

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. Det er viktig med god rolleforståelse mellom menighetsråd og fellesråd. Fellesråd må legge til rette for sognene, uten at sognene blir "avdelinger" under fellesråd, men beholder sin autonomi. Fellesråd må ivareta oppgaver som blir for omfattende for menighetsråd. Tydeliggjøre mandat og grensesnitt mellom menighetsråd og fellesråd. Politisk forankring og god kontakt med kommunen, enten gjennom representasjon eller direkte kontakt.
2. Etablere god dialog med kommunestyrerepresentantene. "Opplæring" av politikere av de lovpålagte oppgaver. God økonomi som gir muligheter å løse våre oppgaver.
3. I flersoknkommuner er det behov for en fungerende daglig leder, til forskjell fra i dag der ledelse på menighetsnivå oppleves som manglende. Ressurser på menighetsrådnivå, sekretærfunksjon for å få daglig drift til å fungere. Sårbarhet knytte til uforutsigbar kommuneøkonomi, stabil sentral finansiering fra annet hold (kirka sentralt?) vil også gi mer likhet på rådsnivå i ulike geografiske områder. Eksisterende ressurser til ledelse spises opp av adm. og møter. behov for å klargjøre hvem som har styringsansvar, balanse mellom menighetsråd og fellesråd i flersoknkommuner. En kirkeverge bør fungere som et samledd, hvert sokn bør ha sekretærfunksjon (som fungerer som daglig ledelse) i tillegg.
4. De folkevalgte har ofte lav kunnskap om MR som organ og trenger innføring i lokale forhold (i tillegg til generelle felleskurs). Når MR og FR skal få større ansvar er god opplæring enda viktigere. God opplæring vil også gjøre det enklere å rekruttere nye medlemmer til rådene. Trenger stabile økonomiske rammevilkår: Utfordringer rundt finansiering fra kommunens side. Må sikre god oppfølging av konflikter og varslingssaker siden rådet ikke har denne kompetansen. MR kan trenge støtte til regnskapsføring og saksforberedelse ("menighetssekretæroppgaver") slik at de har noe å styre etter. Må sørge for at tilsetningsvilkår blir mest mulig lik i de ulike menighetene. Rekruttering til MR er vanskelig slik at man kan ende med personer som ikke er veldig engasjerte og et MR som ikke blir vedtaksdyktig. I et "svakt" MR kan sognepresten ende med en for sterk rolle, noe man må være bevisst på. I små menigheter tar gjerne fellesrådsoppgavene mye tid og presser ut menighetsråds sakene fra sakslista. Rådene bør lage gode planer for arbeidet innenfor de ulike ansvarsområdene, både i MR og FR.
5. God opplæring når man starter i menighetsrådet (hvert andre år, fordi det ofte gjennom noen år kommer nye utfordringer som man ønsker å få kunnskap rundt) Fellesrådet er vagt for noen menighetsråd fordi dette er svært personavhengig og dermed blir det ujevnt hva som skjer på fellesrådsmøtene (sakslister og referater til alle menighetsrådsledere) Det oppleves som fellesrådet er ledende og menighetsrådene under, dette bør være andre veien. Samarbeid mellom fellesråd og menighetsråd er viktig. Ett eksempel hvor det kan oppleves svakt samarbeid er i økonomi - der det finnes noen reglementer for fellesråd men ikke gjelder menighetsråd. et enhetlig administrasjonssystem for valgte medlemmer som eposter som tilhører menighetsrådet som kommer og filsystem (typ sharepoint).

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 rådenes styringsansvar på en forsvarlig måte?

1. God kommunikasjon mellom organisasjonsleddene fellesrådets administrasjon og sognets administrasjon. Økonomiske rammebetingelser, det er så trange rammer at for mye fokus blir på økonomi, fremfor de oppgavene kirken skal løse (trosopplæring osv.).
2. Tilstrekkelig lønnet administrativ støtte. Balanse mellom FR og MR mht eierskap for beslutninger.
3. Jamnfør første spørsmål, viss vedtak skal følges opp må det være en fungerende struktur med klar ansvarsfordeling på rådsnivå, vi opplever at med dagens struktur blir menighetsrådene marginalisert. Uavhengig av struktur vil operasjonalisering alltid avhenge av stabil og forutsigbar økonomi.
4. Tydelig rolleavklaring og rolleforståelse med hvem som har ansvar for hva. Trenger kulturforståelse rundt lokale forhold. De folkevalgte skal styre, de ansatte skal lede. Må ha godt samarbeid med "kirkefaglig" og "administrativ" leder.
5. Vi trenger en koordinator (lønnet medarbeidere) som følger opp og ivaretar oppgaver fra menighetsrådet (eks koordinator i deltid/heltid stilling for ett eller flere menighetsråd) og som er kontaktledd inn mot fellesråds administrasjon. Logisk samsvar mellom ansvar og myndighet (utfordring når man har to arbeidsgiverlinjer). kontaktmøte mellom biserådet og menighetsråd/fellesråd

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. Det er viktig at alle ansatte har en personalleder med profesjonell kompetanse på personalpolitikk etc. Og at det kirkefaglige ansvar og ledelse utøves som prest, prost eller annen vigslet person som faglig ansvarlig/leder. Dette må skilles fra ledelse. Men det er viktig med god dialog og organisert som et godt felleskap.
2. Rolleavklaring FR og MR Rolleavklaring prost/prest og kirkeverge
3. dagens oppgavefordeling fungerer godt slik vi opplever i dag, selvfølgelig med forbehold om situasjon, person og økonomi. Dersom det skal være en leder bør den ha kirkefaglig bakgrunn, vi har erfart at dyktige adm.ledere kan mangle forståelse for kirkens ulike fagroller og funksjoner.
4. Rolleforståelse og godt samarbeid mellom de to partene, slik at man veit hvem som har ansvar for hva. Dette må være på plass før man f.eks. må takle en konflikt.

