



DEN NORSKE KIRKE

Odal kirkelige fellesråd

Møteinnkalling

Odal kirkelige fellesråd

Møtedato: 06.05.2021 kl. 18:00 - 20.00

Møtested: Menighetshuset, Skarnes

Arkivsak: 17/00702

Forfall meldes snarest til Asgeir Sektnan, as679@kirken.no.

Innkalt:

Harald Trøseid, Ellen Utsi, Edel Lilleseth, Randi Bratt, Britt Løfsgård, Gry Rollag Føsker, Jan Benny Nyborg, Heidi Hitland, Anders Helset Eriksen, Asgeir Sektnan

Møtedatoer 2021:

3/6, 2/9, 7/10, 4/11, 2/12

Forkortelser:

FR - Kirkelig fellesråd

MR - Menighetsråd

ADMU - Administrasjonsutvalg/ partssammensatt utvalg

AU - Arbeidsutvalg

AMU - Arbeidsmiljøutvalg

FU - Forhandlingsutvalg

Skarnes, 29.04.2021

Harald Trøseid
Leder

Asgeir Sektnan
Sekretær

Saksliste

Godkjenning av innkalling og saksliste

Godkjenning av protokoll

Saker til behandling

9/21 Regnskapsrapport pr april 2021	3
10/21 Budsjettforslag 2021 - innspill fra MR	5
11/21 Kantor/Organist stilling	9
12/21 Belysning Strøm kirke	12
13/21 Gjenbruk av gravminne	19
14/21 Gravplass@Unntatt offentlighet Offl. § 13 1. ledd, jf. fvl. § 131. ledd nr. 1	20
15/21 Orientering om fremdrift ny kirkeordning	21
16/21 Sommerfullmakt 2021	41

Eventuelt



DEN NORSKE KIRKE

Odal kirkelige fellestråd

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Asgeir Sektnan	131	19/00377-6	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Odal kirkelige fellestråd	9/21	06.05.2021

Regnskapsrapport pr april 2021

Vedlegg:

Regnskapsrapport pr april 2021

Saksframlegg

Regnskapsrapport pr april sammenlignet med samme periode i fjor. Budsjett er ikke lest inn, men levert for innlesning og kontroll.

Vi er tidligere i gang med fakturering av festeavgifter. Tilskudd fra kommunene er lagt inn og ajour.

Forslag til vedtak

Til informasjon

	Regnskap 2020	Regnskap 2021
3010 Fastlønn	1.840.876	1.893.533
3020 Vikarer	6.613	0
3030 Ekstrahjelp	0	0
3040 Overtid	0	0
3050 Annen lønn	35.676	209.675
3051 Telefongodtgjørelse	10.248	8.784
3080 Godtgjørelser folkevalgte	19.502	7.514
3090 Pensjonsinnskudd	290.515	277.383
3095 Trekkpliktige forsikringsordninger	5.266	7.108
3099 Arbeidsgiveravgift	229.550	254.824
3100 Kontormateriell	10.955	9.042
3110 Aktivitetsrelatert forbruksmateriell/utstyr/tjenester	66.059	82.672
3120 Annet forbruksmateriell	58.815	61.393
3130 Telefoni/datalinjer	86.371	29.463
3131 Post/bank	22.865	15.914
3132 Telefongodtgjørelse (motpost lønn 3051)	-10.248	-8.784
3140 Annonser/reklame/informasjon og representasjon	12.543	5.400
3150 Opplæring kurs (ikke oppgavepl.)	570	0
3155 Reiseutgifter/opplæring (ikke oppgpl.)	0	3.083
3160 Utgifter og godtgjørelser for reiser og diett/bil (oppgavepl.)	46.071	3.582
3170 Drift av egne maskiner/reiseutgifter	55.180	45.899
3180 Energi (strøm/olje/parafin)	169.201	173.944
3185 Forsikringer	295.108	302.070
3190 Leie av lokaler og grunn	148.792	136.098
3195 Avgifter/gebyrer og lisenser (f.eks kom.avg og lisenser)	190.935	173.704
3200 Inventar og utstyr	438.385	71.976
3210 Leie og kjøp av transportmidler	34.357	44.795
3220 Leie og kjøp av maskiner	78.927	7.572
3230 Vedlikehold og byggetjenester, nybygg	17.616	81.396
3240 Serviceavtaler og reparasjoner	34.977	43.759
3250 Materialer til vedlikehold	1.409	3.607
3260 Renhold- vaskeri og vaktmestertjenester	32.433	19.953
3265 Vakthold og vektørtjenester	3.000	0
3270 Konsulenttjenester (juridisk bistand/regnskapstjenester)	0	0
3350 Refusjon til Menighetsråd	0	0
3390 Kalkulatoriske utgifter ved komm.tjensteyting	0	0
3429 Moms generell kompensasjonsordning	318.372	238.741
3500 Renteutgifter	0	0
3540 Avsetninger ubundne fond	0	0
Sum utgifter	4.550.939	4.204.100
3600 Brukerbetaling kirkelige tjenester (vigsel og gravferd)	0	-10.750
3610 Betaling fra deltakere (f.eks bet. fra foreldre)	-21.735	0
3620 Salg av varer og tjenester (utenfor avg.omr.)	-17.500	-17.300
3630 Husleie inntekter/festeavgift	-321.750	-784.000
3650 Avgiftspliktige salg av varer og tjenester	-21.900	-121.925
3710 Sykelønnsrefusjon	-28.035	0
3729 Refusjon mva påløpt i driftsregnskapet	-318.372	-238.741
3770 Refusjon fra andre	-12.000	0
3790 Kalkulatoriske inntekter	0	0
3800 Tilskudd fra statlige institusjoner	0	0
3830 Tilskudd fra kommune	-2.304.952	-3.945.339
3850 Tilskudd fra Menighetsråd	0	0
3870 Tilskudd/gaver fra andre	-4.950	0
3900 Renteinntekter	0	0
3930 Disp av tidligere års overskudd	0	0
3990 Motpost av avskrivninger	0	0
Sum inntekter	-3.051.194	-5.118.055
TOTALT	1.499.746	-913.955



DEN NORSKE KIRKE

Odal kirkelige fellestråd

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Asgeir Sektnan	112	19/00691-7	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Odal kirkelige fellestråd	10/21	06.05.2021

Budsjettforslag 2021 - innspill fra MR

Saksframlegg

Budsjettet settes opp ut fra Lov om tros- og livssynssamfunn (trossamfunnsloven) § 14, og skal inneholde driftsutgifter og investeringer.

§ 14. Finansiering av Den norske kirke

Staten gir tilskudd til prestetjenesten og kirkens virksomhet nasjonalt og regionalt. Staten kan også gi tilskudd til andre kirkelige formål.

Kommunen gir tilskudd til kirkens virksomhet lokalt, herunder tilskudd til bygging, vedlikehold og drift av kirkebygg. Tilskuddet skal sikre at kirkebyggene holdes i forsvarlig stand, slik at de kan benyttes til gudstjenester og kirkelige handlinger. Tilskuddet skal også sikre at soknet har tilfredsstillende bemanning ved gudstjenester og kirkelige handlinger, herunder kirketjener, klokker og organist/kantor ved hver kirke, og tilstrekkelig administrativ hjelp. Kommunens tilskudd gis etter budsjettforslag fra soknet. I budsjettforslaget skal også tilskudd til kirkelig undervisning, diakoni og kirkemusikk inngå.

Etter avtale med soknet kan kommunen yte tjenester i stedet for å gi tilskudd etter andre ledd. Kommunen kan ta opp lån for å finansiere investeringer i kirkebygg og tilhørende varige driftsmidler. Bestemmelsene i § 6 gjelder tilsvarende for Den norske kirke.

Regnskapsloven gjelder for regnskapet til rettssubjektet Den norske kirke og for regnskapet til soknet, med mindre departementet har fastsatt annet i forskrift.

Et sokn kan ikke tas under konkursbehandling eller begjære åpning av gjeldsforhandlinger etter konkursloven.

Budsjett for 2022 skal etter fellestrådets økonomiplan legges frem for kommunen før sommeren 2021. Før budsjettet vedtas i fellestrådet skal det innhentes ønsker og behov fra menighetsrådene.

OPPSUMMERING:

- Driftsbudsjett settes opp etter innspill fra menighetsrådene
- Investeringsbudsjett settes opp etter innspill fra menighetsrådene. Fellestrådets økonomiplan og behov er gjennomgått med kirketjenerne.
- Er det andre saker menighetsrådene vil ha med, som diakoni, kateketer etc, meldes dette.
- Er det saker menighetsrådene ønsker å bidra økonomisk i, meldes dette.
- Menighetsrådene prioriterer fem saker hver.

Endelig prioritering og budsjett 2022 vedtas på møte i fellestrådet 6. mai.

Innspill fra menighetsrådene sendes kirkevergen senest 6. april.

Menighetsrådene må legge sin visjon om hvordan de ønsker den lokale kirken til grunn for innspill til budsjett. Dette omhandler hvordan de ønsker å drive kirken lokalt og bør omfatte tanker rundt aktivitetsnivå, diakoni, behov for kateket, menighetsforvalter etc.

Odal kirkelige fellesråds vedtak

Kirkevergen sender ut informasjon til menighetsrådene.

Endelig prioritering og budsjett 2022 vedtas på møte i fellesrådet 6. mai.

Innspill fra menighetsrådene sendes kirkevergen senest 6. april. Menighetsrådene må legge sin visjon om hvordan de ønsker den lokale kirken til grunn for innspill til budsjett. Dette omhandler hvordan de ønsker å drive kirken lokalt og bør omfatte tanker rundt aktivitetsnivå, diakoni, behov for kateket, menighetsforvalter etc.

Innspill fra menighetsrådene:

Mo menighetsråd: (som for 2021)

1. Renovering av inngangstrapp (evt. annen løsning) prioriteres for Mo kirke.
2. Maling av kirka, kirkedørene og driftsbygning
3. Ny flombelysning

Oppstad menighetsråd: (som for 2021)

1. Maling og annen opprusting av dåpsrom og bårerom (vask, hyller etc.).

Prioritere ansettelse av diakon.

Sand menighetsråd:

FORSLAG TIL BUDSJETT FOR SAND MENIGHET 2022

Meldt tidligere og fått svar:

Oppgradering av vannpostene på kirkegården. (Kirkevergen 20.09.18) Er lagt inn i økonomiplanen for FR i 2020. Vi håper dette blir utført 2021

Oppfølging av tidligere innspill og nye:

Sand kirkegård:

1. Ønskes plan for oppgradering/ beplantning. (Saken ble oversendt FR mai/juni 17.) Vårt saksnr.. 42/17 og 50/17
2. Oppussing av oppslagstavla med lys og luftespalter.
3. Ny lengde på flaggstanga. Vi ber FR ta dette opp med kommunen

Sand kirke:

1. Bedre lys bakerst i kirken over møtebordene
2. Muligheter for dimming
3. Befaring/restaurering av altertavla
4. Restaurering av døpefonten
5. Utskiftning av knust blyglassrute i vindu mot nord
6. Beskyttelse av varmeelementene under kirkebenkene. (oppført på økonomiplanen for FR 2020)

Sand menighet

1. Menighetsarbeid:
2. Musikk-konto for organisten. (Konsserter med egne og eksterne krefter, innleie av musikere til spesielle gudstjenester)
3. Temakvelder med foredrag
4. Diakonstilling i samarbeid med de andre menighetene i fellesområdet.
5. Kjøkkenkrok i kirken: Utarbeide arbeidstegninger

Trøftskogen:

1. Salmebøker
2. Råteskader på tårnet: Utskifting av panel + maling
3. Maling av kapellet

Strøm menighetsråd:

8/21 Budsjett - innspill til budsjettet

- Menighetsrådet har et sterkt ønske om at det ansettes en diakon. Menighetsrådet anmoder kirkekontoret om at de samfunnsmessige gevinstene ved en slik stilling kvantifiseres og dokumenteres godt ovenfor kommunen. Diakoniutvalgene må bidra for å beskrive både innholdet i- og behovet for en slik stilling.
- Menighetsrådet ønsker at det settes av midler slik at man ved flere anledninger enn i dag kan benytte seg av solister under gudstjenestene.
- Menighetsrådet vil arbeide for større aktivitet i menigheten og flere folk til kirken. I den forbindelse ønskes midler til følgende aktiviteter.
 - o 3 temakvelder. Arrangementer som vi ønsker å gjennomføre med positiv vinkling. Vil benytte oss av eksterne foredragsholdere. Kostnad 10.000,- pr. kveld
 - o Musikk gudstjeneste med en populær artist eller band – 30.000,-
 - o Ski- eller turandakt med foredragsholder. En aktuell foredragsholder er Thor Godtaas. Kostnad 10.000,-

Ullern menighetsråd:

Vedr. budsjett så opprettholder Ullern MR samme prioritering for 2022 som for 2021:

- Vaske og male almestua
- Båretralle
- Utbedring av rør i både almestue og kirka
- Utredning av fuktskader i tårnrom og våpenrom
- Tepper i kirka

Av andre ting som menighetsrådet ønsker skal prioriteres, er ansettelse av diakon.

