



DEN NORSKE KIRKE
Molde kirkelige fellestråd

Rådhusplassen 1
6413 MOLDE
Tlf: 71111475
E-post: kirkevergen@molde.kirken.no
Molde 11.11.2021

Innkalling til møte i Molde kirkelige fellestråd

Det innkalles med dette til møte i Molde kirkelige fellestråd 17.11.2021 kl. 18:00 i **Røbekk kirkesenter**.
Meld fra om eventuelt forfall til Hans Jakob Nes på tlf 71 11 14 70.

Innkalte:

Annlaug Berge, Anne Karin Bergset, Asbjørn Bua, Nikolai Finset, Frank Willy Mork, Max Ingar Mørk, Jens Ove Nakken, Johanne Stave, Oddbjørn Stensvold, Olav Gading, Per Inge Netland.

Vara som innkalles:

Jens Ove Nakken og Anne Karin Bergset har meldt forfall. Tore Andestad og Mary Aslaug Helde kalles inn.

1. **Åpning.**
2. **Godkjenning av innkalling og sakliste.**
3. **Godkjenning av møtebok fra 08.09.20201.**
4. **Til behandling foreligger:**

Sakliste

- Sak 026/21 Kateket i Midsund og Molde. Tilsetting Lukket
- Sak 027/21 Driftsbudsjett 2021 - status per oktober 2021
- Sak 028/21 Administrasjonsleder Molde domkirke - strategi for utlysning. Lukket
- Sak 029/21 Lønnsregulering for daglig leder/kirkeverge fra 01.05.2021. Lukket
- Sak 030/21 Høring om ny kirkelig organisering - høringsuttale fra Molde kirkelige fellestråd
- Sak 031/21 Molde kirkelige fellestråd- valg av leder og nestleder 2022

5. Referatsaker
6. Orienteringssaker
7. Eventuelt

Vel møtt!

Max Ingar Mørk (s)

Hans Jakob Nes



Saksframlegg

Driftsbudsjett 2021 - status per oktober 2021

Utvalgssaksnr.: 027/21
Utvalg: Molde kirkelige fellesråd
Arkivsak: 21/00004
Arkivsak-navn: Molde kirkelige fellesråd - driftsbudsjett 2021
Dato: 11.11.2021
Saksbehandler: Hans Jakob Nes
Dokumentnummer: 21/00004-007
Arkivkode: 112

Saksfremstilling

Vedlagt er oversikt over budsjett og forbruk per oktober 2021. Forbruket vurderes i stort til å være innenfor vedtatt budsjett hva gjelder driftsartene.

Større avvik er som orientert om i tidligere sak først og fremst på poster for pensjon (reguleringspremie) og utgifter til strøm. Strømutiftene antas å bli 150-200 000 over budsjett.

Det er noe innsparing / mindreforbruk som følge av langtidssykemeldinger og sykepengerefusjon. Dette vil bidra til å balansere noe av avviket nevnt ovenfor.

Som følge av ekstra inntekter fra festeavgift i år har fellesrådet vedtatt bruk av disse ekstraintektene til digitalisering av gravplasskart og oppgradering av gjerder på gravplassene. Gjerdene i Eresfjord og ved Kleive «innste» kirkegård er oppgradert, men utover dette er det ikke satt i gang oppgraderinger. Dette medfører med andre ord noe mindre forbruk enn planlagt. Videre er arbeidet med digitalisering av gravlartene noe forsinket og det der derfor usikkert om hele denne kostnaden kan belastes i 2021. Det legges derfor opp til at evt mindreforbruk av ekstra festeinntekter på slutten av år settes av på disposisjonsfond bundet til gravplassformål.

Investeringsregnskapet for 2020 viser noe uinndekket i forhold til oppgradering av kjøkkenet i Molde domkirke. Dette skal etter avtale dekkes av Molde menighetsråd, og skal dekkes inn i årets budsjett. Det legges derfor opp til at fellesrådet vedtar denne inndekningen som del av denne saken.

Nærmere orientering og vurderinger gis i møtet.

Forslag til vedtak

Kirkelig fellesråd tar orientering om budsjettsituasjonen per oktober 2021 til etterretning.

Evt mindreforbruk i 2021 på gravplassene som følge av ekstra festeinntekter settes av på disposisjonsfond bundet til gravplassformål.

