

# Åpne svar

---

Samrådsmøter for kirkelig organisering



## Gruppemedlemmer: Navn, verv og råd

- 2 Ingen kommentar
- Elisabeth I Hokstad, Larvik Tone Bergene Aabrekk, Sandefjord
- Søren Falch Zapffe, leder Lier kirkelig fellesråd
- Petter Holm, leder Tønsberg kirkelige fellesråd Inger Hillestad, leder Tønsberg domkirke sokn Tor- Arne Brattelig, medlem Vivestad sokn
- Vivian Furuseth Kaasa Fiskum menighetsråd Leder
- Lars Sørumshagen, MR/FR medlem, Modum MR/FR
- Clas Huseby, leder Tjølling menighetsråd Andreas Berg, nestleder Larvik menighetsråd
- Liv Rødningen Brørby, Ullerål MR Åste Bratli, Nes MR John Johnsen Ringerike FR Helge A. Gjevestad, Norderhov og Ask MR Wenche S. Haugli, Jevnaker MR og FR (ett sokns) Aud Pålssrud, Vikar MR Kjell Ivar Syversen, Haug MR Guro Hellgren, Hønefoss MR
- MR ledere i Øvre Eiker prosti: Jon Mamen Tone Bogen Vivian Kaasa Hilde Bjørnes Elisabeth Irgens Hokstad MR leder Østre Halsen Tone Bergene Aabrekk rep, Sandefjord MR Øystein Lappegaard og Anne Helene (?) fra Bispedømme rådet
- Hem(Sandefjord FR) Bryde (Sandefjord FR), Zapffe Liier FR) Hummelvoll (BDR)
- Gruppe 6: Inga Dekko og Sevat Lappegaard BDR, Gunnbjørg Furuset, MR i Bugården. Erling Hohler Vesterøy MR Lis Berit Nerli, Kongsberg Kireklige fellesråd
- Hanne Myhre Gravdal, Lier KF - Sylling menighetsråd Hilde Nornes og Jon Erik Halvorsen, Horten KF Marit Ovnand Eidal, Sigdal menighet Brooke Bakken, tunsberg bispedømmeråd
- Geir Bårnes Gerd Eli Berge Lars Sørumshagen Aud Marianne Eidal Berg
- Arild Mikkelsen bispedømmeråd /Tom Henning Landsrud, Nes / Øystein Morsund FR-leder Drammen, Heidi Låker Bragernes menighet
- Marit Handeland, leder Teie Menighetsråd Elisabeth Aasland, leder Torød Menighetsråd Marita A. McIntosh, leder Tjøme Menighetsråd Tomas Collin, medlem, Nøtterøy Menighetsråd Pål Syse, leder, Hvasser Menighetsråd
- Petter Holm, lede Tønsberg kirkelige fellesråd Inger Hillestad, Tønsberg domkirke sokn
- Tor-Arne Bratteli Vivestad Menighetsråd

