

# Åpne svar

---

Samrådsmøter for kirkelig organisering



## Gruppedlemmer: Navn, verv og råd

- 1 Ingen kommentar
2. Yvonne Knol , leder i Hodalen menighetsråd Arnstein solheim, leder i Holøydalen menighetsråd og leder fellesråd Britt Utseth Erlien, ledder i Tolga menighetsråd
3. sødmgøaki
4. Inger Torunn Klosbøle, nestleder i Aurdal MR Berit Mæhlum, leder Strøm MR Finn Huse, medlem i Hamar bispedømmeråd Kjersti Sørmoen Håland, leder Romedal MR
5. Grue, Inger Lise, Anita Narbuvoll, Ragnhild
6. Marianne Borkhus Husom, leder Follidal kirkelige fellesråd
7. Hamar og Lillehammer fellesråd, Lillehammer MR, Saksumdal MR
8. Roger Haugen, leder i Torpa menighetsråd Gro Medien, leder i Åsmarka menighetsråd Karoline Petrine Nordmo, leder i Ljørdalen menighetsråd
9. Ole Martin Norderhaug, leder Tørberget sokn - nestleder Trysil kirkelige fellesrådet Marianne Fjellveit, leder Søre Trysil menighetsråd - leder Trysil kirkelige fellesråd
10. Steinar Løsnesløkken, Sel Turid Kvarberg Simensen, Ringsaker Erik Lillebråten, Vågå Gerd Marit Myrvang, Brøttum menighetsråd
11. Torunn Antonsen Berge, Hunn, leder, Cathrine Thorstensen, Biri, leder, Jostein Skundberg, Biri, medlem og representerer FR i møtet, Anne Brandahl Rognstad, NL FR ØT, Gunvor Jøranli Bråstad NL, Marianne Nordahl-Pedersen Vardal, leder, Jørund Grimstveit, Raufoss, leder, Ole Jakob Dyrnes, Ås leder og FR leder Kjell Skundberg, Snertingdal leder

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

1. klare styringsrammer for menighetsråd og fellesråds. God opplæring ved start av perioden. Overlapping ved valg for å unngå at alle går ut og blir erstattet av nye folkevalgte
2. God opplæring. God(e) saksbehandler(e). God tilgang på faglig kompetanse.
3. Folkekirke-tenkningen krever en arbeidsdeling. Viktig med gode rolleavklaringer og rollebeskrivelser. Fellesrådet tar seg av økonomistyring, arbeidsgiveransvar. Menighetsrådet tar seg av menighetens "indre liv".
4. Veldig viktig med lokal forankring, enklere med dialog mellom fellesråd/menighetsråd og kommune
5. Ha et godt samarbeid med kirkekontoret. For min del så møter jeg en gang i måneden på stabsmøtet til de ansatte på kirkekontoret. Der kan de ta opp ting med meg og jeg med dem, og jeg får et godt innsyn i arbeidet som blir gjort der. Menighetsrådet kan gi innspill til meg om ting som dukker opp mellom sokneråd/menighetsrådsmøtene.
6. Gode rammebetingelser som: God og oppfølgende opplæring Tilstrekkelige administrative ressurser Forutsigbar økonomi Godtgjørelse for rådsmedlemmene Gode mål og planer Overføring fra ett menighetsråd til det neste Sekretærhjelp Nett "Kirka vår": En PC som tilhører MR der alt ligger lagret fra MR til MR Godt samarbeid mellom MR, prest og andre kirkelig ansatte Flere fellesordninger for Den norske kirke God info mellom MR og FR FR: Felles personalreglement/ Flere fellesordninger for Den norske kirke Dyktig, allsidig og kirkelig interessert kirkeverge Solid økonomi Tilstrekkelig ansatte Godt samarbeid kirkeverge, rådsleder, kommune...
7. Det er fint å kunne bestemme selv hva slags aktiviteter vi ønsker i kirken. Vi liker også at vi har medbestemmelse i ansettelse. Hvis vi skal ha mer styringsansvar, så kan det gi utfordringer å få flere til å stille opp i menighetsråd.
8. Det krever et kirkekontor med nødvendig bemanning som for eksempel kirkeverge, kirketjener osv. God opplæring av menighetsråd og fellesråd. God dialog mellom ansatte og råd.
9. Meir lik organisering som i ein kommune/ kommunestyre der dei folkevalgte kun skal forhalde seg til den øvste administrative leidar. For kyrkja, vil det vera dagleg leiar eller kyrkjeverge. Meir rett å tenkje som Statsforvaltaren enn som fylkeskommunen ? Biskop på visitas - Statsforvaltaren på tilsyn. Utfordringar \* Veldig forskjellige forutsetninger/ erfaringar og engasjement frå sokn til sokn. \* Andre ansatte f.eks sokneprest som tek meir styring enn den administrativt ansatte. Viktig med klare liner ! \* Folkevalgte (rådsmedlemmar) føler eit stort ansvar - Som dei ikkje var klar over da dei stilte til valg. Viktig med nok og rett info ved nominasjon. \* VIKTIG å ha eit veldig tydeleg organisasjonskart !
10. Klare og tydelige struktur og ansvar Gode kurs - burde vite mer før man sier ja til å være med. God kommunikasjon mellom råd og ansatte. Hva er MR og hva er FR oppgaver og ansvar. Det blir mer krevende i ny struktur. Hvert MR lage en mal for hva det er å sitte i eget råd. Bygger på kirkens forordning. Være klar over arbeidsgiveransvaret som valgt råd.

