

# 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. 1 Ingen kommentar

2. På dette spm viser jeg til svar på spm 3. Jeg fikk ikke anledning til å delta på gruppearbeidet i dagens Samrådsmøte. Svarene står for min regning, men bygger i sterk grad på samtaler i menighetsrådet og tidligere høringssvar vi har avgitt om ny kirkelig organisering.

3. I dag er det noe uklarheter mellom menighetsråd og fellesråd. Trenger klargjøring. Størrelsen på et fellesråd er viktig. Å ha et fellesråd med flere menighetsråd i flere kommuner kan være positivt. En utfordring kan være samkjøring av tre forskjellige kommuner. Det ligger en god avtale i bunn, men det er en utfordring at disse kommunene skal ha lik forståelse for oppgavene spesielt i forhold til økonomi. Det positive er at en har flere spille på. Personalressursen blir større enn om de er alene. Et helt prosti blir for stort. Vanskelig om det blir for stort geografisk område. Viktig for menighetsrådet å få en ressurs som kan hjelpe til i menighetsrådsarbeidet. Viktig med administrativ hjelp i menighetsrådet. Også en ressurs til opplæring av folkevalgte.

4. Ikke alle opplever at det er enkelt å skille fellesråd og menighetsråd. Ønsker at det skal være tydelig hva som er de ulike rådene sine ansvarsområder. Savner en administrativ ressurs til menighetsrådet. Mye regler og lover for fellesråd som er vanskelig å forholde seg til når man "bare" er folkevalgte. Mangler kunnskap for å kunne ta gode avgjørelser. Kirkeverge har veldig mye å gjøre fra før og det er vanskelig for leder i fellesråd å være den støtten som kirkeverge trenger. Vi trenger skoleing og økonomisk administrativ utdanning (vært positivt med kursing og dette bør det være mer av). Rådene trenger ulik kompetanse og hvordan kirken skal klare å få til det vet vi ikke. Viktig med godt samarbeid med kommunen og at de er tydelig prepresentert. Datasystem og skjema som kan ligge på plass fra før, som gjør hverdagen enklere for de som skal ha ansvar. Viktig at vi er lokalt forankret, ikke blir for store, har nok med de oppgavene vi har.

5. Det er en forutsetning at menighetsråd og fellesråd har god støtte fra kirkekontoret. Stabsarbeidet med sin kompetanse og ressurs er nødvendig for rådene som stort sett består av frivillige. Staben bidrar også med kontinuitet i arbeidet både inn mot rådene og ut mot kommunene. Det at staben har nok ressurser til å gjøre denne jobben fremover er svært viktig. Tett samarbeid mellom prester, fellesrådsansatte og frivillige. Viktig å utarbeide rutiner som gjør at rådene blir hørt og at beslutninger formidles i organisasjonen.

6. Alle ansatte i menigheten har samme arbeidsvilkår og arbeidsplaner. Det ble en diskusjon i gruppen om menighetsrådenes fullmakter. Deler av gruppen mener at menighetsrådene må ha større ansvar i tilsettingssaker. Det er bred enighet om at menighetsrådene må kunne få større ansvar i strategi og planverk. Menighetsrådene bør få en større rolle inn mot fellesrådet. I dag kommer det meste fra fellesrådet som infosaker uten at menighetene har særlig innflytelse. Dette er trolig en mer aktuell sak i Trondheim som storby, enn på mindre steder.

7. Administrativ og faglig god støtte/veiledning fra ansatteressurs. Godt samarbeid med sogneprest (obs ressurs ved sykdom)

8. Kompetanseheving hos både folkevalgte og ansatte Ressurser: økonomiske og personalmessige Administrativ og kirkefaglig støtte: de folkevalgte kan ikke suge alt av eget bryst. De gjør denne jobben på sin fritid. Det kan ikke bare være pensjonister som kan lede menighets- og fellesråd.

9. Hva skal til for å få folk til å stille til valg? Det er vanskelig å stille lister i mange menigheter. Kontinuitet og ressurser til å vite hva menighetsrådet skal drive med. God økonomi er viktig for både menighetsråd og fellesråd.

## 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. 1 Ingen kommentar

2. se svar på spm 3

3. En god størrelse og En organisasjonsplan som viser hvilken vei en skal henvende seg i ethvert spørsmål. Menigheten trenger ressurser som gjør at de gjør jobben. Se spørsmål 1

4. Tilstrekkelig med ansatt/ personer og den kompetansen som trengs. Kunne ha nok ressurser til å utøve det som blir bestemt på de ulike nivåene. Kirkefagligkompetanse er viktig, men det må være variert kompetanse på flere nivå.

