

Åpne svar

Samrådsmøter for kirkelig organisering



Gruppedlemmer: Navn, verv og råd

1. 5 Ingen kommentar
2. Markus Westermoen, Ole Jonny Dahle, Oddvar Espegren, Kathrine Skjerdal, Kiledal og
3. bakke Vegge Solfrid
4. Vinje kyrkjelege fellesråd Bjørn Terje, Wenja, Gerd og Gudny
5. Nina Ødegaard Flaaten, Fellesrådsleder Notodden
6. Markus Westermoen, bispedømmerådet
7. Anne Karine Eriksen, leder Bamble kirkelige fellesråd Henning Sørheim, leder Langesund menighetsråd Børre Bamle, leder Bamble menighetsråd Marit Fadum Storaker, nestleder Stathelle menighetsråd
8. Marcus Westermoen, BDR Kathrine Skjerdal, BDR, Kiledal, Hegeland MR, Oddvar Espegren, Lillesand FR Grete Ingeborg Vestby, Tinn MR Ole Johnny Dahle, Porsgrunn FR og Eidanger MR
9. Nils Ofstad Skien Menighet - sekretær Bergit Telnes - Seljord Fellesråd og Menighetsråd -leder Finn Røiseland Holum Menighet - leder Åse Tønnessen Sæbø - Kvinesdal Fedal menighetsråd - leder i Fellesråd og menighetsråd Helen E. Kortner Borgestad Menighet - leder
10. Dag Sandal
11. Terje Michelsen, Porsgrunn Odd-inge Uleberg, Vennesla Solveig Abalone Midtgarden, Fyresdal Kristen Bjørnmyr, Arendal
12. Anne Karine Eriksen, leder Bamble kirkelige fellesråd Henning Sørheim, leder Langesund menighetsråd Børre Bamle, leder Bamble og Herre menighetsråd Marit Fadum Storaker, nestleder Stathelle menighetsråd
13. Solfrid Gundersen - Hellemyr menighet - rådsleder Tor Vegge - Vågsbygd rådsleder Gerd Hamre - Mr leder Bakke John Eivind Marstad - rådsleder Hidra pluss fellesrådsleder Flekkefjord
14. Farsund: Arvid Frøslund, leder i FR Arendal: Karin Thorsen, leder MR i Trefoldighet Greiptad: Vidar Perderson, leder MR Greipstad Vennesla: Marianne Wegge
15. Nina Hauge, FR Birkenes Bjørnar Nesje, FR Midt-Telemark Terje Damman, Bispedømmeråd Simon Ellingsberg, FR-leder Vennesla
16. Vinje kyrkjelege fellesråd Bjørn Terje Bjugn, Wenja Rui, Gerd Svalastog, Gudny Unhjem
17. Notodden, Lisleherad og Gransherad.

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

1. Kunnskap om ansvar og oppgaver for begge rådene. Godt samarbeid mellom MR og FR-administrasjonen. MR må være involvert og ha en tydelig stemme inn i ansettelse av prester. Prestetjenesten (prosten) må være representert i alle fellesråd, kirkefaglig ledelse.
2. Kurs og opplæring for folkevalgte. Enkelte kurs kan gjerne være både for prester og folkevalgte. Positivt at håndbok spisses ennå mer mot de folkevalgte sine roller og funksjoner. Kontorbemanning som gjør det mulig å iverksette vedtakene. Vi har ulike erfaringer m.h.t hvordan vi forbereder saker som skal opp i rådene. På småsteder er fellesråd og menighetsråd er sammenslått. På større steder er disse separate. Økonomi har betydning for hvordan vi utøver styringsansvaret vårt. Kompetanseheving knyttet til ansettelser av medarbeidere i kirken lokalt.
3. Det er viktig med klar ansvarsfordeling mellom menighetsråd og fellesråd, viktig med opplæring av valgte representanter som skal inn i råd. Dette må skje umiddelbart etter valget. Det er viktig at det er ressurser som kan støtte valgte representanter i rådene.
4. - Greie økonomiske rammer - Tydelig ansvarsfordeling - Enkle og oversiktlige rammer, slik at en ikke trenger å være ekspert for å sitte i MR og FR. - Bevissthet om at ikke administrative saker drukner andre menighetsbyggende saker.
5. I bunnen klar rolleavklaring. 2 arbeidsgiverlinjer?? Bør være bare en arbeidsgiverlinje som forankres i grunnlinja/menighetslinja
6. God ledelse i alle rådene, og vi trenger en ansatt leder i menighetsrådene for at de valgte medlemmene kan gjøre jobben sin uten å knekke nakken.
7. Samtale og dialog mellom frivillige og ansattes ressurser til å dra lasset samme vei.
8. Tydelig mandat, og en felles forståelse av hvordan man skal forvalte mandat. Klarhet. MR og særlig FR trenger kursing og kompetanseheving, tilpasset ansvar og oppgaver.
9. Kursing, kunnskap, tydelig ansvarsfordeling. Mråd og FR er ofte en "svak part". Mange er valgt inn med andre intensjoner for annet enn administrative oppgaver. Kan en jobbe aktivt for å få inn en større kompetansebredde.
10. rådene må ha lokal tilknytning. Det må være klare oppgaver. Kort vei til besluttsende myndighet. Klare føringer til ansvarsområder. Kirkene er ikke bare steder for forkynnelse, men og stor lokalkulturformidler. Rådene har ikke bare ansvar, men omsorg for og eierskap til kirkebygg og gravplasser.
11. Kurs og veiledning, god håndbok. En kirkeverge og fellesrådsleder som kan bistå på gode måter. God innføring i hvem som gjør hva hos fellesrådets ansatte.