## 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 daglig leder, som ikke er prest. Fellesråd har ansvar for ansettelse. Legger vekt på leder evner.

2. Det bør være fellesregelverk og støttefunksjoner. Kirken bør henge sammen både på tvers og på langs, for å si det slik. En gjenkjennelig virksomhet med en arb.giver politikk og felles systemer for ivaretagelse av plikter og rettigheter for både folkevalgte og ansatte.
3. Helt nødvendig med god kompetanse hos kirkevergen. Økonomisk. Vi trenger den doble ledelsen i kommunen. Tydelig oppgavebeskrivelser for den enkelte leders ansvar. Må stilles samarbeidskrav. Det er viktig at kommunen gir gode rammebetingelser for økonomi.
4. Lokal nærhet, lokal kjennskap, forenkler samarbeid
5. Fortsatt lokal styring av soknene i hver kommune.
6. Tydelig plan og mål. Medbestemmelse og medvirkning. Felles forståelse for arbeidsfordeling (faglig og administrativ). Kompetanse i alle ledd: kirke og ledelse. Tydelig arbeidsbeskrivelse/ stillingsinstruks og delegasjonsreglement. Tydelige lover og forskrifter. Tilstrekkelig kompetanse. God oppfølging og kontakt mellom daglig leder, kirkefaglig leder og rådsleder. Gjensidig respekt og folkeskikk.
7. God kommunikasjon og informasjon.
8. Fellesrådet må ha et sekretariat. Dette gjelder spesielt i mindre sokn. Trysil er geografisk en stor kommune med syv sokn som hver for seg er for små til å ivareta feks arbeidsgiveransvar på en god måte. Noen steder kan det være fornuftig å vurdere fellesfunksjoner mellom små menighetsråd knyttet til sekretariat og økonomi.
9. \* Ein tilstrekkeleg sterk og ressurssterk administrasjon. Ikkje minst økonomisk. \* Delegasjonsreglement mellom dagleg leiar og dei folkevalgte organa blir viktig.
10. Likestilt to delt ledelse gir store utfordringer Være èn daglig leder som rådene forholder seg til. Trenger en tydelig linje å forholde seg til. Tydeliggjøre hva som er kirkefag? Skille mellom kirkefag og administrasjon.

