

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. 2 Ingen kommentar

2. ghjdfsd

3. 1. Lite sokn, må få fatt i villige folk. • Viktig med støtte fra stab • Fra soknerådssynspunkt ♣ Flere på diakoni/ krikevergekantoret under fellesrådet. ♣ Det gir støtte og flere personer å spille på i det man ønsker å gjøre. ♣ Ønsker seg flere ansatte • Krevs av de ansatte at de følger opp soknerådets ønsker. • Bli hørt i ansettelsesprosessen.

4. ressurser og oppgaver må fordeles fornuftig. Gode digitale løsninger trengs i menighetsråd.

5. Vi må ha økonomisk handsrom og økonomisk ansvar. Kommunen sitt økonomiske bidrag er avgjerende både for personressursar og ressurser til drift og vedlikehold av kyrkjebygg og gravplasser. Arbeidet i kyrkja må vere relevant for kommunen for å få tilført ressurser. Det gjeld både lovpålagte oppgåver og diakonalt arbeid.

6. Nokre meiner at organiseringa fungerer godt slik det er i dag. Fellesrådet er ikkje så stort, og difor er det god kommunikasjon og lettare å ha oversikt. Andre meiner utfordringa ligg like mykje på person som på organisering og struktur. Viss dei som er sett til å leie/styre, gjer dette på ein god måte, fungerer systemet ein har i dag. Dersom ikkje, vert det lett større konflikter og utfordrande samarbeidsforhold t.d. mellom fellesråd og kyrkjeverje. Såleis tenkjer ein at problema oppstår meir knytt til person enn til systemet. I dag har ein høve til å rådføre seg med KA i større konflikter mellom t.d mellom fellesråd og kyrkjeverje. Ein viktig faktor er å ha nok ressurser til å kunne gjennomføre dette styringsansvaret anten ein sit i sokneråd eller fellesråd/arb. som kyrkjeverje. Ressursar handlar både om tilsettesressursar og om økonomiske ressurser. Difor er t.d. bindinga til kommunen lokalt viktig - kommunen syter for viktige økonomiske rammer til t.d. fellesråd.

7. Administrativ støtte frå kyrjekontor. Kyrjekontor med kompetent og nok bemanning. Mulighet til å møtast og kursast. Viktig med god kunnskap og kreativitet frå leiar. Ikkje for mange å forholde seg til som fører til lettare kommunikasjonslinjer. Ikkje for store geografiske avstandar i fellesråd.

8. Kommunikasjon er viktig. Klart ansvar, tydelige rammer inkludert økonomi. God representasjon i høve kjønn og alder.

9. Ein strategiplan er eit godt verktøy, særlig i starten av ein soknerådperiode. God opplæring av nye råd er svært viktig. Det er viktig at tilsette er forplikta på råda sine planar. Det er også viktig at det er samsvar mellom ansvarsområdet for fellesråd og dagleg leiar. Avklaring av BDR si rolle i ny organisering. Forventningsavklaring viktig i starten av rådsperiodar. Det er også ei utfordring at adm.-leiarar har ulike kompetanse på ulike felt, f.eks innan økonomi. Samanheng i organisasjonen er viktig. God informasjon om overordna planar og visjonar er viktig. Styrka adm. ressurser til sokneråd ville også kunna vore til hjelp for sokneråda til å fylla jobben. Her er det ulike ordningar.

10. - utfordrende å få inn mange nok og kvalifiserte folk i sokneråd og fellesråd - må ha gode folk til å ivareta personell, kan være utfordrende i små område - fellesråd skal ha ansvar for prester som jobber i flere fellesråd. - Prosten får en sentral rolle og bør være med på fellesrådsmøter.