Udisponert i investeringsregnskapet 2020 - dekkes inn av tilskudd Molde MR

Vedtak

Molde, 11.11.2021 / Hans Jakob Nes

Kostra drift til FR

ALLE	Regnskap	Budsjett inkl. endring	Budsjett inkl. endring	Forbruk i %
	-441 645	-3 608 490	0	12,24
Utgifter	26 897 587	26 049 259	31 638 300	103,26
010 FASTLØNN	10 721 928	10 913 067	13 424 000	98,25
020 VIKARER	128 654	128 198	150 000	100,36
030 EKSTRAHJELP	80 154	41 667	50 000	192,37
060 TREKKPLIKTIGE GODTGJØRELSER	73 290	79 167	95 000	92,58
080 GODTGJØRELSE FOLKEVALGTE	0	183 333	220 000	0,00
090 PENSJONSINNSKUDD	1 598 379	1 829 167	2 195 000	87,38
095 TREKKPLIKTIGE FORSIKRINGSO...	26 028	24 167	29 000	107,70
099 ARBEIDSGIVERAVGIFT	1 614 874	1 735 244	2 137 000	93,06
100 KONTORMATERIELL	17 313	49 167	59 000	35,21
110 AKTIVITETSRELATERT FORBRUK...	993 050	1 121 667	1 346 000	88,53
120 ANNET FORBRUKSMATERIELL	142 951	215 834	259 000	66,23
130 POST, BANK, TELEFONI OG DATA...	36 709	60 833	73 000	60,34
140 ANNONSER, REKLAME, INFORMA...	148 468	120 833	145 000	122,87
150 OPPLÆRING, KURS (IKKE OPPGA...	25 400	70 833	85 000	35,86
155 REISEUTGIFTER, OPPLÆRING (I...	496	19 167	23 000	2,59
160 UTGIFTER OG GODTGJØRELSER ...	111 710	160 000	192 000	69,82
165 ANDRE OPPGAVEPLIKTIGE, MEN ...	0	18 333	22 000	0,00
170 REISEUTGIFTER/DRIFT AV EGNE ...	93 171	83 334	100 000	111,81
180 STRØM/ENERGI	689 701	596 667	716 000	115,59
185 FORSIKRINGER	522 366	405 000	486 000	128,98
190 LEIE AV LOKALER OG GRUNN	550 203	490 833	589 000	112,10
195 AVGIFTER, GEBYRER OG LISENS...	643 103	545 833	655 000	117,82
200 INVENTAR OG UTSTYR	257 270	221 667	266 000	116,06
210 LEIE, LEASING, KJØP AV TRANSP...	54 997	58 333	70 000	94,28
220 LEIE, LEASING, KJØP AV MASKIN...	103 177	91 667	110 000	112,56
230 VEDLIKEHOLD OG BYGGTJENES...	2 600 201	2 192 500	2 631 000	118,60
240 SERVICEAVTALER OG REPARASJ...	33 050	28 333	34 000	116,65
250 MATERIALER TIL VEDLIKEHOLD	27 575	35 000	42 000	78,79
260 RENHOLD, VASKERI OG VAKTME...	29 722	53 333	64 000	55,73
265 VAKTHOLD OG VEKERTJENESTE...	127 104	70 000	84 000	181,58
270 KONSULENTTJENESTER/KJØPTE ...	125 133	95 833	115 000	130,57
330 REFUSJON TIL KOMMUNE	1 600 000	1 041 667	1 250 000	153,60
350 REFUSJON TIL MENIGHETSRÅD	12 169	0	0	0,00
380 INTERNE OVERFØRINGER	0	188 333	226 000	0,00
429 MERVERDIavgift SOM GIR RETT...	1 322 857	990 000	1 188 000	133,62
450 TILSKUDD/GAVER TIL MENIGHET...	158 520	137 500	165 000	115,29
500 RENTEUTGIFTER	2 904	12 500	15 000	23,23
510 AVDRAGSUTGIFTER	96 645	166 667	200 000	57,99
540 AVSETNINGER TIL UBUNDNE FO...	2 128 313	1 773 583	2 128 300	120,00
Inntekter	-27 339 232	-29 657 750	-31 638 300	92,18
600 BRUKERBETALING VED KIRKELIG...	-114 100	-108 333	-130 000	105,32
610 BETALING FRA DELTAKERE	-12 600	-41 667	-50 000	30,24
620 SALG AV VARER OG TJENESTER, ...	-9 309	-229 167	-275 000	4,06
630 HUSLEIEINNTEKTER/UTLEIE AV L...	-2 684 350	-1 483 333	-1 780 000	180,97
650 AVGIFTSPLIKTIG SALG AV VARE...	-311 976	-263 333	-316 000	118,47
710 SYKELØNNSREFUSJON/REFUSJO...	-520 710	-133 333	-160 000	390,53
729 KOMPENSASJON FOR MERVERDI...	-1 322 857	-990 000	-1 188 000	133,62
750 REFUSJON FRA MENIGHETSRÅD	0	-166 667	-200 000	0,00
770 REFUSJON FRA ANDRE	-268 647	-20 833	-25 000	1 289,51
780 INTERNE OVERFØRINGER	0	-188 333	-226 000	0,00
805 TILSKUDD FRA RETTSSUBJEKTET...	-4 939 036	-3 870 833	-4 645 000	127,60
830 TILSKUDD FRA KOMMUNEN/KOM...	-14 816 250	-19 755 000	-19 755 000	75,00
850 TILSKUDD FRA MENIGHETSRÅD	-2 562	-558 333	-670 000	0,46
870 TILSKUDD/GAVER FRA ANDRE	-66 402	-75 000	-90 000	88,54
900 RENTEINNTEKTER	-142 122	0	0	0,00
930 BRUK AV TIDLIGERE ÅRS REGNS...	-2 128 313	-1 773 583	-2 128 300	120,00



Saksframlegg

Høring om ny kirkelig organisering - høringsuttale fra Molde kirkelige fellestråd

Utvalgssaknr.: 030/21
Utvalg: Molde kirkelige fellestråd
Arkivsak: 21/00063
Arkivsak-navn: Høring om kirkelig organisering - Müller-Nilsen-utvalget - 2021
Dato: 10.11.2021
Saksbehandler: Hans Jakob Nes
Dokumentnummer: 21/00063-003
Arkivkode: 008

Saksfremstilling

Det vises til sak i sist møte ang høring om Müller-Nilsen utvalgets forslag til endret kirkelig organisering, der fellestrådet ba om at det ble forberedt sak med grunnlag for drøfting i rådet og forslag til svar på spørsmålene.

Høringsnotatet og utfyllende info om utvalgets arbeid og forslag finnes på www.kirken.no/kirkeligorganisering

I gjennomgangen og forslagene til svar er det forsøkt tatt utgangspunkt i konsekvenser for soknet og kirkelig fellestråd sitt ansvar: Hva innebærer forslagene fra Müller-Nilsen utvalget for det lokale menighetsarbeidet? Utgangspunktet er at soknet fortsatt skal være grunnheten i kirken. Det er der arbeidet og møtet med menneskene skjer, og det er der alle ansatte utfører sine oppgaver. Forslag som kan medføre at soknets ansvar og det menighetsrådet bestemmer svekkes, vil med utgangspunkt i dette være negativt for det lokale kirkelige arbeidet.

I utgangspunktet vil en endring fra kirkelig fellestråd på kommunenivå til prostnivå i seg selv bidra til å svekke nærheten til soknet. Når en likevel går inn for å støtte at det flyttes til prostnivå, er det med utgangspunkt i at dette erfaringsmessig er det laveste nivået der det er realistisk å klare å etablere en felles arbeidsgiver for alle, både de som er fellestrådsansatte i dag, og prestene som er sentralt ansatt. Utfordringene med to arbeidsgiverlinjer som i dag, er såpass store, at en tror fordelene med felles arbeidsgiver vil veie opp for ulempene med et fellestrådsnivå noe lenger fra soknene enn i dag.

I tabellen nedenfor er høringsspørsmålene oppstilt med momenter til drøfting og forslag til svar. I tillegg er de to «store» spørsmålene, arbeidsgiverorganisering og daglig ledelse, først vurdert noe grundigere.

Ang arbeidsgiverorganisering

En av de viktigste problemstillingene i den foreslåtte endringen er hvor oppgavene skal forankres, altså hvem som har ansvar for oppgavene som skal utføres. I dette ligger at den som har ansvar for oppgavene, igjen trenger ansatte til å utføre disse oppgavene og å kunne lede de ansatte til å gjøre disse. I dagens kirkeordning har menighetsrådene ansvar for de fleste oppgavene lokalt i soknet, og vedtar mål og planer for dette. Kirkelig fellestråd er et organ på vegne av soknet, og ivaretar så dette for soknet ved at fellestrådet ansetter folk og rådet v/kirkevergen bruker ressurser og leder disse fellestrådsansatte for å oppnå det menighetsrådene har vedtatt.