### **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 leder som har det administrative ansvar, mens det kirkefaglig er underlagt det administrative ledelse
2. La soknepresten lede arbeidet. La menighetsråde jobbe visjonært og strategisk og samlende. La bispekontoret ta seg av alt praktisk og juridisk med arb.giveri og slike ting og la oss få være kirke lokalt!
3. Fordelingen mellom Administrativ ledelse: i. kirkekontoret må være bemannet ii. Ansvar for arbeidsmiljøet iii. Være en god leder, lytte og respektere hverandre
4. Viktig at vi forsetter som i dag
5. Her forståes det at kirkefaglig leder er prest og administrativ leder er kirkeverge? Oppgavene sikres gjennom stabsmøtene på kirkekontoret.
6. Daglig leder skal ha det administrative ansvaret. Kirkefaglig: prost/ leder for prestene: møter med prestene og andre vigslede stillinger om teologien.
7. Administrativ leder tar seg av det administrative, og har arbeidsgiveransvar for de ansatte. Kirkefag leder tar seg av prestene, og det arbeidet.
8. Dersom det er flere prester lokalt, bør en av dem fungere som ledende sokneprest. Ledende sogneprest og kirkeverge ivaretar da den delte ledelsen lokalt. Prost i dialog med kirkevergen har ikke samme utgangspunkt med tanke på lokal tilknytning som en sokneprest. Kanskje burde også diakon/kateket være del av kirkefaglig organisering lokalt.
9. Klart og tydeleg organisasjonskart, og eit grundig delegasjonsreglement jfr dei to foregåande punkta. Avgjerande stikkord: \* Organisasjonsforståelse \* Profesjonalitet \* Kommunikasjon + ... endringsvilje- og evne... Endre for å bevare. Fornye. Kyrkja er flinkere på "Treenigheten" enn på "to-enighet"... :-)
10. Dette viser en profesjonskamp. Detaljerte stillingsbeskrivelser for lederne blir nødvendige. Hvem har hvilke oppgaver. Alle ansatte skal ha en leder. Prosten leder det faglige.

### **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. 1 Ingen kommentar
2. I perioder med langtids sykmelding av kirkefaglig ledelse har administrativ ledelse ikke mulighet til ansette vikar, der dette ansvaret ligger hos prost/ biskopen. Mange oppgaver kommer da på kappen av administrativ ledelse som ikke har kapasitet til å utføre i tillegg til sine egen oppgaver.
3. Det er avgjørende å prate godt sammen - det er ikke vanskelig med flere ledere så lenge en avklarer hvem som gjør hva...
4. Vi har erfaringer fra kommunalt nivå, eks Familien Hus hvor flere ulike yrkesgrupper, fra helsesykepleier, PPT, psykolog. Det går fint med tverrfaglighet når man møtes med respekt og klar rolleavklaring og rollefordeling. Tydelighet og transparens er viktig. Arbeidsfordeling mellom at noen har det faglige ansvaret og noen har det administrative ansvaret. Kirkelig fellesråd er løftet litt ut av MR oppgaver. I folkekirkemenighetene har prestene en viktig rolle.
5. Ingen erfaring for å kunne uttale oss om dette
6. Godt samarbeid mellom kirkekontor og sokneråd/menighetsråd.

7. Dialog mellom prost og kirkeverge er viktig. Må ha godt samarbeid, også med FR leder og MR. Skriftliggjøre hvem som har ansvar for hva.
8. Slik situasjonen er i Trysil i dag ser vi forståelse og respekt for hvordan et samarbeid kan være. Med delt ledelse er det essensielt at det er forståelse for hverandres roller og ansvar og dette må tydeliggjøres ved tilsetting.
9. Er så små organisasjoner - Med andre ord VELDIG personavhengig.
10. Vi mener dette er en dårlig modell. Det vil være bedre med faglig leder i stab. Se til helsevesenet som nå har en leder med det faglige i stab.

## **Spørsmål 5: Hvilke forventninger har dere til utviklingen av bisperollen i Den norske kirkebiskopen? På hvilken måte bør biskopens tilsyn og ledelse tydeliggjøres og styrkes?**

