

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. Se tidligere svar

3. sendt på tidligere skjema

4. God informasjonsflyt fra administrasjon og ansatte til MR. God og tydelig informasjon og kommunikasjon mellom BDR og FR og MR Aksept for strategien til MR. Balanse mellom oppgaver og ressurser. Ved flere råd i fellesrådet anbefales at MR leder sitter i FR. Viktigheten av gode nominasjonsprosesser i forkant av kirkevalg (MR er lovpålagt, ikke FR). Skille mellom daglig ledelse og strategisk ledelse (MR) . Tydelig rolle - og ansvarsdeling. Må være kort avstand i saksgangen fra MR til FR.

5. Godt samarbeid med daglig leder og tilstrekkelige ressurser til daglige ledere. De ansatte må respektere vedtak lokalt. Forventningsavklaring mellom menighetsråd og ansatte. Menighetsråd bør kjenne til arbeidsbeskrivelse. Samarbeid mellom menighetsråd og fellesråd.

6. Utdanning og opplæring av nye råds medlemmer KA sin veiledning og råd God blanding av folk i MR med ulik fartstid i rådet. Viktig med en daglig leder som legger til rette for handlingsrom for avgjørelser. Viktig med engasjement og gnist for menighetens arbeid. Opprettholde de oppgavene som allerede er i menigheten, og som de ansatte allerede utfører, og evt. finne nye kreative løsninger. Kunnskap om det som allerede fungerer.

7. Innsikt i hva den enkeltes rolle og oppgaver er. Tydelige oppgaver. Kommunikasjon mellom menighetsråd og fellesråd er vesentlig. Alle menighetsråd må ha sin plass/posisjon i fellesrådet ivaretatt, på tross av ulikt "styrkeforhold". Rølingen har f.eks. en post på hvert menighetsrådsmøte "Nytt fra fellesrådet" - som leder i fellesrådet tar inn i menighetsrådsmøtet. Tilsvarende må fellesrådsrepresentanten i hvert menighetsråd informere i fellesrådet for å sikre toveis informasjonsflyt. En felles strategi for fellesrådet og menighetsrådene er viktig for å sikre at myndigheten til fellesrådet er gitt fra menighetsrådene. Menigheter bør ha en daglig leder (evt sammen med andre menigheter) for å sikre at avstand til makt og beslutning ikke blir for stor.

8. Lokal myndighet God kommunikasjon mellom råd, fellesråd, ansatte God nok kompetanse til å ta gode beslutninger Klare å rekruttere riktig kompetanse Gi opplæring der evt kompetanse mangler Kontinuitet i rådet MR og FR må bruke kirkeverge som rådgiver i enkelte saker

9. God økonomi, god administrasjon som spiller folkevalgte gode. Et MR/FR som ikke blir pleid og foret av de ansatte, får ikke gjort noen ting. Det er en jobb for administrasjonen at de folkevalgte får kunnskap nok til å fungere. God saksforberedelse er også viktig. Hvis ikke menighetsrådet har noen til å forberede saker, blir det vanskelig. Man kan ikke være folkevalgt i et vakuum. Sekretær oppgaven og kirkevergen er viktig rolle også fordi et FR/MR kan bestå av ulike kompetanser. Får administrasjonen noen kursing i hvordan de bør støtte opp om folkevalgte? Bred enighet i gruppen om svaret.

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 tidligere svar

3. se tidligere skjema

4. MR; daglig leder for menigheten må være en god veileder for AU og MR. Særlig viktig i overgangen mellom gammelt og nytt MR. Valgt leder har stort ansvar og arbeidsmengde. Hvordan kombinere det med full jobb, småbarn etc . Godt og operativt AU. Administrativ støtte til AU og MR viktig. Datateknisk opplæring nødvendig ved innføring av elektroniske hjelpemidler. God dialog og kommunikasjon mellom ledere lokalt. Avklaring av roller og ansvar.

5. Økonomiske ressurser. Stillinger er besatt med riktig kompetanse. Fordel at det er lederkompetanse blant daglige ledere.

6. Lederrollen må avpasses menighetens størrelse og kultur. Ansvarlighet Personlig egnethet Grundig ansettelsesprosess Kontinuitet Økonomi må til for å ansette

7. Daglig leder som sørger for lokal ledelse i menighet. Dette krever tilstrekkelig finansiering fra kommune for dette kanskje "ekstra" administrative laget. Godt samarbeid mellom prestetjenesten og annen virksomhet i menighetene. Kirkevergen må være engasjert i menighetenes virksomhet, ikke kun den administrative delen.