5. Viser til svaret på spørsmål en som også er dekkende for dette. Videre: tett samarbeid mellom prost og kirkeverge.

6. Gruppen mener dette spørsmålet er vanskelig å svare konkret på, men en forutsetning må være at den daglige ledelsen har den rette kompetansen og at kravet til kompetanse er tydelig formulert. Kompetansen må deles med rådene, slik at rådene har best mulig forutsetning for å utøve sitt ansvar.

7. Økonomi til å ha tilsatte som kan veilede og samle trådene Rolleavklaring, hva er Menighetsrådets og Fellesrådenes rolle/ansvar

8. Rolleavklaring, hvem gjør hva? God opplæring. Folk er usikre på hva rådsarbeidet egentlig innebærer og hvilket ansvar de har. Dette er viktig for rekruttering av folkevalgte. Administrativ og kirkefaglig støtte, de folkevalgte kan ikke suge alt av eget bryst. De gjør denne jobben på sin fritid. Det kan ikke bare være pensjonister som kan lede menighets- og fellesråd. Det er stor forskjell på støtteressursen i små og store fellesrådsområder.

9. Daglig ledelse føles litt tilfeldig i dag, sokneprest, leder i sokneråd og kirkeverge har ulike roller, men det bør kanskje formaliseres mer, og kirkeverge bør kanskje få en mer formell rolle i forhold til menighetsråd.

### **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. 1 Ingen kommentar

2. I menigheten: Soknepresten, som også er medlem av menighetsrådet, skal sammen med menighetsrådet utøve den kirkefaglige ledelse i soknet.. Det må bety at soknepresten får et klar lederansvar for de kirkefaglige ansatte; kapellan, diakon, kateket, menighetspedagog og organist. Administrativ leder vil være menighetsforvalter som også er medlem i menighetsrådet. Menighetsforvalter vil være leder for kirketjener og ev. andre ikke-kirkefaglige ansatte i soknet og ivaretar administrative og merkantile oppgaver i soknet i samarbeid med administrative ressurser i Kirkelig fellesråd. Menighetsforvalter vil også samarbeide med Kirkelig fellesråd om spørsmål knyttet til gravferd, bygningsmessige og materielle forhold. Kirkelig fellesråd: Kirkevergen vil være øverste administrative leder med lederansvar for alle ikke- kirkefaglig ansatte. Dette vil være ansatte som ivaretar drift av kirker og andre kirkelige bygg, kirkegårdene og gravferdsforvaltningen, menighetsforvaltere, og ansatte med ansvar for lønn, regnskap og IT. Prost vil være leder for alle kirkefaglig ansatte på nivået mellom biskop og sogneprest. For å kunne ivareta denne oppgaven må stabsfunksjoner knyttet til kirkeliv, diakoni og undervisning flyttes fra kirkevergen til prosten.
3. Handler om kommunikasjon mellom prost og kirkeverge. Kan bli diskusjoner når f.eks kirkevergen har små ressurser til organist, mens prosten må besørge X antall begravelser. En har "linjeledere" som har ansvar for hver sin "profesjon". Hvem er kompetent nok til å være leder, og ta vare på begge typer oppgaver. Oppgavene må være tydelige.
4. Presten har det kirkefaglige og kirkevergen det administrative, viktig med en veldig godt samarbeid mellom de gruppene. Uten dette blir det vanskelig for rådene å styre/jobbe videre. Viser at det er litt vanskelig at disse skal være likestilte. Vi opplever at det er snakket for lite om hvordan styringen skal skje, da vi ser at de er mest nyttig at styring gjøres lokalt mellom f.eks. kirkeverge og sogneprest. Trenger et opprydningsjobb med struktur fortsatt. Bør være en bedre sammenheng mellom det menighetsrådene jobber med strategisk og det som gjennomføres i kirkene.
5. Tett samarbeid mellom prost og kirkeverge. Viktig at prosten som kirkefaglig leder tar vare på alle yrkesgrupper som jobber med kirkelige arrangement, ikke bare prester som i dag. Styrke det tverrfaglige arbeidet. Kirkevergen bør være administrativ leder for alle yrkesgrupper.
6. Det må være tydelig rolleavklaring og rolleforståelse Det er et spørsmål om likhet i stemmerett får begge linjer; altså at både daglig leder og prest har stemmerett i menighetsrådet, eller ingen av dem. Her kan det være problematisk at daglig leder forbereder saker og samtidig skal stemme over dem.
7. Avklare rolle/ansvar for begge parter prost/kirkeverge Fodeling av oppgaver må bygge på kompetansen til de ansatte, Kirkeverge trenger både gode lederegenskaper og økonomisk innsikt/froståelse
8. Litt usikre på hva som ligger i begrepet "leder". Prosten sitter i fellesrådet, det er viktig kirkefaglig ressurs for dette rådet. Kirkevergen er saksbehandler for fellesrådet. Sokneprest sitter i menighetsrådet. Dette rådet er mer kirkefaglig orientert enn fellesrådet. Det er viktig å få avklart sokneprestens rolle i menighetsrådet. Menighetsrådene i denne gruppa har ingen saksbehandlings- eller sekretærressurs å støtte seg på. Det er ikke bærekraftig.
9. Prest arbeider med gudstjenester o.l, administrativ ledelse er av kirker, kirkegård, ansatte o.l. Konflikthåndtering bør bli bedre.

