

# Åpne svar

---

Samrådsmøter for kirkelig organisering



## Gruppedlemmer: Navn, verv og råd

1. Steinar Sørhus Leiar Vindafjord kyrkjelege fellesråd
2. Vegar Isachsen, nestleder, Vardeneset menighet
3. Bjørg Tysdal Moe
4. Steinar Sørhus Leiar I Vindafjord kyrkjelege fellesråd
5. Kristin Aalen Hundsaker, Steinar Sørhus, Vindafjord FR Dorit Vignes, Hesby MR Olav Frantze, Årdal MR Dag Tormod Milje, BDR
6. Arnhild Aano Høyen, Stokka menighetsråd, leder Willy Finnbakk. leder fellesråd i Time Kalle Skretting, leder i menighetsråd i Lura Svein Arne Lindø, leder fellesråd i Sandnes Aud Venke G Østerhus, leder menighetsrådet Tjensvoll
7. Arne Lindland leder Lund fellesråd AnneTove Ingvaldstad Nestleder Fister sokneråd og Hjelmeland fellesråd Bjarte Vikingstad Avaldsnes Thor Magne Seland BDR
8. Målfrid, (Randaberg MR). Magnus Bjørkavoll-Bergseth, (Klepp SR), Bjørg Tysdal Moe, Marit Storli, (Varden menighetsråd) Arne og Gyrid (eigerøy, egersund og BDR), Vegar Isachsen.
9. Martin Ivar Arnesen, leder Strand kirkelige fellesråd (geistlig repr. i tillegg), Ivar Slettebø, leder Klepp kirkelige fellesråd, Sigrid Ankervik Thomassen, leder menighetsråd og fellesråd Utsira, Rune Thorland, leder Norheim menighetsråd, Karmøy Helene Breivik Hellerdal, medlem bispedømmerådet
10. Kjell Einar Bergsaker, FR Haugesund Magne Hersvik, BR, Varden MR Gølin Tveit, Ålgård MR Jan Gunnar Grude, Tasta MR
11. Bjørg Irene Stallemo, Øystein Fuglestad, Anne Lise Aadnøy, Svein Inge Thorstvedt