8. En lokal "daglig leder"/menighetskoordinator i menigheten kan være ønskelig (ansatt eller frivillig)

9. God økonomi. Nærhet til daglig ledelse og tilgjengelig ledelse. Godt lokalt samarbeid inkl med kommunen. Relevant og tilgjengelig kompetanse. F eks om GDPR når det gjelder behov for register over frivillige lokalt. Klare roller. Krevende å svare pga veldig stort spørsmål. Trenger tydelig ansvar for daglig ledelse, men også andre roller i stab og råd. Det burde nesten stå i en lovtekst at hver menighet skal ha en daglig leder. Hvis det ikke står vil det kunne kuttes.

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. Her kommer et supplement fra gruppe 4: Hvorfor blir vi spurt om "kirkefaglig" og "administrativ" ledelse når ingen har definert disse begrepene. I gruppe 4 la vi til grunn at alle kirkefaglige stillinger ledes av "kirkefaglig" ledelse. Arbeidstidsspørsmål, permisjonsmuligheter etc har ulike regler mellom ansattgrupper. Det kan være vanskelig å vite hvem som har myndighet til hva. Når kirkeverge og prost samarbeider godt, blir det ofte en god løsning, men system, roller og ansvar må ikke være basert på at man har godt samarbeid. Det er i konflikt man får testet ut om organiseringen fungerer godt.
2. Se tidligere svar
3. se tidl skjema
4. Avklare roller, ansvar og beslutningsnivåer mellom de forskjellige ledere, både ansatte og valgte. Mulig forskjellige ledelsesløsninger i de forskjellige menigheter og fellesrådsområder.
5. Det må tydeliggjøres hvem som har ansvar for hva. At alle stillinger har sin arbeidsbeskrivelse.
6. Tydelighet i roller og funksjoner og jevnlig kontakt og samarbeid. Kirkefaglig leder krever en teologisk kunnskap Administrativt leder bør ha kunnskap om administrasjon og ledelse Samvirke mellom disse to og avklarte opp Frivillige medarbeidere må ledes ut fra hvilke oppgaver de har
7. Fellesrådet skal utøve arbeidsgiveriet på vegne av rettssubjektet lokalt. Kirkefaglig ledelse må ha en kompetanse som sørger for at kirkefag ivaretas lokalt.
8. Man bør ha en felles liten gruppe (f.eks. prost/kirkeverge/FR leder/MR ledere) som fordeler oppgavene
9. Hvilke oppgaver er både "kirkefaglig" og "administrative"? F eks innen trosopplæring kan dette handle om begge deler. En trosopplærer er vel ansatt i administrasjonen? Det kan se ut som om dette spørsmålet tar utg. pkt i fellesrådslinje og prestelinje. Det er uttrykt i gruppediskusjonen at kirka ikke burde valgt delt ledelse. Litt problemer med begrepet "kirkefaglig ledelse", men prest og organists arbeidstid er jo administrativt, men arbeidstiden påvirker jo det kirkefaglige. En administrativ leder må tilrettelegge og tydeliggjøre rammer for prioritering. Så må folkevalgte prioritere det kirkelige innenfor rammene og kirkefaglig leder samarbeide om prioriteringen. Hva er egentlig kirkefaglig ledelse? Er ikke dette ledelse? Det viktigste er å avklare hvilke oppgaver som ligger hvor.

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. Se tidligere svar
3. Regnskap og feil. MR har ansvar, men andre har gjort det. Mer tydelighet Todelt lederrolle, jobbe tydeligere med rollefordeling. Hvem leder hvem? Hvem skal jeg høre på? Daglig leder? Kirkevergen? Soknepresten? Menighetsutvikling mest utfordrende for å gjøre tydelig -
4. Det må være god kontakt mellom kirkevergekantoret og menighetsrådene.
5. En fordel at lederen har teologisk bakgrunn Hvem som leder er avhengig ut fra hvilke oppgaver som skal utføres, riktig kompetanse ut fra hvilken enhet som skal ledes. En fordel å samle det som er lovfestet arbeidsgiveroppgaver under et råd. Viktig med godt samarbeid med prest, MR leder og FR leder.
6. Menigheter/menighetskontorer uten daglige ledere skaper avstand til fellesrådskontoret, og en slik struktur anbefales ikke.
7. Man bør ha en felles liten gruppe (f.eks. prost/kirkeverge/FR leder/MR ledere) som diskusjonsforum/samordning. Beslutningene må tas i MR
8. Noen kirkeverger er teologer. Da har de kanskje noe mer respekt blant prestene og det kan gi enklere samarbeid. Mye i denne diskusjonen om ledelse kommer fordi det er valgt 2 ulike arbeidsgivere. Økonomien betyr mye for å kunne ha en administrasjon og ansatte som kan favne nødvendige oppgaver. En administrasjon/stab må også prioritere å effektivt vedtak i MR/FR. Hva med konflikt mellom MR og FR. Da er det viktig å vite hvem som har hvilke roller. Eksempel fra Skoklefall som kjemper for nytt kirkebygg, så er det litt uklare ansvarsområder mellom MR og FR (her sitter også andre menigheter).