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

- 1 Ingen kommentar
- x
- Bedre kontakt mellom menighetsråd og stab. Det bør være felles møter mellom råd og stab for å bedre kommunikasjonen.
- God opplæring, og oppfølgingkurs etter ca ett år. -felles opplæring med ansatte for klargjøring av roller, ansvar og mandat -opplysning om hva slags administrativ bistand man kan forvente -saksforberedelse til MR: her er det viktig med oppgradering slik at MR kan ta kompetente avgjørelser, ikke bare ut fra generell synsing. mangelfull saksforberedelse er et stort problem, et AU vil fortsatt ha mangelfull kompetanse i mange saker -
- Gruppen synes spørsmålene var vanskelige ut fra vår rolle som menighets råd. Avklart hva styringsansvaret er for begge de to ulike rådene. Opplæring i rådets oppgaver. En rolle avklaring og godt samarbeid med de ansatte i kirken er viktig.
- Det er viktig at det er ryddig og avklart hvem som forbereder saker for FR. (Prost eller kirkeverge) MR og FR kan følge den økonomiske situasjonen hele tida, få informasjon på tvers av menighetene i fellesrådsområdet. FR bør kanskje møtes oftere enn vi gjør nå. Ønsker mer kontakt med bispedømmenivået. Klar linje når det skjer konflikter mellom ulike ansatte, at man har et fungerende system som kan ordne opp i det. ( F eks bispedømmenivå). Det fungerer greit både i FR og MR. MR har liten støtte administrativt. Viktig at vi har profesjonell hjelp til økonomi og regnskap. Det blir veldig sårbar hvis folkevalgte skal ta seg av dette. Kompetansebygging er viktig, både for folkevalgte og daglige leder.
- Mer fagkompetanse inn i MR - God (eksisterende) administrasjon/ administrativ støtte/ profesjonelt - God relasjon og kommunikasjon innad i Rådet - Godt samarbeid mellom MR og sokneprest - en god linje/nærhet til prost og prosti. En del av et fellesskap som prosti. - MR kan utøve mer ansvar over sine arbeidstakere. (og ikke bare FR) - God klargjøring for arbeidsgiveransvar, hvem som har ansvar for hva.
- God dialog med fellesrådet At de som er medlemmer i KF bringer informasjon tilbake til menighetsråd, og vise versa. God informasjonsflyt. Kurs og kompetanse/ opplæring FØR man skal inn i fellesrådet. Spesielt på økonomi og arbeidsgiver ansvar. Mer opplæring. At leder i KF har nær kontakt med kirkevergen. Organisert AU i forkant av møtene. Godt samarbeid mellom menighetsråd i et fellesrådsområde. At MR har anledning til å drøfte KF saker før sakene behandles, god prosess.

9. God kunnskap. Menighetsrådsrepresentanter tenker at de skal delta på det lokale arbeidet. Kirkeverge bør ikke være ene alene når det kommer til kunnskap om styringen i kirke. Mandatene burde vite hvor i hierarkiet de står, så de vet hva slags rolle de faktisk har. Flere som skal stille til representative stillinger vet ikke alltid hva slags rolle de har. En problemstilling her er at noen menighetsråd er veldig små, så her trengs de premisene som rådene har til styring å settes. Kunnskap om kommunens rolle og dialog med de burde være en del av kunnskapsbyggingen. Forholdet her er det viktig at man prioriterer til å gi opplæring om. Her er nøkkelordet opplæring. Man burde ha et forum å kunne hente kunnskap og råd ved problemstillinger som oppstår. Dette bør være lett tilgjengelig. Vi trenger å ha mennesker med forskjellige erfaringer i bakgrunn, slik at man faktisk kan ha en mening som kan hjelpe ledelsen i kirken. Prester har en god erfaring, men det er viktig å se til de folkevalgte representantene. Når det kommer til ansettelse i kirken så burde menighetsråd ha en vesentlig rolle. Dette er ting som påvirker menigheten i stor grad, og menigheten burde være en stor del av formingen av sin egen menighet. Mange føler seg også hørt i denne prosessen, men det burde være klart hvor mye vekt man har i selve beslutningene som blir gjort. Mange har en følelse av at bispedømmeråd og fellesråd har dårlig kommunikasjon. Her burde det være et forum som er åpent de imellom. Dette bør være en helt naturlig del av arbeidet til disse rådene. Fellesrådsleder skal ha medarbeidersamtale med kirkeverge m.m. Et slikt samarbeid har helt nødvendige behov for kunnskap. Mange henviser seg til KA for å ha noe å sammenligne med. Det burde i det minste være en årlig samling for å få kunnskap på tvers av rådene. Det burde være noen samtaler råder imellom før møter slik at man kan se at man samkjører litt i arbeidet sitt. Dette vil føre til møter på rådene som har like formål.