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. 2 Ingen kommentar

2. sssdf kjhkh kjhkhkjkh

3. 2. Sokneråd og fellesråd for å ivareta rådernes styrelsesansvar. • Kirkevergen betyr mye. • Fellesrådets side – geografisk for stort, bli klønete. Geografisk tilhørighet. • Nok kirkelig betjening til å administrere oss. o Romsligere økonomi • Tillit og gode samarbeidsrutiner. • Skal sitte i fellesrådet og fordele ressurser. • Valgt på en demokratisk måte på alle nivå. Avhengige av de ansatte. o Krevende for ansatte som har lang kjørevei. • Ikke tvinge gjennom større sammenslåinger på fellesrådsnivå

4. definere klart og tydelig hva hvert enkelt råd sitt ansvar innebærer.

5. Vi må ha ein dagleg leiar for arbeidet i soknet, og ein dagleg leiar for fellesrådet. Mange soknerådsleiarar er arbeidande styreleiar utan løn.

6. Om det skal vere to likestilte ledere, må retningslinjene vere klart definerte mellom dei ledarstillingane. Kompetansen på kyrjekantoret/daglig ledelse må vere på plass. Klart skille mellom kva beslutningar som fell på soknerådet og kva som fell på staben, kyrjekantoret og fellesråd. Tydeleg ansvarsfordeling om informasjonsflyt. God informasjonsflyt også ved vikarbruk.

7. Digitale kunnskaper, nærhet til dagleg leiar. Ressurser som en kan støtte seg til, td ressursbanken til kirkerådet. God kompetanse i dagleg leiing.

8. Det er viktig at det er samsvar mellom ansvarsområdet for fellesråd og dagleg leiar. Ressursar til adm. for sokneråd vil også vera viktig og kommunikasjonen mellom dagleg/adm- leiar og soknerådsleiar er i dei tilfella vesentleg. Viktig som både saksførebeuar og for gjennomføring av vedtak. Kompetansen hos dagl. leiar/adm. er viktig for råda. Kanskje bør oppgaver fordelast på tvers, litt avhengig av kompetanse? Større einingar, evt. samarbeid mellom einingane? Lokale forhold vil her vera avgjerande.

9. - Store utfordringer med store og små fellesråd. Krever en god bemanning i stab. - Kanskje kan det finnes modeller der flere fellesråd kan samarbeide? - Er avhengig av finansiering. Dette kan bli utfordrende dersom fellesrådene går på tvers av flere kommuner. Fare for at kommunene gir mindre overføringer når det blir større avstand til fellesrådet. - Viktig med skoling av alle medlemmer i alle organ

10. Vi mener at den som er administrativt ansvarlig for den daglige ledelsen i menigheten må ha tilstrekkelig stor stillingsprosent slik at de har tid og mulighet til å ivareta menigheten på en tilfredsstillende måte. Vi opplever at dette ikke er tilfellet i dag.

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. 1 Ingen kommentar

2. dfuirmnn dfousdf sdohd oslfj

3. 3. Fordeling mellom kirkefaglig og administrativ ledelse: Har kirkevergen og prosten i fellesrådsøtet Kirkeverge og prest Føringene går av seg selv. Bare Kirkefaglige med fordeling av prester – kirkeverger og prost. Utvalg som lager planer på vegne av fellesrådsområdet i tillegg til lokalt. Kirkefaglig - spør prest Daglig – spør kirkeverge. God tone, ikke kive om ressurser. Prestene vil gjerne ha kirkeressursene med seg. Felles ledelse og prioriteringer er ikke enkelt. Ikke todelt ledelse. Ønske å ha en definert leder. Arbeidsgiveransvaret - greid å unngå, to forskjellige ledelser, skal samordnes.

4. vi må vite hva som er kirkefaglig og administrative roller i kirken.

5. Kompetanseutvikling og samarbeid. Dagens ordning fungerer godt! Lokalt fungerer dette godt med god dialog mellom prost og kyrkjeverge. Soknerådet har god dialog både med med presten og med kyrkjeverge. Dersom noko skal endrast bør prestane tilsettas i fellesrådet eller leggst under leiing under kyrkjeverge. Biskopen og prosten bør då føre tilsyn med presten. All makt til soknet!