Når det gjelder prestene i dag er det kirken sentralt som har definert hva de skal gjøre av

oppgaver, og bispedømmeråd og biskop har fått delegert hver sine deler av arbeidsgiverrollen. Biskop og bispedømmeråd ansetter prester, og biskopen ved hjelp av prosten leder så prestatjenesten lokalt. Prosten har ansvar for å samordne dette med menighetsrådenes aktiviteter, mens prestene utfører sine oppgaver i forståelse og samspill med menighetsrådene.

De tre modellene for framtidig arbeidsgiverorganisering er ulike med tanke på hvem prostifellesrådet opptre på vegne av, altså hvor oppgavebehovet er forankret.

- I modell 1 er det fullt og helt på vegne av soknet, og alle ansatte ledes med utgangspunkt i menighetsrådenes prioriteringer. Her vil ansvaret for prestatjenesten flyttes til prostifellesrådet, og menighetsrådene får også overført ansvaret for gjennomføring av gudstjenester og kirkelige handlinger, dvs. det ansvaret som ikke er begrenset av biskopens forordning, Kirkemøtets liturgiske bestemmelser og prestenes selvstendighet gitt av ordinasjonen.
- I modell 2 opptre prostifellesrådet på vegne av kirken sentralt (rDnk) som arbeidsgiver for alle, og på vegne av soknet i andre oppgaver. Her vil ansatte måtte ledes etter sentrale mål og planer sett i sammenheng med soknets planer.
- I modell 3 opptre prostifellesrådet på vegne av soknet som arbeidsgiver for de som er ansatte i soknet v/prostifellesrådet og på vegne av rDnk med delegerte arbeidsgiverfunksjoner for prestene og evt andre som er ansatt der. Her ledes noen ansatte med andre ord etter lokale planer og noen ansatte etter sentrale planer, samtidig med at det skal samordnes lokalt.

Det vises til høringsnotatet side 87-91 for nærmere om arbeidsgivermodellene.

Med utgangspunkt i at soknet er grunnenheten i kirken og der arbeidet og møter med menneskene skjer, vurderer kirkevergen modell 1 til å være den som vil ivareta soknets virksomhet og det lokale kirkelige arbeidet på beste måte. Modell 1 ivaretar også best målet om en felles arbeidsgiver for alle i og med at all myndighet ligger i prostifellesrådet og det ikke vil være snakk om delegasjon av myndighet fra andre nivåer.

Utfordringer med rekruttering er noe en håper å bidra til å løse med ny og felles arbeidsgiverorganisering. Noen argumenterer for at en sentral arbeidsgiver (modell 2) ivaretar dette best ved at det da vil være mest like ansettelsesforhold over hele landet. Ryddige og gode ansettelsesforhold er en forutsetning for rekruttering, men dette vil også ivaretas i prostifellesrådene, ikke minst gjennom felles avtaleverk som i dag. Det er likevel det lokale folk søker seg til, og rekruttering vil da være avhengig av at en klarer å lage attraktive stillinger der arbeidet skal skje. Sammen med nærhet til reell arbeidsgiver og leder gir dette argumenter for at dersom det håndteres godt vil også lokal arbeidsgiverorganisering fungere rekrutterende.

Ang daglig ledelse

Utvalget skisserer tre modeller for daglig ledelse på det foreslåtte prostinivået. Alle modellene skal ha både kirkefaglig og daglig ledelse, og utvalget benytter hhv prost og kirkeverge som betegnelse på de to lederrollene, men åpner for at titlene kan endres.

Det er viktig å være klar over at daglig ledelse på lokalnivå i de enkelte arbeidsfelleskapene/stabene ikke er utredet enda. Dette vil kunne få betydning for endelig valg av modell også på prostinivå.

De tre modellene er først og fremst ulike i forhold til hvem som skal ha helhetlig ansvar for virksomheten på vegne av prostifellesrådet.

- I modell 1 er prost (kirkefag) eller kirkeverge (adm) øverste leder for hele virksomheten og svarer for prostifellesrådet. Hvem av de to som skal være øverste leder bestemmes, og kan endres lokalt av prostifellesrådet. Kirkevergen tilsettes av prostifellesrådet, mens det vil være avhengig av arbeidsgiverordning hvem som ansetter prosten.
- I modell 2 er kirkeverge øverste leder for hele virksomheten og svarer for prostifellesrådet. Prosten har her kirkefaglig ansvar som nr to i ledergruppen, og har kirkevergen som sin nærmeste overordnede. Denne modellen er den som nærmest tilsvarer ordningen med

daglig ledelse slik den er i kirkelig fellesråd i dag, men en vil få en mer tydelig kirkefaglig ledelse i organisasjonen.

- I modell 3 har prostiet to ledere på samme nivå med hvert sitt ansvar, og ingen av dem har et helhetlig ansvar for virksomheten på vegne av prostifellesrådet. Denne modellen tilsvarer slik ledelsen er organisert på dagens bispedømmenivå.

Det vises til høringsnotatet side 57-60 for nærmere om modellene for daglig ledelse.

Modell 1 og 2 gir enhetlig ledelse, dvs at det er én person som svarer til prostifellesrådet. Dette anses som en fordel, og vil vise tydelig i organisasjonen hvem som har ansvaret for helheten.

Kirkevergen vurderer modell 2 til å være den av dem som gir tydeligst rolle- og ansvarsvurdering, mens i modell 3 kan dette bli noe svakere når ansvarsforholdene går over i hverandre i det daglige.

Ledelse på dette nivået handler om å følge opp prostifellesrådets ressursbruk og prioriteringer for å oppnå mest mulig arbeid i soknene. Det vil da være viktig med en ordning som ivaretar helheten og samtidig har en tydelig ansvarfordeling videre i organisasjonen. Med utgangspunkt i dette vurderer kirkevergen modell 2 til å være den som best ivaretar disse hensynene.

Forslag til vedtak

Molde kirkelige fellesråd avgir uttale om ny kirkelig organisering i samsvar med saksframlegg datert 10.11.2021 og endringer som kom fram i møtet.

