

Samrådsmøter for kirkelig organisering



Åpne svar

Samrådsmøter for kirkelig organisering



Spørsmål 1: Hva skal til for at deres menighetsråd og fellesråd skal kunne utøve sitt styringsansvar på en god måte?

1. 2 Ingen kommentar

2. 1

3. 1. tilstrekkelig økonomi 2. god ledelse & god saksforbuing til møter (som gir nødvendig forståelse til å kunne styre). 3. klar rollefordeling mellom fellesrådsleder og soknerådsledere 4. tydelig ansvar 5. mer ressurser på opplæring og mer respekt for menighetsråds vedtak. Kommunikasjon.

4. - soknerådet er øverste organ i soknet og er formell arbeidsgivar. -God rolleforståing og klar ansvarsfordeling mellom sokneråd og fellesråd - Viktig at leiar er godt forankra i eiga rolle, i forhold til rådet ein leiar og i forhold til dagleg leiing/kyrkjeverje -

5. God opplæring til dei folkevalgte. Godt samarbeid med kyrkjeverje og sokneprest. Viktig at AU gjer ein god jobb med å førebu sakene. God samhandling med det administrative nivået. Årshjul med oversikt over arbeidet er ei god hjelp for dei nye. God administrativ støtte. Kirka vår-planverket.

6. Rådene er avhengig av sterke staber med falig ledelse som holder rådet sammen og kommuniserer godt. Mange rådsmedlemmer har lite tid og en trenger profesjonell og god støtte. god tilrettelegging av saker er viktig. I små sokn så er det vanskelig å skaffe lister og annet til soknerådsvalgene. Engasjementet dreier seg om det lokale, Det er viktig med nærhet til kirkekontoret som kjenner lokale forhold osv. Det er veldig personavhengig og en må være fleksibel og løsningsorientert som ledelse, både prest og kirkeverge må være gode på samarbeid. Det er alfa og omega! utfordringer med listene lokalt er å skaffe kandidater. Samarbeidet med kirkekontoret er viktig. En må både være liten for å ha nærhet til medlemmer/eierskap til lokalkirka si samtidig så kan en ende med å ha for lite ressurser og bli små/sårbar. Ved sammenslåinger av sokn må en sikre gode prosesser med informasjon og forståelse for lokal historie osv. Det kan og gå utover motivasjonen for å stille i en større soknestruktur, de minste soknene kan ende med å få veldig lite oppmerksomhet/ressurser. Små sokneråd er veldig operative i kirka med praktiske oppgaver.

7. God informasjon, godt kjennskap til sakene og godt samarbeid med staben lokalt og kyrkja nasjonalt.

8. Definerte oppgaver og myndighet God skoloring i starten av perioden Bli kjent med de tilsatte Bevisstgjøring av ansvar Jevnlige treffpunkt mellom tilsette og folkevalgte

9. Ikke mye som hindrer i å styre godt. Trenger tillit, respekt og samhandling. Avklare rollene - rolleforståelse.

10. - I første omgang viktig å ha styringsrett - Klare ansvarsfordelinger - Avgjørende påvirkningskraft overfor ansettelse - Rekruttere de riktige folk - unngå et demokratisk underskudd - Det er et veldig bredt fagfelt rådene skal håndtere- viktig å få inn gode folk - Mange i rådene er eldre mennesker - få inn bredden av folk - Kursing er viktig, selv om det tar tid - Mer økonomi og frikjøp i vervene. Alt er basert på dugnadsjobb, det er ikke riktig. Krevende verv.

11. Avklarte oppgaver og ansvar. Arbeidsreglar og forklaring på rollene for sokneråd og fellesråd. Gode støttefunksjonar for sokneråda, som sakshandsaming, oppfølging, kommunikasjon og veiledning. Ha ein reell beslutningsmynde, og ønske om nærare samarbeid med bispedøme og rDnk. Ikkje å samhandle men å SAMARBEIDE.

Spørsmål 2: Hvilke forutsetninger må være på plass for å sikre at de valgte styringsorganene på alle nivåer har en ordning for daglig ledelse som kan ivareta rådernes styringsansvar på en forsvarlig måte?

1. 3 Ingen kommentar

2. .

3. 1. økonomi 2. tydelig ledelse 3. tydelig rollefordeling 4. Ordning for daglig ledelse: noen steder har admin. hjelp til rådene og andre ikke. Noen vil ha det, andre vil ikke ha det. Dette henger sammen med størrelse på sokn og rollefordelinger. (f.eks. hvem skriver referater). Men det som er viktig er hvordan en referat skal skrives og hvordan det skal offentliggjøres og arkiveres? 5. Tydelig struktur.