1. Vi er enig med hva som er foreslått
2. Biskopen må ha en sentral posisjon i kirkestrukturen. Biskopene kan hold kirken sammen fra bunn til topp, fra øst til vest, og fra nord til sør. Prostene bør være en del av biskopens tilsynsapparat og en del av biskopens tjeneste. Biskopen bør ha til syn med og være en leder for hele kirken - også formelt.
3. Forventninger til bisperollen. a. Fagansvar for alle ansatte. b. Ha fokus på samarbeidsklima ved tilsyn, ivareta rollene til kirkas beste mulig. c. Møter med kommunale instanser blir fortsatt viktig. d. Innholdsmessig ivaretar den folkekirkelige kontakten i lokalsamfunnet
4. Viktig at biskopen "ser" hele bispedømme, mer aktiv ut i sognene
5. Biskopen må være synlig blant folket, aktiv og sørge for ei god folkekirke. Besøke hvert sokn. Ha god dialog.
6. Biskopen må gis myndighet utover det kirkefaglige. Forventning om oftere bispevisitas. Trenger ikke være store offisielle visitas, men oftere besøk og samtale. Mulighet for tilsyn. Må representere Hamar på en god måte, målbære Hamar bispedømme, bispedømmets tydelige og engasjerte ansikt utad.
7. Vi ønsker at biskopen skal være synlig. Ikke bare en person som skal være på "utstilling". Være tilgjengelig for prestene/prostene, slik som de ønsker. Ofte lange prosesser, att og fram for å få godkjent saker. Biskopen må alltid godkjenne.
8. Vi mener at det er naturlig at biskopen fremdeles er medlem av bispedømmerådet som har ansvar for å tilsette prester. Arbeidsgiveransvaret utøves av stiftsdirektør. I tillegg skal selvsagt biskopen ha tilsyn og lede prestekollegiet.
9. Som med Statsforvaltaren, særleg når det gjeld tilsynet. \* Forplikting bae vegar \* Oppfølging - Måloppnåelse \* Evaluering Treng vi bispekontoret ? Kva bispekontor treng vi ? Burde ressursane vore brukt rundt i sokna.
10. I økt grad følge opp fagdelen av arbeidet. Ord og sakrament, diakoni, opplæring, kirkemusikk. Motivere og bygge opp ansatte. Hele staben hos biskopen er med i dette. Skal ikke jobbe med tilsettinger eller ha arbeidsgiveransvar og kan i stedet bruke mer ressurser på tilsyn og veiledning.

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

1. 1 Ingen kommentar
2. Daglig leder er ansatt av et folkevalgt organ. Vi ønsker at folkevalgte side (menighetsråd/ fellesråd) får mer innflytelse i ansettelse av prestene.
3. Sett de folkevalgte fri til å drive menighet i samarbeid med de ansatte og frivillige i soknet. La oppgaver med lønn og felles personalpolitikk håndteres i fellesenheter på bispenivå eller nasjonalt, og finn gode fleksible løsninger for samhandling mellom folkevalgte, administrasjon og prestefolk og andre ansatte lokalt. Det trenger ikke være likt alle steder.
4. Vi kom ikke så langt i gruppedrøftingen.
5. Folkevalgtes styring MÅ ligge lokalt, viktig pga rekruttering, veldig synd at ett helt menighetsråd skiftes ut ved valg, viktig med regelmessig kontakt, oppfølging ved eventuelle lovnader ved bispevisitas
6. Overlapping fra ett MR til det neste. Kontinuitet. Medbestemmelse. Tydelige rolleavklaringer. Dialog og verdibasert ledelse. Forholde oss til at DNK har felles verdier som er viktige i styring og ledelse. Mer verdibasert ledelse enn målbasert ledelse.
7. Det er fint med medvirkning, og at vi som sitter i rådene kan være med for å komme med innspill. Ofte føler vi at det er mye som kan "gå over hodene" på oss i menighetsrådene, og det ikke er alt vi forstår, og/eller har noen mening om. Vi undrer seg likevel over hvor mye påvirkningskraft vi egentlig har.
8. Generelt er det viktig med fleksible løsninger utifra lokale forhold; avstander, størrelse på sokn osv. Samlinger mellom visitas slik at alle menighetsråd får møte sin biskop. I dag kan man sitte to perioder i rådene uten å møte biskopen!
9. Profesjonskampen mellom ansatte - Prest - Kantor/ organist - Kyrkjepedagog - Klokker - blir oppfatta som utfordrande og tek store ressursar. Legg mykje føring for/ påvirker arbeidet. Kyrkja er ein tung organisasjon. Ting tar veldig lang tid. Tettare og betre samarbeid mellom administrasjon og folkevalgte.
10. Føler oss overkjørt og ikke hørt i prosessene og høringene. Det har kommet entydige innspill fra rådene som ikke er hørt. Det er brukt MYE tid på dette i rådene.