10. At MR og FR har tydelige mandater og styringsansvar. Gode saksutredninger må til for å kunne styre godt. Nødvendig med god kompetanse på konflikthåndtering og evne til brobygging i den fasen vi går inn i nå. Tydelige prosesser ved endringer for å unngå ekstra belastninger på personalet. Viktig at MR og FR sitter på riktig og nok kompetanse. Internkontrollsystem må være ajourført og bli brukt - orden i eget hus, og alle lover skal følges (f.eks brannvern, personalhåndtering, HMS osv. ). Dette bør fortsatt ligge på Fellesrådet.

11. - Tydelig mandat for de ulike nivåene, MR og FR. Det er ulike regler og ordninger som må følges, i tillegg til mange uskrevne "regler" om hvordan ting gjøres. - Rådsmedlemmer må få tilgang til et egnet arkiv for digitale dokumenter, meldinger, etc. Dette kunne vært løst ved Teams eller lignende. Det bør vurderes om rådsmedlemmer med spesifikke oppgaver kan få tilgang til kalender "Medarbeideren" eller lignende. - Arbeidsmengden for særlig rådslederne er stor, til tider uoverkommelig. - Økonomisk kompensasjon står ikke i forhold til ansvar og oppgaver. Særlig leder tar et stort ansvar og setter av svært mye tid. Mer tid enn det en kan forvente av en folkevalgt. - Støtte til å sette seg inn i roller og oppgaver, særlig etter at nye råd er valgt. Dette vil kunne gi bedre flyt i overgang mellom gamle/nye råd, og ved inntreden i nye oppgaver/komiteer mm. - Administrativ støtte: Dette gjelder spesielt før og etter MR møter, slik at beslutningsgrunnlag og formalia er bra. Leder av MR/AU har ytterligere behov ved forberedelser og etterarbeid. Sikre at det gis tid til å sette seg inn i arbeidet, uten at det er tidsnød. - Kirkefaglig støtte i form av sogneprest, som regel deltar i MR. - Vi ser signaler om at MR skal ta større del/ansvar, dette må naturlig gis støtte/ressurser slik MR klarer dette, uten å brette ryggen. - FR har sterkere og mer tydelig admin støtte, og dette gir raskere og bedre flyt i arbeidet. Dette må videreføres og utvikles i tråd med

12. Administrative ressurser og økonomi. Kunnskap om lovverk

13. - At menigheten er klar over sin rolle som guds organisasjon, vi er ikke et idrettslag, men har også ett åndelig ansvar for menigheten - Rådene må involveres i alle prosesser - Raskt og godt samarbeid/kommunikasjon mellom staben og menighetsrådene/fellesrådet

## 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. x

3. Klart definerte ansvarsområder. Dyktig og effektiv administrativ stab.

4. -Økonomi må til for daglig ledelse. samt kompetanse og mandat. -mulig omfordeling av ressurser? ikke ta økonomi fra arbeid i "felten" -MR må få mer støtte til regnskap, budsjett og økonomisk planlegging/styring. dette er tidkrevende og komplisert. -god kommunikasjon mellom råd, prost og kirkeverge -evt vurdere honorar til MR?

5. Det må være en som ivaretar det som er bestemt på rådsmøtene gjerne. en ansatt daglig leder, evt en sekretær som kan administrere/ hjelpe til å praktisk gjennomføre vedtak, distribuere referater mm fra MR. Tilstrekkelig tid til til administrative oppgaver er en forutsetning slik at det ikke stjeler av andre viktige oppgaver feks for prest eller trosopplærer

6. - MR har virksomhetsansvaret i området. Økonomi og arbeidsgiverstyringen er overlatt til FR. - Klar ledelse gjennom prosti til bispedømme og ikke omvendt. - klar red

7. Ikke lett å forstå kirkens organisasjon! Kirkevergen er daglig leder og de andre organene har ikke daglig ledere. Betyr daglig ledelse = leder i hverdagen? Nær kontakt mellom KF politisk leder og Kirkevergen. For fortløpende avklaringer. Tillit mellom disse to rollene. Gjensidig respekt og tillit. Dette er et vanskelig spørsmål å forstå. Menes dette at alle nivåer bør ha en daglig ledelse? De ulike rådene har ulike oppgaver og styringsansvar. Ledelsesbegrep bør tydeliggjøres.