6. Kyrkjefagleg leiar: ei slik rolle bør takast vare på av ein "prest" som har ansvar for andre prestar og evt diakoner og trusopplærarar (ser ein for seg ein slik modell i eit større fellesråd). I svært små fellesråd vil ein slik modell vere mindre tenleg. Administrativ leiar: ei kyrkjeverje/dagleg leiar Fellesrådet må avklare kva som ligg i den enkelte sine arbeidsoppgåver. Nokre har opplevd lokalt at t.d. ein diakon vart sett til å vere kyrkjjetenar og fekk såleis ikkje gjort den jobben vedkomande var utdanna for. Ei profesjonalisering av fellesråda kan vere viktig slik at dei kan gjere ein god jobb med det dei er sett til å gjere. I små einingar kan det å utvikle samarbeid med andre nærliggande råd vere tenleg slik at ein kan ta utføre arbeidsoppgåvene på ein god og profesjonell måte. Spørsmålet vert ofte: Har me mogelegheit til å få tak i profesjonelle kyrkjeverjer eller andre som skal styre Fellesråd på ein god måte? Her kan ein kanskje sjå korleis enkelte kommunar har løyst tilsvarande utfordringar på kommunalt plan med tanke på ulike tenester.

7. Definere begrepa "kirkefaglig" og "administrativ" godt. Kyrkjefaglig må gå på det andelege. Det administrative bør ha ansvar for tilsette og god økonomistyring. Administrativt må samarbeide godt med kommunen. Politikarane/administrasjonen i kommunen må ha god kjennskap til kva kyrkja kan bidra med, og kva vi treng frå kommunen for å oppretthalde dei tilbuda vi har.

8. Samarbeid viktig. God fordeling av oppgåver. Kirkefagleg ord og sakrament. Dagleg leder /KV økonomi og personalrett. Begge må diskutere ilag og samarbeide.

9. Det er stort behov for utredning og definisjonar av kva ein legg i desse begrepa, før det er mulig å ta konkret stilling til dette. Særleg gjeld dette innhaldet i begrepet "kirkefaglig". Det kan kanskje også romma meir enn teologi. Fagleg leiing fra prestesida kunne kanskje gjevast form av eit lokalt tilsyn, gjerne på delegasjon fra biskop, som sit med det øvste tilsynsansvaret. Ordningane for dei ulike arbeidstakarane må vera mest mogeleg like. Dersom to leiarar, må begge vera tydeleg til stades i dagliglivet. Dette synest vanskeleg i praksis, med ulike geografiske område. (sokn, prosti...)

10. - Kan være store forskjeller fra sted til sted og veldig avhengig av de enkelte personene. - Noen plasser kan prosten ha et tettere forhold mot fellesrådet. - Må være tydelig avklart hvem som har hvilket ansvar - Fordel med større områder for prestene, utfordringer med små fellesråd. - viktig å legge til rette for godt samarbeide

11. Det er viktig at den samordnede ledelsen har tilstrekkelig med tid tilgjengelig til å møtes for å kunne samarbeide på en god og effektiv måte. Dette inkluderer tid til å møte med menighetsrådsleder.

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. 3 Ingen kommentar

2. rtyrty tytytr rtyurty rt ru rt rteoiuore r oriu oiuw roi wer

3. 4. Erfaringer lokalt mellom hensyn mellom ulike lederfordelinger: Tror det er enklere med samme arbeidsgiver, da vet alle hva de skal forholde seg til. Tror det er noe annet å være ansatt av fellesrådet enn å være ansatt av biskopen, Viktig at alle føler at alle er viktige i arbeidslaget, for å få kirken til å fungere for folk. Tror ikke at den todelt ledelsen føles som et problem. Kan være følelse av et A og B lag blant de ansatte. I prinsippet hadde det vært fint om alle var ansatt i den norske kirka, Rettssubjektet den norske kirke – sånn som det er nå er prestene ansattt der. Fellesrådet har en annen status. Økonomien er dårlig nok, kommunene må føle at de blir hørt. Hvem skulle vært leder? Hvem kan ivareta?

4. dette er delvis personavhengig. vi trenger et sentralt organ for å kunne løse konflikter. Alternativt bruke et sette-fellesråd.

