Referat menighetsmøte H.F. Zoom 27.01.2021, kl 20-22

Tilstede: 50 stk. innom i løpet av møtet. Stabilt på ca. 43.

Det var innkalt til bønnemøte på Zoom en time før menighetsmøtet fra kl. 19.00 – 19.45. 10 stk. deltok.

Øystein Samnøen ledet møtet.

Åpning og bønn ved Øystein Samnøen og Anders Eek. Det ble lest fra Efes. 3,14-21.

1. Samtale i grupper om hvordan vi har hatt det under Coronatiden.
2. Orientering om bemanningssituasjonen og prosess for det nå og videre. Geir Sandberg orienterte, og åpnet for spørsmål. Også informasjon om at Anders Myklebust og Esther Krause har fått 10% ekstra engasjement fra 01.02. til og med 30.06.21, for å arbeide med unge voksne arbeidet.
3. Historisk tilbakeblikk. Øyvind Fjellestads tilbakeblikk på oppstarten opplest fra hans Face Book innlegg om dette. Berit og Sverre Svensen delte glimt fra sin tid i menigheten fra oppstarten og fram til i dag. Vært med i Hamar i alle år, bortsett fra seks år i Tanzania. Ønske om motto for menigheten fra Svensen: «Å være sannheten tro i kjærlighet» og «Ikke ved makt eller kraft, men ved min ånd sier Herren». Hva drev veksten framover på 80 tallet? Det var og har vært en stor overgivelse både av Fjellestad og Frøyland. Langsiktighet!
4. Gruppesamtale om to spørsmål om videre framdrift. Bemanning versus frivillige. Gaveutrustning og årsverk framover. Gruppene ble bedt om å ha en person som kan dele i plenum. To sesjoner med gruppesamtaler med deling i plenum mellom gruppetidene. Referat fra gruppene er vedlagt med hovedsynspunktene er som følger:
5. Vi bør satse på de medarbeiderne vi allerede har. Fine folk som utfyller hverandre og utgjør et godt team.
6. Vi bør ikke overstige nåværende faste ramme for årsverk på 2,2 årsverk finansiert av givertjeneste. Eventuelt prosjektmidler/andre midler kan gjøre at vi kan satse på økt bemanning.
7. Flere aktive i menigheten bør bli involvert i flere frivillige oppgaver og det bør arbeides med oversikt over behov, og oversikt over hva folk kan tenke seg bidra med.

Vedlegg: Referat fra gruppesamtaler under menighetsmøtet

Ref. 30.01.21. Geir Sandberg

**Referat fra gruppesamtaler på menighetsmøtet 27.01.21.**

**Gruppesamtale 1: Spørsmål: Fordeling frivillige – versus stab. Hvilke oppgaver bør ivaretas av ansatte?**

**Gruppe 1**

Vi må ha mange til frivillig arbeid – har ikke mulighet til å lønne det. Er det noen oppgaver vi bør lønne i dag? Hva med renhold?

Kan være vanskelig å få mange frivillige om man har mange ansatte?Opplever at det p.t. er vanskelig å få folk til å ta ansvar i menigheten. Til og med vertskap er vanskelig å få folk til. Pr. nå er det 7 grupper, optimalt bør det være 8 grupper med 7-8 i hver gruppe. Det blir færre og færre. Områder med frivillige: Vertskap, lovsang, lys, lyd, teknikk, ledelse – det er rom for de fleste. De som er med gjør ofte mye, men det ser ut til at mange ikke gjør noe i det hele tatt. Bør vi synliggjøre at det er få i vertskapsgrupper.

Hvilke gaver, utrustning bør det vektlegges hos staben fra høsten 2021? Viktig med en kjernestab som er ansatt. Synes vi er omtrent der vi skal være med årsverk, og har en bra stab. Må ha en daglig leder, pastor, som har oversikten og kontroll på helheten. Men, viktig også at man får med nok frivillige? Finne strategier for hvordan få folk til å være mer frivillige – spesielt oppgaver som alle kan gjøre – praktisk. Kanskje bønnekampanje for dette? Viktig at det blir snakket om forventninger til det å være medlem.