8. Godt kvalifiserte ansatte er en betingelse for dette. Det bør være gode vikarordninger som sikrer en god kontinuitet. Leder må gå for den veien som fellesråd og menighetsråd legger frem for menighetens arbeid. For å få en forsvarlig styring så burde de tillitsvalgte ha en rolle. Disse må huskes i styringen og i HMS arbeidet. Lederen bør være en god og samlet leder, dette krever kompetanse.

9. Det må være kapasitet nok i staben til å ivareta beslutningene. God dialog mellom rådene og staben, høre på kompetanse der den finnes uavhengig av hvilket nivå. Ulike beslutninger krever ulik kompetanse. Regelmessige stabsmøter, med delvis faste agendaer. Restanseliste fra forrige gang, nye oppgaver, oppfølging av prosjekter og aktiviteter. Orienteres om i Menighetsrådet. Gjennomskiktighet mellom stab, menighetsråd og fellesråd. God informasjonsflyt og klare retningslinjer / hvem gjør hva.

10. Administrativ og kirkefaglig ledelse må begge ha løpende kontakt med både MR og FR nivå. Det er i rådenes vedtak det må utledes mandat til de to lederfunksjoner, i tillegg til overordnede føringer. Jenvlig kontakt mellom det enkelte menighetsråd, sogneprest og administrativ ledelse, er et felles ansvar. Tydelige kontaktpunkt og helst en felles kommunikasjonskanal vil underlette dette. FR opplever vi fungerer godt mye takk vare ryddig admin støtte og saksforberedelse. Det ligger også i FR sin natur da saker ofte handler om konkrete, som bygg, logistikk, drift og økonomi etc. Et godt eksempel på hvordan bygge ned barrierer og styrke kommunikasjon på tvers er det vi i Færder kaller lederforum. Her sitter alle ledere fra MR, kirkeverge/admin, og prest.

11. Tid Folkevalgte er avhenge av dyktige medarbeidere som kan saksbehandle og implementere vedtak Rendyrke kirkepolitikerrollen slik at den blir tydelig avgrenset mot administrasjonen

12. - Det bør legges til rette for at rådene kan få tilgang til relevant dokumentasjon, også historisk. - Fellesstjenestene/kirkevergen må støtte menighetsrådene med praktisk arbeid knyttet opp mot saksbehandling lokalt. - De ansatte i fellesrådet må gjennomføre de lokale menighetsrådenes vedtak.

### **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. x

3. Vi har en klar rollefordeling mellom prost og kirkeverge. Dette bør fortsette. Tydelig ledelse er nødvendig.

4. vi har hatt samlokalisering mellom de to linjene i mange år. har ikke dypere kjennskap til hverdags-utfordringene. prost og kirkeverge tåler å være både enige og uenige, -vi ser ikke dystert på delt ledelse

5. Nærhet samarbeidmessig og stedlig mellom den kirkefaglig lederen og og administrativ leder er bra. Vi har gode erfaringer når kirkefaglig og administrative jobber tett, også her må rollefordelingen være avklart og lederegenskaper hos hver av disse kan gi en oppgavefordeling. God kommunikasjon rundt ansvar og oppgavefordeling er viktig slik at fag ikke neglisjeres av hensyn til økonomi. Samlet lokalisasjon for de ansatte er ønskelig og evt samarbeid med andre menigheter

6. Klare linjer på hva som er administrativt og hva som er kirkefaglig er viktig. Det kan skape mye frustrasjon hvis dette ikke er klart. Veldig viktig at man slipper diskusjon og konflikt om hvem som bestemmer hva. Så lenge man blir enige om det blir det lettere å få til denne modellen.

