

# Hva bør være sentralt i folkevalgt styring lokalt?

Menighetsarbeid

Menighetsråd

Menighetsråd

Fokus på det som skjer i menigheten

Klare ansvarsområder

Tydighet i hva som er våre oppgaver

Valfridom innanfor grenser. Grensene er sett gjennom demokratiske prosessar.

Ledelse, innhold og fokus på det strategiske og utførende arbeidet i menigheten. I samspill med ansatte.

Tydelige (arbeidsstyrings)linjer, tilstrekkelig opplæring, klart mandat til det lokale styret/rådet.

# Hva bør være sentralt i folkevalgt styring lokalt?

Kompetanse og myndighet

Legitimitet, kompetanse

Faglig kompetent administrasjon og medarbeidere

Tydelig ansvar

Personer som har trygg forståelse og interesse av å drive kirke. Styring over egne midler til å forvalte bygg og anlegg. Tilstrekkelig økonomi for å få dette til.

God opplæring.

God opplæring ved start av hver valgperiode og en tydelig beskrivelse av hva som er folkevalgtes ansvar og hva som ligger til arbeidsgiveren.  
Tydelig rolleforståelse

Prioritere resursbruk

Tillit til de valgte organer

# Hva bør være sentralt i folkevalgt styring lokalt?

Sterkt samarbeid med de ansatte basert på gjensidig åpenhet og tillit.

Konkret: Hva skal, eller kan, bestemmes lokalt (av MR, daglig leder, sogneprest) og hva som skal bestemmes sentralt (av BDR, bisp, fellesråd, kommune, stat).

Opplæring i ansvar og handlingsrom.

Tilhørighet til menigheten

Kompetanse

Tilhørighet og engasjement i menigheten. Åpent og tillitsfullt samarbeid med ansatte.

Egne styringsplaner

Definerte ansvarsområder, avklaring av forventinger/handlingsrom i start av periode.

Variasjon i alder

# Hva bør være sentralt i folkevalgt styring lokalt?

Hva MR vil.

At myndighet er avklart og at rådet har handlingsrom

Menighetsrådet må gis reell myndighet

God struktur for å samle styringen i fellesrådet.  
Avklare ansvar for prestene i kommuner uten prost og med flere sokn.

Vite hva som ligger i kirkefaglig ansvar

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

Prestens anbefaling.

Opplæring. Kva er lov. Kva er rett. Kva er lurt.

Kompetanse og engasjement

Biskop, prestefelleskap med andre vigslede stillinger.  
Mandat til faglig oppfølging

Gode gudstjenester, diakoni og undervisning

Åndelig veiledning og inspirasjon

Godt samarbeid daglig leder, prest og menighetsråd

Samarbeid året, organist, diakon, kateket i menigheten

Forkynnelse

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

Godt samarbeid med begge arbeidslinjer

Tverrfaglig fokus

Fordeling mellom ulike vigslede stillinger. Har sokneprest det endelige ordet? Menighetsrådets ansvar for det kirkefaglige

Faglig kompetanse. Inngående kjennskap til lokale forhold.  
Fysisk tilstedeværelse i menigheten

Kompetanse, vigsle stillinger, Godt samarbeid og klarhet i oppgaver

Spørsmålet er uklart. Men også det kirkefaglige må være demokratisk forankret i soknets organer.

Kompetanse og engasjement

Lokal kirkefaglig kompetanse i menighetsrådene som kan benyttes når rådsmedlemmer skal bruke kirkefaglig kompetanse

Avklare hva som er kirkefaglig. Fokus på strategisk ledelse, god resursutnyttelse innenfor vedtatte planer etc.

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

Tydlig definisjon på hva som ikke er kirkefaglig

Å ha nok ressurser tilgjengelig, slik at vi kan forvalte lokalkirken og menigheten på en god og tilfredsstillende måte.

Gode arbeidsbeskrivelse vedtatt av menighetsråd ut fra helhetlig menighetsplan hvor styrke og nære er beskrevet

samarbeid stab - menighetsråd

Godt samarbeid mellom ansatte og menighetsråd . Gode og oppdaterte planer er viktig

Lojalitet overfor MR sine avgjørelser

Arbeidet i menigheten bør ha sitt utgangspunkt i kirkens oppdrag om mandat. Sentralt står forvaltningen av ord og sakrament. Den pastorale tjenesten er sentral. Gjennom forkynnelse og diakoni.

En felles forståelse av hva som er "kirkefaglig"

Alle i vigslede stillinger må bli involvert og hørt i de kirkefaglige arbeidsprosessene

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

Led som leder må være kirkefaglig kompetent.