Forslag til vedtak

Driftsbudsjett

Felles:

Stilling vedrørende diakon, som i 2021.

Økning av 2021 budsjett med 3% for inndekning av lønns- og prisvekst.

Oppstad:

1. Maling og annen opprusting av dåpsrom og bårerom (vask, hyller etc.).

Mo:

1. Renovering av inngangstrapp (evt. annen løsning) prioriteres for Mo kirke.
2. Maling av kirka, kirkedørene og driftsbygning
3. Ny flombelysning

Sand:

1. Plan for oppgradering/ beplantning.
2. Oppussing av oppslagstavla ved inngangsporten med lys og luftespalter.

3. *Bedre muligheter for lys/dimming.* Bedre belysning over samlingsbordene nederst i kirken.
(brukes som møtested for MR)

4. Nytt Skap i prestesakristiet – skapet er for trangt for messehakelene.

Trøftskogen:

1. Maling av kapellet

Strøm:

1. Isolering av gulv alteret

2. Bytte varmeovner galleriet

3. midler til å styrke det kirkelige arbeidet:

- 3 temakvelder. Arrangementer som vi ønsker å gjennomføre med positiv vinkling. Vil benytte oss av eksterne foredragsholdere. Kostnad 10.000,- pr. kveld
- Musikk gudstjeneste med en populær artist eller band – 30.000,-
- Ski- eller turandakt med foredragsholder. En aktuell foredragsholder er Thor Godtaas. Kostnad 10.000,-
- Midler til bruk av solister under gudstjenester

Ullern:

1. Vaske og male almestua – utbedring av skadet panel

2. Båretralle

3. Utbedring av rør i både almestue og kirka

4. Utredning av fuktskader i tårnrom og våpenrom

5. Tepper i kirka

Investeringsbudsjett:

Forslag Investeringsbudsjett 2022

Investeringsbudsjett 2022 - forslag

Prosjekt	Kostnad	Finansiering ved bruk av fond
KLP innskudd	38 804	- 38 804

Økonomiplan

Prosjekt / år		2022	2023	2024
Automatisk ringesignal - Kostnadsramme	900 000	0	900 000	0
Finansiering - Tilskudd avsatt på fond	- 900 000	0	-900 000	0

Enøktiltak Mo kirke	193 480	193 480	0	0
Finansiering - Tilskudd avsatt på fond	- 193 480	-193480	0	0



DEN NORSKE KIRKE

Odal kirkelige fellesråd

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Asgeir Sektnan	414	19/00403-21	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Odal kirkelige fellesråd	11/21	06.05.2021

Kantor/Organist stilling

Saksframlegg

I sak 24/20 – 05.11.20 ble det vedtatt å lyse ut en 40 % stilling på nytt da vi ikke fikk tilsatt noen i forrige utlysning tidligere på høsten 2020.

Av de som søkte ved den nye utlysningen var det kun en kandidat som ble vurdert til intervju. Intervju og prøvespilling viste at vi ikke kunne tilby kandidaten denne stillingen.

I etterkant har det vært samtaler mellom kirkeverge, kantorer og trosopplærere. Ut fra de samtalene har vi kartlagt hva et behov fremover vil være ved en eventuell utvidelse fra 40 % til 60 eller 80% stilling.

Trosopplæringen har midler som kan rettes mot kirkemusikk. Vår trosopplærer har meldt et ønske om å kunne bruke mere ressurser på kirkemusikk rettet mot barn og unge. Dette er i henhold til ønskene om tiltak som er vedtatt i trosopplæringsutvalget.

Slik vi vurderer det er det muligheter for å sette av midler til en 25 % stilling fra trosopplæringsmidlene. Det er i dag satt av ca 200 000 til forbruksmateriell. Dette er godt over det som er behovet, og ca 160 000 vil da flyttes til økte lønnskostnader og utgjøre en 25 % stilling ved ca 500 000 i årslønn.

Som fremlagt i sak 24/20 mener administrasjonen at det er rom i dagens økonomi, også med hensyn til varslet kutt, for en økning av stillingen med 20 % over fellesrådets økonomi.

En økning fra 40 % til 80 % ved å bruke 20 % fra trosopplæringen og 20 % fra fellesrådet vil innfri flere behov og ønsker. Da holder vi litt igjen på midler fra trosopplæring med 20 % og ikke 25 % øremerket musikk.

Vi ser at dette vil gi en langt bedre kvalifisert søkerliste når vi ser søkere og ansettelses i tilsvarende stillingsprosenter andre steder. Dette gir et løft i kvalitet. Stillingen skal spille til to gudstjenester pr. mnd. I tillegg et antall begravelser og vielser. Så løses behovet for trosopplæring fleksibelt innenfor de stillinger vi har, men med 20 % dedikert arbeid med barn og unge. Tanken med en fleksibel løsning er å utnytte den totale kompetansen vi har på best mulig måte. Dette gjennom dialog med trosopplærere og kirkemusikere.

Her er innspill fra våre to kantorer.

Sør-Odal har vedtatt kirkemusikalsk plan og disse momenter er hentet derfra:

Målet for planen er:

Å synliggjøre og styrke det kirkemusikalske livet i menighetene, og å bygge bro mellom kirke og samfunn.

Punktene nedenfor er hentet direkte fra planen:

GUDSTJENESTER OG KIRKELIGE HANDLINGER

- I samarbeid med øvrige ansatte videreutvikle helhetlige planer for musikken i gudstjenestene.
- Sikre god kommunikasjon mellom de ulike musikkmiljøene i soknet.
- Arrangere salmekvelder

KORVIRKSSOMHET

- Videreutvikle og styrke arbeidet med Strøm Vokalensemble.
- Vurdere om vi har nok ressurser til det eksisterende korarbeidet. Ta en beslutning mht. videre drift av barnekorarbeidet.
- Se om det finnes muligheter for å lage en ungdomskorgruppe med utspring i tidligere barnekornedlemmer.

SKOLE, BARNEHAGE OG KULTURSKOLE

- Kirkemusikeren kan være med i undervisning på skolen eller samlingsstund i barnehagen, og i innøving av sanger/salmer til skolegudstjenester.
- Barna får omvisning i og rundt orgelet. Barna får prøve seg på orgelkrakken. Kirkemusikeren demonstrerer instrumentet og man synger passende sanger, salmer. Her kan man eksempelvis bruke orgeleventyr.
- Arbeidet med Orgelknappen videreføres
- Gå i dialog med Kulturskolen med tanke på å tilby orgelundervisning. Dette må ses i sammenheng med om det finnes nok stillings-ressurser.

INSTITUSJON

- Fortsette tilbudet med andakt/sangstund på SOAS, og videreføre samarbeidet med diakoniutvalget om gjennomføring av tiltak.

KIRKEN SOM KONSERTARENA

- Søke samarbeid med musikere, både profesjonelle og amatører.
- Utarbeide eget budsjett for konsertvirksomheten, og øke søknadsskriving for økonomisk støtte.
- Lage helhetlige konsert-planer.

INSTRUMENT OG BEMANNING

- Utarbeide handlingsplaner og informere om behov for nye innkjøp eller restaurering av instrument.
- Arbeide for gode avtaler for vedlikehold på instrumentene.
- Søke å rekruttere både frivillige og nye arbeidssøkere i tråd med vedtatte satsningsområder.
- Arbeide for at ansatte og frivillige får mulighet til å være med på kurs og konferanser hvor aktuelle temaer blir tatt opp.

I Nord-Odal er kirkemusikalsk plan under utarbeidelse. Kantor har gitt følgende innspill om sine tanker videre.

- forsangergrupper
- Mer samarbeid med solister og kor som har bidratt i kirken før
- Rekruttering av nye solister i alle aldre (ekstra øvelser før framføring, eller opplæring i samspill)
- Mer forskjellig innhold i «pustehull» gudstjenester
- Salmekvelder
- Flere, og mer tid til andaktene i sykehjemmene (f.eks synge vanlige sanger/barnesanger)
- Musikk ved åpen-kirke om sommeren
- Være med som utøver ved forskjellige konserter, spesielt med tanke på samarbeid mellom alle 3 organister/kantorer

Tilbakemeldinger fra trosopplærere:

Ønske om ekstra ressurser til musikk i trosopplæringen 0-18 år 20%

Musikk i den lokale og nasjonale trosopplæringsplanen må ses i sammenheng med de kirkemusikalske planene, som setter rammene for kirken som læringssted med et mangfold av uttrykks- og samværsformer innfor kristen tro/tradisjon, livstolking/livsmestring og praksis. Gjennom sang, musikk og kultur skal barn og unge skal få anledning til å uttrykke seg selv i tro, tvil, tilbedelse, glede og klage. Dette gjennom salmer, lovsang, musikk og andre kulturuttrykk som er tilpasset dem. Kulturuttrykk i trosopplæringen må også gjenspeile mangfold og ivareta både tradisjonsformidling og fornyelse.

Musikk og annen kulturvirksomhet gir gode muligheter for at barn og unge kan være både mottakere, deltakere og medarbeidere i menighetens lærende fellesskap. Musikk og kulturuttrykk gir aktuelle og slitesterke bilder, ord og opplevelser knyttet til troen og livet. Det er ønskelig at en slik type stilling skal kunne supplere de allerede eksisterende ressursene på satsningsområder direkte rettet mot barn og unge i de ulike alderstrinnene:

De første leveårene 0–5 år:

Skape kulturelle fellesskap for barn og familier i menighetene og lokalmiljøet. Være med på å videreutvikle gudstjenester som barn og familier opplever seg hjemme i. Styrke musikalsk tilhørighet til kirken.

Her ønsker vi ekstra ressurser på bruksmusikalsk innhold til sangstunder og arrangementer som blant annet: Småbarns treff, temasamlinger, Krølletreff, Kirkeskole og kirke-barnehage-samarbeid.

Barndomsårene 6-12 år:

Bidra til at denne gruppen blir kjent med sentrale kulturelle emner i kristen tro gjennom aktiv deltakelse på både gudstjenester og arrangementer.

Her ønsker vi ekstra ressurser på arrangementer og samlinger som barnekor, Tårnagent, Lys Våken, Unner's Det -dag og skole-kirke-samarbeid.

Ungdomsårene 13-18 år:

Bidra til at gruppen får en helhetlig forståelse av den kristne tro, sett i relasjon til egen livshistorie og framtid. Dette i en kulturelt tilegnende, deltagende og skapende praksis, med hovedvekt på gudstjenester, skole-kirke-samarbeid kontinuerlige tiltak for ungdom.

i Odal kirkelige fellesråd er ungdoms og konfirmantarbeidet viktig og vi ønsker gjerne ekstra ressurser til konfirmantundervisning, leir, ungdomsgudstjenester, ledertrening og prosjektarbeid med musikk, dans og drama.