7. - Prosten leder de som har et kall til å forkynne, prosten leder/arbeidsgiver for prestene - kirkevergen har de administrative og økonomiske oppgavene. - kirkefaglige arbeidstakere skal få en god ledelse fra prosten

8. Kirkefaglig = gudstjenesteplan, at vi følger gudstjenesteforordning, at det er tilstrekkelig kirkelige handlinger og mannskap til disse, innhold i kirkens tilbud Administrativ = legge forhold til rette for gudstjenestene, handlinger, osv. Økonomi, har ansvar for helhet. Hvor går grensen mellom disse to? Veldig avhengig av samarbeid mellom begge ledelsestyper A lag og B lag

9. Regelmessig stabsmøter med de som har disse rollene. De skal snakkes regelmessig. Referater må noteres, og de skal være tilgjengelig for å sjekke inn i ettertid. Delt ledelse fører til noe usikkerhet og konflikt. Konflikt oppstår ganske lett i denne delte ordningen. Det er noen oppgaver hvor det er greit å se hvem som har en naturlig rolle til å lede, men det er også noen gråsoner som kan være konfliktførende. Det skal være meget gode ledere for å få til denne dynamikken. Man må passe på at man som ansatt kan brukes sin kompetanse, og det kan bli vanskelig å gjøre dette som øvrig ansatt i kirken om det er presten som leder den hele lokale staben. Ved konflikt i stab så kan det bli for stor avstand til ledelse fra den lokale menighet. En enhetlig ledelse som kan avgjøre ved behov. I den daglige ledelsen bør det være en evne til å avgjøre daglige problemstillinger. Hver enkelt menighet burde ha en leder, ved støtte av fellesråd. Kirkefagelig og administrativ burde ha et samarbeid som er samkjørt, ikke separert. Begge rollene skulle kunne være en del av samme struktur. Fellesrådet burde se hvem som naturlig burde ha rollen som leder, dette kan være folk som naturlig faller i kirkefaglig rolle eller en administrativ rolle

10. Ny "øverste" leder i fellesrådsområdet evt et større område, 4 "avdelinger" under seg - Prost/kirkelig leder med Prest, Kateket/trosopplærere, kantor og diakon som fagområde. Kirkeverge med økonomi, bygg og gravferd. I tillegg HR avdeling som dekker alle.

11. Dette må være hånd i hånd - tospann - teamledelse. Sammen om det som skjer. Vi har god erfaring med at tett og daglig samarbeid mellom kirkeverge og prest/domprost med lokal tilknytning fungert godt. De utfordringer vi opplever handler oftere om sterke grupperinger innen fagmiljøer som trosopplærere, kantorer, enn i grupperinger tilknyttet stab og støttefunksjoner. Samspillet mellom de to lederne vil ha stor betydning for hvordan ulike oppgaver løses.

12. Prosten kan ikke både forberede/utrede saker og delta i behandling av sakene. Fagpersoner bør ha samarbeid med /ligge under en kirkefaglig leder.

13. - At ledelsen av alt kristen innhold ledes av kirkefagelig. - Administrasjonens viktigste oppgave er å støtte opp under det kristne arbeidet som skjer i menighetene. - Mest mulig av det som påvirker menighetene lokalt bør skje i tett samarbeid med menighetsrådet.

## 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. x

3. I Larvik er prostiet sammenfallende med fellesrådsområdet. Dette fungerer svært godt. Vi har også en klar oppgavefordeling mellom fellesråd og menighetråd. Fellesrådet driver forvaltning av kirkebygg (og andre bygg) og gravplasser og er arbeidsgiver for de fellesrådsansatte. Fellesrådet legger seg ikke opp i saker som angår menighetenes indre liv. Oppsummeringen under møtet ga inntrykk av at det flere steder er rolleblending mellom menighetråd og fellesråd og at dette kan føre til uklarhet og dårlig kommunikasjonsflyt.

