

Til: Tunsberg bispedømmeråd

## **Hørings svar – framtidig prostistruktur i Tunsberg bispedømme**

Takk for muligheten til å gi innspill til høringen om framtidig prostistruktur i Tunsberg bispedømme. Høringsdokumentet gir en gjennomgang av prostiets rolle, prostens oppgaver og de hensyn som må veies i vurderingen av framtidig struktur.

Nedenfor følger svar på de oppsatte høringsspørsmålene.

---

### **1. Forventninger til prosten**

Prosten er etter min vurdering et avgjørende bindeledd mellom sokn og bispedømme, og utøver en nøkkelrolle i skjæringspunktet mellom ledelse, tilsyn og pastoral nærhet.

Med utgangspunkt i tjenesteordning og beskrivelsen i høringsdokumentet, vil jeg særlig fremheve følgende forventninger:

- Prosten må utøve tydelig og tilgjengelig ledelse av prestedtjenesten, med ansvar for både faglig utvikling og arbeidsgiveroppfølging.
- Prosten skal bistå biskopen i tilsynet og bidra til å virkeliggjøre kirkens oppdrag lokalt.
- Prosten bør utøve nærledelse, være synlig i menighetene og ha reell kjennskap til medarbeidere og lokale forhold.
- Prosten må gjerne også være den som administrerer. Det er også en form for ledelse og gir hjelp til oversikt og styring.
- Prostens prestedtjeneste er en viktig del av rollen, ikke bare som ressurs i vikaroppdekning, men som en integrert del av det pastorale lederskapet.

Jeg legger særlig vekt på en situasjonsbestemt og relasjonsorientert ledelsesform.

Tilstedeværelse i menighetene, deltakelse i gudstjenester og kirkelige handlinger og jevnlig kontakt med ansatte er avgjørende for å bygge tillit, fange opp utfordringer og bidra til utvikling.

---

### **2. antall prostier og størrelsen på prostiene.**

Høringsdokumentet peker på flere sentrale faktorer, og jeg vil understreke følgende som særlig viktige:

#### **a) Ledelsesspenn og kvalitet i oppfølging**

Antall medarbeidere en prost kan følge opp på en god måte er begrenset. Tett oppfølging er avgjørende for arbeidsmiljø, kvalitet i tjenesten og forebygging av sykefravær. Dersom det blir mange å følge opp vil det gå ut over muligheten til å være tett på

#### **b) Geografi og tilgjengelighet**

Geografisk utstrekning har direkte betydning for prostens mulighet til å være til stede. Store avstander svekker nærledelse og øker behovet for digitale løsninger, som ikke fullt ut kan erstatte fysisk tilstedeværelse.

### **c) Samledelse og strukturelt samsvar**

Sammenfall mellom prosti og fellesrådsområde gir betydelige fordeler for samarbeid, samledelse og kulturbygging. Høringsdokumentet omtaler dette som en fordel, men etter mitt syn er dette et helt grunnleggende premiss for velfungerende ledelse. I andre bispedømmer har det vært et mål å bevare de prostiene som er sammenfallende med kommune (Stavanger), og i Borg har man opprettet et nytt prosti hvor sammenfall med kommune oppnås og vektlegges.

### **d) Prostiet som tjenlig arbeidsfellesskap**

Prostiet er en hensiktsmessig ramme for faglig fellesskap, samarbeid og utvikling. For store enheter kan svekke både faglig og sosialt fellesskap.

### **e) Ressursbruk og reell gevinst**

Eventuelle økonomiske besparelser må vurderes opp mot behov for økt administrativ støtte, økte vikarmidler og potensielle kvalitetsmessige tap.

---

## **3. Vurdering av alternativet som berører Larvik prosti**

Det aktuelle alternativet er **sammenslåing av Larvik og Sandefjord prostier (alternativ 1)**.

Dette alternativet har enkelte fordeler:

- Et større fagmiljø og flere ressurser å spille på
- Mulighet for noe mer fleksibel ressursutnyttelse
- En viss økonomisk gevinst ved reduksjon av én prostestilling
- Frigjøre midler til en menighetsprest/prostiprest?

Samtidig er det min vurdering at ulempene samlet sett er vesentlig større:

### **a) Tap av sammenfall mellom prosti og fellesråd**

Larvik og Sandefjord er i dag blant få prostier med fullt sammenfall mellom prosti og kommune/fellesråd. Dette gir svært gode rammer for samledelse, samarbeid og kulturbygging.

### **b) Svekket nærledelse**

Et sammenslått prosti vil omfatte om lag 20 prester og over 40 kirkefaglige medarbeidere. Selv om dette formelt kan være håndterbart, vil det i praksis redusere prostens mulighet for tett oppfølging og tilstedeværelse.

### **c) Økt kompleksitet i samhandling**

To fellesråd med ulik kultur og organisering vil kreve mer koordinering og kan svekke effektiv samledelse.

### **d) Redusert fleksibilitet i prestatjenesten**

Prostens rolle som tilgjengelig ressurs ved akutte behov ("supervikar") vil i praksis svekkes betydelig i et større geografisk og organisatorisk område.

