

Hva bør være sentralt i folkevalgt styring lokalt?

Samarbeid

Administrative ressurser, økonomi og digitalt

God opplæring av folkevalgte

Informasjon

avklarte roller og ansvar

At det er et godt og nært samarbeid med de ansatte - prester og andre, gjensidig

Vi må representere de som har valgt oss, altså menigheten, fremfor ønsket til blant annet stab eller styring i kirken.

Hva guds ord sier. Folkevalgte lokalt er de som skal styrke og nære det åndelige liv i ditt sogn

god opplæring; de fleste folkevalgte føler de blir kasta ut i noe de ikke veit noe særlig om

Hva bør være sentralt i folkevalgt styring lokalt?

Tilstrekkelig administrativ støtte

Reell styring og god kommunikasjon

At alle anatte har en arbeidsgiver. At innspill blir sendt oppover i systemet.

Profesjonell ledelse

God og kompetent ledelse.

Menighetsrådet

Man bør ha god kontakt med fellesrådet, og man bør ha romslige styringslinjer internt i menighetsrådene

Personalansvar og fagansvar evt. KAN deles. Det kan være vanskelig å gi lokale menighetsråd stort ansvar, det avhenger av riktig kompetanse og villighet til å forvalte ansvaret på en god måte.

Arbeid og aktivitet i menigheten
Konfirmantarbeidet i menigheten
Barne og ungdomsarbeidet

Hva bør være sentralt i folkevalgt styring lokalt?

Enkle og forståelige styringsstrukturer

Det er viktig å ha et forum for dette. Hvordan blir fellesrådets ansvar vis a vis menighetsrådet?

Bedre avklaring mellom de folkevalgtes mandat, i forhold til adm og kirkefaglig ledelse. Råd, kirkeverge og prestefag

Målsetting for kirken, hva er vårt oppdrag, hvordan kan vi oppnå og oppfylle det?

God ledelse

Klarere ansvarsfordeling

Involvering i prosesser

Fellesråd menighetsråd

God struktur

Hva bør være sentralt i folkevalgt styring lokalt?

Samarbeid

God informasjonsflyt mellom nivåene

Klare styringslinjer i organisasjonen

Fellesskap

God forankring

Involvering og samarbeid.

God kompetanse

Hva bør være sentralt i et «kirkefaglig» ansvar lokalt?

Prosten

Prosten

Vi må ha nok prester

Prosten og kirkeverget

Både trosopplæring og teologiske fag representert på lik linje

Nok prester, trosopplærere og annet personale

Å sørge for et godt, kristent innhold i det som skjer i kirkeregj

Godt samarbeid mellom prest og øvrige tilsatte

Prost i tett samhandling med prestene

Hva bør være sentralt i et «kirkefaglig» ansvar lokalt?

Samarbeid

Ansvar for prestelinjen

Gudstjenesteliv

Stor nok prestestilling lokalt

Kunnskap, rolleavklaring, klare linjer,

Menighetsrådet og menighetsmøte

Veldig sentralt å jobbe sammen med og på lag med meighetsrådet og andre frivillige i menigheten og være deres tjenere slik at alle kan gå i det kallet Gud har gitt den.

Å forkynne evangeliet i handling og ord, - liv og lære

Godt samarbeid mellom instansene

Hva bør være sentralt i et «kirkefaglig» ansvar lokalt?

Avklarte roller

Bred debatt, folkevalgte og prest/prist i dialog

tid til å lede, med støtte rundt, slik at rollen kan fylles uten at dette går ut over andre oppgaver

helhetstenkning for alle kirke fag - strategi - økonomi - bemanning. Prestenes lederansvar. Tilstrekkelig prestekapasitet.

Samarbeidsevne, vidsyn og brobyggende kompetanse

Gudstjeneste ofte nok for menigheten

Prost, Prester og kirkeverge

De lokale forholdene, hva ønsker menigheten/ hvordan er det best lokalt å drive barne og ungdomsarbeid, diakoni musikk mm.

Godt samarbeid mellom de ansatte og tid nok.

Hva bør være sentralt i et «kirkefaglig» ansvar lokalt?

Fokus på gudstjenesten som sentrum i menighetenes liv.

Fellesråd og menighetsrådet

Nok ansatte i trosopplæring og diakoni

Kunnskap om kirken, kirkens organisering og kirkens ansatte

Godt samarbeid og tid. Tydelig ansvarsfordeling. Avklart mandat: er det nødvendig å ha en prest? Kan flere faggrupper ha dette ansvaret?