Oppsummering:

Det er behov og ønsker godt utover det en økning fra 40 til 80 % kan tilføre. Kirkevergen mener at det er økonomi til å tilføre 20 % fra trosopplæringsmidler og 20% fra fellesrådet. Det vi oppnår er,

- mer kvalifiserte søkere ved en 80 % stilling
- bedre kirkemusikalsk miljø med tre nesten like store stillinger
- utvide det kirkemusikalske utover gudstjenester og andre kirkelige handlinger
- minske behovet for vikarer ved sykdom og ferieavvikling

Forslag til vedtak

Det utlyses en 80 % stilling som kantor/organist så snart som mulig. Partssammensatt utvalg (ADMU) foretar ansettelse med de ressurser de ønsker inn i prosessen.



DEN NORSKE KIRKE

Odal kirkelige fellesråd

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Asgeir Sektnan	710	17/00840-5	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Odal kirkelige fellesråd	12/21	06.05.2021

Belysning Strøm kirke

Vedlegg:

2021 - 14 Odal Kirkelig fellesråd Tilbud TN 10.03.21

Bilde 1 - Orgel

Bilde av Kirkerom

Saksframlegg

Menighetsrådet i Strøm har vedtatt å bruke midler på bedre belysning i Strøm kirke. Dette gjelder på orgelgalleriet, der solister, kor og forsangere har problemer med at det ikke er god nok belysning. Forslag er å sette opp belysning på begge sider av orgelet for å få en og symmetri, og ha muligheter for solister, kor og forsangere på begge sider av orgelet. I tillegg ønskes det ny belysning ved alterringen. Dagens løsning med skinner på hver side med spotbelysning av altertavle har ikke vært tilfredsstillende i lysstyrke og lysfarge. Dette er noe den teknologien dessverre ikke kan løse på en bedre måte da det er begrenset utvalg i den type spotter som er satt opp.

Menighetsrådet har vedtatt å fullfinansiere dette prosjektet.

Forslag til vedtak

Fellesrådet stiller seg positiv til fremmet forslag til ny belysning i Strøm kirke. Dette påvirker ikke fellesrådets økonomi. Kirkevergen sender søknad til biskop som igjen sender søknad til riksantikvar for vedtak.



Tilbudsbeskrivelse

Odal Kirkelig fellesråd
Bruvegen 14
2100 Skarnes

Tilbud 2021 - 14

10.03.2021

Anleggsbeskrivelse:
Anleggsadresse:

Ny belysning galleri, alter, flygel
Strøm Kirke

Benevnelse	Post nr.	Ant.	Enh. pris	Enh. Pris Inkl. Mva	Tot.	Tot. Inkl. Mva
Galleri nord	1					
Levering og montering av lyskrone Nordesign Cirkular CS4 B - 00W9AZRUEF	2	2	kr 18 441	kr 23 051	kr 36 882	kr 46 103
Opplegg 230V til lyskrone	3	2	kr 2 885	kr 3 606	kr 5 770	kr 7 213
Leie av stillasje	4	1	kr 18 265	kr 22 831	kr 18 265	kr 22 831
Del sum	5				kr 60 917	
Galleri syd ved trapp	6					
Levering og montering av lyskrone Nordesign Cirkular CS4 B - 00W9AZRUEF	7	2	kr 18 441	kr 23 051	kr 36 882	kr 46 103
Opplegg 230V til lyskrone	8	2	kr 2 885	kr 3 606	kr 5 770	kr 7 213
Leie av stillasje	9	1	kr 18 265	kr 22 831	kr 18 265	kr 22 831
Del sum	10				kr 60 917	
Alter	11					
Levering og montering av lyskrone Nordesign Cirkular CS4 G - 00W9AZRUEF	12	1	kr 94 219	kr 117 774	kr 94 219	kr 117 774
Opplegg 230V til lyskrone	13	1	kr 2 885	kr 3 606	kr 2 885	kr 3 606
Leie av stillasje	14	1	kr 21 385	kr 26 731	kr 21 385	kr 26 731
Del sum	15				kr 118 489	
Flygel	16					
Levering og montering av lyskrone Nordesign Cirkular CS4 K - 00W9AZRUEF	17	1	kr 17 191	kr 21 488	kr 17 191	kr 21 488
Opplegg 230V til lyskrone	18	1	kr 2 885	kr 3 606	kr 2 885	kr 3 606
Leie av stillasje	19	1	kr 11 050	kr 13 813	kr 11 050	kr 13 813
Del sum	20				kr 31 126	
Brytepanel (plasseres fritt etter ønske)	21					
Trådløse dimmer med gravert tekst hvit eller sort bryter etter ønske (6 års batteri)	22	3	kr 4 255	kr 5 319	kr 12 765	kr 15 956
Her styrer man alle lyskronene plasseres for eksempel på galleri ved organist eller ved dør ved alter for prest ved hovedinngang for kirketjener	23					
Dali strømforsyning	24					
BUS kabel for dali tilkobling på lyskronene	25					
Del sum	26					
Dali strømforsyning	27	1	kr 3 180	kr 3 975	kr 3 180	kr 3 975
BUS kabel for dali tilkobling på lyskronene	28	6	kr 1 500	kr 1 875	kr 9 000	kr 11 250
Del sum					kr 24 945	

SERVICEBIL	180	66,4	kr	60	kr	75	kr	3 985	kr	4 981
-------------------	-----	------	----	----	----	----	----	-------	----	-------

Sum eks. mva. / ink mva.								kr 375 473		
---------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	-------------------	--	--



Odal Kirkelig fellestråd
Bruvegen 14

2100 Skarnes

Bearbeidet: Trond Nordli
Mobil: 99201031
E-mail: trond.nordli@odalelektro.no
Dokumentreferanse: 2021 - 14

Att: Asgeir Seknan

Tlf: 62978820

Mobil: 95818858

10.03.2021

Tilbud på elinstallasjon: Ny belysning galleri, alter, flygel

Vi viser til Deres forespørsel vedrørende ovennevnte anlegg, og har gleden av å kunne tilby de elektriske installasjoner for:

Sum ekskl mva. kr.	300 378 ,-
25% mva. kr.	75 095 ,-
Sum inkl. mva. kr.	375 473 ,-

Generelle forhold:

Tilbudet er utarbeidet etter mottatt beskrivelse og tegninger, dagens gjeldene priser på arbeidet, materiell, sosiale kostnader og NS 8405.

Det elektriske anlegget leveres i hht. vår forståelse av byggherrens kravspesifikasjon, etter oversendt beskrivelse og tegninger. De bemerkninger som er angitt i denne beskrivelse skal således være gjeldene foran byggherrens kravspesifikasjon.

Det er ikke medtatt bygningsmessige hjelpearbeider, dette er arbeider som:

Hulltak over 32mm, kjerneboring, betongsaging og utsparringer, spikerslag
grøfter, innkassing, maling, etterflekking, branntettinger, netting for- og
avretting for varmekabler etc.

Det tas forbehold om følgende:

- Prisregulering etter NS 3405, pkt. 4.1 - totalindeksmetoden med avregning på en kalendermåned og bruk av ISO`s fellesindeks.
- Rasjonell drift, samt at forsering av arbeidet utover normal drift vil bli betraktet som regulert overtidsarbeidet.
- NEK 400 og krav fra Lokalt Energiverk går foran i tvilssaker og at dette er kostnadsbærende for byggherre når annet ikke er beskrevet.
- Inntak og hovedsikringer er tilstrekkelige, dersom dette må økes er dette å betrakte som tilleggsarbeider.
- Salgspant i leverte varer inntil kjøpssum med eventuelle renter og omkostninger er betalt, jfr. Pantelovens § 3 14/22.



Utgifter og tilknytningsavgifter til offentlige etater ol. Er ikke inkludert i vårt pristilbud, f.eks off. avgifter, tilknytningsavgifter til Energiverket, telesignaler og antennesignaler. Arbeider med boring, etc. som skaper støy er forutsatt utført på dagtid. Ved forskyvning av slikt arbeidet, påregnes det et tillegg for dette etter gjeldende regler.

Info: Det vil bli fakturert 35% ved bestilling av oppdraget.

Opsjon Timepriser

Timepris bas montør	kr	700	eks mva
Timepris montør	kr	700	eks mva
Timepris lærling	kr	475	eks mva
Tekniker	kr	950	eks mva
Prosjektleder	kr	1 050	eks mva

Påslag materiell

Materiell	30 %
-----------	------

Vedlegg: Tilbudsbeskrivelse og ordrebekrftelse
Fotomontasje av armatur i kirkerommet 2stk

Vi håper vårt tilbud er av interesse, og ser frem til Deres eventuelle bestilling som vil bli fulgt opp på beste måte.

Med vennlig hilsen

Odal Elektro as

Trond Nordli
Daglig leder



BESTILLING / ORDREBEKREFTELSE

Installatør: **Odal Elektro as**
 Østsida 30
 2133 Gardvik
 Tlf. 99201031
 Mail trond.nordli@odalelektro.no

Kunde: Odal Kirkelig fellesråd
 Bruvegen 14
 2100 Skarnes

Anleggsbeskrivelse: Ny belysning galleri, alter, flygel

Anleggsadresse: Strøm Kirke

Hvis annet enn ovennevnte data skal benyttes, vennligst utfyll følgende:

Kunde : _____
Postadresse : _____
Regn. Adresse : _____
Anl. Adresse : _____
Bestillings nr./ref. nr. : _____
Organisasjons nr : _____

Følgende data må oppgis:

Gårds nr. : _____
Bruks nr. : _____
Ønsket oppstartsdato : _____
Måle nr. : _____
Målerstand. : _____

Kontraktsum i kr:	375 473 Inkl. Mva.
Referanser :	Asgeir Seknan 2021 - 14 Budstaddoppføringslova

Herved bekreftes at ovennevnte stemmer:

 Sted og dato

 Kunde

Gardvik 10.03.2021

 Sted og dato

 Trond Nordli
 Daglig leder

NOR DESIGN



Bilde: Illustrasjon av 4 stk. Pendler V/ orgel.
Målestokk er ikke definert.

NOR DESIGN



NORDDESIGN

Bilde er redigert.
Dimensjoner på objekt er tilpasset mål fra plass.



DEN NORSKE KIRKE

Odal kirkelige fellestråd

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Asgeir Sektnan	821	18/00307-2	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Odal kirkelige fellestråd	10/21	06.05.2021

Gjenbruk av gravminne

Saksframlegg

Fellestrådet har mottatt en søknad om gjenbruk av gravminne fra Hans Henrik Hagen på e-post datert 5. speil 2021. Størrelsen på støtten er utenfor standard og trenger derfor positivt vedtak fra fellestrådet for å kunne gjenbrukes..

På vår gravplass med 6 plasser har vi en høy støtte som er fulltegnet med innskripsjoner. Nå har jeg tatt vare på 2 støtter som ble slettet på Gjerstadgravene ved kirkemuren mot prestegåden. Den ene passer fint sammen med vår gamle. Begge er ca.2 meter høye. Jeg kan ved godkjenning fjerne vår nye, det vil bli lettere å komme fram med gressklipperen og vi vil få god plass til nye innskripsjoner.

Den andre støtta jeg tok vare på har mest historisk verdi. Den ble reist av Bernt Gjerstad's trolovede i 1867. Han gikk på underoffiserskolen i Halden, vi har flere originalbrev som han skrev til sine foreldre på Gjerstad.

Vår gravplass har nok fra gammelt av ligget under Nordset, men hører i dag til Jerstad.

Mvh.