Vet ikke om det er bærekraftig å øke givertjeneste og få flere årsverk. Må nesten gå synkront med vekst. Viktig å få med så mange som mulig så det ikke blir så mye på få! Flere får da også eierforhold til kirke og det vi driver med.

**Gruppe 2:**

Stor enighet om at pastor må ha høy prioritet. Forkynnelse. Eldsteråd bør ha prioritet og også barn og ungdom. Stor jobb å følge fra babyer til ungdom, kanskje ide å øke stilling for å få stabilitet og ha en lønnet jobb til dette. Samtalte om flere små stillinger eller om en skal ha større stilling. Ofte mer engasjert med større stilling. Tror ikke økonomien nå tåler mer enn 2,2 årsverk.

**Gruppe 3:**

Pastorrollen bør være ansatt. Mye av det administrative også. Diskusjon om barn, ungdom og unge voksne. Litt ulikt syn på ting. Mange gjør oppgaver som kunne være lønnet, men vi velger hva vi prioriterer med fast ansettelse. Mener barnearbeidet er veldig viktig, men ser at mange ikke vil binde seg eller forplikte seg – vært en utfordring i menigheten i mange år. På andre områder har vi hatt ildsjeler som har gjort en kjempeinnsats og ikke fått betalt for det. Opplever at staben i dag har en bra utrustning.

Antall årsverk er på det nivået vi bør ha nå, redd for å øke mye nå.

**Gruppe 4:**

Pastor og ungdomspastor bør være ansatte slik det er i dag. De som koordinerer de ulike oppgavene kan kanskje klare å gjøre en bedre jobb, om de får en liten lønnet stilling – kanskje da også lettere å være over tid. Søndagsskoleleder, diakonrådsleder, leder for Støperiet.

Balanse i pengebruk – lønninger og misjon. Koordineringsstillinger

**Gruppe 5**

Overordnet ansvar bør være lønnet. Mulig å ha flere frivillige «pastorer».

Bra at det er en ansettelse innen det administrative. Ansatte inspirere og drar meg seg frivillige. Diakoner kan være frivillige, men kanskje leder burde være ansatt.

Egenskaper: Tro og kjærlighet.

Årsverk: Kanskje ikke forsvarlig å øke, men holde på nåværende nivå. Jobbe mot å øke, men ikke ansette før man ser det.

**Gruppe 6**

Snakket om Egenskaper og gaveutrustning. Viktig at alle tjenestegaver er representert i stab og eldsteråd. Opplever vi har en god spredning av tjenesteoppgaver i dag. Noen opplever evangelisten har liten plass. Viktig med gave til å forkynne og også teologisk dybde, viktig å utruste menigheten til å fungere der vi er i hverdagen. Kanskje mange ressurser i menigheten som er lite brukt, så snakket om hvordan vi kan være aktive og bidra med det vi har. Ansatte må ikke overta oppgaver som frivillige kan ta! Mange ansatte kan gjøre at frivillighet går ned.

**Gruppesamtale 2 Spørsmål: Hvordan jobbe med stillinger fra og med høsten?**

**Gruppe 1**

Tenker vi har mye gode ressurser. Kjennes også tryggere å bruke våre egne vi har allerede.

Vi bør sikre oss nok i adm, og daglig ledelse. Er ikke sikker på at det er lurt å ha mange små stillinger. Mulig å ha en pott til verv som kan kreve endel, kan tenke honorar til konkrete oppgaver. Er det noen sårbare områder som er vanskelig å fylle? (Teknikere?) (Barnearbeidet?). Burde være mulig å få flere frivillige til å stille opp. Kunne man hatt en spørreundersøkelse om hva den enkelte kunne tenke seg å bidra med? Mye lettere å hente folk fra menigheten enn å finne noen ute man betaler for å gjøre en jobb?