5. Godt samarbeid er grunnlag for at alle tilsette drar i lag mot felles mål. Medarbeidarar som er gode tjenarar, som er gode eksempel og som går framføre. Det er bedre å inspirere enn å komandere Kirkeverge og prost må i fellesskap løyse personalmessige spørsmål.

6. Viktig at kommunen er klar over sitt ansvar overfor kyrkja og deira arbeid. Dei må også vere klar over at det er midlane vi får frå dei som gjer at det daglige arbeidet går opp.

7. Ansvar trusopplæring, ansvar diakoni, kirkemusikk mv. Må videreutviklast

8. Det er svært viktig at det er samsvar mellom ansvarsområdet for fellesråd og dagleg leiar. Dette blir vurdert som avgjerande, med bakgrunn i erfaringar i dagleglivet. Eksempel fra Stord: Det er oppretta eit leiarforum (rådsleiarar, prestar og kyrkjeverje), for samordning og saksgang, ikkje for saksbehandling. Kunne ein brukt eksempelet frå helsevesenet, der lege er medisinskfaglig rådgjevar for dagleg leiar.

9. - tilsetning av kyrkjelydspedagog i sokn. Fellesrådet mente det var de som skulle ansette og ikke sokneråd, siden det var de som skulle finansiere stillingen. Utydelig ansvar - må være godt definert. - fordel om prost og kyrkjeverje kan samles i fellesrådet -

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. 3 Ingen kommentar

2. oiuyiuw yoiuyhoiuouooyo

3. 5. forventinger til bisperollen? Dag: tilsynsansvaret kan legges på prost/ sokneprest. Den teologiske ansvarligheten er viktig. Dagliglivet i menigeheaten. Biskopen skal styrkes. Det er viktig at biskopen har enestående posisjon til å bli hørt i samfunnet. Skal ikke holde på med arbeidsgiveransvar, men ha teologisk ansvar. Hvordan kan dette løses? Videre føre kirkelig politikk. Mer synlig enn det vi er i dag. Soknerådet merker lite til bispedømmerådet arbeid i vårt daglige virke. Daglig ledelse hente faglig på fyll fra sentralt kontor.

4. biskpen må få myndighet til å foreslå forbedringer i forhold til alle ansatte.

5. Biskopen bør kjenne sokna og kyrkjelydane og ha sin oppmerksomhet retta mot det som skjer der. Kyrkja er sokna, og det er viktig å ha oppmerksomheten ute, og mindre på det interne arbeidet på bispedømmekontoret. Vere til inspirasjon for sokna.

6. Viktig at dei har tydelige arbeidsinstruksar. Også bra om biskopen slepp å ha ansvar for tilsette anna enn tilsyn. Biskopen bør oppmuntre til at kvart sokn får vere seg sjølv. Flink til å synleggjere kyrkja.

7. Biskopen må kome i nærkontakt med sokna. Fokus på kontakt med sokna. Tydleg samarbeid med dei unge i kyrkja. Lytt til dei unge.

8. Det er ønskeleg at biskop og BDR er meir tilgjengelege og synlege på soknenivå. Biskop er viktig som inspirator og teologisk anker for sokna. Hyrde for alle i kyrkja. Reduksjon av byråkrati og "pompøsitet". Burde biskopar vore tilsette på åremål?

9. - biskopen mister vel styringsretten mht. ansattforhold, - biskop må fortsette ha visitas og inspirere kyrkjelyden - felles kursing på bispedømmenivå, eks diakoni, trosopplæring, rådsarbeid - utvides til alle vigsla stillinger - viktig at bispedømmenivået har et godt forhold til valgte råd i sokneråd og fellesråd.

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

1. 3 Ingen kommentar

2. dh<loi podldfmknvos dpdlfkjdlfld douir sdø

3. 6. Har vi andre innspill til folkevalgtes styring. Daglig ledelse i soknet, biskopens daglige ledelse • Ledelsesbegrepet. • Ansatte skal være forpliktet til soknerådets styringer. Spennende at dette var så tydelig.