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. Klart beskrevet ansvar, god kompetanse.
2. Struktur for samarbeid mellom alle aktørene. Større grad av samarbeid (event sammenslåing) i små kommuner - interkommunalt.
3. Tilgjengelige ressurser. Kompetanse er også viktig. Fellesrådene må ikke bli for små, mulig at man kan finne samarbeidsordninger som kan ivareta kompetansen
4. Dette spørsmålet forstår vi ikke helt. Men: - Rådene på alle nivåer trenger administrativ støtte fra stab. Støtten må kunne bidra til å sette rådsmedlemmene inn i sakene på en forståelig måte.
5. Daglig leder, kompetanse i lederskap. Daglig ansvar som kan drive menigheten fra dag til dag
6. En god og konkret opplæring av de valgte representantene, og avklaring av hva som er jobben til de ansatte og hva de frivillige skal gjøre. Det er en utfordring å få nok frivillige til rådene. Inspirasjon og opplæring også underveis i valgperioden.
7. Godt samarbeid og god kommunikasjon. Litt mer opplæring på det som kreves av faglig innsikt.
8. Klart språk. Det må være begripelig. Kompetanse, klarhet, tydelighet og rammer og struktur for samarbeid. Dialog og vilje til samarbeid.
9. Formelle krav til daglig leder. Kan man kjøpe/yte tjenesteyting for hverandre? Eventuelt samle noen tjenester mer sentralt. HR, økonomi, jus. Er administrativ ledelse også administrativt ansvar for prestelinja.
10. Klare retningslinjer. Oppfølging av oppgaver. Det er en forutsetning at man klarer å få valgt nok kandidater til alle råd.
11. Veldig langt spørsmål dette... Vi som er ledere i menighetsråd trenger daglig ledelse som har menighetsbygging som fokus. Kirkevergen har for mange oppgaver.

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. Presten (Prosten) leder gudstjenestene, forkynnelse, menighetsarbeidet. Inspirere frivillige. Kirkevergen leder administrasjonen og gravferdsvirksomheten.
2. Retningslinjer for å forebygge konflikter mellom administrativ linje og prestefaglig linje. Oppgavefordeling - kirkelige handlinger tilhører den prestefaglige linjen (prosten). De administrative oppgavene bør tilhøre kirkevergen. Ikke alltid like enkelt å sortere mellom kirkelige og administrative oppgaver.
3. Dette mener vi er et sentralt spørsmål, men vanskelig. De to begrepene må defineres presist. Vi forstår det slik at dette er et spørsmål om prostens og kirkevergens lederroller og prestens og daglig leders rolle. Kirkefaglig: teologi, diakoni, trosopplæring, kirkemusikk ... administrativ: praktisk tilrettelegging, økonomi, planlegging, kirkegårder ...
4. Kirkefaglig: - Forkynnelse/læreansvar - Øvrig teologisk ansvar - Kirkelige handlinger: Dåp, konfirmasjon, bryllup, begravelse... Administrativ: - Økonomiforvaltning - Personalforvaltning - Kommunikasjon med kommunen - Bygnings- og kirkegårdsforvaltning
5. Presten tar det kirkelige Kirkeverge tar det andre
6. Hva ligger i kirkefaglig? Et vidt begrep, vi regner med det rommer prest, kirkelige handlinger, diakoni, trosopplæring, osv. Administrativ - bygg og anlegg, gravferd, gravlunder. Nødvendig med tett og godt samarbeid med kommunen, kirkevergen må gjerne ha kontor på rådhuset. Eks: Det administrative ansvaret for en trosopplærer ligger hos kirkevergen (bruk av arbeidstid, instruks, arbeidsgiveransvar), når det gjelder det faglige innholdet må hun samarbeide med menighetsrådet, prest, diakon, organist, kirketjener, trosopplæringsutvalg.
7. Denne gruppen har menigheter som er både store og små. Daglig leder i Kr.sand fungerer godt. Det er uklart hva kirkefaglig ledelse innebærer til forskjell fra annen ledelse.
8. En stab - godt samarbeid. Et felles og omforent mandat. Det vil bli krevende, men vi må få det til. Fordrer ledelse og løsningsfokus. Kan være positivt å frigjøre biskopen fra arb.giveransvar, han kan fokusere på hyrdeansvaret. Men det er stor forskjell på størrelse på FR, små fellesråd vil ha utfordringer med å ha tilstrekkelig kompetanse på HR og ledelse. Det er stor forskjell på "by og land".
9. Er administrativ ledelse også administrativt ansvar for prestelinja? Innspill: En administrativ leder må ha full administrativ ledelse. Tydelighet og grenseoppganger er viktig.
10. Lederne må ha respekt for hverandres oppgaver. Klare skillelinjer mellom kirkefaglig og administrativ leder.
11. Det må være en kirkefaglig leder lokalt i tillegg til en administrativ/ økonomisk leder. Her hos oss er det for mange oppgaver på ett sted, nemlig hos kirkevergen.