Hans Henrik Hagen
Storsjøvegen 105
2100 Skarnes

Forslag til vedtak

Administrasjonens forslag er å imøtekomme ønsket om gjenbruk av gravstøtte da denne tidligere har stått på gravplassen. Ny støtte fjernes slik foreslått i søknaden.

**DEN NORSKE KIRKE**

Odal kirkelige fellesråd

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Asgeir Sektnan	800	19/00740-1	Unntatt offentlighetOffl. § 13 1. ledd, jf. fvl. § 13 1. ledd nr. 1

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Odal kirkelige fellesråd	14/21	06.05.2021



DEN NORSKE KIRKE

Odal kirkelige fellesråd

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Asgeir Sektnan	4	18/00816-2	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Odal kirkelige fellesråd	15/21	06.05.2021

Orientering om fremdrift ny kirkeordning

Vedlegg:

2021.04 Notat om Ny kirkelig organisering - Nettverket - endelig
FAQ Kirkeordning Nettverk fellesrådsledere

Saksframlegg

Et hovedutvalg har jobbet på oppdrag fra Kirkerådet for å utrede en ny organisering av Den norske kirke. Deres rapport gir et grunnlag for videre arbeid med ny kirkelig organisering. Rapporten ble levert 31. mars 2021.

I mai 2021 skal Kirkerådet behandle rapporten, før saken sendes på bred høring i kirken. Det er Kirkemøtet som er kirkens øverste demokratiske myndighet, som gjør vedtak i saken.

Nettverk for fellesråd har sendt ut to brev til ledere i fellesrådet vedrørende saken. Begge er vedlagt.

I tillegg er hele rapporten fra utvalget med vedlegg lagt ved som e-post.

Hvordan fristen før høringer blir er enda ikke avklart. Det er kommet signaler om at kirkemøtet 2022 blir utsatt til høsten for å kunne sikre en god høringsfrist, men det er ikke kommet noe vedtak om dette.

For å sikre at fellesrådet til enhver tid er godt orientert om de endringer vi kommer til å møte, foreslår administrasjonen at AU får i fullmakt å håndtere dette for fremlegg til fellesrådet og etter hvert utarbeide forslag til høringssvar.

Forslag til vedtak

AU får i fullmakt å utarbeide høringssvar på rapporten om fremtidig kirkeordning. AU skal holde seg oppdatert på fremdrift og orientere fellesrådet om utvikling.

NKFR

Nettverk for Kirkelige Fellesråd. Etablert i 2017. Endret 2020

09.04.2021

Sammendrag av Hovedutvalgets rapport

Samhandling i en selvstendig folkekirke – ny kirkelig organisering

Kirkerådet nedsatte i 2019 et utvalg for å utrede ny kirkelig organisering, med et organ på prostnivå som skulle ivareta felles arbeidsgiveroppgaver for alle som arbeider lokalt i kirken. Utvalget har levert sin rapport 7 april 2021, og kopi av rapporten kan lastes ned på kirken.no.

Dette notatet er dels en leseveiledning til et komplekst saksområde, det peker på hovedtrekkene i utvalgets forslag samt gir en vurdering av hvilke spørsmål som kirkelige fellesråd og menighetsråd skal og bør ta stilling til i den høringen som ventelig vil følge rapporten.

Notatet søker å peke på de vurderinger og anbefalinger som gjøres i forhold til mandatets sentrale utfordring, å:

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 tilsetninger for alle som arbeider lokalt i kirken.

Høsten 2020 la fire arbeidsgrupper, med fokus på 1) Arbeidsgiverorganisering, 2) Biskopens rolle, 3) Kirkelig demokrati og 4) Forholdet kirke – kommune, sine rapporter. Hovedutvalget bygger på men har også stilt seg fritt til hvordan rapportene anvendes. Rapportene for arbeidsgruppene og Hovedutvalgets rapport lastes ned fra kirken.no.

Bakgrunn og arbeidsgruppens mandat

Både lokalkirkelige organer og Kirkemøtet har gjentatte ganger pekt på de store utfordringene knyttet til den todelte organiseringen med to arbeidsgivere blant de tilsatte i

menighetene. Tidligere høringer har imidlertid vist en hovedtendens der menighetsråd og fellesråd har ønsket et felles arbeidsgiveransvar basert på dagens fellesrådsmodell, mens biskoper og bispedømmeråd i større grad har pekt på en modell der alle kirkelig tilsatte fikk samme arbeidsgiverorganisering som dagens prester. Ingen av disse to modellene fikk flertall da Kirkemøtet behandlet saken om Veivalg for framtidig kirkeordning i 2016. Når Kirkerådets mandat for utredningen forutsetter et felles arbeidsgiveransvar er dette i tråd med både tidligere Kirkemøtevedtak og tydelige høringssignaler fra lokale rådsorganer.

Mandatets premiss om at prostnivået skal være utgangspunkt for en ny organisering representerer derfor i seg selv et forsøk på et kompromiss: Færre og større enheter enn dagens fellesrådsstruktur kommer i møte de som mener at kommunenivået ofte er for lite og sårbart som utgangspunkt for en framtidig organisering. Samtidig er prostnivået betydelig mer lokalt enn en nasjonal eller bispedømmebasert modell, og prostifellesrådet vil kunne framstå som soknets organ.

Om rapportens sammendrag og oppbygging

Hovedutvalget summerer sine vurderinger og anbefalinger innledningsvis i rapporten (s 4-7). Utvalget utreder komplekse spørsmål, og rapporten kan være vanskelig å lese av ulike grunner; viktige spørsmål som hovedmodell for arbeidsgiverorganisering, kommer relativt sent (kapittel 7). Dette innebærer at andre viktige spørsmål, som prostifellesrådet (PFR) som organ mht forankring og sammensetning, samt daglig ledelse, diskuteres med nokså åpne og uavklarte konsekvenser. Enkelte modeller har ikke helt avklarte rettslige forutsetninger, noe som innebærer at både konkret regelverk og en del konsekvenser ikke foreligger og må avklares gjennom videre utredning.

1. Utvalget ønsker et PFR som felles arbeidsgiverorgan for lokalt tilsatte, og at rådet skal «bistå menighetsrådene i deres arbeid for å vekke og nære det kristelige liv i prostiets sokn». Det forutsettes at gjeldende prostigrenser må gjennomgås og justeres etter bred lokal prosess. Utvalgets medlemmer legger imidlertid helt ulike forutsetninger til grunn for å støtte en prostifellesrådsløsning (se særlig pkt 3).
2. PFR foreslås valgt av menighetsrådene og sammensatt av ett medlem fra hvert menighetsråd i prostiet. Et flertall i utvalget mener at det også bør være en, evt to, representant(er) fra kommunene i prostiet avhengig av antall kommuner i prostiet. Et flertall i utvalget (6 medlemmer) mener denne representanten, som forutsettes å være kirkemedlem, skal ha full stemmerett, mens et mindretall (4 medlemmer) mener det bør være en begrenset stemmerett. Ett medlem i utvalget ønsker prinsipielt ikke at det skal være kommunal representant i PFR. Der det er mange sokn, foreslås det at PFR etablerer et arbeidsutvalg som utøver daglig drift etter delegasjon.
3. Et flertall i utvalget (10 medlemmer) foreslår at PFR rettslig skal være et organ for soknet. Ett medlem i utvalget mener at PFR skal være et organ for rettssubjektet Den norske kirke med unntak av de saksfelt som er lagt til soknet i lov (kirkeeier og gravplassmyndighet). Her skal prostifellesrådet opptre som organ for soknene.

4. Et flertall i utvalget (6 medlemmer) ønsker at PFR som organ for soknet også skal få få overført ansvaret for prestatjenesten og dermed bli arbeidsgiver for alle lokalt ansatte. Et mindretall (4) ønsker at PFR skal være arbeidsgiver for dagens fellesrådstilsatte, men at prestene fortsatt skal ha rettssubjektet Den norske kirke som arbeidsgiver. Kirkemøtet anbefales imidlertid å delegere utøvelsen av fleste arbeidsgiverfunksjonene overfor prestene til PFR. Ett medlem (1) i utvalget ønsker at arbeidsgiveransvaret for alle fellesrådsansatte skal overføres rettssubjektet Den norske kirke. Rettssubjektet Dnk vil deretter kunne delegere til PFR å utøve arbeidsgiverfunksjoner på vegne av seg.
5. PFR forutsettes å ha en daglig leder, tilsvarende det som i kirkeordningen er bestemt for kirkelig fellesråd, bispedømmeråd og kirkeråd. Utvalget deler seg i anbefaling av ledelsesmodell. Et flertall (6 medlemmer) anbefaler at PFR tilsetter en daglig leder og at det i tillegg skal være en prost i daglig leders stab. Et mindretall (2 medlemmer) ønsker daglig lederansvaret lagt enten til prost eller kirkeverge etter lokal beslutning. Et mindretall (3 medlemmer) ønsker å ha to sidestilte lederroller, der kirkevergen er administrativ leder og prosten kirkefaglig leder. Prosten forutsettes samtidig å ha sete i PFR. I de to øvrige modeller forutsettes det oppnevnt en annen geistlig representant enn prosten i PFR.
6. Utvalget legger til grunn at det kun skal være to direkte kirkevalg, til menighetsråd og til Kirkemøte. Menighetsråd velges tilsvarende i dag, og PFR velges av menighetsrådene tilsvarende som dagens kirkelig fellesråd. Utvalget foreslår at Kirkemøtet sammensettes av folkevalgte, inkludert 3 samiske representanter og representant for døvekirken, leder av Samisk kirkeråd og Den norske kirkes ungdomsutvalg og biskopene. Ordningen med representasjon fra prester og lek kirkelig tilsatt, foreslås avvirket.

Utvalgets forslag på sentrale temaer

Utvalgets utredning om nytt felles arbeidsgiverorgan på «prostnivå», eller relatert til ny kommunestruktur, innebærer at noen sentrale områder må endres med hensyn til forankring av oppgaver. Her vil vi presentere de ulike modeller og anbefalinger i følgende rekkefølge: PFR som organ, mht til rettslig forankring, sammensetning og arbeidsgiveransvar, daglig ledelse samt relasjonen mellom kirke og kommune.

Forslagene reiser viktige spørsmålsstillinger for fellesråd og menighetsråd. I Hovedutvalgets rapport er enkeltspørsmålene utredet i kapittel 5 (PFR som nytt kirkelig organ, herunder forholdet til kommunene og daglig ledelse), i kapittel 6 (kirkelig demokrati), og i kapittel 7 (organisering av arbeidsgiveransvar). Framstillingen i dette notatet følger i hovedsak den sammenstilling av modeller som skjer i kapittel 8 samt i de konkrete modellanbefalinger som skjer i kapittel 10.

Prostifellesrådet som nytt organ

Et viktig premiss i mandatet, som utvalget viderefører, er at etablering av nytt organ på prostnivå eller ut fra ny kommunestruktur implisitt forutsetter at kirkelig fellesråd utgår. **Unntaket vil kunne være der kommunen er en tjenlig «prostienhet».** Hovedutvalget velger å omtale det nye organet som prostifellesråd og foreslår at eksisterende fellesråd legges ned. Tilsvarende som fellesrådet, blir ikke PFR et eget rettssubjekt men et organ for andre rettssubjekter (soknene). Utvalgets flertall (10 medlemmer) mener at PFR skal være organ for soknet, mens ett utvalgsmedlem ønsker at det primært skal være et organ for Den norske kirke som rettssubjekt, men samtidig skal ivareta de oppgaver trossamfunnsloven legger til soknene

Til hovedspørsmålet om arbeidsgiverorganisering, forankring og ansvars plassering, presenterer Hovedutvalget sammenstilling av sine 3 modeller (kapittel 8) samt gir sine anbefalinger (kapittel 10).