Molde, 10.11.2021 / Hans Jakob Nes

Høringsspørsmålene:

Høringsspørsmål til utvalgets ulike forslag	Momenter som bør legges til grunn i svar på alle spørsmålene: <ul style="list-style-type: none">• Hva er viktig for menighetsrådet?• Hva ivaretar soknet best?• Hvordan kan menighetsrådets planer best bli fulgt opp?• Arbeidet foregår i soknet. Hva legger best til rette for dette?• Erfaringer fra sammenslåing av Midsund, Molde og Nesset	Kirkevergens forslag til svar
<p>Spm 1 – 3 er innledende spørsmål om høringsinstansen.</p> <p><u>Del 1. Etablering av prostifellestråd og daglig ledelse</u></p> <p>1. Om etablering av prostifellestråd som arbeidsgiverorgan</p> <p>Kirkerådet ønsker høringsinstansenes synspunkt på «grepet» med å etablere kommuneoverskridende prostifellestråd til erstatning for dagens kirkelige fellestråd, der prostifellestrådene vil være arbeidsgivere for både dagens fellestrådsansatte og menighetsprestene:</p> <p>04. Hva er fordeler og muligheter med å etablere felles kirkelig organ på et justert prostinivå der dette prostifellestrådet skal være arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt? [Fritekst]</p> <p>05. Hva er ulemper og risikoer med å etablere felles kirkelig organ på prostinivå der dette prostifellestrådet skal være arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt? [Fritekst]</p>	<p>Momenter til refleksjon</p> <ul style="list-style-type: none">○ Mulighet for felles arbeidsgiver○ Større økonomi - mer handlingsrom○ Kan skape usikker finansiering (kommunen)○ Avstand til kommunen er sårbart - det må legges til rette for nye verktøy og samhandlingsmåter <p>Arbeidsgiverorganisering:</p> <p>I alle tre modellene er prostifellestrådet arbeidsgiver for alle ansatte (tilsetter, sier opp, leder arbeidet, innvilger permisjoner, utbetaler lønn, mm).</p> <p>Men selve ansettelsesforholdet er ulikt:</p>	<p>Spm 04 Felles arbeidsgiver lokalt er den største fordelene.</p> <p>Gir større og mer bærekraftige enheter. Større økonomi gir mer handlingsrom også lokalt.</p> <p>Spm 05 En til en forholdet til kommunene med finansieringsansvar blir borte.</p> <p>Avstand til soknene der arbeidet skjer.</p> <p>Spm 06 Gode og tydelige ordninger for ledelse på lokalnivå der arbeidet skjer er en forutsetning.</p>

06. Hvilke tiltak kan iverksettes for å redusere eventuelle uheldige konsekvenser ved å etablere kommuneoverskridende prostifellelråd? [Fritekst]
07. Andre innspill eller synspunkter på det å etablere prostifellelråd som felles arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt i kirken, og til erstatning for dagens kirkelige fellelråd? [Fritekst]

Utvalgets medlemmer har lagt vekt på ulike hensyn ved anbefaling av modell for arbeidsgiverorganisering på prostinivå, og utvalget er derfor delt i sin anbefaling. Momenter som har vært vektlagt er blant annet hvor gjennomførbar modellen er, om den er egnet til å nå målet om at kirken skal «henge godt sammen lokalt, regionalt og nasjonalt», om den øker muligheten for strategisk ledelse av kirkens virksomhet lokalt og om den kan bidra til at målet om at Den norske kirke skal være en attraktiv arbeidsplass med god ledelse. Sett hen til disse momentene og deres erfaringer:

08. Hvilken modell for arbeidsgiverorganisering er å anbefale?

[Modell 1 / Modell 2 / Modell 3] Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på (se rapportens avsnitt 2.3 og kapittel 9) i fritekst]

09. Har høringsinstansen synspunkter på hvordan tilsetninger bør foregå? [Fritekst]

10. I dagens modell er det to arbeidsgiverlinjer og Kirkemøtet har vedtatt mål om en felles arbeidsgiverlinje. Kirkerådet ønsker å høre følgende:

- A. Finnes det en bedre modell for å nå målet om én arbeidsgiverlinje enn modellene som er presentert i denne høringen? [Ja / Nei / Hvis ja, begrunn svaret]
- B. Ønsker dere å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på

1. Alle er ansatt i soknet v/prostifellelrådet.

- o Samme ordning som det er for fellelrådsansatte i dag, men med arbeidsgiverfunksjoner i fellelråd på prostinivå istedenfor på kommunenivå
- o Lokalkirken overtar mer ansvar (gudstj og kirk handlinger) og dermed også prestene

2. Alle er ansatt sentralt i rDnk

- o Samme ordning som det er for prestene i dag, men med arbeidsgiverfunksjoner i prostifellelråd istedenfor bispedømmeråd
- o rDnk overtar deler av lokalkirkens ansvar + alle ansatte

3. Dagens fellelrådsansatte er ansatt i soknet v/prostifellelrådet og prestene er ansatt sentralt i rDnk som i dag.

- o Arbeidsgiverfunksjoner for alle i prostifellelrådet
- o Dagens ansvarsdeling forblir som i dag, men ledes samordnet på prostinivå

- o Arbeidsgivermodellene
 - 1 - alle ansatt i soknet styrker soknets virksomhet best?
 - 2 - alle ansatt sentralt i rDnk skaper avstand til soknet?
 - 3 - viderefører forskjell mellom ansatte - negativt for arbeidet i soknet?
- o Menighetsrådet bør uttale seg ved tilsetninger - sikrer at soknet blir hørt og

tilsetninger - sikrer at soknet blir hørt og

Legge vekt på samhandlingsmåter med kommunene der det kan vises tydelig hvordan pengene som bevilges benyttes til arbeidet i soknene i den enkelte kommune.

Spm 07

Felles arbeidsgiver for alle som arbeider lokalt er såpass viktig å få etablert at det veier opp for ulempene.

Spm 08

Modell 1. Begrunnes i forankringen i soknet som gjør at de som har ansvar for arbeidet lokalt selv bestemmer hvem som ansettes og hva og hvordan arbeidet skal utføres. Modell 1 ivaretar soknets virksomhet og det lokale kirkelige arbeidet best-

Spm 09

Viktig med medvirkning (uttale) fra menighetsrådene i alle stillinger og biskopen (tilsynet) i kirkefagstillinger.

