



DEN NORSKE KIRKE  
Prosten i Fana

lok 58

Kultur- og kirkedep. KI	
Saksnr. 03/385	Dato 01203
Kode 540	Beh. KRS

DET KONGELIGE KULTUR- OG KIRKEDEPARTEMENT ,  
Postboks 8030 Dep,  
0030 OSLO.

## TJENESTEORDNING FOR PROSTER OG MENIGHETSPRESTER – HØRINGSSVAR.

Jeg viser til brev fra departementet av 10.10.03.

Aller først vil jeg takke for en inspirerende prostekonferanse i Bergen 21.- 23. oktober.

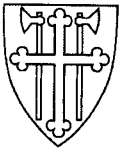
### Honnør til verdi- og målstyring.

Videre vil jeg innledningsvis uttrykke glede over at man nå legger opp til at prestatjenesten skal bli mindre regelstyrt. Det er fint at verdi- og målstyring blir mer vektlagt. Den fleksibilitet dette gir rom for, tror jeg vil virke inspirerende og øke trivselen. Med tanke på strategiarbeid, vil det gi gode muligheter for lokale tilpasninger. Det siste er meget viktig med tanke på god ressursutnyttelse innen presteskaper. Men lokalt tilpasset tjeneste er ikke mindre viktig for den kommunikasjonen kirken på hvert sted skal ha med det lokalmiljø som den er en del av og skal betjene.

### Støtte til helhetlig strategi.

Forslaget til tjenesteinstruks pålegger prosten ansvarsrelasjoner ikke bare til prestatjenesten, men til hele bredden i menighetenes virksomhet. Mot dette kan det naturligvis innvendes at ansvaret blir for omfattende. På den annen side ser jeg det som veldig viktig å relatere enkeltvirksomheter til hverandre i et strategisk helhetsperspektiv, der man kontinuerlig blir stimulert til å være bevisst på problemstillingen: Hvorfor gjør vi hva? Hele tiden med sikte på å ruste ut og bygge opp menighetene. Noen ganger vil det kunne føre til at tiltak som tiden har løpt fra blir sanert, samtidig som det kan skape åpenhet for nytenkning og nyetableringer. Når prosten blir tillagt ansvarsrelasjoner til hele bredden i menighetenes virksomhet, vil han som leder kunne spille en viktig rolle i en eksistensiell helhetstenkning, der strategien formes ut fra verdi- og målstyrte innfallsvinkler. Dette gir jeg min støtte. Det virker spennende og interessant.

Fana prosti har ikke formelt sett vært forsøksprosti, selv om vi etter landsprostemøtet i Trondheim signaliserte åpenhet for det. Likevel har jeg som prost fått gleden av å ta initiativ til og å lede forsøk som har som mål å styrke *samhandlingen innen hvert prestegjeld*, og tilsvarende *fremme samhandling menighetene imellom på tvers av prestegjeldsgrensene* innen prostiet. Når jeg uttaler meg så positivt som jeg gjør ovenfor, har det sin bakgrunn i den erfaring vår forsøksvirksomhet har gitt oss. Da vi ikke har vært formelt forsøksprosti, har vi heller ikke levert noen prosjektrapport. Jeg skal derfor kort presentere hva våre forsøk går ut på, slik at erfaringsbakgrunnen blir kjent.



## **Forsøksrapport for ”Fanamodellen”.**

Vi har etablert følgende *uformelle møtesteder* som hjelper oss i utøvelsen av vårt *formelle mandat*:

### **1. Faste ledermøter:**

Vi har etablert faste ledermøter, der *sokneprestene* og *daglige ledere* på menighetskontorene møtes regelmessig. At vi har to arbeidsgiverlinjer kan være problematisk. Ingen er tjent med at det stikkes under en stol. Men inntil videre er de to arbeidsgiverlinjer en gitt virkelighet vi må forholde oss til. Vi har valgt å ikke la oss lamme av det som kan være problematisk, men heller å fokusere på mulighetene som en samhandling mellom arbeidsgiverlinjene gir. I ledermøtene kan motsetninger drøftes, missforståelser oppklares, gode relasjoner utvikles, gode ideer fødes, spennende visjoner, som blir felleseie, tegnes, og felles målsettinger utformes. Vi hjelper hverandre til å holde blikket festet på vårt felles oppdrag: Å utruste og bygge menighet. Leder møtene oppleves som en konstruktiv prosess.