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. Ulike erfaringer med tanke på hvordan vi forbereder saker som skal opp i Fellesråd og Menighetsråd.

3. Felles vernerunder med prost og kirkeverge for at hele staben blir en del av samme prosessen. Fellesarena for tillitsvalgte for de ansatte.

4. - Viktig at alle parter har respekt for hverandre og hverandre sine oppgaver og ansvarsområder. - Nødvendig med tett samarbeid mellom lederrollene - God kommunikasjon mellom kirke og kommune er viktig.

5. Mangler en daglig leder og trenger absolutt en tydelig leder

6. Hos oss fungerer det godt at kirkevergen har arbeidsgiveransvar og administrativt ansvar for alle ansatte bortsett fra prestene. Det er et godt samarbeid med prestene og alle fellesrådsansatte i stabsmøtene og andre arenaer.

7. Erfaring fra et prestebytte hvor det er stor forskjell på arbeidsform og involvering - tyder på at all organisering er veldig personavhengig om hva slags modeller som er best. Størrelse på menigheter er veldig forskjellig.

8. Se svar spm 1 & 2. Viktig å være bevisst på de ulike rollene/rolleforståelse og det ansvaret man har for ulike arbeidsoppgaver. Det må være en vilje til samarbeid til stede for å få dette til. Alle må være villig til å gi og ta.

9. Klar rollefordeling og gjensidig respekt for hverandres oppgaver har fungert godt hos oss.

10. Vi har litt dårlige erfaringer, dessverre. Kirkebygg og gravferdsforvaltning tar for mye av oppmerksomheten til vår kirkeverge. Heldigvis har vi en kompetent økonomileder i fellesrådet, men to av våre menigheter har egne økonomi-medarbeidere, på frivillig basis.

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. Da kan biskopen som inspirator bli viktigere, oftere visitas, inkludert de som hører til biskopens stab. Hvordan vil biskopen styre gjennom prostene? Hva blir prostens rolle?

3. - Tilsyn er viktig (visitas) => inspirator for menigheten - Rettleder alle ansatte, også de uvigslende

4. Møte biskopen mer enn bare på bispevisitas hvert 8.år Biskopen bør ha tilsyn, ikke arbeidsgiveransvar

5. Biskopen må inspirere og motivere de ulike faggruppene som prester, diakoner, kateketer, trosopplærere. Biskopen har et læremessig ansvar. De ansatte bør ha "møteplikt" på kurs.

6. Biskopens tilsyn krever et juridisk grunnlag for å fremstå som et tilsyn.

7. Se og favne hele menighetens arbeidere, både ansatte og frivillige, samt andre samarbeidspartnere! Dette er vår biskop Stein veldig god på!! Dette kan videreutvikles. Å være Hyrde og leder. Å være tett på og tilgjengelig.

8. Tilsyn frikoblet arb.giver ansvar. Tettere kontakt, heller kortere program. Noe annerledes i formen.

9. For oss er det viktig at biskopen kommer rundt og har kontakt. Både med menighetene og lokalpolitikere. Ikke bare som person, men som Biskop.

10. Det vet vi ikke. Har ikke så mye meninger om dette.

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

1. 3 Ingen kommentar

2. Kirkens organisering må ikke bli for kompleks. Viktig å sikre medvirkning fra folkevalgte i tilsettingssaker

3. wer

4. Styrke de folkevalgte i menigheten. De folkevalgte får lite å si overfor biskopen og prostelinja. Maktbalanse. Jobbe med lokal ledelse som blir lokal ledelse

5. De folkevalgte trenger også biskopens tilsyn og inspirasjon. Vi opplever at det er langt til Kristiansand og til biskopen og bispedømmerådet. Bispedømmerådet oppleves fjernet. Vi synes at prestene bør ansettes på et lavere nivå enn bispedømmet, på sikt ansettelse lokalt.

6. Det er viktig å ikke slite ut frivilligheten. Det må sikres løsninger som ivaretar lokal tilslutning av kommune og frivillige.

7. Arbeidet med MR og FR må ikke bli så komplisert at folk vegrer seg og ikke orker å engasjere seg. Viktig med lokalt engasjement. Det vil bli krevende å sitte i spesielt FR, man må ha en del kompetanse, kjempeviktig at det er plass til alle typer mennesker med ulike kompetanser og nådegaver i alt rådsarbeid. Kirkens arbeid må ikke bli for byråkratisk. Vi må ikke miste Kirken - som skal gi mere himmel på jord.

8. Vi oppfordrer til fortsatt godt arbeid i menighetene.

9. De folkevalgte trenger support, særlig i det første året som valgte råd.