Spm 10

- A Nei
B Nei

<p>tross av Kirkemøtets vedtak om én arbeidsgiverlinje? [Ja / Nei / Hvis ja, begrunn svaret]</p>	<p>lokal tilpasning kan ivaretas.</p> <ul style="list-style-type: none"> Biskopen (tilsynet) bør uttale seg om tilsetning i kirkefagstillinger – sikrer kvaliteten i disse stillingene. 	
<p>2. Daglig ledelse i prostifellesrådet</p> <p>11. Utvalget har lagt vekt på ulike hensyn ved anbefaling av modell for daglig ledelse. Momenter som har vært vektlagt er bl.a. om modellen gir økt mulighet for strategisk ledelse av kirkens virksomhet lokalt og om modellen bidrar til målet om å være en attraktiv arbeidsplass med god ledelse. Sett hen til disse momentene og deres erfaringer: Hvilken modell for daglig ledelse er i sum å foretrekke? [Modell 1 / Modell 2 / Modell 3] [Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på (se rapportens avsnitt 2.3 og kapittel 9) [Fritekst]]</p> <p>12. Finnes det andre og bedre modeller for daglig ledelse som er å foretrekke? [Forklar hvilke(n) og hvordan foreslått modell på en bedre måte svarer ut målene for arbeidet [Fritekst]]</p> <p>13. Hvilke nasjonale krav til kvalifikasjoner bør stilles til den daglige lederen? [Alternativ 1: Det er tilstrekkelig at daglig leder er medlem og har et engasjement for kirkens budskap / Alternativ 2: Det må stilles nasjonale krav i tillegg til de som er oppstilt i alternativ 1. [Spesifiser i fritekst]. / Har de andre synspunkter på nasjonale krav [Fritekst]]</p> <p>14. Müller-Nilssen-utvalget har benyttet begrepene «kirkeverge» og «prost», men poengtert at disse kan få nytt innhold og nye titler. Gitt at innholdet vil bli noe</p>	<p>Daglig ledelse i prostifellesrådet: Alle modeller skal ha både kirkefaglig og administrativ ledelse.</p> <p>Ledelsen i på menighets- og stabsnivå er ikke utredet enda, men vil komme.</p> <ol style="list-style-type: none"> Prost (kirkefag) eller kirkeverge (adm) er øverste leder. <ul style="list-style-type: none"> Ordnningen bestemmes og kan endres av aktuelt prostifellesråd. Kirkeverge daglig leder (øverst) - prost kirkefaglig leder. <ul style="list-style-type: none"> Ordnningen bestemmes fast i kirkeordning. Både prost (kirkefag) og kirkeverge (adm) ledere på samme nivå <ul style="list-style-type: none"> Tilsvarende modell som i bispedømmet i dag. Ordnningen bestemmes fast i kirkeordning. <ul style="list-style-type: none"> Hvilken modell kan ivareta soknet best? Ang andre modeller vurderes det slik at det ikke er grunn til å foreslå det. Ang kvalifikasjoner for daglig leder bør dette være opp til prostifellesrådet å vurdere ut fra den kompetansen rådet til enhver tid trenger til sin 	<p>Spm 11 Modell 2 Vi tror at en daglig leder med helhetlig ansvar på vegne av prostifellesrådet er den som gir tydeligst ansvarsfordeling. Med en tydelig kirkefaglig leder i stab vil dette området kunne ivaretas på en god måte innenfor rammene av det prostifellesrådet vedtar.</p> <p>Spm 12</p> <p>Spm 13 Alternativ 1</p> <p>Spm 14 Kan vurderes endret sett i sammenheng med ledelse på lokalnivå når det er utredet.</p>

<p>endret, bør disse titlene videreføres i ny organisering, eller bør de endres? [Titlene bør ikke endres / Titlene bør endres / begrunn og spesifiser eventuelt forslag]</p>	<p>oppgaveløsning.</p> <ul style="list-style-type: none"> o Ang titler anses dette som underordnet nå, men bør ses i sammenheng med ledelse på lokalnivå når det er utredet. 	
<p><u>Del 2. Oppgaver og ansvar på de ulike nivåene</u></p> <p>3. Biskopens rolle</p> <p>15. Gitt at arbeidsgiveroppgavene blir samlet i profestellesrådet, hva bør gjøres for å styrke biskopenes tilsynsansvar overfor sokn, ansatte og råd? [Fritekst]</p> <p>Alt etter hva slags arbeidsivermodell som velges, hva slags virkemidler bør biskopen ha for å ivareta sin leder- og tilsynsrolle? [Fritekst]</p> <p>16. Gitt at arbeidsivermodell 2 velges der de som arbeider lokalt blir ansatt i RDNK, bør biskopen ha et selvstendig arbeidsgiveransvar, eller bør biskopens tilsynsrolle frikobles fra arbeidsgiveransvaret? [Biskopen bør ha et selvstendig arbeidsgiveransvar / Biskopens tilsynsrolle bør frikobles fra biskopens selvstendige arbeidsgiveransvar / Begrunnelse i fritekst]</p> <p>17. Hva slags oppgaver mener høringsinstansen det er viktig at biskopen ivaretar? [Fritekst]</p> <p>18. Er høringsinstansen enig eller uenig i følgende tiltak? [Helt uenig/litt uenig/verken eller/litt enig/Helt enig. Begrunn [Fritekst]]</p> <p>I. Det må etableres en tydelig forbindelse mellom</p>	<ul style="list-style-type: none"> o En ordning som kobler biskopen enda sterkere på menighetslivet lokalt vil være positiv o Tilsynet må være til stede lokalt for å motivere og gi retning o Tilstrekkelig med ressurser vil skape større nærhet o Tydelig rolle (eks uttale) i tilsettingssaker vil kunne bidra til best mulig ansatte i soknet o Tilsyn frikoblet fra arbeidsgiveransvaret vil kunne gi mer frihet i tilsynsrollen. Dette betinger tydelige regler for arbeidsgiverne lokalt som forplikter på oppfølging av saker der tilsynet får konsekvenser for arbeidsutøvelsen. 	<p>Spm 15</p> <p>Tydelig ordning med tilstrekkelige ressurser som kobler biskopen sterkere på det lokale menighetslivet. Tydelig rolle (uttale) i tilsettinger av ansatte innenfor alle kirkefaglige stillinger (prestejenesten, diakoni, undervisning/trosopplæring, kirkemusikk).</p> <p>Tydelige virkemidler for lokale arbeidsgivere for oppfølging av tilsynssaker.</p> <p>Ressurser og «rom» for tilstedeværelse i lokale menigheter, arbeidsfellesskap og ansattgrupper.</p> <p>Spm 16</p> <p>Biskopens tilsynsrolle bør frikobles fra biskopens selvstendige arbeidsgiveransvar da dette vil kunne gi større frihet i tilsynsrollen.</p> <p>Spm 17</p>