Kompetanse

Støtte fra et større organ i vanskelige saker.

Pedagogisk, teologisk, diakonal, musikalsk kompetanse og lederfaglig kompetanse

Lokal forankring.

Tydeliggjøring av ansvarsområder og riktig/relevant kompetanse. Må også tenke helhetlig, mtp kirkefaglig ledelse og administrativ ledelse. Godt samarbeid er viktig!

Godt samarbeid og forvaltning på tvers av de ulike stillingene. Er det bare vigslede stillinger som kommer inn under begrepet "kirkefaglig"

Det kirkefaglige bør tydeliggjøres og ivaretas gjennom prost og prest, i samarbeid med andre ansatte.

Lydhørhet for de åndelige lengslene i den lokale menigheten, og en samlende forkynnelse av Kristus, og ledelse med rom for forskjellige uttrykk.



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

Leirerfaring og leiaregenskapar. Kompetanse på saksbehandling, personalleiing og økonomi. Gode samarbeidsevner.

MR må involvere alle i vigslede stillinger

Det er viktig at kirken henger sammen som en og at ikke det blir hengende på MR og FR.

Begrepet "kirkefaglig" må defineres godt

Tydelige beskrivelser av hva som er kirkefaglig ansvar

MR må ha avgjørende innflytelse på ansettelse

Nettverksbygging

Hva er rammen, hvor går «grensen» for lokalt ansvar opp mot sentrale føringer?

Avklart forhold mellom ansvarlig organ og ansatte. Også prester og andre vigslede er ansatte som er kalt av menigheten til den ordinerte tjenesten.

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

Samarbeid, samhandling og samskaping bør stå sentralt

Sikre faglug påfyll

Prestens anbefaling.

God forvaltning av ressursene, både økonomien og menneskene

Få klarhet i hva som menes med administrativt ansvar

Bygge en godt samarbeidende stab basert på åpenhet og gjensidig tillit.

Det bør kanskje være ganske begrenset, og støtte seg på administrative rutiner på nivå over,

Tilstedeværelse

veiledning

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

visitas

samarbeid

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

Kompetanse og samarbeidsevne

Inspirasjon og oppfølging

Det viktigste er personalledelse, økonomiforvaltning og gode strukturer for godt samspill og samarbeid.

God kompetanse på administrasjon og personalledelse

Felles administrativ leder

Tydlig administrativt lederansvar, ev tydelig fordeling av ansvarsoppgaver. Økonomi

Gode ferdigheter i å fasilitere eit godt ytringsklima

Kompetanse på mange plan.

MRs sekretær og utføre den daglige ledelse med myndighet fra MR

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

Kompetanse på økonomi og ledelse

Menighetsrådets mening.

Kompetanse på personalledelse. Samarbeid med kirkefaglig leder. Avklare hvordan en løser konflikt

Holde orden på møtepapir, arkiv og økonomi, delta i planarbeid

Kontakt med frivillige

kursing

Personal, Økonomi, HMS, Prioriteringer, forvaltning

Handlingsrom og tydelig mandat. Daglig lederstillinger som er fordelt på flere menigheter gir utfordringer.

Kompetanse hos den/de som skal utøve ansvaret. Evne til å involvere samtidig med evne til å ta avgjørelser og kunne begrunne disse

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

God oversikt over økonomi, ordninger, arbeidsrett.

Kompetanse, personalledelse, økonomiforståelse.  
Engasjement i menighetsutvikling

Robuste stillinger, Robuste staber, vi har god erfaring med felles menighetskontor for flere sokn. Daglig leder bør ha en god link inn i menigheten

Kompetanse innen ledelse, økonomi, personalhåndtering, forvaltning av regelverk. God forståelse for den norske kirkes strategi og oppdrag.

Samhandling og evnen til å løse konflikt

Kompetanse på ledelse og økonomi, samarbeidsevne, samlende og lydhør

Tilstedeværelse i menighet. Samarbeid mellom frivillige og ansatte. Tilrettelegging for frivillig arbeid.

Vi må sikre ressurser til MR. Viktig at administrator kjenner til kirkelig arbeid!

Alt som skjer i fellesrådet i dag. Håndheve et mer sentralisert regelverk

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

At rådsorganet kan utøve sin myndighet gjennom en daglig leder.

Relevant kompetanse i mange ulike og tildels komplekse oppgaver. Først og fremst leiarkomperanse.

God kompetanse og klar ansvarsfordeling samt klar ledelses struktur