### **e) Begrenset økonomisk gevinst**

Besparelsen ved én prostestilling vil i stor grad kunne bli motvirket av behov for:

- økt administrativ støtte
- høyere lønnskostnader knyttet til større lederansvar
- kompensasjon for prostens reduserte prestatjeneste
- økte reiseutgifter

Samlet sett fremstår gevinsten som usikker, mens ulempene er tydelige og strukturelle.

---

#### **4. Alternative løsninger**

I stedet for sammenslåing vil jeg peke på følgende muligheter:

##### **a) Forpliktende samarbeid mellom prostiene**

Det er allerede etablert samarbeid, blant annet gjennom felles beredskapsordninger. Dette kan videreutvikles til å omfatte:

- fagdager og kompetanseutvikling
- koordinering av ferieavvikling
- samarbeid om vikarressurser

##### **b) Eventuell prøveordning**

Dersom sammenslåing ønskes vurdert nærmere, kan en tidsavgrenset prøveperiode med evaluering være et mer forsvarlig grep enn en permanent strukturendring.

---

#### **5. hva skal til for å lykkes/risikovurdering**

Nødvendig motivasjon må til for at dette skal lykkes. Medbestemmelse og involvering er nøkkelfaktorer og høringssvar blir lyttet til og gitt avgjørende betydning.

Vi er i utgangspunktet opptatt av å bevare det eksisterende og som vi vet fungerer. Endring er krevende, og endringsledelse er veldig krevende.

Vi som eventuelt blir berørt av endring, må skjønne argumentasjon og være enig i målsetting.

Når det gjelder risikoanalysen som ligger lagt ved høringen så syns jeg den kommer med litt forenklete kommentarer/løsninger på krevende scenarioer. Det er også mulig at sannsynlighet og konsekvens er satt noe lavt og flere risikofaktorer er nærmere høye eller meget høye.

Så til de enkelte beskrevne risikoene.

1 digitale samtaler er å gå ned i kvalitet på oppfølging av ansatte. Å følge opp ansatte er av høy viktighet og med mange ansatte blir det ikke mulig å følge opp med så høy kvalitet. Tett oppfølging forebygger sykmelding, konflikter og øker kvaliteten på prestene.

2 ingen kommentar

3 samhandling med kirkeverger er viktig enten ved prost eller sokneprest. Jeg vil anta at dette er også er viktig å beholde.

4 sannsynlighet for dårligere sosialt og faglig prestefellesskap er høyere enn antatt og blir slik jeg ser det en høy risikofaktor som settes i spill ved prostier med stor geografisk utstrekning

5 dersom man må dele opp prosti i mindre tjenesteområder er spørsmålet hva en oppnår og hvorfor sammenslåing i det hele er nødvendig.

6 ulike IKTløsninger er en reell utfordring og krevende

7 dette er det punktet som er satt opp med høyest risikofaktor og gjerne leses som at bispedømmerådet står fritt til å bestemme selv om høringssvar peker i andre retninger.

Dersom konklusjon er vanskelig å skjønne er det en høy pris å betale dersom motivasjon arbeidsglede reduseres. Godt arbeidsmiljø og en god kultur kommer ikke av seg selv. Dersom endring ikke anses som nødvendig kan det være vanskelig å gå inn i det.

8 prosten som supervikar blir mindre aktuelt ved større områder. Sannsynligheten for at dette inntreffer er ganske stor. Vi er i en særstilling hvor prost som fagleder har samme kompetanse og kan gå inn på kort varsel. Dette er en rimelig vikarløsning og det er også en god

vikarløsning, ofte eneste løsning. Konsekvens vil nok oftere bli messefall eller bruk av overtid.

9 rekruttering til tjenestoområder med stor utstrekning. Vi merker allerede at det er vanskelige å rekruttere til utkantene og dette er en reell utfordring, dersom løsningen blir mindre samarbeidsområder blir spørsmålet tilbake hvorfor er det det hel endrer

10 faren for dårlig endringsledelse er absolutt til stede og mer sannsynlig enn antydning og dermed en høy risiko. I kommentar pekes det på prost og kirkeverge som innehar nøkkelroller. Dersom motstand sitter i dette leddet er det stor sannsynlighet for at også hele prosessen forsures. Prost står i linje og kan lettere ledes enn kirkeverger som bare må forholde seg til dette. Når en selv kanskje er den som kjenner mest til endring er det avgjørende med tett og støttende oppfølging.

## **6. Avsluttende merknader**

Høringen reiser viktige og nødvendige spørsmål om ressursbruk og organisering. Det er forståelig at økonomiske hensyn spiller en rolle, men strukturelle endringer må ikke gå på bekostning av kvalitet i ledelse, arbeidsmiljø og menighetstjeneste.

For Larvik og Sandefjord sin del er det min klare vurdering at dagens struktur gir svært gode rammer for ledelse og samarbeid. Selv om alternativ 1 har enkelte fordeler, er ulempene etter min vurdering så betydelige at de oppveier fordelene.

Jeg vil derfor anbefale at dagens prostistruktur opprettholdes, kombinert med videre utvikling av samarbeid på tvers av prostiene.

---

Med vennlig hilsen

**Sølvi Kristin Lewin**

Prost i Larvik