**Gruppe 2**

Vi snakket om at pastor, ungdom/barn/familie pastor, leder for diakonarbeidet og ledere for Støperiet bør være lønnede stillinger. At de ansatte må ha et brennende engasjement for arbeidet de leder og at de må være gode på å engasjere og lede de frivillige de har med seg på teamet. Med tanke på antall årsverk må det være en balanse på hvor mye vi bruker på lønninger i kirka og på misjonsarbeid utover.

Det kom også et spørsmål som dere kan ta med videre: Hadde lederne for de forskjellige områdene i kirka brukt mer tid og vært mer engasjert hvis de hadde vært ansatte i en liten stilling? Er det noe de brenner for som de ikke har kapasitet til å gjøre nå, evt noe de gjør nå som de ville lagt ned en enda større innsats i, hvis de hadde hatt lønn?

**Gruppe 3**

Krevende å øke p.t. da dette vil kreve økt givertjeneste. Ønsker å ha det som nå med 2,2 årsverk. Ønske om å beholde de medarbeidere vi har nå. Tilsynsrapporten antydet at ledelsen burde ha en andel unge mennesker under 40. Vi har i dag forkynnelse med mange unge. Dersom man ikke velger en annen pastor, burde man i større grad invitere erfarne forkynnere fra andre sammenhenger litt oftere enn det vi gjør i dag. Dette for å lage et større spenn i den undervisningen.Vi trenger en god administrator, og at dette er rolle som avlaster pastor. Eirik F. er person bør vurderes å tilby en fast størrelse.Skal man ha noen utenom Eirik F ønsker man å lete både internt og ekstern.

Viktig å ha en adm. Person. Opplever Eirik F. Gjør en kjempegod jobb, som også støtter mange frivillige, pluss bidrar til det pastorale. Alder på lederskapet? Takknemlige for at vi har unge ledere og lederskap i menigheten. Vi erfarer å ha mye god undervisning gjennom de som er her. Vi synes det er spennende å høre hva Eirik og Eirik tenker? Betydelig tap å eventuelt miste Eirik F.

**Gruppe 4**

Adm.stilling til Eirik F. er bra. Han gjør en god jobb. Kanskje flere frivillige inn i det arbeidet han gjør. Synes vi har mye bra ressurser allerede i kirken allerede. Satsingen bør i hovedsak skje i pastor og at de bør få så store stillinger de vil ha. Bør menigheten være involvert eller informert når det gjelder prosjektstillinger?

**Gruppe 5**

Viktig at alle tjenestegaver som bibelen snakker om er representert i lederskapet: Aposter, hyrde, lærer, evangelist og profet. Vi mener vårt lederskap utfyller hverandre i gaver og utrustning, men at dette er viktig i arbeidet med å rekruttere nye i eldsterådet. Flere opplevde at forkynnelsen er viktig og uttrykte begeistring for kombinasjon av teologisk innsikt og åndsfylde blant våre ledere. Ønske om at vi i enda sterkere grad opplever at forkynnelsen taler inn i folks liv og frigjør til tjeneste med gavene den enkelte har, både i menighet og i livet utenfor kirken. Det ble også uttrykt ønske om at enda flere frivillige utfordres og slippes til. Et forslag er å lage 2 lister. A) Utfordre på behov som er i menigheten. B) Hva brenner folk for som de ønsker å bidra med i menigheten?

Det er viktig hva ledelsen og vi som menighet ønsker å satse på, og finne ut hva det krever av ressurser. Vi må først spørre oss hva vi har i huset. Hvis vi ikke har de personene, kan vi rekruttere utenfra.

Vi er godt fornøyde med dem som er ansatte pr i dag. Ønsker de å fortsette, føler vi ikke det er noe behov for å rekruttere utenfra. Vi støtter tanken på å videreføre de stillingene som er nå hvis vi har økonomi til det.

*Ref. Geir Sandberg 30.01.21.*