4. rollefordelingen mellom ansatte ledere og folkevalgte ledere er lite drøftet her lokalt. MR-leder kan være ganske udefinert, ønske om en tydeligere beskrivelse av mandat (utenom å lede MR-møter og det som hører til det, men hva med representasjon i ulike sammenhenger, bli orientert om diverse saker mm).

5. Vi er vant til en ordening som vi opplever fungerer lokalt hos oss derfor vanskelig med konkrete forslag. Men samarbeidet og rolleavklaring er viktig.

6. Vi har erfaring både Lier og Sandefjord med at vi har prioritert diakonstillinger framfor daglig ledelse. Vi har erfaring med at det fungerer greit med å bruke soknepresten som stabsleder. Det kan bli sårbart når soknepresten blir syk. Det er viktig at det alltid er en nr 2 som kan rykke opp. (Enten prost/kirkeverge som stepper inn, eller en annen i staben som rykker opp).

7. Kirkefaglig og administrativ ledelse har jevnlig møtepunkter og prioriterer samarbeid (= kirkevergene og sokneprestene) I et råd: der er det 1 sokneprest og 1 kirkeverge som sitter på samme kontor, det fungerer godt. Et annet råd: De som skal samarbeide om ledelse er samlokalisert. Det fungerer godt. At kirkevergen bør ha et (formalisert) jevnlig møte for de som er ansvarlig for kirkelige handlinger (sokneprestene). I tillegg er det noen møter med kirkeverge og alle som er "kirkelige" Det er viktigere å tenke helhetlig om oppgaver vi har enn arbeidsgiverlinje (at kirkevergen er med). At stabsmøter (for sokn/menighet) er ledet av sokneprestene At kirkevergen har noe kontortilstedeværelse på kommunehuset for å få til bedre dialog og kontakt med kommunen

8. Det er mange små fellesråd. Og dette kan føre til noen får roller som ikke samsvarer med dagens ordening. Påvirkningen av de større avgjørelsene som faller på de forskjellige rollene i kirken. Derfor burde det være et hierarki. Kirkevergen burde ikke være en del av fellesrådet. Prosten burde ikke være en del av fellesrådet, han er en veileder, men burde ikke ha stemmerett i et fellesråd.

9. Viser til kommentar om lederforum. Personlig egnethet må vektlegges, og oppleves som viktigere enn spesifikk fagkompetanse. Vi ser at ulik kompetanse er viktig, men evne til teamledelse - ledelse på tvers er avgjørende.

10. Prestens rolle bør være saksforbereder og ikke deltaker i politiske prosesser.

11. - Hvis kontrollspennet til kirkevergen blir for stort så blir han fort en propp i systemet som stopper lokale initiativer. - Det er viktig at all informasjon blir sendt ut til alle ledd, at de ikke stopper opp på et overordnet nivå. - De lokale menighetene, som best vet hva menigheten ønsker, må bli hørt, sentrale initiativ må ikke overkjøre de lokale initiativene.

## 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. 4 Ingen kommentar

2. x

3. Biskopen må kommunisere direkte til menighetene (via menighetsrådene). Kanskje et månedlig nyhetsbrev? Biskopen må være kirkens ansikt utad - synlig i mediene. Biskopene må også være "limet" i kirken som gir hver enkelt menighet en opplevelse av å tilhøre noe større. Ingen andre har dette som en klart definert rolle.

4. -frigjort tid fra personal-saker som kan brukes til alle ansatte (ikke bare "prestenes prest"), til menighetene og til hele fellesskapet -veiledning i åndelige og aktuelle samfunns-saker -inspirasjon -sørge for kompetanseutvikling blant de ansatte -visitas er supert!

5. Biskopen ønskes mer synlig i media og med endret arbeidsoppgaver håper vi på mer synlighet og tid i de lokale menighetene. Noe som oppleves som inspirerende og motiverende for den lokale menighet.