4. hvordan skal vi oppføre oss og ryddig ved uenighet i sak. fellesråd må kunne gå imot enkelte sokneråd sine forslag i fellesrådet. Tausetserklæring i sokneråd og fellesråd.

5. Vi ønsker ikkje at prosten/presten skal vere felles administrativ leiar. Området for fellesrådet må samsvare med kommunen. Det er avgjerande for tilhørighet og økonomisk bidrag frå kommunen.

6. Tidlig ute med retningslinjer, Biskopen har godt handlag med media.

7. Positivt at sokna vert tettare på tilsettinger. Fortsette utviklinga i positiv lei. Positiv at sokneråd/fellesråd får ansvar. Må ha klare roller i forhold til ansvarsdeling mellom KV og biskop. Viktig med god kommunikasjon og informasjon, sikre at den kjem fram.

8. Det er i gruppa ei samla oppfatning at me er sterkt bekymra for framdriftsplanen og rekkefølga for vedtak som skal gjerast. Spørsmålet om dagleg leiing må brukast meir tid på og det er viktig at det blir tid til ei reell høyring. Det er viktig å unngå at kompleksitet i organisasjon og leiarstruktur gjer at rekruttering som folkevalde blir tyngre

9. - biskop bør i en del praktiske oppgaver ha uttalelsesrett og ikke veto. Eks. farger på stoler i kyrkjerommet. - vanskelig å tilpasse rådenes ansvar i forhold til størrelsen på områdene. Små sokn trenger kanskje mer hjelp enn større sokn.

Gruppemedlemmer: Navn, verv og råd

1. 2 Ingen kommentar

2. ragbar

3. Karl Johan Kirkebø Jorunn Småbrekke Gje Tove Sneås Skauge Alver Lars Hana Erdal menighetsråd

4. jlkdfjgdf

5. hjk hk hk

6. Berit Orheim Kristine Schieldrup Tove Margrete Nordmark Ragnhild Irene Nordheim
7. Karl Johan Kirkebø Lars Hana Askøy Jorunn Småbrekke Gjersvik Fjell Tove Sneås Skauge Alver Ragnar Gjengedal Bergen kirkelege fellesråd
8. Bjørn-Harald Haugsvær, Leiar Førde sokn Torstein Sætre, leiar Loddefjord sokn + Bergen kirkelige fellesråd Bernt Ragnvald Veddegirde, leiar, Nordsida sokneråd, Stryn Per Vidar Halsnes, leiar, Salhus sokn Lars Patterson, leiar, Eksingedalen sokn, leiar Vaksdal fellesråd
9. Ingvill Sørheim, soknerådsleiar, Vikøy sokneråd Astrid Fylling, medlem i bispedømmerådet i Bjørgvin Sturla Bell Fossen, leiar i Høyanger kyrkjelege fellesråd Anne Marie Roed Dag Olav Bjørøy, Landro sokneråd og Øygarden kyrkjelege fellesråd
10. Tone Helen Røyset, leiar Selje sokneråd Gunnar Kartveit, leiar Radøy sokneråd Dag Almenning, leiar Kinn kyrkjelege fellesråd Einar Skeie, leiar Kaupanger sokneråd Fredrik Mortensen, nestleiar Sund sokneråd
11. Elise Skjærvan Aas DNKU, leder ungdomsrådet i Bjørgvin Jakob Øygard Fortun sokneråd - leiar, nestleiar i Luster sokneråd Torfinn Myklebust Medlem Kjølisdalen sokneråd, nestleiar Stad kyrkjelege fellesråd
12. Joar Grindheim, Sandviken menighetsråd Eiel Holten, Skjold menighetsråd Anders Dahl, Stord sokneråd Bente Brøvig Strømme, Os sokneråd Oddny Miljeteig, BDR
13. Sissel Sørebo Kåre Jordal Siv Jan Rauboti Frode Hanuren Per Helge Refvik
14. Kari Dyrøy, menighetsrådsleder, Sælen menighetsråd Randi Neuber, menighetsrådets representant i fellesrådet, Sælen menighetsråd Gunn Kongsvik, sokneprest, Sælen menighetsråd