### **2. Prestemøte.**

I tillegg til felles ledermøter møter jeg som prost alle prestene til et fast ukentlig møte hver tirsdags morgen.

### **3. Daglig-leder-møte.**

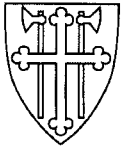
På sin side møtes de daglige lederne på menighetskontorene til egne møter med visse mellomrom.

### **4. Fana prostiforum.**

Det er viktig å være bevisst på at stabsansatte er tjenere i menighetene som ikke bør opptre uavhengig av menighetsrådene. Med det siktemål å styrke samhandlingen på prostiplanet mellom stabslederne og menighetsrådene, har vi etablert Fana prostiforum. Der møtes menighetsrådslederne, sokneprestene og de daglige lederne på menighetskontorene. Samtidig som det gir stimulans til hver enkelt menighet, styrkes fellesskapsfølelsen i prostiet, og ut fra dette kommer på naturlig måte fellestiltak som har aktualitet på tvers av menighetsgrensene. Impulser utenfra som ønskes formidlet til menighetene, kan effektivt formidles gjennom prostiforum. Når vi inviterer til oss folk fra for eksempel Norges KFUK-KFUM, Bymisjonen, Bibelselskapet, Sjømannskirken- Norsk Kirke i Utlandet, Kirkens Nødhjelp o.s.v., så vil de inviterte møte personer i nøkkelposisjoner fra 7 menigheter i ett møte. Vi opplever at prostiforum er blitt et viktig møtetsted.

### **5. Fanabenken.**

”Fanabenken” er et møtested for de som representerer menighetene i Fana prosti i Bergen kirkelige fellesråd. Bergen kirkelige fellesråd er et stort møteforum. Det gjør at det for enkelte kan virke litt skremmende å ta ordet i en stor forsamling. På Fanabenken hjelper representantene hverandre til å bli gode representanter, både med tanke på den psykologiske side ved en opptreden i møte, og til å opptre saklig. I forkant av møtene i Bergen kirkelige fellesråd møtes Fanabenken til felles forberedelse.



## **6. Menighetsblad som fellesprosjekt – et resultat av samspill.**

Menighetene har tradisjonelt hatt hvert sitt menighetsblad. Som en frukt av den bevisst utviklede samhandlingskultur over år, fødtes ideen om felles menighetsblad for hele prostiet på et møte i Fana prostiforum. Som prost fulgte jeg ideen opp overfor menighetsrådene. Alle menighetsrådene gav sin tilslutning til å utrede saken. En arbeidsgruppe ble satt ned med *ledermøtet* som styre og *prostiforum* som responsgruppe for utrederne. I arbeidsgruppen satt profesjonelle journalister sammen med representanter med erfaring fra vanlig menighetsbladarbeid. Innstillingen fra arbeidsgruppen ble så behandlet i hvert enkelt menighetsråd, og alle menighetsråd gikk inn for en prøveperiode på 3 år. En profesjonell journalist er ansatt som redaktør i en deltidsstilling. Bladet redigeres etter følgende prinsipp: Det utkommer med 16 sider 7 ganger pr. år. Av disse 16 sider er det 8 sider fellesstoff og 8 sider lokalstoff knyttet til den enkelte menighet. Gjennom fellestoffet kan menighetene gi impulser til hverandre, og gjennom særstoffet kommuniserer bladet med sitt lokalkirkelige miljø. Bladet utkommer med forskjellige fremsider, med hver sitt lokale det navn på menighetsbladet. Erfaringene til nå er veldig gode. Samtidig er selve prosessen interessant med fokus på samhandling på prostiplan.