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

1. Opplæring i hva styringsansvaret innebærer er viktig. Kjennskap til hva forrige råd arbeidet med - kontinuitet. Engasjement. Godt fellesskap i rådet. God tone mellom rådsmedlemmene. Villige til å ta i et tak. Engasjement for saken. Vite hva en stiller til valg på. Våge å la ulike syn komme frem, tåle uenighet.
2. Daglig leder som har oversikt over sakene. Har økonomisk ansvar Sokneråd tett kontakt med stab. Gode planer som gir et felles utgangspunkt for stab og frivillige. Samarbeid mellom menighetsråd og stab. Viktig å ha en del frivillige til å gjennomføre planene. Det er viktig med tydelig beskrivelse av ansvarsområdet. Aktiv bruk av forpliktende planer
3. Styringsplan/visjon lokalt. Vanskelig å vite lokalt hvem som er medlemmer i menigheten(kirken) og da vanskelig å spørre om å bli med. God faglig assistanse fra kirkevergen. Hvem bestemmer til sist, når vi har to styringslinjer. Blir fort litt lammende og skaper beslutningsvegring. KA må ha ressurser slik at det kan ytes hjelp. Litt utydelig hvem som bestemmer: kirkeverge, prest eller leder av rådet. Vanskelig med to linjer. Lite ressurser til administrasjon, alt må gjøres selv. Mye faller på rådsleder.
4. Godt utdannet administrativ leder som kan sette i gang menighetsrådets vedtak. God innsikt i det som skjer både blant personal og frivillige. God veiledning i hvilke forventinger som ligger til det enkelte menighetsråd Forventingsavklaring. Jobben som leder for menighetsråd er enklere når en har et godt samarbeid med daglig leder og kan lene seg på denne. Dersom en ikke har daglig leder, bør kirkevergen være en viktig samarbeidspartner.
5. Små fellesråd: Mange av disse er gjerne for små i noen tilfeller. Blir sårbare i noen situasjoner. Dette er viktig å synliggjøre. Fellesrådene trenger å være robuste og bærekraftige, ellers kan lederne kjenne seg alene i vanskelige situasjoner. Må kunne kjenne seg del av en helhet, at det er lett å få tak i konkret hjelp gjennom en profesjonell struktur. Viktig med fokuset på å skape en helhet i den kirkelige organisasjonen. Det må gjøres lett å samarbeide eller slå sammen fellesråd der det er ønskelig. Erfaringer tilsier at hjelp fra KA f.eks. kan være svært kostbart. Veldig ønskelig å få til et felles personalreglement som gjelder hele trossamfunnet. Viktig å få med personer som har forståelse for hva det vil si å drive kirke. Gjensidig forståelse for hva kirkefaglig og administrativ ledelse betyr / viktigheten. Baksider ved å være liten: når det oppstår alvorlige saker som personalsaker. Ønsker gode fellessystemer for ivaretagelse av personale og hjelp til ledere i slike saker. Opplæring og kurs viktig. Ønsker god innføring i hva rådsrollene innebærer og hva som forventes. Dette kan ta lang tid når en er ny. Veiledere/håndbøker, gjerne i kortfatta versjon. Viktig å ha samlinger og kontaktpunkt som MR-leder kan benytte seg av når en trenger råd eller ønsker erfaringsdeling. Samlinger kan godt være både på bispedømmenivå og prostinivå/annen mindre størrelse. Tilgang på arkiv og systemer. Dialog og samtaler viktig. Økonomi - viktig å ha trygghet i romslig eller nødvendig økonomi. Engasjement. Kommunikasjon mellom stab, frivillige og folkevalgte. Vi har ikke noe felles utdanningskrav for kirkeverger. Bør vi vurdere å peke ut noen felles kvalifikasjonskrav til administrative ledere?
6. Vilkår at rådernes meninger faktisk blir respektert. Ikke bare en sekundær/fjern høringsinstans (Ref prestetilsetninger) At det er fullt mandat på menighetens virkeområde, ref økonomi/stillinger vs fellesråd. Bedre samhandling mellom FR og MR Tilstrekkelig kompetanse, både administrativt og kirkefaglig i rådene. Støtte til å stå i konflikter
7. Viktig bredt sammensatte råd, alder, erfaring mm. God møtekultur. Tilfredsstillende økonomi. Gode rammebetingelser. Klar strategi. Kommunikasjon og samarbeid med stab. Felles styringsregler for hele kirken. Regelverk er viktig som plattform for arbeidet. Forholdet mellom kirkefaglig ledelse og administrativ ledelse i fellesrådet når prosten ikke er medlem. Det må være klart hvilken myndighet, hvilket mandat og hvilket handlingsrom rådsorganet har. Ansvaret må ligge lokalt. Nødvendig å styrke kompetanse for folkevalgte og ansatte. Biskopens tilsyn må styrkes også som rådgiver.