4. - økonomi til dagleg leiar - god kommunikasjon/rolleforståing mellom vald leiar og tilsatt dagleg leiar -respekt for ulike kompetanse og ulike roller i råd og hos dagleg tilsatt

5. Godt samspel mellom stab og frivillige. Ledelseskompetanse. Store nok ressurser, heile stillinger for å få tak i kompetente folk. Få søkerar til stilling, og ein går på akkord med dei krav ein har for å få tak i folk.

6. Lokal forankring - for at daglig ledelse skal ivareta sokna må de ha kjennskap til lokalkirka/soknet. Daglig ledelse må være god på samspillet med både tillitsvalgte og prest osv. I små sokn har man ingen eller liten støtte administrativt fra daglig ledelse. Det er mange kvaliteter ved dette så lenge sakene er enklere, mer krevende ved større og mer omfattende saker. Der en har større felles saker kan en koordinere seg mellom soknene.

7. Det må være en tilsatt daglig leder med administrativ og økonomisk kompetanse. God dialog mellom valgte ledere og daglig leder.

8. Ha kjennskap til organisasjonen

9. - Den daglige ledelse må ha god nok kompetanse - Kunne få lett tilgang på kompetanse og veiledning i organisasjonen - særlig viktig å ha tilgang på kompetanse innen juss og konflikthåndtering

10. Det samme som i spørsmål 1, og at økonomi og rolleavklaring er på plass.

Spørsmål 3: Hvordan kan fordelingen av oppgaver mellom det som Kirkemøtet har kalt «kirkefaglig» og «administrativ» leder best skje i deres menigheter og fellesråd (vær konkret)?

1. 2 Ingen kommentar

2. .

3. 1. Et godt samarbeid mellom kirkelige og administrative ledere er grunnleggende og viktig. Samlokalisering hjelper. Eller en struktur som gjør det naturlig å jobbe sammen. 2. Oppgavefordeling : ulike steder trenger ulike fordelinger. Men det er vanskelig hvis begge to er svært ulike. For eks. 1 prost og 3 kirkevergere. Eller 1 kirkeverge og mange proster. Man trenger likhet i strukturen. Det kan i praksis arte seg ulikt på ulike plasser. 3. Prost eller prest - er et spørsmål. Hva er best? 4. God kommunikasjon og gode strukturer. Inkl. arenaer for dialog og møteplasser. 5. Admin: Tydelig ansvar og myndighet - kirkeverge/leder for fellesråd og evt daglig leder og kirkeverge. 6. Kirkefaglig: tydelig ansvar og myndighet mellom f.eks. prest og prost. 7. Forholdet mellom det administrative og det kirkefaglige ansvar. F. eks. Prosten nå har ansvar for sykemeldinger, sykepenger, reiseregninger, etc. som kan flyttes til administrative ledere. 8. Administrative kirkevergere/daglige ledere må ikke være overopptatte av kirkefaglige ansvarsområder. 9. Kirkefaglige leder må gjerne samhandle mye med de leke ansatte.

4. - god rolleforståing viktig - delt leiarskap fungerer best i trygg og klar tillit mellom dei to leiarane - kan samme leiar ha begge rollar -

5. Personlige egenskaper er sannsynligvis viktigere enn utdanning. Prester må brukast der dei er best, særlig når det er prestemangel. Adm.leder: møteplanlegging, økonomi, pers.leiing, Kirkefaglig leder: planar for trusopplæring, konf.opplæring, plan for gudstjenester,

6. Det er vanskelig å akseptere et skal skille mellom kirkefaglig og admin.ledelse. Det kan kanskje og være litt personavhengig ut fra kompetanse, personer i rollen. Spørsmålet er ikke så relevant for Soknenivået mer for Fellestrådsnivået. Det viktige er å etablere faglige fellesskap i begge linjer. Et avklart og godt samarbeid er viktig. Helhetlig ledelse er viktigst å få til. Administrative oppgaver = økonomi, bygg, saksbehandling osv - Kirkeverge/daglig leder området Kirkefaglige oppgaver = trosformidling, gudstjeneste, konfirmantarbeid osv - Preste/proste området

7. Ein må ha ei klar rolleforståing, og ei klar definering av kva som er eit kyrkjefagleg og administrativt ansvar. Den formelle leiinga må ha ein klar ansvarsbeskriving, slik at det ikkje vert uklare grenser mellom dei to områda.