### **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. 2 Ingen kommentar

2. Vi har negative erfaringer lokalt med at soknepresten ikke klart er definert som leder for de kirkefaglig ansatte i menigheten. Det går ut over enhetlig og samordnet arbeid i menigheten at de ulike kirkefaglige ansatte ikke forholder seg til en enhetlig kirkefaglig ledelse.
3. Personalansvar er så sårbart at noen på bispedømmerådsnivå må ha ressurser til å bistå
4. Fellesrådsoppgavene er det enkleste og morsomste oppgavene å jobbe med, fordi de er veldig konkrete. Det er i fellesrådet vi får til de gode diskusjonene siden alle er representert. Den største utfordringen blir dersom det er en motsetning i forståelsen om hva som bør gjøres/prioriteres mellom kirkeverge og prest. Det er lettere når man har et sogn og et fellesråd, men mer utfordrende der det er flere sogn. I Skaun er det positivt at det er flere menighetsråd, for da får de til mer praktisk. De opplever at det fungerer bedre demokratisk, men administrativt er det nok enklere å slå sammen menighetsråd. Flere råd/sogn kan gjøre det enklere å få flere frivillige. På mindre plasser sikrer man at de får frem egen stemme om eget kirke. Større kan bety mer fremmed. Helt avgjørende å ha godt samarbeid med kommunen!
5. Vi har et etablert interkommunalt fellesråd med tre kommuner og ni menigheter. Dette gir en større og mere robust stab med bredere kompetanse. Prost og kirkeverge er samlokalisert, noe som legger til rette for et tett og godt samarbeid.
6. Oppbygging av nettverk for de som har små enheter - slik at lederne for de små enheten får utvikle seg og kunne være en god leder Kirkevergen/sekretær må være en god administrativ leder for Menighetsråd Prosten må være lett tilgjengelig for rådene ang kirkefaglige spm
7. Vi har svært gode erfaringer med gjennomgående representasjon i kirkedemokratiet. I Rissa felles menighetsråd sitter leder for fellesrådet. Hun er også medlem i bispedømmerådet. Det gir en fantastisk god sammenheng, og god kommunikasjon mellom nivåene. Som folkevalgte ønsker vi et nært samarbeid med både prost og kirkeverge i framtida, og likedan de andre kirkefaglig ansatte i lokalkirka, som diakon, menighetspedagog, kantor og sokneprester.

8. Gjenreise det myndige lekfolk i menighetsrådssammenheng. Soknepresten kan blir for dominerende i rådet. Nye menighetsråd bør få mer kompetanse, kanskje få veiledning fra bispedømme-nivå lokalt. Forebyggende for konflikter og makt-ubalanse.

## 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. 1 Ingen kommentar

2. Både menighetene og samfunnet trenger tydeligere stemmer fra kirkens biskoper. Dagens bispekollegium oppleves i stor grad usynlige og utydelige, særlig etter at biskopene Nordhaug og Fiske sluttet. At biskoper kan være uenige, kan stimulere til økt engasjement. Dagens visitaspraksis kan med fordel forenkles og gi rom for at prost og biskop kan ha bedre jevnlig kontakt med menighetsrådene og de lokale staber

3. De må få nok ressurser til å kunne utføre de oppgavene som kirkemøtet tillegger dem.

4. Forventing at biskopen er ute i sognene oftere. Bispevisitas oppleves som å bli sett, mer enn bare et besøk på en gudstjeneste. Ønsker at alle sogn får besøk. Noen har en bekymring om biskopen mister sin innflytelse med ny struktur. Biskopen stemme utad i samfunnet anses om viktig. Det er litt ulikt syn på hvordan man opplever biskopen alt fra en "opphøyd" person til en god samarbeidspartner. Dette virker til å ha sammenheng mellom hvilke type kommunikasjon og møte man har hatt med biskopen. Rollen må tydeliggjøres (ikke svekkes når den ikke lenger er arbeidsgiver) og må være tydelig lokalt. Hva ligger i tilsyn - kan godt komme tydeligere ut lokalt. Viktig at biskopens uttalelse speiler "grasrota".