Ledelsesfunksjonen for PFR

Utvalget har samlet seg om at kirkeordningen skal fastsette at også PFR, tilsvarende dagens fellesråd, bispedømmeråd og kirkeråd, skal ha stilling som daglig leder. Samtidig har det vært ulike syn på hvordan denne skal utformes. Utvalget har delt seg i spørsmålet om daglig ledelse, og har skissert 3 ulike modeller.

1 Enhetlig lederteam, men med en hovedleder (daglig leder)

Et mindretall (2 medlemmer) foreslår at rollen som daglig leder legges til stillingen som prost eller kirkeverge, men viderefører både kirkeverge og prost som et lederteam overordnet andre eventuelle avdelings-/sektorledere. Det tas lokal avgjørelse av hvem som blir daglig leder, og som dermed har hovedansvar for å rapportere til rådet.

2 Enhetlig ledelse og prost i daglig leders stab:

Utvalgets flertall (6 medlemmer) anbefaler at PFR tilsetter en daglig leder med et helhetlig ansvar for rådets virksomhet, men anbefaler samtidig at det skal være en prost i daglig leders stab med kirkefaglig ansvar. PFR/daglig leder fastsetter hva slags arbeidsgiverfunksjoner prostens skal ha.

3 Delt ledelse med ulik forankring og ansvarsområde

Et mindretall (3 medlemmer) ønsker å to faste lederroller (tilsvarende bispedømmenivå), der kirkeverge og prost har ulike lederansvar ut fra et skille mellom administrasjon og kirkefag. Både rådsleder og prost er overordnet kirkevergen. primærmodell, og anbefaler verken alternativ organisering av arbeidsgiveransvar eller daglig ledelse.

Modell 1 Lokalkirkemodellen

Et flertall på seks medlemmer i utvalget anbefaler denne modellen.

Modellen forutsetter at PFR er et organ for rettssubjektet soknet, og blir arbeidsgiverorgan for alle som arbeider lokalt (inkludert prestene). Ansvar for prestetjenesten (gudstjenesteliv og kirkelige handlinger) overføres soknet og inngår i menighetsrådets ansvar slik rådet i dag har ansvar for undervisning, diakoni og kirkemusikk. PFR ivaretar arbeidsgiveransvaret fullt ut, økonomiforvaltning samt forvaltning av kirker og gravplasser på vegne av soknet. PFR skal bistå menighetsrådene i å realisere deres ansvar for å vekke og nære det kristelige liv i menigheten, samt innarbeide trosopplæring, diakoni og kirkemusikk i soknet.

Den kirkelige virksomhet som PFR får ansvar for, finansieres av kommunene og fra Den norske kirke, som fordeler statstilskudd til prestetjenesten samt tilskudd til trosopplæring, diakoni og lignende. PFR forutsettes å ivareta kontakt med hver enkelt kommune samt koordinerer budsjettforslag fra menighetsrådene.

PFR er et demokratisk, folkevalgt, organ og settes sammen av representanter fra alle sokn/menighetsråd som inngår i prostifellesrådsområdet. Et flertall i utvalget mener det er ønskelig med kommunal representasjon og at vedkommende har stemmerett.

Menighetsrådet bør få styrket sin innflytelse i tilsetning i stillinger som arbeider direkte med oppgaver i vedkommende sokn. Det foreslås også etablert et årlig prostimøte for alle menighetsrådene.

Dette flertallet anbefaler også at PFR tilsetter daglig leder (jf alternativ 2 ovenfor), og anbefaler i tillegg at det skal tilsettes prost i daglig leders stab. Rådet/daglig leder fastsetter hvilke lederfunksjoner prost skal ha.

Modell 2 Den norske kirke-modellen

Ett medlem i utvalget anbefaler denne modellen.

I denne modellen er PFR organ både for soknet og for rettssubjektet Den norske kirke. PFR er organ for soknene i de saksfelt er lagt til soknet i trossamfunnsloven, dvs i rollen som forvalter av kirkebygg som er i soknets eie og som gravplassmyndighet. I øvrige spørsmål, herunder som arbeidsgiver, vil PFR her være rettssubjektet Den norske kirkes organ slik bispedømmerådene er i dag.

Det arbeidsgiveransvar som kirkelig fellesråd har i dag på soknets vegne overføres til Den norske kirke sentralt. Den norske kirke avgjør hvilket organ som skal utøve de ulike arbeidsgiverfunksjonene for de ulike ansattgrupper.

Det legges til grunn at de fleste arbeidsgiverfunksjoner legges til prostifellesrådet, men åpner også for at visse funksjoner kan legges til bispedømmeråd eller til biskop.

PFR tenkes sammensatt i hovedsak av representanter fra menighetsrådene. Menighetsrådene tenkes å ivareta det samme ansvar for innholdet i virksomheten, med det hefter seg usikkerhet til gudstjenestelivet, men uten at et fellesorgan for soknene kan ha arbeidsgiveransvar.

Med hensyn til ledelsesmodell, går dette utvalgsmedlemmet inn for en ledelsesmodell med delt ledelse med ulik forankring og ansvarsområde(jf alternativ 3 ovenfor).

Utvalgsmedlemmet ønsker å ha to faste lederroller (tilsvarende bispedømmenivå), der kirkeverge og prost har ulike lederansvar ut fra et skille mellom administrasjon og kirkefag.

I modellen vil kirken nasjonalt være øverste arbeidsgiver for alle ansatte.

Hovedutvalget peker på at det hefter rettslig usikkerhet ved modellen da den utfordrer forutsetningen i trossamfunnsloven om soknets status som eget rettssubjekt: Kirkemøtets organiseringskompetanse er vidtrekkende, men det er et spørsmål om Kirkemøtets organiseringskompetanse rekker så langt at det kan bestemme at alle arbeidstakere i soknet skal overføres til RDNK (jf kapittel 7.4). Videre peker utvalget på at som eget rettssubjekt vil soknet ha en privat autonomi, noe som blant annet innebærer at rettssubjektet har en kompetanse til å disponere over egne ressurser gjennom eierrådighet og rett til å binde seg til avtale. Rett til å binde seg til avtale vil normalt omfatte arbeidsavtaler (kapittel 7.3).

Modell 3 Delegasjonsmodellen

Et mindretall i utvalget (4 medlemmer) anbefaler denne modellen.

PFR vil i denne modellen være et felles organ for soknet, tilsvarende som i Modell 1 og bli ny arbeidsgiver for dagens fellesrådstitilsatte. I tillegg foreslås det at PFR ivaretar de fleste arbeidsgiverfunksjoner på vegne av rettssubjektet Den norske kirke som arbeidsgiver for prestene.. PFR sine arbeidsgiveroppgaver for prestene fastsettes i delegasjon fra Kirkemøtet. Modellen kan etter utvalgets mening ikke fullt ut oppfylle krav til tydelighet når det gjelder sammenhengen mellom roller, ansvar og myndighet. Modellen ivaretar heller ikke forutsetningen om et felles arbeidsgiveransvar, da den viderefører to formelle arbeidsgivere for de som arbeider i kirken lokalt.

I modellen vil det også være mulig for nasjonale organer å delegere visse arbeidsgiverfunksjoner til bispedømmerådet, for eksempel å forvalte den formelle arbeidsgiverrollen. I så tilfelle bør det vurderes hvorvidt bispedømmerådet skal få myndighet til å omdisponere ressurser til prestatjenesten.

Som i modell 1, skal PFR være et demokratisk, folkevalgt, organ og settes sammen av representanter fra alle sokn/menighetsråd som inngår i prostifellesrådsområdet. Også mindretallet mener det er ønskelig med kommunal representasjon, og ønsker at vedkommende har møterett, men uenige i at vedkommende også har tale- og stemmerett.

De medlemmer som anbefaler denne modell med hensyn til arbeidsgiveransvar, er delt i synet på daglig ledelse. To av medlemmene ønsker et enhetlig lederteam, men der PFR fastsetter hvem som fungerer som daglig leder (jf alternativ 1 ovenfor), mens tre av medlemmene ønsker delt ledelse med ulik forankring av ansvarsområde (jf alternative 3 ovenfor).

På tvers av de ulike modeller og ulik oppslutning fra utvalgsmedlemmene, er det enighet i Hovedutvalget om at følgende oppgaver ligger til prostifellesrådet:

- Prostifellesrådet er organ for soknet i noen saker, og vil erstatte kirkelig fellesråd:
- Prostifellesrådet tillegges økonomiforvaltning for både kommunalt og statlig tilskudd, arbeidsgiverfunksjoner for alle, kirkebygg, samt gravplassmyndighet. Når det gjelder arbeidsgiverfunksjoner er det enighet om at PFR ivaretar tilsetting, oppsigelse, lønn samt de viktigste oppgaver som knyttes til arbeidsgivers styringsrett og omsorgsplikt (jf kap 8.4, s 100).
- Det er derimot ikke enighet i utvalget om å gå for en prostiløsning dersom den ikke er i samsvar med de forutsetninger som fremkommer i henholdsvis flertalls/mindretalls merknader.

Hvilke spørsmålsstillinger reises og i hvilken grad er de besvart fyllestgjørende?

Rettsgrunnlaget

Hovedutvalget tar opp spørsmål om det rettslige grunnlag for å utøve virksomhets- og arbeidsgiveransvar på vegne av rettssubjektene soknet (soknene) og Den norske kirke. PFR vil kunne ivareta det samme ansvar for soknet som kirkelig fellesråd gjør i dagens ordning. Modell 1 innebærer at det må gjennomføres en virksomhetsoverdragelse av alle ansatte både i kirkelig fellesråd og rettssubjektet Den norske kirke til prostifellesrådet som ny arbeidsgiver. Som organ for soknet vil PFR også kunne ivareta forvaltningsansvaret for kirkebygg og gravplassmyndighet.

Modell 2 innebærer også at alle får et felles arbeidsgiveransvar. Til forskjell fra modell 1, vil imidlertid soknet/menighetene ikke videreføre sin rett til å være arbeidsgiver gjennom et fellesorgan som i dag samtidig som soknene/menighetene vil fortsatt ha ansvaret for det arbeid som skjer lokalt. Modellen utfordrer dermed både den alminnelige arbeidsretten der virksomhetsledelsen eller retten til å fatte beslutninger om virksomheten henger sammen med arbeidsgiveransvaret. Modellen oppfattes av hovedutvalget av den grunn å kunne utfordre intensjonen i trossamfunnsloven om soknets status som selvstendig rettssubjekt ved at en slik ordning vil gripe så vidt langt inn i soknets autonomi at den kan være i strid med lovens intensjon..

Modell 3 er ikke utredet fullt ut med hensyn til det arbeidsrettslige grunnlaget, men det antas at det ikke er noe til hinder for at Kirkemøtet kan delegere de fleste arbeidsgiverfunksjoner til PFR. Til forskjell fra dagens ordning, der Kirkemøtet delegerer utøvelsen av arbeidsgiverfunksjoner til bispedømmerådene som er organer som opptrer på vegne av rettssubjektet Den norske kirke, vil modell 3 innebære delegasjon til et eksternt organ, dvs til et fellesorgan for soknene. Det formelle, øverste ansvar etter arbeidsmiljøloven vil forbli rettssubjektet Den norske kirkes nasjonale ansvar, herunder erstatningsansvar.

Soknets selvstendighet og lokalkirkelig demokrati

Kirkerådets utredningsmandat er den første nasjonale utredning som ikke eksplisitt legger til grunn at menigheten er det primære sted for ivaretagelsen av kirkens oppdrag. Soknets historiske selvstendighet og ansvar, som Kirkemøtet har vedtatt å styrke, er ikke lagt til grunn som grunnlag for utredning og vurdering av modeller.

Utvalget har imidlertid i sin fortolkning av mandatet (se s. 15, samt fotnote 2 & 3) vist til Kirkemøtets tidligere vedtak om dette og har lagt disse til grunn for forståelsen av mandatet.

