



# DEN NORSKE KYRKJA

Fellesrådet i Stangvik og Surnadal

## **Møtebok for Fellesrådet 2011-2015**

**Møtedato:** 14.11.2012  
**Møtetid:** kl. 13:00-15.30  
**Møtested:** Talgø-stua, Kyrkjelydshuset

### **Tilstede:**

Vidar Rygh, Karstein Svendsli, Lars Polden, Turid Sættem Eggen, Ildri Sjøland Øyen, Berit Anne Botten Røkkum, Erik Moen og Ingeborg Nordlund(sekretær)

### **Meldt forfall:**

Lilly Gunn Nyheim.

### **Saker**

#### **Sak 016/12 Revidert regnskap 2011**

##### *Møtehandsaming:*

Samantreff av fleire ulike uheldige hendingar gjer at rekneskapen ikkje kunne vedtakast til rett tid. Det er ingen grunn til å tru at det skal gjenta seg neste år. Kyrkjeverja vil kalle inn dei økonomiansvarlege til eit møte med informasjon om økonomirutinar og rekneskapsavslutning for 2012 rett over jul.

##### *Vedtak:*

Årsrekneskap og revisjonsrekneskap for 2011 vert vedteke.  
Meir forbruk på kr. 82.776 vert dekkja inn med bruk av driftsfondet til fellesrådet..

#### **Sak 017/12 Val av leiar og nestleiar for 2013**

##### *Vedtak:*

- 1. Val av leiar:**  
For 2013 vart Lars Polden valt til leiar og Ildri Sjøland Øyen.
- 2. Kyrkjeleg Administrasjonsutval**  
Lars Polden og Turid Eggen vart valt til medlemmer.  
Erik Moen til varamedlem.

#### **Sak 018/12 Rekneskap 2012 - 2. tertialrapport**

##### *Vedtak:*

Økonomirapport, Rekneskap 2012 – 2.tertial blir teke til vitande

#### **Sak 019/12 Refleksjonsdokument Kirkeordning etter 2013**

##### *Møtehandsaming:*

Saka er ei fellessak og derfor på bokmål:



# DEN NORSKE KYRKJA

Fellesrådet i Stangvik og Surnadal

( Spørsmåla begynner på nr 5. Punkt 1-4 er orienteringer i heftet)

Vedtak:

## *Kjennetegn på en god kirkeordning*

Bakgrunnen for dette spørsmålet finner dere i kapittel 3 og 4, s 8-11

### **-5- Hvordan kan kirkeordningen støtte opp om menighetens oppgaver? Formuler kort inntil tre momenter. Disse bør ikke handle om økonomiske behov.**

Vi ønsker oss en enkel struktur

- Lokal oppgaveløsning med daglig ledelse , ansvar og økonomi så nær løsning av oppgavene som mulig.

- Folkevalgte lokale enheter må ha administrative ressurser til daglig ledelse.

### **-6- Hvor stor betydning mener dere at spørsmålet om organiseringen av kirken lokalt har for kirkens framtid?**

Svært liten betydning

Liten betydning

**Stor betydning**

Svært stor betydning

Vet ikke

## *Vurdering av dagens ordning*

### **-7- Hvilke sider ved dagens ordning bidrar til å fremme eller hemme menighetsrådets oppgaver? Formuler inntil tre momenter for og mot.**

Viktige verdier er at kirken skal være landsdekkende, og legger til rette for lokalt engasjement . En arbeidsgiverlinje og en enklere struktur vil friggi ressurser til utadrettet virksomhet..

### **-8- Hvilke sider ved dagens ordning bidrar til å fremme eller hemme fellesrådets oppgaver? Formuler inntil tre momenter for og mot.**



# DEN NORSKE KYRKJA

Fellesrådet i Stangvik og Surnadal

Hemmer:

Kampen om økonomien kan slå ut i «sokneegoisme» det er behov for å sjå helhet over et større område enn det enkelte sokn for utvikling og nytenkning.

Store og tunge administrative oppgaver kan ta for mye tid fra «utøvende virksomhet» og få utløp som kompetansestrid

Mange folkevalgte for å styre forholdsvis lite, mye tid går med til dokumentasjon og informasjonsvirksomhet. Kirkeorganisasjonen er tungrodd med mange ledd/nivåer.

Fremmer :

Mange er engasjert og folkevalgte. Det skaper et lokalt engasjement.

Ansvar og eierforhold i lokalmiljøet.

ivaretar kontakten med den lokale kommune.

Fellesrådet

## **-9- Hvilke sider ved dagens ordning bidrar til å fremme eller hemme bispedømmerådets oppgaver? Formuler inntil tre momenter for og mot.**

To arbeidsgiverlinjer. Biskop er både personalleder og tilsynsmyndighet – dette hemmer begge roller. Og gjør det vanskelig for å biskopene å være tydelig å kunne gjøre inngrep.

Lang avstand til virksomheten gjør det vanskelig å bedrive dagligledelse. Skaper autonome arbeidstakere

## **Lokal organisering** (jf. s 14)

### **-10- Menighetene er i dag representert av to organ, menighetsråd og fellesråd. Hvilke erfaringer har dere med dette? Angi gjerne både positive og negative erfaringer.**

Fungerer bra ut i fra forutsetning/ressurser. Arbeidsdelingen kunne kanskje tilpasses de lokaleforhold.

Noen sokneråd har stor interesse for kirkebygg andre mer på menighetsarbeid., Viktig at de får bruke sine ressurser der de vil.

### **-11- Hvis det skal være to organer i framtiden, hvordan skal arbeidsdelingen mellom disse være?**

Soknene har stort engasjement for kirkehusene sine. Sokn uten kontor bør fritas fra administrative oppgaver arkiv, regnskap, rapportering, stattedstikk osv. Menighetsarbeid bør kanskje organiseres over større områder der det felles ansatte slik som f. eks. trosopplæring og diakoni.