## 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. Økonomiske resurser. Små MR har ikke resurser til daglig ledelse. Daglig ledelse kan fall tilbake til soknerådsmedlemmer. FR har kirkeverge. Kirkevergen kan følge opp noen av MR vedtak. Rolleforståelse mellom MR-leder og daglig leder. Maktforståelse. Kunnskap om hvordan makt bør brukes. Kompetanse. Kontroll på økonomi.
2. Robuste stillinger. Stor nok stillingsstørrelse på daglig leder at en kan utføre oppgavene. Robuste staber. Kanskje samle mindre staber som gjør at de blir mer robuste sammen. Ressursene gjør at det til tider kan være skjørt (sykemeldinger). Viktig å vite hva vi kan styre og hva vi ikke har noe med. Rådsleder og daglig leder har løpende kontakt, regelmessig medarbeidersamtale. Det er viktig at rådsleder har oversikt over hva som skjer.
3. Ressurser til daglig leder. Mangler i små sokn.
4. Vite om hva de forskjellige organ gjør og tillit mellom de forskjellige nivå, vanskelig å sitte i menighetsråd uten å vite hva som er besluttet lenger opp på eks bispedømmerådnivå. En må lokalt øke forståelse av at en er en del en større enhet. En kan nå av og til oppleve mistillit mellom de forskjellige leddene. Blir litt mye de og vi, vi trenger å få en større VI-følelse som gjelder hele kirken. Større forståelse av hva de forskjellige nivåene jobber med. Økonomi og kompetanse til å kunne faktisk ansatte en daglig leder. Hvorfor må en prest ha en daglig leder utenfor den menigheten den tilhører?
5. Tydelige kvalifikasjonskrav hos daglige ledere.
6. Tilstrekkelig kompetanse, både administrativt og kirkefaglig i rådene og hos DL. Det er utfordrende med delt daglig leder mellom menigheter. Tydelig arbeidsgiverlinje
7. Nødvendig med stor nok stilling for kompetent daglig leder. Muligheter for videreutdanning. Økonomiske rammer for å ha en daglig leder. Det må være klart hvem som er juridisk ansvarlig og som svarer overfor rådet. Hvis dette er avklart kan faglig ledelse og administrativ ledelse samordnes.

## 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. Administrativ ledelse: ansvar for personal, timelister. etc Fellesrådet tar seg mye av gravplassforvaltning. Kirkeverge bør ikke blande seg inn og har sterke meninger om kirkefaglige ting. Strategiske valg i fellesrådet som henger sammen med f.eks. økonomiske rammer. På FR-nivå kan prosten gjøre en viktig jobb med kirkefaglig ledelse. Viktig at de to lederne arbeider godt sammen FR-leder viktig å ha god dialog med prosten. Har nyttige og viktige innspill som FR -leder tar med seg. God dialog!
2. Kommunikasjon! Kommunikasjon! Gode planer. Klarhet og tydelighet. Den enkelte må vite hva som er ansvarsområdet.
3. Ikke tydelig definert av hvor det skillet går. Ikke enkelt å dele opp, spesielt i små menigheter. Er salmeseddelen kirkefaglig eller administrativ? Om menigheten lager planer må presten følge planen. Det er når problemene oppstår det trengs gode planer og tydelige roller. Og da kan problemene unngås.
4. Vi ønsker presten som et medlem av menighetsråd. Vi er bekymret for at dersom man blir en kirkefaglig leder og innstiller til sokneråd kan en ikke være medlem. Vi ønsker at administrativ leder innstiller saker til behandling i menighetsråd slik at sokneprest fortsatt kan være medlem av menighetsråd.
5. 1. Jevnlige planmøter mellom de to funksjonene. Felles planlegging, fagdager, prostidager. 2. Tydelig definere hva som er kirkefaglig. Hva innebærer dette begrepet? 3. Krav om positiv innstilling til samarbeid. 4. Utforme skriv som omhandler samarbeid mellom kirkefaglig og adm. leder 5. Et robust samarbeid bygges i fredstid, over tid og bevisst, med gjensidig respekt for de ulike ansvarsområdene. Det kan være vanskelig å sette skille mellom hva som er kirkefaglig og hva som er administrativt.
6. «Kirkefaglig» og «administrative» fagfelt må defineres Felles arbeidsgiverpolitikk for alle ansatte. Tilstrekkelig kompetanse på forskjellene eller presiseringene av administrativt og kirkefaglige felt i menighetsrådene som kan gi bedre støtte til begge områdene.
7. Se spørsmål 2