<p>biskopen, prosten og den øvrige ledelsen i prostiet som legger til rette for samarbeid og samhandling innen bispedømmet, gjennom faste møtepunkt gjennom året.</p> <p>II. Biskopen må sikres en faglig kompetent stab.</p> <p>III. Biskopen må sikres en rolle i tilsettingssaker. [Hvis enig, spesifiser hvordan?]</p> <p>IV. Biskopen må kunne innkalle alle kirkelige medarbeidere til fagsamlinger og kompetansehevede tiltak.</p> <p>V. Det bør være korte prostivisitaser for å sikre biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsynsansvar på en god måte.</p>		<p>Tradisjonelt tilsyn i form av tilstedeværelse, motivasjon, og retningsgivende råd.</p> <p>Spm 18 I Enig II Enig III Enig – uttale i tilsetting i alle kirkefaglige stillinger IV Enig V Enig</p>
<p>4. Bispedømmerådenes oppgaver</p> <p>19. Hva bør være de sentrale oppgavene for bispedømmerådet? [Fritekst]</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Gitt tydelig mandat - viktig som bindeledd mellom lokalt og sentralt nivå ○ Gitt kompetent og tilstrekkelig stor nok stab - viktig som støttespiller for menighetene ○ Gjerne utføre oppgaver som i dag: Klageinstans, kirkevalg, dispensasjoner, mm 	<p>Spm 19 Bindeledd mellom sentralt og lokalt nivå og støttespiller for menighetene, og utføre oppgaver som i dag på vegne av kirken sentralt: Klageinstans, kirkevalg, dispensasjoner, godkjenninger, mm.</p>
<p>5. Oppgaver og ansvar for nytt folkevalgt organ – prostifellesrådet</p> <p>20. Bør prostifellesrådet ha en formålsbestemmelse som foreslått? [Ja / Nei. Hvis nei, spesifiser hva som ønskes endret]</p> <p>21. Müller-Nilssen-utvalget har brukt «prostifellesråd» som navn på nytt folkevalgt organ. Er dette et godt navn,</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Prostifellesrådet må gis mandat som tydeliggjør kobling mot soknets virksomhet. Foreslått formålsparagraf bidrar til dette. ○ Ang navn kan «Prostiets navn» kirkelige fellesråd videreføres 	<p>Spm 20 Ja</p> <p>Spm 21 Nei – vi foreslår å videreføre «Prostiets navn» kirkelige fellesråd tilsvarende dagens ordning. Dette er kjent og</p>

<p>eller er det andre forslag? [Ja / Nei, spesifiser / Ingen formening]</p>	<p>tilsvarende dagens ordning. Dette er kjent og innarbeidet.</p>	<p>innarbeidet.</p>
<p>6. Oppgaver og ansvar for menighetsrådet</p> <p>22. Bør menighetsrådet få et ansvar for gjennomføring av gudstjenester og kirkelige handlinger, dvs. det ansvaret som ikke er begrenset av biskopens forordning, Kirkemøtets liturgiske bestemmelser og prestenes selvstendighet gitt av ordinasjonen? [Ja / Nei / Begrunn i fritekst]</p> <p>23. Bør menighetsrådets rolle i tilsettinger av de som arbeider i soknet tydeliggjøres og nedfelles i kirkeordningene eller i annet kirkelig regelverk? [Ja. Hvis ja, spesifiser hva og hvorfor. Nei. Hvis nei, spesifisere hvorfor].</p> <p>24. Er det oppgaver i dag som gjøres av fellesrådet som heller bør ligge til menighetsrådet? Og motsatt: Oppgaver som i dag ligger til menighetsrådene som bør ligge hos prostifellesrådet? [Spesifiser i stikkordsform]</p>	<p>Hva styrker og tydeliggjør soknet og menighetsrådets ansvar</p> <p>Ansvar for gjennomføring av gudstjenester og kirkelige handlinger lagt til menighetsrådet vil styrke rådets helhetlige ansvar?</p> <p>I dagens tilsetningsreglement lokalt hos oss skal menighetsrådet delta i tilsetting, i innstillingsutvalg og uttale. Dette er det viktig at videreføres og vil styrkes ved presisering i sentralt regelverk.</p> <p>Dagens oppgavefordeling mellom menighetsråd og fellesråd fungerer vel brukbart. Fellesrådet utfordres til å si noe om sin oppfatning – hva bør endres?</p>	<p>Spm 22 Ja</p> <p>Spm 23 Ja</p> <p>Spm 24</p>
<p>7. Prostimøte</p> <p>25. Er det tjenlig å opprette et årlig prostimøte? [Ja, som et rådgivende organ for prostifellesrådet innenfor bl.a. strategi og satsninger i prostiet / Ja, som et organ med formell myndighet som vedtar rammebudsjett, godkjenner årsmeiding og regnskap / Nei. Hvis nei, mulig å spesifisere hvorfor.]</p>	<p>Hva gir menighetsrådet best mulighet til å nå fram med sine mål, planer og behov?</p> <p>Det vil kunne styrke de enkelte soknene at det er et fellesmøte jevnlig. Det er grunn til å tro at dette blir mest konstruktivt om det er retningsgivende og drøfter strategier og satsinger.</p>	<p>Spm 25 Ja, som et rådgivende organ for prostifellesrådet.</p>

Del 3. Kirkelig demokrati, valg og sammensetning

Trossamfunnslovens kapittel 3 har som formål å legge til rette for at Den norske kirke forblir en landsdekkende og demokratisk evangelisk-luthersk folkekirke. Dette er i overensstemmelse med Den norske kirkes selvforståelse, slik den er uttrykt av Kirkemøtet. Ethvert medlem i Den norske kirke som fyller 15 år innen utgangen av valgåret, har stemmerett ved kirkelige valg. I denne delen er spørsmål knyttet til kirkelig demokrati, valgordninger og kirkelige organers sammensetning samlet.

