

Åpne svar

Samrådsmøte nr. 2 for kirkelig organisering



Gruppedlemmer: Navn, verv og råd

1. Siri Wahl-Olsen, leder, Nidaros domkirkes menighetsråd
2. Martha Garborg Bergslid (Nidaros bispedømme), Stein Egil Krogstad (Steinkjer menighetsråd), Oddleiv Gulstad (kirkeverge Steinkjer kirkelige fellesråd), Christine Waanders (prost i Stiklestad prosti)
3. Norhild Solligård NL, Liv Digerås Håvik, L, Orkdal MR. Grete Bækken Mollan, NBDR Torhild Fikseaunet, fung.sokneprest Lånke
4. Byåsen menighet
5. Herborg Finseth, Ingunn Aarseth Høivik, Finn Yngvar Benestad, Rissa felles MR, Håvard Vigdenes, Stjørdal KFR, Erling Silderen, Verran MR,
6. Jon Gunnar Krogstad, menighetsrådsmedlem og prest Jon Henrik Gulbrandsen, NBR Rutt Olden Skauge, Skaun menighetsråd medlem
7. Jann Karlsen, leder Sør-Innherad kirkelige fellesråd og Levanger menighetsråd Ivar Selmer-Olsen, nestleder Trondheim kirkelige fellesråd og Sverresborg menighetsråd Morten Hernes, leder Snåsa menighetsråd/kirkelig fellesråd Møyfrid Skavlan, kirkeverge i Snåsa
8. Røros menighetsråd

Innspill vedtakspunkt 1

1. 2 Ingen kommentar
2. Støtter målet om å styrke de folkevalgtes organer i kirken
3. punkt a. noen menighetsrådsmedlemmer er redd for at det blir altfor mye ansvar for dem (føler seg muligens ikke kompetent nok). Redsel for at det ikke gangner menigheten på stedet. punkt b. støttes. Kursene bør ha bedre kvalitet. Altfor mye (forvirrende) info på en gang. Flere opplæringskurs på kommunalt nivå? punkt c: støttes. Ansatte må gjerne være med på samme kurs, i lag med menighetsrådene punkt d. det oppleves en viss/stor distanse mellom menighetsrådene og bispedømmerådet (som er mer et politisk organ enn kirka på stedet). Det er ulike forutsetninger rundt omkring for å styrke menighetens rolle. Det er store variasjoner på ressursene i menighetsrådene og fellesrådene, både på nasjonal plan, men også i de enkelte prostier/fellessrådsområder.
4. B: Veldig fint med introduksjonskurset i starten av perioden, hadde også vært nyttig med møtepunkt etter ca 1 år for å utveksle erfaring og stille nye spørsmål. Det er vanskelig for et nytt MR-medlem å vite hva en skal spørre om. Behov for introduksjonskurs avhenger av hvor mange som sitter over fra en periode til den neste C: Det ville være nyttig for kirkelig ansatte å møte folkevalgte som sitter i fellesrådet, og omvendt: for dem som har arbeidsgiveransvar i fellesrådet å møte alle de ansatte, at introduksjonskurs ikke bare blir teoretisk. D: Det å gi økt ansvar til MR har vi et ambivalent forhold til. Det er krevende for frivilligheten nok som det er, og dersom en får mer ansvar, blir det enda høyere krav til de frivillige. Spørsmål om konsekvensen av vedtakspunkt 2 står i motsetning til målet om å styrke MR. Vi mener det er viktig å holde beslutningsmyndigheten på et lokalt nivå (det er kommunen som er 'pengesekken')
5. Overskrift - tolker det som det samme som i dag. a. Hvordan er dette en endring fra i dag? b. Hiiser opplæring velkommen utefra dagens situasjon. Er det en endring i rollen til de folkevalgte siden det skrives at det skal være mer opplæring, eller er det bare bedre opplæring enn i dag? Får organene / rådene nytt ansvar? Viktig at opplæring er sentralisert laget. c. Viktig at alle i organisasjonen forstår hvordan organisasjonen er bygget opp. d. Bra. Hva vil det si konkret? Opplever en del av punktene i vedtakspunktene diffuse.
6. Kirkelig styringstjeneste nytt begrep. Tanken er å gi folkevalgte en tydeligere forankring og oppgave. Viktig å ha en klarere oppfatning av rollefordelingen i soknet. Trekke opp linjene, slik at både MR sitt strategiarbeid, og de ansattes drift av menigheten er klare. Hvilken mulighet har MR til å være med å legge kursen? Det er når det skjer at det er artig å være ansatt, sier biskopen. Prosessen er i gang. Vi må fortsette nå. Men det kan bli svært komplisert. Må tas skritt for skritt.
7. Støttes