5. Biskopen skal være visjonær og gi retning og mål. Biskopens tilsyn bør omfatte alle som jobber med det kirkefaglige, både ansatte og frivillige. I det daglige arbeidet er det viktig at biskopen er engasjert og ser alle som er involvert i det kirkelige arbeidet.

6. Biskopen må ha et reelt lederansvar og myndighet. Med den nye modellen er bisperollen svekket.

7. Være en støttende og inspirerende for de lokale menighetene. Åndelig leder som kan gi konkrete innspill til menighetene. Være menighetens støttespiller opp mot Kommunen i de økonomiske saker

8. Tilsyn: inspirasjon og motivasjon, tilgjengelighet og synlighet lokalt Forkynnelse: peke på Jesus, styrke troen til de ansatte og folk flest  
Personalledelse: vi er litt usikre på hvor mye rom det vil bli til dette i den nye modellen

9. Biskopen bør (må!) ha en mulighet til å uttale seg i ansettelse, biskopen har et overblikk som bør inngå i ansettelsesprosess. Biskopen bør ha tilsyn med alle vigslede stillinger. Biskopen bør ha ekstra kompetanse på tilsyn.

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

1. 3 Ingen kommentar

2. Har vi andre eksempel på andre steder hvor delt fellesledelse faktisk fungerer. Vi kjenner ikke til eksempler på hvor det fungerer godt og dermed ikke klarer helt å se hva som skal til for at det blir positivt her. Vi sliter å se konsekvensene. Vi må jobbe med rekruttering! Da er spørsmålet hva som trengs for å klare å rekruttere. Noen mener at man kan se på valg til bispedømmeråd - hvilke kjennskap man får til personene på liste og i nominasjonskomite. Tilbakemelding til spørsmålene: Vanskelig og krevende spørsmålsformuleringer. Vanskelig for oss å vite hva vi bør svare når vi sliter å se konsekvensene.

3. Viser til de svar som allerede er gitt.

4. Generelt bør menighetsrådenes styrkes. Følelsen i mange råd er at de har liten mulighet for påvirkning. Den nye modellen er ikke med på å styrke rådernes rolle, ansvar og myndighet.

5. Styrke lokalplanets myndighet - økonomisk - kunnskap - forståelsen av hva de er valgt inn for

6. For å lykkes med folkevalgtes styring, er rekruttering er nøkkelford. Det må finnes fram til bærekraftige løsninger. Skal man styrke den folkevalgte styringen, må man også styrke støtteressursen til de ulike organene.

7. Hvordan få folk til å komme mer i kirken, og å involvere seg i kirkelige organer? Samarbeid med andre organisasjoner. Styrke kontakt mellom bispedømme og lokale menigheter, med fysiske besøk, ikke bare digitale møter.

## Gruppede medlemmer: Navn, verv og råd

1. 3 Ingen kommentar

2. Erlend Kulaas Markabygda Menighetsråd

3. Åsen menighetsråd

4. Per Knutsen Leder Heimdal menighetsråd

5. Per Knutsen leder Heimdal menighetsråd

6. Jann Karlsen Fellesrådsleder, Sør innherrad Kirkelige Fellesråd Turid Eian, Menighetsrådsleder og Fellesrådsleder, Egge Kjersti Ngozi Furuset, Bispedømmerådet Erlend Kulaas, Leder i Markabygda menighetsråd

7. Gry Merete Dyrdal, nestleder Selbu Menighetsråd, Jon Henrik Gulbrandsen, Bispedømmerådet, Astri Marie nestleder Heim menighetsråd, Anne leder i menighetsråd og fellesråd fra Føya, Rutt Olden Skauge Menighetsrådet fra Skaun.

**8.** Astrid Bergslid, leder Klinga menighetsråd Anita Volden, leder Vemundvik menighetsråd Tore Strøm, leder Namsos menighetsråd Magne Bergslid, Kirkeverge Midtre Namdal

**9.** Ivar Selmer-Olsen, Sverresborg Per Walle, Nidelven Siv Mari Forsmark, Byneset og Leinstrand Erik Skarrud, Berg Kjetil Bye, Ila Martha Garborg, ansatt

**10.** Røyrvik - Helene Jønnson Saemien Aålmege -Bertil Jønnson Overhalla . Astrid Marie Bakken Jøa ved Agnes Sofie

**11.** Finn Yngvar Benestad, leder Rissa felles menighetsråd. Randi Sollie Denstad, leder Indre Fosen kirkelige fellesråd og medlem i Nidaros bispedømmeråd

**12.** Ola T. Lånke, Leder i Rennebu menighetsråd Margit Nygård, Nestleder Haltdalen menighetsråd Jon Roar Bruholt, Nestleder i Melhus menighetsråd Helge Bjørn, Leder i fellesrådet i Melhus