8. Menighetsrådet og prostifellesrådet

26. Utvalget har vurdert hvordan prostifellesrådet bør velges, og foreslår at prostifellesrådet velges av menighetsrådene. Er høringsinstansen enig i dette?
[Enig. Begrunn / Uenig. Begrunn / Andre forslag
[Fritekst]]
27. Utvalget foreslår én representant fra hvert menighetsråd i prostifellesrådet. Enig?
[Enig / Uenig. Hvis uenig, spesifiser endring]
28. Bør det være kommunal representasjon i prostifellesrådet?
[Ja, med full stemmerett / Ja, med møte- og talerett / Nei / Eventuell fritekstkommentar]
29. Har høringsinstansen andre synspunkter på menighetsrådets og prostifellesrådets sammensetning?
[Fritekst]

9. Bispedømmerådet

30. Hvilken sammensetning av bispedømmerådet bør

- Hva gir menighetsrådet og lokalnivået best medbestemmelse og mulighet til påvirkning?
- Det vurderes som viktig at prostifellesrådet velges av menighetsrådene. Gir direkte representasjon av rådsmedlemmer som i dag, og det er naturlig at alle menighetsrådene er representert. Dersom prostifellesrådet blir stort kan det vurderes bruk av utvalg, men det bør være opp til prostifellesrådet selv å organisere dette på beste måte.
- Så lenge kommunene har ansvar for finansiering bør det være kommunal representant med full stemmerett. Dette gir ansvarsfølelse og deltakelse. Ved flere kommuner kan eksempelvis regionråd (hos oss eks ROR) oppnevne representant.

- Hva gir best kobling og mulighet til

Spm 26
Enig – gir direkte representasjon av lokale rådsmedlemmer som i dag.

Spm 27
Enig

Spm 28
Ja, med full stemmerett

Spm 29

<p>velges? [Alternativ 1: Kirkemøtmedlemmer valgt fra bispedømmet (som i dag) / Alternativ 2: Et profistifellesrådsmedlem fra hvert profistifellesråd / Alternativ 3: Kirkemøtmedlemmene valgt fra bispedømmet og et profistifellesrådsmedlem fra hvert profistifellesråd (utvalgets anbefaling)]</p>	<p>påvirkning fra det lokale og sammenheng med det sentrale?</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Dagens ordning er i praksis kirkemøtmedlemmer valgt fra bispedømmet. Med større (og færre) fellelråd i ny ordning vil det kunne være en fordel for nærhet og sammenheng fra lokalt til sentralt nivå at et medlem fra hvert profistifellesråd også er medlem i bispedømmerådet. 	<p>Spm 30 Alternativ 3</p>
<p>10. Kirkemøtet</p> <p>31. Bør antall Kirkemøte-medlemmer fra hvert bispedømme fastsettes (vektes) i forhold til medlemstall i bispedømmet? [Ja / Nei / Begrunnelse i fritekst]</p> <p>32. Bør ordningen med valg av prest til Kirkemøtet avvikles? [Ja / Nei / Begrunnelse i fritekst]</p> <p>33. Bør ordningen med valg av lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles? [Ja / Nei / Begrunnelse i fritekst]</p> <p>34. Hvis ordningen med valg av prest og/eller lek kirkelig tilsatt avvikles, i hvilken grad bør prester og leke kirkelig tilsatte være valgare til Kirkemøtet? [De bør være valgare som folkevalgte, med unntak av ansatte på bispedømmekontorene og i Kirkerådets sekretariat / De bør ikke være valgare / Annet, spesifiser]</p> <p>35. Andre merknader til Kirkemøtets sammensetning? [Fritekst]</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Det foreslås fra utvalget å vekte antall kirkemøtmedlemmer fra hvert bispedømme. Dette vil bety lavere representasjon fra Møre enn i dag. Det er grunner som taler for begge deler, men samtidig vil lik representasjon kunne gi større ansvarsfølelse for helheten. Lokalt er det i dag lik representasjon i fellelrådet fra små og store sokn, og fellelrådet utfordres til å si noe om erfaringene med dette som grunnlag for svar på spm 31. ○ Dersom ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles gis det lik mulighet for alle kirkemøtmedlemmer til å stille til valg som folkevalgte medlemmer til dette organet og gir en likhet blant medlemmene. Dette vurderes av utvalget som et viktig prinsipp. Biskopen vil fortsatt være medlem og ikke på valg. Kirkevergen støtter dette med begrunnelse i likhet mellom medlemmene og styrking av demokratiet ved at medlemmene velger alle medlemmene bortsett fra biskopen. 	<p>Spm 31</p> <p>Spm 32 Ja</p> <p>Spm 33 Ja</p> <p>Spm 34 De bør være valgare som folkevalgte.</p> <p>Spm 35 Ingen kommentar</p>

11. Kirkerådet

36. Hvordan bør Kirkerådet velges hvis det er flere lister i Kirkemøtet?
[Flertallsvalg / Forholdsvalg (listevalg) / Avtalevalg / Avtalevalg hvis gruppene blir enige. Hvis ikke: forholdsvalg / En annen ordning. Forklar i fritekst].
37. Hvordan bør Kirkerådet sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles?
[1. Av leder, 15 andre folkevalgte medlemmer og preses i Bispemøtet (utvalgets forslag) / 2. Av leder, elleve andre folkevalgte medlemmer og preses i Bispemøtet / 3. På annet hvis; spesifiser]
38. Hvordan bør Kirkerådet sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt ikke avvikles?
[1. Av leder, elleve folkevalgte medlemmer, fire prester, en lek kirkelig tilsatt og preses i Bispemøtet (som i dag) / 2. Av leder, elleve folkevalgte medlemmer, en prest, en lek kirkelig tilsatt og preses i Bispemøtet / 3. På annet hvis; spesifiser]
39. Hvilket alternativ for krav til balanse mellom kvinner og menn i Kirkerådet bør anvendes?
[Krav om minst 40 prosent kvinner og menn i Kirkerådet etter valgoppgjøret / Krav om minst 40 prosent kvinner og menn på valglisten]

- Spm 36**
Avtalevalg hvis gruppene blir enige.
Hvis ikke: forholdsvalg
- Spm 37**
Alternativ 2
- Spm 38**
Alternativ 2
- Spm 39**
Krav om minst 40% kvinner og menn i Kirkerådet etter valgoppgjøret

- Det er naturlig at valgeresultatet og sammensetningen av Kirkemøtet gjenspeiles i Kirkerådet.
- Vedr spm 37 og antall medlemmer utvider alternativ 2 antallet utover kun en representant fra hvert bispedømme og det blir like mange medlemmer som i dag. Dette gir også større fleksibilitet til å ivareta kjønns- og aldersrepresentasjon som foreslås.
- Vedr spm 38 er det naturlig at det likestilles antall prester og andre leke tilsatte.
- Det er viktig med mest mulig balansert kjønnsrepresentasjon i utvalgene og dette må sikres på beste måte i valgordningene.