Flertallets anbefaling (Modell 1) bygger tydeligere enn de øvrige modeller og særlig modell 2 på og antas å videreføre soknets og lokalkirkens selvstendighet og handlingsrom (se flertallets anbefaling i Kap 10 s. 108-109)

Utvalgets rapport synes i større grad å ha lagt vekt på et ansattperspektiv. Særlig framheves behovet for å videreføre sammenhengen i den geistlige linje og biskopens rolle, samt behovet for nasjonal/regional koordinering og etablering av felles systemer for eksempel for kompetanseutvikling og HMS.

Verken det lokale kirkelige demokrati, eller det regionale og nasjonale, er vektlagt. Omtalen av bispedømmenivå innbefatter i liten grad en refleksjon om bispedømmerådets rolle som folkevalgt organ. Samtidig er det, særlig i rapporten fra Arbeidsgruppe 3, gitt en utfyllende diskusjon om sammensetningen av Kirkemøtet.

Det bør være et vesentlig anliggende for fellesrådene å løfte fram den folkevalgte lederrollen lokalt og det ansvar som tilligger et nytt prostifellesråd både når det gjelder å holde kontakten med kommunene, men også for å ivareta sammenhengen mellom kirken lokalt og kirken regionalt (bispedømmet og biskop) og nasjonalt.

Embete og råd

Hovedutvalget har også fulgt opp forutsetningen om å foreslå en kirkeordning med en god balanse mellom «embete og råd» (kapittel 6), og omtaler dette som samvirkemodellen. Utvalget følger Arbeidsgruppe 3 sitt forslag om å legge til grunn at hovedprinsippet i samvirkemodellen er at de demokratiske organer er de styrende organer, og at det på de ulike nivåer settes sammen av folkevalgte og representanter for tjenesten med ord og sakrament (prest, prost og biskop). Som en konsekvens foreslår utvalget at den særskilte representasjon av «lek kirkelig tilsatt» og «prest» i bispedømmeråd, kirkemøte og kirkeråd faller bort.

Samtidig foreslår utvalget justeringer i dagens samvirkemodell som implisitt berører den grunnleggende samvirkemodellens premisser, slik de ble lagt av Kirkemøtet i 1988 og senere kirkelov og kirkeordning. Dette kommer særlig til uttrykk på to områder.

Utvalget er opptatt av at det må sikres kirkefaglig kompetanse i ledelsen lokalt, men har ulike syn på vekten av dette og hvordan det ivaretas i ulike modeller (jf 5.6.4).

Modell 1, Lokalkirkemodellen, forankrer eksplisitt ansvaret for vekke og nære oppgavene til rådene som styringsorganer, og at disse helhetlig ivaretas av daglig leder. For å ivareta kirkefaglig kompetanse vil PFR måtte sikre dette i tilsetting av daglig leder, og flertallet foreslår også at det skal være en prost i daglig leders sekretariat. Flertallet legger vekt på at samvirke modellen sikres ved at det som i dag skal være en geistlig representant som fast medlem i rådet. For samtidig å ivareta demokratiske prinsipper om å skille mellom politikk og administrasjon, foreslås det at prosten ikke samtidig skal være medlem av rådet, men at det oppnevnes en annen geistlig representant til å fylle dette vervet.

Modell 2, Nasjonalkirkemodellen, og modell 3, Delegasjonsmodellen, argumenterer for at samvirke også bør synliggjøres i ledelsesstrukturen. Mindretallet mener det normalt bør være to ledere, der den ene (prosten) ivaretar kirkefaglig ledelse. Forslaget begrunnes i at ledelsen i det nye organet vil samvirke på en ny måte og det må føres dialog med biskop/bispedømmerråd samt at den som skal lede kirkefaglig ansatte selv må ha slik kompetanse.

De ulike synspunkter tydeliggjøres i synet på prostens framtidige rolle. Flertallet vil ordningsfeste at det skal være stilling som prost (rådgiver) og at vedkommende eventuelt gis fullmakt til å lede kirkefaglig ansatte (avdelingsleder). Det ene mindretallet foreslår en variant av enhetlig ledelse der PFR, ut fra lokale behov og prioriteringer, avgjør at enten prost eller annen (f eks kirkeverge) er daglig leder og overordnet den andre. Det andre mindretallet foreslår at det skal være to likestilte ledere med hvert sitt ansvar og legitimitetsgrunnlag, der prosten ivaretar kirkefaglig ledelse og kirkevergen de mer administrative og forvaltningsmessige oppgaver. Begge ledere rapporterer til PFR.

Synet på fellesorganets formål og mandat

I gjennomgangen av kirkeordningens bestemmelser om dagens organisering, er det ikke gitt en sakssvarende omtale av kirkelig fellesråd som et lokalt kirkelige styringsorgan (4.1, s 27). Rapporten overser at kirkelig fellesråd ble lovfestet som mulighet allerede i menighetsrådsloven av 1920, men ble et lovpålagt organ først i 1997. De oppgaver som loven legger til fellesrådet er omtalt som utvalgte oppgaver knyttet til kirkebygg og gravplasser, samt en del økonomiske og administrative oppgaver. Den lovpålagte oppgave med å formulere mål og planer for den kirkelige virksomhet i kommunen, samt å fremme samarbeidet mellom menighetene, er omtalt i Kap 5, men er i stor grad underkommunisert. Ved disse oppgaver, samt ved å ivareta arbeidsgiveransvaret, har fellesrådene og daglig leder ivaretatt et viktig og helhetlig kirkelig styrings- og ledelsesansvar.

Dette ansvar tydeliggjøres av utvalget med hensyn til prostifellesrådet, da det foreslås inntatt i kirkeordning at formålet er å bistå menighetsrådene i realiseringen av deres ansvar for å vekke og nære det kristelige liv. Slik er utvalgets forslag en videreføring og ikke minst en tydeliggjøring av det ansvar kirkelig fellesråd allerede ivaretar for soknet.

Bispedømmerrådets sentrale rolle som et folkevalgt kirkelig styringsorgan på bispedømmenivå er også nedtonet, i det rapporten omtaler biskopen som «den kirkelige

leder i bispedømmet». Dette underkommuniserer rådets rolle, samt den rolle rådets daglige leder ivaretar.

Hovedutvalgets rapport legger til grunn at Kirkemøtet, gjennom trossamfunnsloven av 2020, er gitt en omfattende organiseringskompetanse for kirkelige organer og oppgavefordelingen mellom dem. Samtidig er det for flere av modellen noe usikkert hvor langt Kirkemøtets kompetanse går, og om de vidtrekkende forslag dekkes av denne kompetanse.

Relasjonen til kommunene

Etter etableringen av formannskaper i 1837 har kommunene overtatt den lokale kirkelige skatterett (gitt i lov av 1818) og hatt finansieringsansvar for kirkebygg, gravplasser og lovfestede lokale kirkelige funksjoner og stillinger.

«Prostifellesrådet» som organ vil måtte knyttes til et bestemt geografisk område, og vil som oftest innbefatte flere kommuner. Arbeidsgruppe 4 leverte en omfattende og grundig rapport om muligheter og utfordringer, og dette er i noen grad fanget opp mot slutten Hovedutvalgets rapport. Arbeidsgruppe 4 la til grunn at også et eventuelt «prostifellesråd» må etablere en relasjon til hver enkelt kommune. Koordinering av slik kontakt og av mange ulike menighetsråd sine budsjettforslag vil konstituere en kompleks og krevende oppgave både for det valgte råd og for daglig leder.

Prosess for etablering av «prostifellesråd»

Utvalgets rapport har i liten grad sett løsning i relasjon til det som i utvalgets mandat er omtalt som «ny kommunestruktur». Nokså entydig er det dagens prostistruktur som legges til grunn i store deler av rapporten. Mot slutten av rapporten (kapittel 12.2) omtales det som kan være naturlige samarbeidsområder og det antydes at det kan bli opptil 150 «prostifellesråd». Dette vil i så fall innebære en betydelig justering av prostiene i forhold til dagens struktur.

Dette spørsmålet ble grundigere bearbeidet av Arbeidsgruppe 4, som la følgende premisser til grunn ut fra en vurdering av konsekvensene av ny kommunestruktur (og kommunestørrelse): De fire største byene må finne sin egen organisering da de omfatter flere prostier. De kommuner som har vært gjennom en kommunesammenslåing må anses som tilstrekkelig store for å fungere som felles kirkelig arbeidsgiverenhet. Tilsvarende må vurderes lagt til grunn for de av dagens kommuner som ligger i størrelsesordenen fra 25 000 innbyggere og oppover. For de øvrige må det legges rammer fra Kirkemøtet som iverksettes gjennom lokalt initierte prosesser:

- Etablering av PFR skjer etter samme prosedyre som etablering av interkommunalt råd og/eller oppgavefellesskap. Her forutsettes det at etablering forutsetter tilslutning fra alle involverte parter, samt at økonomiske og andre forpliktelser er avklart og inngår i avtale.
- Det må vurderes (eventuelt utredes) om felles arbeidsgiveransvar kan ivaretas gjennom en vertsfellesrådsløsning.

FAQ:

Hvordan forstå kirkeordningen?

Innledning

Kirkeordningen er reguleringen av kirkelig inndeling, ansvarsdelingen for kirkelig virksomhet, organisering av styringslinjer og i hvilke organer beslutninger fattes. For mange er kirkeordningen et komplisert område. Dette korte notatet, en FAQ (Frequently asked questions), vil kunne bidra til en kort introduksjon av kirkeordningen og avmystifisering av en del spørsmål.

Denne FAQ'en er bestilt av Nettverk for fellestrådsledere som en del av en bredere informasjons- og kompetanseutviklingsstrategi i forkant at høringsrunden for Prosjekt nyorganisering i kirken. Dels gir den et orienteringspunkt for å forstå fellestrådet og lederrollens plass i kirkeordningen, og dels gir den en inngang til den kommende diskusjon om kirkelig nyorganisering. Utvalget som er nedsatt av Kirkerådet for å utrede nytt felles arbeidsgiverorgan (prostifellesråd), vil om ikke lenge levere sin rapport. Etter behandling i Kirkerådet vil den komme på høring til menighetsråd og kirkelige fellestråd.

Dette notatet beskriver viktige trekk i den gjeldende kirkeordning og den gjeldende ansvarsdeling, samt den historiske bakgrunn for denne. Slik kan det danne grunnlag for refleksjon over eksisterende kirkeordning som utgangspunkt for å ta stilling til forslag om ny ordning.

Hvordan har kirkeordningen utviklet seg gjennom historien?

Middelalderen

Kirkens ordninger, stillinger og organisering har i stor grad blitt historisk formet av den generelle samfunnsstyring og -utvikling. Utviklingen på andre samfunnsområder har hatt innflytelse på utviklingen av kirkens ordninger.

Kristningen av landet skjedde over tid, men innen utgangen av 1100-tallet var Kirken fast etablert i Norge. I katolsk tid var kirken organisert som en bispestyrt kirke. Kirkene var eid av soknet og hadde egen formuesmasse og egne inntekter (tiende og andre avgifter). Kirkevergetittelen ble etablert på 1100-tallet, og var den som hadde ansvaret lokalt for å forvalte kirkebygget, kirkens eiendommer og økonomi.

Reformasjonen og en kongestyrt kirke

Den lutherske reformasjon kom til Norge som følge av kongens valg, og slik ble det etablert en kongeestyrte nasjonalkirke i 1536-37. I 1537 fastsatte kongen den evangelisk-lutherske tro som den offisielle religion i Danmark-Norge. Sentralt i reformasjonen stod den enkelte kristnes rett til å tolke Bibelen selv, uten presteskapet som mellomledd. Læren om det allmenne prestedømme gav hver enkelt døpt kirkemedlem del i det oppdrag som var gitt menigheten. Til dette ansvar hørte også rett til å kalle sine prester og prøve læren. Samtidig fastholdt man nødvendigheten av en ordnet tjeneste med ord og sakrament, samt et kirkelig tilsyn. Kongen byttet gradvis ut de katolske biskopene med lutherske biskoper, kalt superintendenter.

