandat forutsetter et felles arbeidsgiveransvar, og at prostnivået skal være utgangspunkt for en ny organisering, er dette i seg selv et forsøk på kompromiss. Færre og større enheter enn dagens fellesrådsstruktur imøtekommer de som mener at kommunenivået ofte er for lite og sårbart for en fremtidig organisering. Samtidig er prostnivået betydelig mer lokalt enn en nasjonal eller bispedømmebasert modell og vil slik et stykke på vei imøtekomme de som ønsker størst mulig lokal forankring.

Til grunn for Kirkemøtets vedtak i sak KM 8/05 lå bl.a. en rapport fra Styringsgruppen for kirkelige reformer fra august 2005: *Kirkelig reformarbeid, organisasjons- og arbeidsgiverspørsmål*. Sammenholdt med denne rapporten viser hovedutvalgets rapport at de organisatoriske utfordringene i 2021 i hovedsak er de samme Styringsgruppen pekte på i 2005. Men forutsetningene for å ta organisatoriske grep har endret seg i og med at staten og kirken har skilt lag, og at Kirkemøtet er tillagt organiseringskompetanse i den nye trossamfunnsloven.

Kirkerådet skal behandle hovedutvalgets rapport på sitt møte 27.-28. mai, og det forventes at rådet da vil vedta at det skal være en bred høringsrunde, og at menighetsråd, fellesråd og kommune vil stå på kirkerådets liste over høringsinstanser.

Innstilling til vedtak:

1. Menighetsrådet tar saken til foreløpig orientering.
2. Høringsnotatet sendes menighetsrådets medlemmer så snart dette foreligger og gjennomgås i første møte etter sommerferien.
3. Menighetsrådets svar på høringsnotatet behandles deretter i møte tilpasset svarfrist satt av kirkerådet.

Vedlegg;

Konsekvensanalyse utarbeidet av PwC

Konsekvensanalyse

Konsekvensanalysen er utarbeidet av PwC som et vedlegg til Hovedutvalgets rapport. PwC har også bistått sekretariatet til Hovedutvalget for kirkelig organisering i deres arbeid med utvikling av modeller, mål og annen løpende bistand. Vår bistand er gitt i tidsperioden fra januar til mars 2021.

Oppsummering av konsekvensanalysene

I dette delkaptilet oppsummeres konsekvensanalyse ne av de tre alternativene presentert ovenfor. Tabellen nedenfor viser vurderingene av alternativene innenfor styring og organisering, økonomi, finansiering og arbeidsmiljø. Alle vurderingene er gjort sammenlignet med dagens situasjon.	Nullalternativ	Modell 1	Modell 2	modell 3
Konsekvens				
Styring og organisering				
Sentrale roller, og deres ansvar og myndighet i organisasjonen tydeliggjøres og følger hverandre	0	++	+(+)	+
Kirkemøtets rolle som øverste styrende organ	0	-	++	0
Soknets selvstendighet	0	++	-	+
Økonomiske konsekvenser				
Stordriftsfordeler knyttet bemanning - Årsverk innen ledelse og administrasjon	0	174 MNOK per år (nåverdi 1200 MNOK)	174 MNOK per år (nåverdi 1200 MNOK)	174 MNOK per år (nåverdi 1200 MNO)
Stordriftsfordeler knyttet bemanning - Årsverk innen kirke- og gravplassdrift	0	76 MNOK per år (nåverdi 517 MNOK)	76 MNOK per år (nåverdi 517 MNOK)	76 MNOK per år (nåverdi 517 MNOK)
Bedre anskaffelser av varer og tjenester	0	132 MNOK per år (nåverdi 897 MNOK)	132 MNOK per år (nåverdi 897 MNOK)	132 MNOK per år (nåverdi 897 MNOK)
Fellesløsning for transaksjonelle HR-tjenester	0	+	+	+
Bedre administrative støttefunksjoner	0	++	++	++
Omstillingskostnader	0	-	--	-
Konsekvenser for finansiering				
Økt avstand til kommunene	0	-	-	-
Arbeidsmiljømessige konsekvenser				
Bedre samarbeid lokalt	0	+	+	+
Økt rolleklarhet og enklere konfliktløsning lokalt	0	++	++	+
Flere heltidsstillinger	0	+	+	+
Felles tilnærming til HR-tjenester	0	+(+)	++	+