8. Administrativ ledelse = økonomiske og administrative rammer Kirkefaglig ledelse = innhold

9. De må utfylle hverandre og begge må ha åndelige visjoner for at kirkens egenart skal ivaretas.

10. - viktig å dyrke fagene og overlate fagligheten til faggruppene - kirkefaglig ledelse for særlig de vigslede stillingene - administrativ ledelse er å legge til rette for faglighet - kirkefaglighet må ha gode rammer og kort vei til den administrative ledelsen

11. Heilt klare stillingsinstruksjer. Vi tenkjer at kirkefaglig ledelse handlar meir om ei oppgåve for å styrke den kirkefaglege tenesta enn at det definerast som ein leiarfunksjon. Naturleg at kyrkjefagleg leiing tek seg av veiledning, kunnskap, teologi, og sikre at kyrkjelege handlingar, trusopplæring og liknande vert gjennomført etter dei ordningar, sakrament, planar og regelverk som er vedteke for Dnk.

Spørsmål 4: Har dere erfaringer lokalt med hensyn til ansvars- og oppgavefordeling mellom ulike lokale lederroller, som kan være nyttige for det videre arbeidet med utforming av en fremtidig ledelsesstruktur i Den norske kirke?

1. 3 Ingen kommentar

2. .

3. 1. Tydelige myndighetslinjer er nødvendig. Eks. at presten er prosjektleder for gudstjenester. 2. Stabsmøter: Annen hver uke fagmøter (med presten som styrende)- annen hver uke stabsmøter (med kirkeverge som ansvarshavende.) 3. Kjennskap til arbeidsmiljø. 4. Tydelig ansvarsfordeling. 5. God kommunikasjon. 6. Økonomi forståelse, helst nok økonomi til å gjennomføre ønskede tiltak.

4. - administrativ leiar har ansvar for å utnytte ressursane slik at soknet sine strategiar blir nådd -

5. Heile stillinger og store nok einingar til at det vil fungere er viktig. Samarbeid med andre (kommune/musikkskule) for å få heile stillinger.

6. Nei.

7. Delt lederskap gir en bredere plattform med ulike perspektiv samtidig som en leder til syvende og sist vil måtte ta avgjørelsen

8. Erfaring at bindeleddet mellom frivillige og lokalkirkens ledelse er viktig. Viktig at menigheten har en visjon som er lokal og alle involverte må kjenne den. Erfaring for at ideer og oppgaver kommer til soknerådet og at dette fungerer.

9. - Ja, vi har gode erfaringer med dette i vårt prosti. Viktig å kunne utvikle dette videre. - La faglighet være faglighet - Vi har god ledelseskultur med dagens ordninger også. God dialog. - Viktig at kirkevergen tas med når beslutninger også tas i prestelinjer - Spille hverandre gode er nøkkelsen

10. Under forutsetning av at fellesrådet har ein viss storleik, så kan ein organisere med lokale mellomleiarar som saman med verksemda sin leiar / den administrative leiaren dannar leiargruppe for verksemda. Dvs. leiarar for ulike fagfelt i eit fellesråd, som for kyrkjebbygg, gravplassar, kyrkjefaglege verksemd o.l. Det bør då vere ein "nestkommanderende" for leiar.

Spørsmål 5: Hvilke forventninger har dere til utviklingen av bisperollen i Den norske kirke? På hvilken måte bør biskopens tilsyn og ledelse tydeliggjøres og styrkes?

1. 2 Ingen kommentar

2. .

3. Alle skal styrkes i dette prosjektet. Det handler om tydelighet - hva for oppgaver hører til hvem? 1. Vi forventer at biskopen skal lytte, kommunisere, se, osv med de folkevalgte og tilsette. 2. Chatt og sosiale medier - en biskop må bruke dem mer og vi må følge henne nærmere. 3. Biskopen står i et forhold til alle kirkelige ansatte og råd og frivillige, via tilsynsrollen. Dette vil og må bli tydeligere. (f. eks. En biskop må handle hvis hun blir kjent med alvorlig tjenesteforsømmelse.) 4. Tjenesteordningen for biskopen bør bli gjort kjent i større grad. 5. Visitas - bygg mange relasjoner da.

4. - viktig at tilsynet samarbeider godt med arbeidsgivar - tilsynet (biskopen) har oppgave å sikre kyrkjefagleg kompetanse/utvikling

5. Kan biskopen ha tilsyn overfor alle tilsette, ikkje berre vigsla stillinger? Alle tilsette like viktige, unngå A- og B-lag. Biskopen som inspirator, for alle medarbeidarar. Bispevisitas er litt høgtideleg også, og ein god presentasjon av alt som skjer i kommunen og lokalkyrkja.