Kirkegodset som utgjorde halvparten av all jord, ble med unntak av prestegårdene lagt under staten. Store deler av dette krongodset ble siden solgt til borgere og embetsmenn da kongen/staten trengte penger på 16- og 1700-tallet. De nye eierne var forpliktet til å anvende med medfølgende formuesmasse til kirkens vedlikehold. Det som ofte skjedde var at de underla seg kirkegodset og formuesmassen, mens kirkebygget ble stående og forfalle.

Kirkeordinansen av 1537, foretok en grensedragnings mellom det som kongen hadde og ikke hadde myndighet over. "Kristi ordinans" er i sin kjerne at Guds ord og sakramentene skal brukes rett. Kongens ordinans, derimot, handler om rammene for kirkens virke. Konsekvensen var at kongen holdt den kirkelige lovgivning som sitt område, mens kirkens lærere (biskopene og prestene) skulle ta hånd om troens indre saker. Slik ble fyrsten betraktet som kirkens fremste leke medlemmer og fungerte reelt som kirkestyre, satt til å vise "omsorg for religionen". Innføringen av eneveldet, i 1660, fullførte overføringen av kirkelig autoritet til staten. Selv om kongens makt gradvis ble svekket igjen, ble norske kirkesaker i de neste 200 år administrert av sentrale, regionale og lokale statlige organer som samtidig var kirkelige organer.

Biskoper, proster og prester var embetsmenn utnevnt av kongen. Kirkemedlemmer hadde generelt liten innflytelse i kirkesaker, men var gitt en viss rolle gjennom kirkeverge- og medhjelperinstitusjonen. Mens kirkevergen forvaltet lokal kirkelig skatt og avgift knyttet til kirkebygget, bistod medhjelperne presten i å fremme det åndelige liv i menigheten. Slik kan de ses som erforløpere for en demokratisk og lokal representativ struktur.

1800-tallet

Grunnloven i 1814 videreførte den evangelisk-lutherske tro som rikets offentlige religion, og geistligheten som en del av statsforvaltningen. Heller ikke på lokalt plan, der soknet hadde ansvaret for sin egen kirke, var det noe organ som kunne representere menigheten og soknet. I 1818 ble soknet gitt skatterett for å kunne ivareta vedlikehold av kirker i menighetens eie. Men uten egne demokratiske organer, valgt av kirkens egne medlemmer, ble det lokale ansvar for skatteinnkreving og økonomiforvaltning for kirkebygg og kirkegårder overført lokalsamfunnets organer.

Kommunene fikk demokratiske organer (kommunestyre og formannskap) fra 1837 som i realiteten overtok skatteretten og det som var igjen av kirkenes formuesmasse.

Grunnloven var uttrykk for viktige demokratiske idealer, og satte i gang en kirkelig reformprosess. Rundt 1850 ble behovet for strukturelle forandringer innen kirken klarere formulert, og særlig ble det framsatt krav om etablering av demokratiske og representative organer på alle nivåer. Dette ønsket om egne kirkelige organer var både rettet mot Kongens, prestene og kommunenes styring av kirkelige spørsmål. Menighetsmøter med begrenset innflytelse ble innført i 1873, mens menighetsråd først kom i 1920. Denne utvikling førte til en bevegelse for økt medbestemmelse innen de formelle strukturer i Kirken.

1900-tallet og fram til i dag

Uoffisielle ("frivillige") bispedømmemøter ble opprettet, og sendte fra 1873 til 1982 representanter til uoffisielle kirkelige landsmøter som møttes annethvert år. Bispedømmeråd ble lovfestet i 1933, og etablerte gjennom den kirkelige reformbevegelsen et uoffisielt bispedømmerådernes fellestilsråd. Dette fellestilsrådet ble lovfestet som Kirkeråd i 1969 mens Kirkemøtet ble lovfestet om i 1984. Biskopene hadde vært samlet til faste bispemøter siden 1917. Helt siden etableringen av rådsstrukturen har soknepresten (eller annen prest) vært fast medlem av menighetsråd og kirkelig fellestilsråd, mens biskopene har vært medlemmer av bispedømmerådene og dermed i Kirkemøtet.

Selvstendigjøringen av kirkelige organer fra de offentlige har skjedd i to viktige etapper. På grunnlag av en utredning om den lokale kirkes ordning, høringer og stortingsbehandling ble det 1996 vedtatt en ny kirkelov. Hovedgrepet var å tydeliggjøre soknet som selvstendig rettssubjekt, og at kirkelige organer på kommunenivå overtok det økonomi- og arbeidsgiveransvar som kommunen hadde ivaretatt for kirken. Etter et klart kirkelig og kommunalt votum ble kirkelig fellestilsråd etablert i kommuner med flere sokn, samtidig som stilling som daglig leder (kirkeverge) ble lovfestet.

Statskirkeordningen var omstridt, og fra 1970-årene og utover ble dette satt tydelig på politiske dagorden. Stortinget vedtok i 1982 å gjennomføre kirkelige reformer som ga større myndighet til kirkelige organer - innenfor rammen av en fortsatt statskirkeordning. Fra midten av 1980-årene ble det iverksatt en økende delegering av myndighet fra departementet til sentrale (Kirkemøtet) og regionale (bispedømmeråd og biskop) kirkelige organer. I 1989 fikk bispedømmerådet tilsetnings- og instruksansvar for prestene mens biskopen ledet preste-tjenesten i arbeidsgivers sted. Prostene ble biskopens medhjelpere i utøvelsen av dette lederansvar. Det såkalte «Kirkeforliket» på Stortinget i 2008 medførte ytterligere kirkelig løsrivelse fra staten og en endring i Grunnlovens omtale av Den norske kirke fra og med 2012

I 2017 ble også Den norske kirke etablert som et selvstendig rettssubjekt, og fra 1 januar opphørte de viktigste kjennetegnene ved statskirkeordningen. Kirkemøtet er dermed kirkens øverste organ, og vedtok i 2019 kirkeordning som erstatter tidligere bestemmelser i kirkelig lovgivning vedtatt av Storting og forskrifter og resolusjoner fastsatt av konge og regjering.

Hva er hovedtrekk i gjeldende kirkeordning?

Når kongens rolle i kirkestyret opphører samtidig med de den lovgivning Stortinget har vedtatt, innebærer det at Kirkemøtet er Den norske kirkes øverste representative organ. Kongens myndighetsområde er fra 2017 overført til kirken ved det sentrale rettssubjektet. Dets organer er Kirkemøtet og Kirkerådet. Samtidig er soknet et selvstendig rettssubjekt og representeres av menighetsrådet og kirkelig fellesråd (i kommuner med flere sokn) som demokratisk valgte organer.

Den kirkelige ansvarsdelingen har tidligere vært fastsatt i kirkeloven eller i kongelige resolusjoner. Med den selvstendigjøring som fulgte av trossamfunnsloven, reguleres dette nå av kirkeordning vedtatt av Kirkemøtet i 2019. Denne viderefører i stor grad de ordninger som var gjeldende i kirkeloven av 1997, de fleste bestemmelser som angår ansvar og oppgaver for menighetsråd og kirkelig fellesråd er videreført som før. Det utvalget som er nedsatt for å utrede ny kirkelig organisering, berører flere av disse forhold. I det følgende skisseres hovedtrekk i gjeldende ansvarsdeling, samt de valg og mulige endringer som følger av utvalgets utredning.

Hva menes med at soknet er kirkens grunnleggende enhet og hva er menighetsrådet og kirkelig fellesråd sitt ansvar?

Det er vanlig å framheve at menigheten er kirkens grunnleggende enhet og der kirkens oppdrag primært realiseres. Kirkens liv foregår i de lokale soknene. Kirkens etablering av rammer og strukturer bør derfor tjene livet i menigheten, samtidig som nødvendig ansvar for felles oppgaver, planer og regelverk ligger til Kirkemøtet. Den tradisjonelle kirkelige virksomhet hadde sitt tyngdepunkt i gudstjenestene og de kirkelige handlinger. Disse er blitt supplert med et omfattende arbeid knyttet til kirkelig undervisning, diakoni og kirkemusikk. Alle disse tre virksomhetsområdene må forstås bredt og med tiltak rettet mot ulike aldersgrupper.

Menighetsrådene ble etablert ved lov i 1920, og med dette ble det borgerlige demokrati også overført til kirkelig sektor. Samtidig ble det sett som et organ for å ivareta det åndelige liv, et ansvar og engasjement som lå til menighetens dømte medlemmer. Siden 1920 har det vært anledning for kommunene til å etablere kirkelig fellesråd, der det

var flere sokn i en kommune, og ordningen ble lovfestet i 1997. Soknet er den grunnleggende enhet og rettssubjekt, mens både menighetsråd og kirkelig fellestråd opptrer på vegne av soknet. Status som rettssubjekt har vært vesentlig for å kunne ivareta et selvstendig virksomhets- og arbeidsgiveransvar, relatert til ansvaret for menighetsarbeid, gravferdsvirksomhet og drift og vedlikehold av kirker og gravplasser.

Menighetsrådets ansvar kan utledes av trossamfunnsloven § 11 tredje ledd og kirkeordningen §§ 8 og § 12, av gudstjenestebøkene og av vedtak i Kirkemøtet. Til dette høre å vekke og nære det kristelige liv i menighetene, samt å innarbeide kirkelig undervisning, diakoni og kirkemusikk i soknet. Menighetsrådet har på vegne av soknet et særlig ansvar for bruk og utleie av kirkebygget.

I kirkeordningen § 17 er det slått fast at menighetene gjennom fellestrådet skal samarbeide om visse oppgaver innen kommunen. Dette gjelder:

- Administrative og økonomiske oppgaver, t.d. koordinering av budsjettarbeidet på vegne av menighetene.
- Mål og planar for den kirkelige virksomhet i kommunen. I dette ligger det bl a å koordinere planene menighetene har for sin virksomhet, og å se dette i sammenheng med tilgjengelige ressurser.
- Arbeidsgiveransvar (tilsetting, organisering, ledelse, koordinering og kontroll av arbeidet, samt arbeidsmiljø, stillingsbeskrivelser osv.)
- Fremme samarbeid mellom soknene og ivareta ansvaret soknene har overfor kommunen.

Fellestrådet legger forholdene til rette for og har ansvar for å organisere arbeidet i kirken lokalt på en best mulig måte. Fellestrådet har på mange områder fått fullmakt til å gjøre selvstendige vedtak på vegne av soknene. Dette utfordrer soknene til samarbeid og kompromissløsninger. Fellestrådet vil videre være viktig som talerør for menighetene overfor kommunen, dette kommer bl.a. til uttrykk i en felles plan for den kirkelige virksomhet i kommunen, og for prioriteringer og økonomi i budsjettforslaget til kommunen.

Hovedansvaret for gudstjenester og kirkelige handlinger ligger til rettssubjektet Den norske kirke, og utøves i stor grad av biskopen og prestene. Fordi dette virksomhetsansvaret ligger til rettssubjektet Den norske kirke, innehar det også arbeidsgiveransvaret. En av hovedoppgavene for fellestrådet er å bidra med øvrig personell for gjennomføring av gudstjenester og kirkelige handlinger, noe som gir et stort behov for samordning mellom to arbeidsgivere på dette feltet.

Hva er bispedømmerådet og hva er rådets ansvarsområder?

I hvert av de elleve bispedømmene er det et bispedømmeråd. Flertallet av medlemmene i rådene velges i kirkevalgene hvert fjerde år.