## 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. Det er stor grad av selvstendig ledelse innenfor fagområder i lokalkirken. Skeptisk når de ble slått sammen med Stavanger. Men det ble positivt for Finnøy. Større adm. i byen som støtter. Når jeg bodde i Stavanger opplevde MR at Fellesrådet dominerte mer. Av og til kan FR-leder ta et utspill til MR-lederne om saker.
2. Fordele oppgaver ut fra det en lyst til å jobbe med. Viktig med engasjement i oppgavene, men det er oppgaver som må gjøres
3. Vanskelig å være konkret når det er så akademiske spørsmål. Kvalitetssikring og oppfølging av kirkeverge viktig for å få god ledelse. Gjerne fra sentralt hold. Kompetansekrav til kirkeverge?
4. Konfliktsituasjon er vanskelig når partene om mulig står i forskjellig arbeidsgiverlinje og dermed har forskjellig leder.

1. Jobbe med å respektere hverandre og det å være 2. Åpenhet 3. Involvering 4. Formelle møter og uformelle møtepunkt 5. Felles kontorlokaler der det er mulig. Møtepunkt via Teams eller jevnlig treff der det ikke er mulig.
6. Styrking av "personlig egnethet" i stillinger der personal-teamene er små (<10)
7. Vår erfaring er at de fleste steder fungerer godt mellom lederrollene.

## **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. Rakk ikke svare på dette
2. Biskopen prioritere inspirasjon, tilsyn og romslighet. Ikke gå for mye i detaljer i menighetsarbeidet
3. Biskopen må primært inspirere og backe opp prestene. Ikke blande seg inn i arbeidsrettslige forhold. Hva er det som ikke fungerer med dagens tilsyn og ledelse?
4. Inspirasjon, god kontakt med menighetsrådene, tilstedeværelse. Lyttende.
5. Motivasjon og inspirasjon bør være hovedfokus i visitasene. Viktig å få god og tett relasjon til biskopen, det kan skje gjennom visitasene. Viktig å la mange i menigheten få møte biskopen. Veldig positivt for menigheten når man får god respons fra biskopen. Opplever vår biskop som en som oppmuntrer og er opptatt av å bygge god relasjon. Vedr. konfliktsituasjoner: bispekontoret bør være det leddet som kan kontaktes og kan gripe inn i tilfeller der menigheter eller fellesråd trenger bistand. Trenger noe mer enn kun rådgivning i konfliktsituasjoner, men faktisk og konkret hjelp. HR-ansvarlig el. liknende. Biskopen bør være noe mer enn bare en gallionsfigur som kommer og kaster glans over menigheten. Må kunne utføre sin ledelse ved å gi pålegg osv.
6. Tydelig mandat med tilhørende midler Biskopens rolle skal primært være på det åndelige plan. Rett og slett mer faglig styrket. La Biskopene være biskop for sitt eget bispedømme - at vi må tåle forskjellige meninger blant bispene.
7. Inspirasjon, veiledning, forkynnelse.

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

1. 1 Ingen kommentar
2. Rakk ikke svare på dette
3. Ledelsen må lytte til lokalkirka. Det er der veksten foregår.
4. Godt samarbeid mellom kommune og menigheter. Menigheter kan samarbeide på tvers av kommuner. Og kanskje bedre samarbeid på tvers av bispedømmer der det geografisk er naturlig på tvers av kommuner og fylkesgrenser. For å få større stillinger og mer faglig samarbeid (organister/trosoplæring/diakoni/ungdomsarbeid)
5. Mye ansvar på folkevalgte som i stor grad gjør dette på fritiden. Det er mye ansvar som faller på menighetsråd, blant annet det å bygge team, lage strategi.
6. Tilsettingssaker: Viktig at en ivaretar faglighet og kvalifikasjonsprinsipper, selv om menighetene skal få en tydeligere stemme inn i dette. Viktig å holde fast på de objektive hensynene.
7. Ta de frivillige på alvor, også inn i "arbeidsstokken". La stab fasiltere frivillige. De er den viktigste arbeidsressursen i DNK.