5. 1: Delegere det kirkefaglige til sokneprest og det administrative til daglig leder i hvert sokn. 2: Kirkefaglige ansvaret - Faglig oppfølging av alle ansatte innenfor faget sitt (diakoni, undervisning og teologisk) - Tilsyn - veileder på faglige arbeidsoppgaver Administrativt ansvar - Personal ledelse - økonomisk ledelse - Drift av bygg Viktig med samarbeid mellom administrativ og faglig ledelse

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. Klare oppgavefordeling mellom det geistlige og menighetens arbeid oppleves positivt. Prestens deltakelse i frivillighetens arbeid utover det kirkefaglige gir sterkere diakonalt engasjement i menigheten.

3. Likhet med forrige spørsmål. Menighetsrådets funksjon har blitt redusert etter innføring av fellestrådsfunksjonen. I delutredning nr 4. (Bakkevig Grimstad) refereres det til denne uthulingen av mandat og virke for menighetsråd. Er dette en trussel for lokalt engasjement og deltagelse? Ansvar og oppgaver henger sammen med lokalt engasjement.

4. Erfaring hos oss er at vi mangler administrativ ledelse i menighetsrådene lokalt og dette gjør at vi blir handlingslammet. Dermed er det viktig med en som deltar i menighetsrådene og følger opp vedtak (en lønnet ansatt)

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. Veilede FR/MR i åndelige virke Faglige møter med FR

3. Ofteer visitas. Som menighet opplever vi liten kontakt med biskopen og kirkeråd på dette nivået. Biskopens rolle bør ikke svekkes.

4. Man kunne ønske seg oftere besøk slik at biskopen blir meir synlig. Bør kanskje justere visitasene fra at man skal rekke "alt" (besøke både kommune og hjørnesteinsbedrifter) og heller bruke meir tid på møte med menighet og ansatte. Biskopen bør også møte de andre kirkelige ansatte på lik linje med prestene.

5. En tydeligere profil som kristen og åndelig ledelse. Når man uttaler seg i politiske saker bruker kristent livssyn som begrunnelse i sine uttalelser i større grad enn politisk ståsted - skal kunne uttale seg om mange saker men som viser hva slags rolle man innehar. Et tilsyn uten at det skal være så stort som ett bispevisitas i dag oppleves som med masse dager og møter med mer. Et visitas som er kortere men oftere fordi han ønsker å følge menighetene. Vi ønsker at biskopen gir mer føringer innenfor strategien til bispedømmet. han kan ivareta makroperspektivet i kirkelivet i dette bispedømmet. hvor trenger vi ressurser og hvor skal det plasseres.

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

1. 3 Ingen kommentar

2. Det er en utfordring med å få frivillige i kirka, spesielt inn i de valgte organene. Når dette skal kombineres med økt lokalt ansvar kan det bli spennende. Ledelse i soknet må være lokal. Kompetanse som ikke finnes lokalt må være lett tilgjengelig et annet sted. Samarbeid mellom nabosokn i prostiet? MR/FR må være flinke til å ta initiativ overfor kommunen for å bli en tydelig medspiller og samarbeidspartner.

3. Fellestrådet: Prioriteringene må gjenspeile hovedutfordringene de ulike menighetene har (feks kirkebygg i Sandnessund sokn). Koble sterkere opp til strategi arbeid. En utfordring i kirken at det ikke er en kobling mellom lokalt demokrati og nasjonalt demokrati. manglende kobling mellom kirkerådet og fellestrådene/menighetsrådene.

Gruppemedlemmer: Navn, verv og råd

1. 1 Ingen kommentar

2. Nn

3. hhhh

4. Q

5. hjklkj

6. Andreas Bay, leder, Salangen menighetsråd

7. Lars Bremnes, leder Målselv MR og vara i FR May Britt Fredheim, medlem Bardu MR Ivar Vik, medlem i Domprostiet MR, leder i FR Marianne Støylen Skauge, sokneprest i Hillesøy menighet

8. Christel Stig Anne Helge Terje

9. Andreas Bay menighetsrådsleder Salangen, Kristian Holst menighetsrådsleder Trondenes, Gaute Norbye medlem bispedømmeråd, Janne Fyhn menighetsrådsleder Lenvik

10. Ingeborg Hellemo, leder, Grønnåsen menighetsråd Marta K.. Ims, N-H BDR Arnold Eliseussen, fellesrådsleder Vadsø Randi F. Andreassen, nestleder, Sør-Varanger menighets-/fellesråd Rachel Vangen Hoholm, N-H BDR ansattrepresentant

11. Hillesøy menighetsrådsleder May-Anne Andreassen Kvaløy menighetsrådsleder Gunnhild Andreassen Sandnessund menighetsrådsleder Roar Holmstad Sandnessund menighetsråd nestleder Kirsti Jakobsen Sandnessund menighetsråd Inga Marie Nordstrand