

## **Hvordan blir ansatte, utover daglig leder, berørt?**

Ved en ny inndeling i f.eks. 8 menigheter, vil de ansatte ikke lenger tilhøre en av sytten staver, men en av åtte. Man vil forflytte seg mer i bydelen og forholde seg til flere enn ett kirkebygg. Mange ansatte vil få kolleger i staben innenfor samme fagfelt som en selv, og så kan man finne ut hvem som skal ha ansvar for hva i det nye soknet. En vil også i større grad enn tidligere bli involvert i fellesprosjekter på tvers av bydelene, ut fra satsingsområdene som ledes av faglederne.

Samtidig skal man fremdeles bruke mest arbeidstid på å jobbe helt lokalt og utadrettet. Ingen kirker skal stenges. De fleste satsingsområdene skal man nyte godt av lokalt, bl.a. i form av en bedre frivillighetskoordinering og markedsføring.

Særlig fire forhold vil være viktige mht. ansatte i endringsprosessen de neste årene: For det første at man i stor grad bruker tid og ressurser på å få med frivillige medarbeidere, og, ikke minst, tar konsekvensen av det hvis det ikke er frivillige nok. For det andre at man forsøker se hvilke muligheter den nye strukturen åpner for mht. å få lov til å bruke mer arbeidstid på det en opplever seg best egnet til, og mindre på det motsatte. For det tredje; at man holder fullt fokus på relasjonsbygging og utadrettet virksomhet. For det fjerde; at man utnytter de ulike kirkenes kvaliteter best mulig i det nye soknet.

Et spørsmål som angår sokneprestene spesielt vil være hvordan man avgjør hvilke av de to eller tre sokneprestene i de nye soknene som skal ha sete i menighetsrådet.

Styringsgruppa minner om at endringene en skisserer krever langsiktig arbeid. Styringsgruppas oppgave er å peke på mulighetene som en ser, og så blir det opp til Fellesråd, menighetsråd og bispedømmeråd hvilke prosesser en ønsker å gå i gang med. Da vil de ansattes rettigheter være et viktig fokus, og fagforeningene selvsagt involveres.