- Spm 40**
a) 4

- Hva gir best mulighet for fortsatt godt

Del 4. Relasjon til kommunene og ny prostiinndeling

12. Om relasjon til kommunene

<p>Dersom Kirkemøtet beslutter en ordning med prostifellestråd; 40. Hvilke av de tiltakene som er nevnt nedenfor er viktig for å opprettholde og videreutvikle en god relasjon mellom kirke og kommune? [For hvert alternativ: Svar på en skala fra 1-5, der 5 er veldig viktig, mens 1 er helt uviktig]</p> <p>a. Videreføre en én til én-relasjon mellom kommune og prostifellestrådet i forbindelse med budsjettprosesser og annet samarbeid mellom kirke og kommune, slik det i dag er det mellom kommunene og fellestrådet.</p> <p>b. Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode.</p> <p>c. Styrke kirkens rolle som samskappingsaktør for kommunene, ved å skape nye tilbud sammen og samarbeide om eksisterende prosjekt.</p> <p>d. Annet; spesifiser i fritekst</p>	<p>samarbeid med og relasjon til kommunen?</p> <ul style="list-style-type: none"> o Hva kan best sikre at kommunen motiveres til å bevilge penger til de lokale soknene? o Kommunal representant er viktig, og ordning for en til en eller felles representant bør vurderes i samråd med kommunene lokalt avhengig av geografi og kommunalt samarbeid ellers. o Vedr økonomi i form av kommunale tilskudd vil det nok være grunnleggende at prostifellestrådet kan definere at pengene, både drifts- og investeringsmidler, reelt blir benyttet i de enkelte soknene i aktuell kommune. Dette må det lages gode rutiner og systemer for. o I kommunikasjonen med kommunen og grunnlaget for bevilgning må kirkens arbeid synliggjøres lokalt for å vise hvordan kirken bidrar i kommunens totale «servicetilbud» til innbyggerne. 	<p>b) 5 c) 5 d) Det vil nok være grunnleggende at prostifellestrådet kan definere at pengene, både drifts- og investeringsmidler, reelt blir benyttet i de enkelte soknene i aktuell kommune. Dette må det lages gode rutiner og systemer for.</p> <p>I kommunikasjonen med kommunen og grunnlaget for bevilgning må kirkens arbeid synliggjøres lokalt for å vise hvordan kirken bidrar i kommunens totale «servicetilbud» til innbyggerne.</p>
<p>13. En ny prostistruktur</p> <p>41. I hvilken grad mener dere utvalget har pekt på de relevante hensynene som det bør legges vekt på ved fastsetting av nye prostigrener. Svar på en skala fra 1-5 der 5 er veldig relevant, mens 1 er veldig irrelevant. Er det eventuelt andre hensyn som bør vektlegges? [Fritekst]</p> <p>42. I hvilken grad oppleves dagens prostigrener som hensiktsmessige for etablering av prostifellestråd? [Svært hensiktsmessig / Nokså hensiktsmessig / Verken</p>	<p>Hensynene det vises til (spm 38):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Antall medlemmer • Geografisk størrelse • Identitet/naturlig område (bo- og arbeid) • Antall sokn • Antall prostier i bispedømme • Antall kommuner • Kjente strukturer <ul style="list-style-type: none"> o Arbeidet foregår i soknet – hvordan kan dette best ivaretas? o Viktig for menighetsrådet vil være 	<p>Spm 41 5</p> <p>Spm 42 Verken eller</p>

<p>eller / Nokså lite hensiktsmessig / Svært lite hensiktsmessig].</p> <p>43. Andre synspunkter på prostistrukturen, for eksempel hva som er en egnet størrelse på et nytt arbeidsgiverorgan? [Fritekst]</p>	<p>Spm 43 Størrelse er av mindre betydning om det oppleves funksjonelt lokalt.</p>
<p>14. Samisk kirkeliv</p> <p>44. Bør det velges en egen samisk representant i prostifellerådet i de prostiene som har minst ett sokn som ligger i forvaltningsområdet for samisk språk? [Ja / Nei / Begrunnelse]</p> <p>45. Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering på lokalt nivå? [Fritekst]</p> <p>46. Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering med folkevalgt organ på prostinivå? [Fritekst]</p> <p>47. Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i en ny kirkelig organisering på nasjonalt nivå? [Fritekst]</p>	<p>mulighet for opplevd nærhet til prostifellerådet og samhandling med kommune – avstanden kan ikke være for stor.</p> <ul style="list-style-type: none"> o Naturlige bo- og arbeidsområder er et viktig moment i fastsettingen av justerte grenser. o Naturlig område lokalt hos oss vil kunne være å slå sammen domprostiet og indre Romsdal prosti, evt med Gjemnes i tillegg (Hustadvika, Aukra, Molde Rauma, Vestnes og Gjemnes kommuner) o Alle prostier bør gjennomgås. o Vedr egnet størrelse for arbeidsgiverorgan er det en fordel med minst på vårt nivå i dag, altså 30 ansatte +. Men både mindre og større vil kunne fungerer. Det viktigste er at det oppleves funksjonelt lokalt. <p>o Samisk representasjon er viktig, men vurderes best av de det er aktuelt for.</p> <p>Spm 44 Ja</p> <p>Spm 45 Representasjon</p> <p>Spm 46 Representasjon</p> <p>Spm 47 Representasjon</p>

15. Andre innspill eller synspunkter

48. Dersom dere har andre innspill eller synspunkter til rapporten eller saken om kirkelig organisering kan de skrives her [Fritekst]



DEN NORSKE KIRKE
Molde kirkelige fellestråd

Saksframlegg

Molde kirkelige fellestråd - valg av leder og nestleder 2022

Utvalgssaksnr.: 031/21
Utvalg: Molde kirkelige fellestråd
Arkivsak: 19/00001
Arkivsak-navn: Molde kirkelige fellestråd 2019 - 2023. Konstituering
Dato: 09.11.2021
Saksbehandler: Hans Jakob Nes
Dokumentnummer: 19/00001-003
Arkivkode: 012.2

Saksfremstilling

Etter "Regler for menighetsrådet og kirkelig fellestråds virksomhet" § pkt.3, velges leder og nestleder hvert år:

"Menighetsrådet/kirkelig fellestråd velger i det konstituerende møtet og senere hvert år blant sine medlemmer, leder og nestleder. Valget foregår skriftlig. Den som et år har vært leder kan unnså seg valg for det følgende år."

I 2020 og 2021 har Max Ingar Mørk vært valgt til leder og Annlaug Berge til nestleder.

Ingen av de to valgte har bedt om fritak for kommende år.

Saken fremmes uten innstilling

Forslag til vedtak

Til leder i Molde kirkelige fellestråd 2022 velges...
Til nestleder i Molde kirkelige fellestråd 2022 velges...

Molde, 09.11.2021 / Hans Jakob Nes