6. Biskopen er viktig som samlende figur. Biskopen må styrke og være tilstede for det kirkefaglige området.

7. Biskopen sitt tilsyn og leiing kan berre tydeleggjerast og styrkast med eit klarare nærver lokalt som biskop og gjennom prost.

8. Enklere og oftere visitaser Sikre biskopen en stemme i tilsetting av vigsla medarbeidere Bruke prosten aktivt i utøvelsen av tilsynet

9. Biskopen må slippe å bli involvert i utsmykking og andre detaljer i forbindelse med kirkerommet. Viktig å få tid til å være åndelig leder. Bør sørge for at alle kirkelige ansatte har tilbud om åndelig veiledning/mentor.

10. - Viktig at biskopen har tilsyn med ALLE ansatte. Følt seg tilsidesatt under visitaser. - Ønsker reiser mer rundt - biskopen må få mer innsikt i hele soknets virksomhet, det skal styrkes. Det må bli sett det vi gjør i soknet. - viktig at også biskopens medarbeidere reiser til soknene.

11. Biskopen skal fortsatt ha den teologiske og kirkefaglige tilsynet i bispedømet. Biskopen skal være den visjonære inspiratoren. Meir synleg lokalt utan at det leggst opp til visitas og stort program. Biskopen saman med bispekollegiet skal ivareta Dnk som trussamfunn.

Spørsmål 6: Har dere andre innspill til folkevalgtes styring, daglig ledelse i soknet og biskopens tilsyn og ledelse?

1. 7 Ingen kommentar

2. .

3. 1. Møtegodtgjørelse på linje med politiske folkevalgte, bør kunne forventes. 2. Forventning om dugnadsarbeid - kan blir for mye. 3. Ressursene må stå i forhold til oppgavene. Forvent ikke mer enn det er ressurser til.

4. Viktig at alle ulike instanser har godt samarbeid og god dialog. Både lokalt, mellom frivillige, folkevalgte og tilsette, og mellom ulike nivå i kyrkja. Er lett for at ein held på med kvar sine ting. Det er langt frå Kirkemøtet til lokalkyrkja. Samhandling med andre instanser i kommunen er viktig. Skule, barnehage. Kyrkja må vere synlig i lokalsamfunnet, samhandle med lokalsamfunnet og vere aktivt med der det skjer!

5. Flere møtepunkter mellom bispedømmerrådet, fellesråd og sokneråd vil øke forståelsen for hverandres oppgaver. Mange aktører i kirkelig organisering, bør kjenne litt bedre til hverandre.

6. - viktig at det blir en bred høring før avgjørelsen i kirkemøtet

Gruppemedlemmer: Navn, verv og råd

1. 4 Ingen kommentar

2. x

3. Rauma kirkelige fellesråd

4. .

5. per asplin

6. Rannveig Brøske, fra Fellesrådet Surnadal Leiar Stordal sokneråd - Hilde Dyrkorn Kirkevergen Smøla - J. Rangnes Olav Gading - vara i bispedømmerrådet

7. Biskop, leiar nettverkstyre fellesråd, leiar bdr.

8. Maritta Ohrstrand, Leiar fellesråd Kristiansund Frode Rabbevåg, bispedømmerrådsmedlem Tove Mogstad, kommunens representant i fellesrådet Surnadal Ann Helen Worren, fellesråd/soknerådsleiar Hareid

9. Hege Steinsland, Brattvåg sokneråd. Annelag Berge. Eresfjord Sokenråd og Molde Fellesråd Monica S. Leikanger, Leikong Sokneråd og medlem Hærøy Fellesråd Ole M. Grevstad, bispedømmerrådet

10. Olav Rønneberg, bispedømmerrådet Øyvind Kåre Sunde, Sula sokneråd Jan Erik Hovland, Sula sokneråd (kyrkjeverje)

11. Gudny Fagerhol, leiar i Ørsta kyrkjelege fellesråd og Ørsta sokneråd Regine Aklestad, leiar Hjørundfjord sokneråd Jørn Vartdal, leiar Vartdal sokneråd Arne Moltubak, medlem Møre bispedømmeråd

12. Gruppe 3

13. Sindre Stabell Kulø, prost Ytre N Vidar V Rygh, prost Indre Nordmøre Lene Vilhelmsen, kirkeverge Surnadal Mona Grudøy, Fellesrådet, Rauma Solveig Voll, Vold sokneråd Ellinor Solheim, kirkeverge Rauma Johann Gj.sjø, vara bdr,

14. Anne-Lise Karlsen, fellesrådsleiar Storfjorden k.fellesråd Vellaug Vassbotn, soknerådsmedl Stranda sokneråd Petra Riste Synnes, kyrkjeverje