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. Visitt og visitas Biskopen kan komme uten invitasjon Bispedømmerådsmøter kan rullere rundt i bispedømme, kan evt kombineres med rådmøte Biskopen skal ha mer helhets ansvar for menighetene Skiller faglig identitet og lederidentitet Menighetene ønsker å bli sett
3. Se svar på spm 4 fra tidligere skjema
4. Biskopen bør bruke mer tid på tilsyn, med både prester kirkeverge og menighetsrådene. Bør være oftere enn hvert 8. år. Biskopen bør også være med å dokumentere tilstanden på kirkebygg.

5. Visitas og visitt

6. Biskopen må ha et overordnet ansvar for den veien som kirken skal gå - være delaktig i kirkens samfunnsansvar og faglig ansvarlig for kirkens forkynnelse. Biskopen skal ha en samlende figur og være til inspirasjon i hele bispedømmet

7. Dette er besvart i skyen tidligere i møtet

8. Viktig å være det regionale ansiktet utad for DnK. Kan biskopens tilsyn og ledelse gjøres enda tydeligere? Det er jo veldig tydelig pr nå. Forventning til bispekollegiet: Bør ha større teologisk tyngde enn i dag (ingen kritikk av dagens biskoper).

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

1. 3 Ingen kommentar

2. Vi rakk ikke dette spørsmålet

3. Savner rød tråd fra KR, BDR og FR til MR Hva er bispedømmets rolle? Valget er helt eget ifht MR valg. MR skulle valgt medlemmer til Bispedømmetrådet

4. Bør være mere synlig i menighetene, mere synlig i media og i samfunnet

5. God opplæring av menighetsråd.

6. Bruke ressurser på å bygge en felles kultur. I næringslivet er det egne budsjettposter for å sørge for at kultur bygges, og at ansatte har samme plattform. Her er biskopens rolle viktig!

7. Også viktig at biskopen har respekt for folk og arbeid lokalt. Biskopen må ha god dialog med lokale råd.

Grupped medlemmer: Navn, verv og råd

1. 3 Ingen kommentar

2. Arild Isaksen, Leder Fjellhamar menighetsråd

3. May lis Stenbakken nestleder menighetsråd Torsnes

4. Tor Einar Ljønes, leder, fellesråd

5. Terje Strøm

6. Arild Isaksen, Menighetsrådsleder, Fjellhamar Menighet

7. espen

8. Jan Fredrik Holmquist, Tor Einar Ljønes, Kjerstin O, + en til

9. Grupe 5: Erling, Sara,Ragnhild, Einar

10. Arild Isaksen Fjeldhamar, leder Espen Halvorsen, Askim, leder Hilde Aarthun Hasselgård, Gressvik nestleder Maylen, prest i Lillestrøm Kåre Grumstad, drøbak og frogn, leder

11. Arild Isaksen, leder Fjellhamar menighetsråd Hilde Aarthun Hasselgård, nesteleder Gresvik menighetsråd Espen Halvorsen, leder Askim menighetsråd Mailin Kåre Grumstad, leder Drøbak og Frogn menighetsråd

12. Halvard Bø, Asak mr, leder, Bjørn Solberg MR leder Eidsberg og FR leder Indre Østfold, Bodil Fjeld Hansen, mr. leder Rygge, Astrid Ladderud, mr leder Råholt, Halvor Nome, mr leder Soli.

13. Sara Nestleder MR- Sørumsdal, Malta- Leder i MR Sarpsborg, Ragnhild- FR leder Råde, Einar - MR leder, Eidsvoll og Hurdal, FR leder , Erling- Bispedømmerådsmedlem

14. Terje Strøm, Leder Rælingen kirkelige fellesråd Jon Ivar Muri, Leder Furuset menighetsråd Torbjørg Jørgensen, Leder Nordby menighetsråd Merethe Bache-Wiig, Leder Glemmen Menighetsråd Knut Arild Nupen, Leder Lillestrøm Kirkelige Fellesråd, referent

15. Knut Sinkerud - fellesråd Nes, Aurlil MR Inger-Elin Sahlberg, Skedsmo MR, Lillestrøm Liv Serina Dale, Trøgstad/Båstad MR, Indre Østfold Hans Jacob Samuelsen, Greverud MR, Nordre Follo

16. Grethe Øyna Milivojevic, Skoklefall menighetsråd, Sidsel Repstad, Borg bispedømmeråd, Tor Einar Ljønes, Leder av fellesråd i Lørenskog og medlem i menighetsråd, Jan Fredrik Holmquist, fellesrådsleder og leder i MR i Ås, Kjerstin Grønstad Olsen, leder Hakadal menighetsråd.