Ledelse prester diakon osv.

En helhetlig, samlende plan hvor de ulike arbeidsdagene involveres

kirkeverge og prost og menighetsråd

kirkefaglig ledelse bør både delta i koordinering av tjenesten og de faglige vurderinger

Hva bør være sentralt i et «kirkefaglig» ansvar lokalt?

Tverrfaglige team

Klare linjer opp mot arbeidsgiveransvar og tilsynsrollen

tid og rom til å tenke lange tanker

Langsiktige tanker og se mulighet for ulike "profiler" i ulike menigheter i fellesrådsområdet, særlig der menighetene ligger tett.

Å lede de ansatte faglig. Sørg for at de ansatte utvikler seg, blir sett og trives. Sammen med rådene lede kirka strategisk, og sørge for at rådernes vedtak gjennomføres.

God informasjon inn mot politikere

Jeg tror tverrfaglig arbeid må bli vanlig.

Sokneprestene og de sitter inne med mye kompetanse

Gode fagavdelinger med dyktige fagledere som har definerte ansvarsområder

Hva bør være sentralt i et «kirkefaglig» ansvar lokalt?

Kirkevergen

God og tydelig ledelse

Tydelige roller. Ikke skape mer byråkrati. Samarbeid

At menighetene får stor frihet til gudstjenestene. At kirken framstår som en organisasjon, på tross av ulikehetene.

Dialog mellom ansatte og folkevalgte.

Dialog og oppfølging fra ledelse til folkevalgte

Kirkevergen

Kompetanse på konfliktløsning, god juridisk innsikt og godt skjønn

Rettferdig og klok fordeling av ressurser mellom soknene

Hva bør være sentralt i et «kirkefaglig» ansvar lokalt?

Samarbeid med de som har faget/ teologien. Både prester og andre ansatte

Kompetanse hos kirkevergen

Gi kirken et ansikt i mediene

Hva bør være sentralt i et «administrativt» ansvar lokalt?

ledelses kompetanse

Kompetanse på ledelse og arbeidsfordeling.

God ledelse: å være tydelig, ryddighet, omsorg for de ansatte

God kunnskap og gode rutiner - nærhet til det som skjer

Kirkevergen - og god ledelse og samarbeid blant alle.

Lokal admin har stort ansvar for personal i ulike roller og oppgaver, det krever faglighet, tid og trygghet

Kompetent og dyktig toppleder

Tilstedeværelse

kompetent ledelse

Hva bør være sentralt i et «administrativt» ansvar lokalt?

Godt samarbeid med kommunen

Kompetanse

God og tydelig ledelse

Legge til rette slik at kirkens hovedansvarlige, aktså forkynnelsen, får gode kår. Optimal personalbehandling!

Forvaltning og administrasjon av lokalkirken

Viktig med god personalhåndtering og oppfølging av budsjett/regnskap og forvaltning. Se muligheter for folkekirken, og ikke begrensninger!

Arbeidstid, hms, transperante prosesser

Kompetent ledelse

De som har ansvaret må ha god forståelse for økonomien og hva som er kirkens oppgaver. Oppgaver som ikke er sentrale kan/bør settes til organisasjoner utenfor kirken.

Hva bør være sentralt i et «administrativt» ansvar lokalt?

Det helt sentrale er å tjene menigheten lokalt og hjelpe de frivillige og andre ansatte til å gå i sine kall. Legge til tette for samhandling lokalt

Tydlig linje og at faglig ansvar blir avklart med de det gjelder. Avviks prosedyrer. Gode arbeidsbeskrivelse.

En god ledelse av menighetsrådet og at de ansatte respekterer vedtak i rådet

Klare roller, klar delegasjon, god rolleforståelse,

Kompetanse på ledelse også på gravferdsonrådet

Dialog mellom folkevalgte og ansatte

Sørge for økonomiske rammer, ryddige rammer rundt ansatte, bygg, gravferdsforvaltning,

Tydelige personer. Nærhet til arbeidet, tilstedeværelse.

Følge opp menighetens ønsker og innspill

Hva bør være sentralt i et «administrativt» ansvar lokalt?

Klare linjer mellom de to «søylene»

Samarbeid/ nærhet til ansatte og frivillige

M

Samarbeide. Motivere.

Hva er det viktigste biskopen gjør for lokalkirka?