### **-12- Bør sokn slås sammen, slik at soknene kan bli mer robuste enheter?**

Ja

Nei

Vet ikke

Hvis ja, hva bør i så fall være grunner til sammenslåing?

Ja , og initiativet bør komme fra lokalt hold

## **(for menighetsråd):**

### **-13- Er deres eget sokn passe stort?**



# DEN NORSKE KYRKJA

Fellesrådet i Stangvik og Surnadal

**Ja**

Nei

Vet ikke

## Har dere ytterligere kommentarer til størrelsen på deres eget sokn?

Hva som er den optimale størrelse avhenger av hvilke oppgaver som skal løses der  
Det er viktig å oppfordre til lokalt initiativ for å få til samarbeid og løsning av fellesoppgaver

Ved vansker med å stille liste til soknerådvalg og lite kirkebesøk.. bør en vurdere om sokn skal nedlegges.

Soknegrenser bør ikke overstige kommunegrenser- dvs. det bør være minst ett sokn i alle kommuner.

## -14- Mener dere fellesråd bør slås sammen?

**Ja**

Nei

Vet ikke

## Har dere ytterligere kommentarer til sammenslåing av fellesråd?

JA, men samarbeid på frivillig basis er en bedre løsning, dersom det er mulig å få til det.  
Kompetente enheter krever en viss størrelse. I dag er fellesrådsnivå og tjenesteområde for utføring av oppgaver sammenfallende., dette er ikke nødvendigvis den eneste måten å tenke på. Kanskje kan det være en god modell for mindre enheter å kjøpe tjenester i større grad enn i dag. Med dagens dataflyt er det mulig å tenke seg at kompetanse og tjenester kan utføres utenfor det geografiske område, men under lokal ledelse . Eks.vis innkjøp, vedlikehold, data lønn , personal og regnskapsføring. Det er viktig at det er lokal økonomisk styring på hvilke tjenester som skal kjøpes.

## *Menighetens forhold til kommunen og lokalsamfunnet* (jf. s 15)

### -15- Hvor viktig er det å ha et kirkelig organ på kommunenivå, tilsvarende dagens fellesråd?

Ikke viktig

Litt viktig

**Ganske viktig**

Svært viktig

Vet ikke

### -16- Hvordan bør forholdet til kommunen ivaretas?

Via et fellesråd for alle sokn i kommunen

Via et prostiråd som enten dekker flere kommuner eller er en del av en storkommune

Direkte fra menighetsråd til kommunen

Vet ikke

Ved å bevare en lokal link til kommunen.

Vi ser for oss en organisasjon med et demokratisk valgt organ mellom soknet og kirkemøtet Dette organet skal ha representasjon fra alle sokn og kommunen. Det er ikke nødvendigvis geografisk lik dagens prosti





# DEN NORSKE KYRKJA

Fellesrådet i Stangvik og Surnadal

	Prest	Biskop	Menighetsråd	Fellesråd	Prostiråd	Bispedømmeråd	Kirkemøtet	Vet ikke
kommunen								
Tilsetting av ansatte som ikke er vigslet								
Tilsetting av vigslede ansatte								
Tilsetting av prest								

**-18- b) Hvilket organ bør ivareta følgende oppgaver i soknet?**

**Flere alternativ er mulig**

	Prest	Biskop	Menighetsråd	Fellesråd	Prostiråd	Bispedømmeråd	Kirkemøtet	Vet ikke
Tilsetting av samarbeidsstillinger mellom flere sokn								
Faglig veiledning innen diakoni, undervisning, kirkemusikk mm								
Overordnet arbeidsgiveransvar for ansatte (rettslig)								
Ledelse av ansatte som ikke er vigslet								
Ledelse av prest								
Drift av gravlund								
Utforming av gravlund								
Utforming av kirkebygg								
Om finansieringsordninger: fordele sentrale midler								
Om finansieringsordninger: fordele kommunale midler								

*Ledelse* (jf. s 17-18)

**-19- Hva kjennetegner god ledelse i menigheten? Beskriv inntil tre kjennetegn.**



# DEN NORSKE KYRKJA

Fellesrådet i Stangvik og Surnadal

-Ledere som skaper engasjement, formidler kunnskap, er godt forberedt og gjør godt forarbeid.  
-God kommunikasjon og nettverksbygging  
Bygger godt omdømme.

## **-20- Beskriv kort inntil tre utfordringer dere har innen ledelse.**

Få med folk, være synlig, presentere gode motiverende mål for virksomheten.

## *Arbeidsgiveransvar/tilsyn* (jf. s 19-20)

### **-21- Mener dere biskopens tilsynsmyndighet skal kombineres med arbeidsgiverfunksjoner?**

Ja

**Nei**

Vet ikke

Nei. arbeidsgiveransvaret bør ligge så lavt i systemet som mulig .  
For å kunne utføre åndelig veiledning og tilsynsansvar bør Biskopen fritas fra personalansvaret.  
Fellesrådene har vist at de kan håndtere personalansvaret igjennom prosessen i 1997 da alle kommunale tilsett ble overført fra kommune til fellesråd på en god måte. Med blikket fremover er det ingen varig løsning at staten skal ha arbeidsgiveransvaret. Det lokale ledd kan best ivareta det lokale ansvar.

Hvis ja, hvem bør eventuelt biskopen ha arbeidsgiveransvar for?

Alle vigslede ansatte

Kun for prestene

Alle ansatte

Vet ikke

Surnadal 16.11.2012

Lars Polden

Berit Anne Botten Røkkum