## **7. Tverrfaglige dager.**

Videre satser vi bevisst på tverrfaglige dager, hvor alle stabene møtes. Kombinert med faglig fornyelse er det viktig at de ulike aktører får innblikk i hverandres oppgaver, og kan utvikle en forståelse for, og kjenne glede og positiv stolthetsfølelse med tanke på det kolleger får til. Vi er på samme lag, om vi ikke gjør det samme. Vi er ikke konkurerenter. Vi utfyller hverandre! Sammen er vi sterke.

## **8. Prostebesøk sammen med daglig leder ved prostesetet.**

Vi har fått gjennomslag for at daglig leder ved prostesetet skal ha et utvidet personalansvar. Analogt med at prosten har ansvar for presteskaper, vil daglig leder ved prostesetet også ha et visst ansvar for dem som er ansatt i fellesrådslinjen. Så har jeg som prost og daglig leder løpende lederdialog, og sammen har vi lederansvar i *prostiets ledermøte* og *prostiforum*. Når jeg drar på prostebesøk til stabene i prostiet er daglig leder ved prostesetet med. Praralellt med at jeg har medarbeidersamtaler med presteskaper har daglig leder medarbeidersamtale med daglig leder i den menigheten vi besøker. Så deltar vi sammen på stabsmøte. Og tilbake i prostesetet kan vi samtale om våre inntrykk, og være hverandre til støtte til beste for et helhetsperspektiv.

## **9. Prostiidentitet.**

I kombinasjon med en bevisst styrking av positiv identitetsfølelse og opplevelse av tilhørighet i den enkelte menighet, har vi tilsvarende arbeidet for å utvikle en følelse av prostiidentitet, der prostesetet blir et samlingspunkt i prostiet, som er mer enn bare en menighet blant menigheter, selv om det også er det. Alle menighetene skal ha en "aksje" i prostesetet. Bevisstheten på dette har vært viktig i et relativt nytt prosti. Vi har lyktes med å utvikle prostesetet som et felleseie i prostiet, noe som har kommet veldig klart til uttrykk gjennom den årelange markeringen av Fana kirkes 850-årsjubileum. Vi mener at den gode følelse som den positive opplevelse av prostiidentitet utløser, er en døråpner for samhandling på tvers av menighetsgrenser.



### **10. Prosten og tjenesten som menighetsprest.**

Med de oppgaver prostetjenesten i fremtiden vil omfatte, finner jeg det riktig at det legges opp til at prosten ikke lenger skal være sokneprest. Samtidig er jeg enig i at prosten ikke bare skal ha administrative lederfunksjoner, men selv være utøvende menighetsprest i en viss prosent. Jeg mener at størsteparten av prostens tjeneste som menighetsprest bør skje ved prostesetet, selv om han selvsagt også skal gjøre prestatjeneste i hele prostiet. Jeg tror at det vil styrke prostesetet som et positivt tyngdepunkt i prostiet på en bedre måte, enn om prosten farer rundt som en vikarprest. Jeg tror også at om prosten selvsagt hører hjemme i hele prostiet, så vil det likevel være godt både for prosten og menigheten, om prosten har et noe nærmere forhold til den menigheten som prosten bor i.