6. Biskopen må ha det fulle og hele tilsynet for formidlingen i kirka. Viktig at biskopen er synlig i media, og en inspirator som reiser. Viktig at biskopene er stemmer i den offentlige debatten. Også i sosiale medier. Biskopene er blitt litt for usynlige menn og kvinner, dessverre. Viktig at folk vet hvem som er vår biskop.

7. Dette er vanskelig fordi vi vet egentlig ikke hva vi kan forvente av en biskop. Biskopen er "litt fjern" - han er ikke det som er den daglige kirken. Og vi vet ikke hvordan vi skal få biskopen nærmere heller. Heller ikke at vi har hatt tilsyn. Stas at biskopen kommer, men lite praktisk betydning i hverdagen. Sjelden kontakt Forventninger: tilsynsman for prestene å være en lyttepost for lokal kirken "har vært leder av fellesrådet i 4 år, og har aldri sett biskopen." (kan han gjøre noe for oss, helt ned i menighetsrådet?) Tydeliggjøres og styrkes: ?? et fjernt organ de folkevalgte har liten kontakt med biskopen. Kanskje prestene har mer kontakt

8. Vi ønsker at biskop har tid og mulighet til å kunne inspirere, motivere og støtte det lokale kirkelivet. Det å besøke, være tilstede i menigheter og der folk er, vil bygge bro og styrke nettverk. Tilsyn er en anledning til å møte de lokale. "Leading by example".

9. Nærmere grunnplanen i kirken. Med i den offentlig debatten.

10. - Biskopen må være synlig lokalt når det viktig ting - Biskopen må komme med positive innspill til menighetene på bispevisitasen - Biskopen må være en god formidler at troen ovenfor menighetene

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

1. 5 Ingen kommentar

2. x

3. -vi er i tvil om realismen i forventningene til lokale menighetsråd. Det er generelt lite kunnskap om kristendom og kirke-organisasjon hos folk, læringskurven blir veldig bratt. Når basiskunnskap mangler, støttefunksjonene er minimale og kompetent saksforberedelse er mangelvare, kan det være risikofylt å legge så mye ansvar på MR. dette også med tanke på rekruttering av ansatte som forventes lojalitet mot planene og målene MR setter. -spørsmålene til dagens samtale opplevdes som vanskelig og litt fra en annen verden -Håndboka har vært svært nyttig og blir brukt som oppslagsbok. flott at den skal komme i redigert form og også som bok, ikke bare digitalt!!!!

4. Menighetsråd ønsker praktisk hjelp og innspill fra bispedømmekontoret når man opplever konflikter, vanskligheter med drift gjennomføring av MR sin drift

5. Fint om biskopene kommer rundt og hilser på nye menighetsråd når de trer inn.

6. - mer nærhet og kontakt med prost og biskop. Bekreftelse og synliggjøring av dem og ledelsen. - Ønsker et nytt møte/flere møter med BDR og FR/MR. - svært komplisert språk og vanskelig for å følge med i de politiske sakene som skjer nasjonalt og regionalt.

7. Lederforum i Færder opplever vi er et godt eksempel på hvordan man kan skape et forum for samhandling og felles forståelse for ulike oppgaver. Vi ser med en viss bekymring at denne sakens dokumenter snakker mye om daglig leder/admin og kirkefaglig ledelse, men i liten grad klargjør hvordan rådenes innflytelse/beslutninger skal ivaretas og følges opp.

8. En todelt ledelse gjør ledelsesstrukturen mer utydelig. Ansvar bør ligge ett sted. Man kan ikke dele ansvar, men oppgaver. Hvordan blir det i den delte ledelsesmodellen? Kirkevergen bør ha det økonomiske ansvaret, den kirkefaglige lederen kan ikke avgjøre å bruke penger som ikke finnes.

9. Rakk dessverre ikke å komme med noe her...