Bispedømmerådene, som samlet utgjør Kirkemøtets medlemmer, består av biskopen, en prest valgt av prestene i bispedømmet, en lek kirkelig tilsatt valgt av de leke kirkelig tilsatte i bispedømmet, syv andre leke valgte, en nord-samisk representant i Nord-Hålogaland bispedømmeråd, en lule-samisk representant i Sør-Hålogaland bispedømmeråd, og en sør-samisk representant i Nidaros bispedømmeråd, samt en representant fra døvemenighetene i Oslo bispedømmeråd.

Bispedømmerådet skal ha sin oppmerksomhet henvendt på alt som kan gjøres for å vekke og nære det kristelige liv i menighetene, og det skal fremme samarbeidet mellom de enkelte menighetsråd og andre lokale arbeidsgrupper innen bispedømmet. Rådet ivaretar visse arbeidsgiverfunksjoner for prestene, blant annet tilsetting, instruksfastsetting og eventuell oppsigelse. I tillegg ivaretar bispedømmerådet kirkerettslig forvaltningsmyndighet, forvalter statlige tilskudd og visse godkjennings- og klagebehandling.

Hva er hovedoppgavene til biskopene og hvordan fungerer bispemøtet?

Biskopene ble frem til 2017 utnevnt i Statsråd, men utnevnes og ansettes nå av Kirkerådet, som organ for det nasjonale rettssubjekt. Biskopens tjeneste reguleres av tjenesteordning fastsatt av Kirkemøtet. I § 1 forankres biskopens tilsynsansvar, som er knyttet til å ta vare på læren, fremme og bevare kirkelig enhet og oppmuntre menighetene.

I tillegg blir biskopens ledelse av prestatjenesten forankret i § 2, og her er prosten biskopens medhjelper. Biskopen vigsler til tjeneste som prest, kateket, diakon og kantor og fører tilsyn med deres liv og lære. Biskopen har også tilsyn med rådene.

Biskopen har i tillegg en rekke forvaltningsoppgaver (forordne gudstjenester, oppnevne geistlig rådsrepresentant) og godkjenningsansvar (plan for kirkelig undervisning, lokal grunnordning, ombygging av kirke) samt er klageinstans (bruk og utlån av kirkehuset).

Gjennom visitas foretar biskopen tilsyn med menigheten og dens virksomhet, og sammen med menigheten gå inn i et felles arbeid for å prøve menighetslivet på Guds ord og kirkens bekjennelse. Ved visitas inngår vanligvis også besøk på skole og institusjoner, møter med menighetsråd, tilsatte og stab, samt ofte med kommunale representanter og andre lokale aktører.

Bispemøtet er et lovfestet sentralkirkelig organ som har til oppgave å samordne de gjøremål som tilligger de enkelte biskoper. De tolv biskopene samles til bispemøte normalt tre ganger per år. Bispemøtet ledes av preses, som samtidig er biskop for en del av Nidaros bispedømme. Bispemøtet har et arbeidsutvalg bestående av preses, visepreses og et tredje medlem. Bispemøtet har sekretariat i Kirkens hus.

Hva gjør Kirkemøte og kirkeråd?

Kirkemøtet samles normalt til et seks dagers møte hvert år. Kirkemøtet har 116 medlemmer og er, etter bortfallet av kongen og Stortinget som kirkestyre, det øverste demokratiske valgte organet i Den norske kirke. Det generelle mandatet for Kirkemøtet omfatter saker av felles kirkelig karakter og interesse, alt som kan gjøres for å vekke og nære det kristelige liv i menighetene og fremme av samarbeidet innen Den norske kirke.

Kirkemøtet er Den norske kirkes øverste organ og fastsetter kirkens grunnlag og lære og alle liturgier og gudstjenstlige bøker i kirken. Gjennom trossamfunnsloven er de også gitt myndighet til å gi nærmere bestemmelser om kirkens organisering, kirkelig inndeling og kirkelige organer og om valg til disse organene. Trossamfunnsloven presiserer at Kirkemøtet ikke kan treffe vedtak eller gi instruks i enkeltsaker som soknets organer skal avgjøre.

I Kirkeordningen har Kirkemøtet fått uttrykkelige ansvarsområder for Kirkemøtet er uttalelse i saker om vesentlige endringer i bestemmelsene i kapittel 3 i Lov om tros- og livssynssamfunn (vedtatt 2020), å utarbeide planer og programmer for den kirkelige undervisning, diakoni og kirkemusikk og forslag til retningslinjer for soknereguleringer.

Kirkemøtet fatter vedtak som regulerer deler av menighetslivet, blant annet ved å vedta liturgier, fastsette tjenesteordninger for vigslede stillinger, fastsetter retningslinjer for kirkelig inndeling og ansvarsdeling mellom soknets organer og fordeler også tilskudd til kirkelig virksomhet over statsbudsjettet. Kirkemøtet kan delegere sin myndighet til Bispemøtet, bispedømmerådene, biskopene, prostene og til Den norske kirkes klagenemnd.

Kirkemøtet velger et Kirkeråd, som har ansvar for det forberedende og iverksettende arbeid og for øvrig leder arbeidet mellom Kirkemøtets samlinger. Kirkerådet forbereder de sakene som skal behandles av Kirkemøtet, iverksetter Kirkemøtets beslutninger og leder arbeidet mellom Kirkemøtets samlinger. Kirkerådet har som hovedoppgave å være Kirkemøtets forberedende og iverksettende organ, i tillegg til å gjøre vedtak på saksområder som er blitt delegert fra Kirkemøtet.

Kirkerådet har 17 medlemmer; 12 leke medlemmer, hvorav én kirkelig tilsatt, og 4 prester. Disse velges av Kirkemøtet. Dessuten er Bispemøtets preses medlem.

Hvilke sider ved kirkeordningen berøres av Prosjekt kirkelig organisering, og hvordan berører det soknet lokalt¹?

Da Kirkerådet nedsatte et utvalg for å utrede et nytt organ på prosti-/storfellesrådsnivå for å ivareta felles arbeidsgiveroppgaver, ble utvalget gitt mandat til å fremme forslag som berører eksisterende kirkeordning. Her vil vi kort peke på de viktigste av disse områdene:

Utvalgsarbeidet skal foreslå en ordning for felles arbeidsgiveransvar for alle ansatte i lokalkirken, med utgangspunkt i et nytt fellesorgan som skal erstatte dagens fellesråd. I dette arbeidet må det tas en rekke valg. Et viktig tema er det geografiske området for nytt fellesorgan. Det må videre tas stilling til hva skal være det nye fellesorganets ansvar og myndighet, sammensetning/valgordning og ordning for daglig ledelse av det nye organet. Siden ordningen med kommunal og statlig finansiering skal videreføres må det tas stilling til hvordan relasjonen til kommunen skal ivaretas. Det blir også nødvendig å ta stilling til forholdet mellom menighetsrådene og det nye fellesorganet, og hvilke oppgaver som skal ivaretas av bl.a. biskop, bispedømmeråd og Kirkemøte.

Arbeidsgruppen som i 2020 utarbeidet en delutredning om arbeidsgiveransvar beskrev tre ulike modellskisser:

1. En ordning der det etableres et fellesorgan for soknene på prostinivå, men som også blir arbeidsgiver for menighetsprestene.
2. En ordning der Rettssubjektet Den norske kirke er arbeidsgiver for alle, også for de som i dag har fellesrådene som arbeidsgiver.
3. En løsning der et evt. prostifellesråd er felles arbeidsgiverorgan på vegne av både soknene og Rettssubjektet Den norske kirke.

Det er grunn til å anta at varianter av disse tre hovedmodellene også blir foreslått i Hovedutvalgets sluttrapport.

Ivaretagelse av et organ for felles arbeidsgiveransvar (eventuelt arbeidsgiveroppgaver) vil reise mange spørsmål som bør drøftes grundig, her peker vi på noen problemstillinger som vil bli aktuelle:

¹ Denne korte oppsummeringen er basert på rapporter fra fire arbeidsgrupper som leverte sin innstilling høsten 2019. Rapportene er tilgjengelige på kirken.no, og danner grunnlaget for den samlede innstilling som Hovedutvalget ventes å levere våren 2021.

- Et eventuelt samlet arbeidsgiveransvar gjør det naturlig å vurdere en samlet plassering av virksomhetsansvar for gudstjenesteliv, kirkelig undervisning, diakoni og kirkemusikk. Bør dette samlede virksomhetsansvaret legges til soknet (i tråd med modell 1 over) eller bør det samles på nasjonalt nivå? (en naturlig konsekvens av modell 2 over)
- Et nytt organ for ivaretagelse av et slik felles ansvar bør være bærekraftig og omfatte flere enheter og samtidig bevare nærhet til lokalsamfunn, ved sokn og kommune. Den nye enheten ventes å være kommuneovergripende, men må samtidig forutsette en videreføring av kommunenes historiske tilskuddsansvar. Hvordan kan det etableres nye relasjoner og arenaer for samhandling hvis fellesorganet skal omfatte flere kommuner?
- Overføring av arbeidsgiveroppgaver og -ansvar for prestatjenesten til et lokalt organ, innebærer endring i bispedømmerådets, biskopens og Kirkemøtets ansvar. Hvilken rolle og oppgaver skal biskopen og Kirkemøtet ha hvis et organ som opptrer på vegne av soknet får et samlet arbeidsgiveransvar? Hvilke ordninger kan binde kirken sammen i et fellesskap hvis mye ansvar legges ut til det nye fellesorganet?
- En løsning på prostinivå vil også medføre endringer (eventuelt opphør) for de fleste fellesråd. Hva ligger det av trusler og muligheter i dette?
- Et mer omfattende ansvar er ment å sikre felles arbeidsmiljø og felles koordinering av eksisterende ressurser. Samtidig vil det innebære et bredere og mer omfattende ansvar, med mulige implikasjoner for utforming av lokale kirkelige lederstillinger. I hvor stor grad skal bør det fastsette klare rammer for intern organisering, lederstruktur og lederkompetanse gjennom sentrale ordninger?
- Et nytt organ kan også eventuelt kunne tenkes å representere flere rettssubjekter, både soknet og den nasjonale kirke (modell 3 over). Hvilke utfordringer og muligheter reiser en slik modell?
- Hva bør være styrende for valg av det geografiske området for det nye prostiet/storfellessrådet? Er dagens prostier et godt utgangspunkt, eller bør de nytagnes på grunnlag av andre kriterier?



DEN NORSKE KIRKE

Odal kirkelige fellesråd

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Asgeir Sektnan	414	18/00603-3	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Odal kirkelige fellesråd	11/21	06.05.2021

Sommerfullmakt 2021

Saksframlegg

Vi går mot sommer og ferietid. Dersom det kommer opp saker som må behandles raskt, kan det være vanskelig å samle Fellesrådet til møte.

I ny Kirkeordning for Den norske kirke § 16 - Formene for kirkelig fellesråds virksomhet - gis det følgende mulighet.

«Kirkelig fellesråd kan gi lederen eller et arbeidsutvalg bestående av lederen og minst to av rådets øvrige medlemmer fullmakt til på saklig begrensede områder å treffe avgjørelse i saker som skulle ha vært avgjort av rådet. Avgjørelse som er truffet med hjemmel i slik fullmakt, skal refereres i første møte etter at avgjørelsen er truffet.»

Administrasjonen vil anbefale at Fellesrådet delegerer til Arbeidsutvalget, ifølge § 16 i ny Kirkeordning for Den norske kirke fullmakt til å ta avgjørelser som Fellesrådet er tillagt å fatte. Delegasjonstid fra siste møte i fellesrådet før sommeren 2021 og til første møte i Fellesrådet etter sommeren 2021.

Forslag til vedtak

Fellesrådet delegerer til Arbeidsutvalget fullmakt til å fatte vedtak på Fellesrådets vegne i tiden fra siste møte i fellesrådet før sommeren 2021 og til første møte i Fellesrådet etter sommeren 2021.

(AU-arbeidsutvalg: Harald Trøseid, Ellen Utsi og Britt Løfsgård)