### **11. Perspektivet over veien videre – Fanamodellen et alternativ.**

Det er utenkelig å reversere utviklingen. Våre uformelle møtesteder er blitt verdifulle stasjoner for fellesskapsfølelse og samhandling i prostiet. Som sagt innledningsvis, er **Fanamodellen** utviklet med det bevisste siktemål å ruste ut og bygge opp de enkelte menigheter i prostiet. Det menighetsbyggende perspektiv er en fundamental side ved prestatjenesten. Derfor registreres det en tydelig frykt i presteskapet for at dette perspektivet skal svekkes. Det er stor enighet om at det vil være et stort tap om utviklingen skulle gå i den retning. Dersom man fokuserer for sterkt på utførelse av enkelttjenester på bekostning av et pastoralt helhetsperspektiv, vil prestatjenesten bli fragmentert. Det er menighetene lite tjent med. Da dette helhetsperspektivet er godt ivaretatt i Fanamodellen, vil jeg faktisk hevde at Fanamodellen fremstår som et godt og fremtidsrettet alternativ.

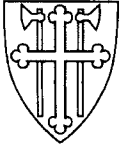
## **NY INSTRUKS FOR MENIGHETSPRESTER.**

### **Pastoralt perspektiv.**

Som sagt ovenfor, ser jeg det som viktig at alt tankearbeid i tilknytning til organisering av prestatjenesten har en klar menighetsteologisk referanseramme, hvor det holdes høy bevissthet på det gjensidige forhold som skal være mellom menigheten og presten som menighetens hyrde. Også i fremtiden må menigheten kunne si *vår* prest, og presten si *min* menighet. Derfor blir det viktig å påse at arbeidsfordelingen mellom "særskilt arbeidsområde" (menigheten/e) og "tjenestedistriktet" (prostiet) blir slik at det særskilte arbeidsområdet (menigheten/ne) ikke blir skadelidende. Jeg vil derfor være forsiktig med å antyde noen bastant prosentfordeling. Prostiene er ulike. Hvordan dette skal organiseres bør derfor overlates til ledelsen av det enkelte prosti. For å understreke det pastorale helhetsansvar, mener jeg at det vil være riktig å tilføye innledningsvis i § 2 følgende: "*Presten skal være en menighetsbygger og forvalte Ord og sakrament ved*" Alle oppgaver som så listes opp under, vil da måtte tolkes i et menighetsbyggende perspektiv. Dette fungerer bra i Fanamodellen. Om man sikrer seg mot de farer som ovenfor er påpekt i utkastet til tjenesteinstruks for prester, vil jeg subsidiært kunne anbefale at instruksene med nødvendige forbedringer blir vedtatt. Men om målsettingen skal kunne oppnås, er det enda et par forhold som må imøtekommes. Og det har aktualitet også for å gjøre Fanamodellen enda bedre enn den er idag.

### **1. Lønnskompensasjon.**

Også under dagens organisering av prestatjenesten, gjør prester tjeneste på tvers av menighetsgrenser, og ved ferieavviklingen sommerstid, har vi i mange år hatt prostiet som



ferieavviklingsområde. Det har gitt oss større fleksibilitet, og med det mulighet til å imøtekomme familievennlige ferieløsninger. Men alle som har krysset grenser og gjort tjenester i naboprestegjeld, har fått lønn for det. Dersom denne muligheten for å sende regning faller bort, må det **forhandles frem en fast lønnskompensasjon**.

## **2. Dødsbud – lønnskompensasjon for beredskap.**


En gjenganger i PF-sammenheng er kravet om at lønnskompensasjon må bli gitt om presteskapet skal være villig til å etablere en tjenlig vaktordning når det gjelder å gå med **dødsbud for politiet**. Dette problemet må finne sin løsning! Det er uverdigg å la denne saken reke. Dette forholdet må bli tatt med i en økonomisk kompensasjonspakke.

Det vil være av vesentlig betydning for samhandlingsklima og samhandlingsansvar i prostiet at disse to punkt blir innfridde. Og om de presenteres som en "gulrot", vil den "gulroten kunne være en god drahjelp i utviklingsarbeidet.

### **Lykke til videre.**

Ellers vil jeg ønske lykke til med det videre strategiarbeid. Jeg opplever det spennende og givende å være medaktør både på menighets- og prostiplan i denne viktige og fremtidsrette formingsprosess.

**Fana prosteembete 28.november 2003**



Per Barsnes