Innspill vedtakspunkt 2

1. 1 Ingen kommentar
2. Er skeptisk til samledelse mellom kirkelig fellesråd som daglig leder og faglig ledelse
3. Hva menes med daglig ledelse, hvordan defineres den? Forslaget oppleves ikke til å bidra til en strømlinjeformet løsning for rDnk.
4. : Dette er et vanskelig tema for folkevalgte å engasjere seg i, fordi det er så stort og vanskelig å forstå, mange ord. De to arbeidsgiverlinjene må samarbeide. Ansatte som jobber godt sammen vil føre til at frivillige engasjerer seg. Vi synes det er viktig at biskopen skal ha tilsyn med alle ansatte, for å ikke danne skillelinjer. Fellesrådene har egentlig nok allerede, trenger ikke enda mere arbeidsgiveransvar. Burde fellesrådene være større? Da blir det lenger fra lokalsamfunnet, og lenger til 'pengesekken'. Det er krevende å være frivillig og ha arbeidsgiveransvar. Frivilliges kompetanse er mer 'tilfeldig', og det er ikke rettferdig overfor de ansatte. Hvor blir det av sokneprestens lederrolle? Det er sjelden det blir sagt på introduksjonskurs at soknepresten har en åndelig lederrolle. Dersom sokneprestens rolle blir usynlig, kan den også bli grenseoverskridende. Det vil være krevende for bispedømmerådene å avgjøre eventuelle prostifellesskap og lokale tilpasninger. Det kan bli store forskjeller mellom de ulike bispedømmene. Det er viktig å få en felles forståelse for hva som menes med samledelse.

5. a. Hvilke arbeidsgiverfunksjoner gjelder daglig ledelsen? Hvis prestene har rettssubjektet som arbeidsgiver, hvilke funksjoner delegerer de ikke til kirkelig fellesråd? b. Hva legger man i styringsrett? Hvordan blir det ift andre arbeidsgiverfunksjoner som arbeidsplaner? Her må det være et godt samarbeid for at det skal fungere. c. Viktig at det gjøres likt fra plass til plass. Tydelig og gjenkjennbart ledelse. Ønsker et tydelig organisasjonskart for å forstå hvordan det er tenkt. Det er vanskelig å forstå / se for seg hvordan dette er tenkt. To-delt ledelse kan være krevende når det er uenighet. Må defineres hvilke kompetanse og ansvar hvert nivå / organ har. Det trengs forenkling av sammenhengene. Ønske om pilotprosjekter som utprøver før endelig fastslåing av vedtak.
6. Komplisert å ha to ulike ledere i det samme styringssystemet? Det er forskjell på store og små sokn, MR og KFR. "Fire and hire" kan eller skal ligge på fellesrådsnivået i store menigheter.
7. Har ikke tro på modellen fordi den er gjennomførbar noen få steder Har tro på at prosten på biskopens vegne, skal ivareta arbeidsgivers styringsrett
8. Da vi leverte høringsuttalelse om prostifellesrådsmodellen, var vi negative til denne. Vi har ikke forandret mening. Punktet om å "vurdere om modellen kan innføres andre steder", forutsetter interkommunale (stor)fellesråd. Vi er fortsatt skeptiske til dette. Det er kun et fåtall prostier i landet der den vedtatte modellen kan gjennomføres. Vi strever med å se relevansen av denne prosessen for vårt fellesråd og vårt prosti.

Innspill vedtakspunkt 3

- 1 Ingen kommentar
- 2 Støttes
3. stimulering til frivillig samarbeid er greit.
4. Se kommentarer til vedtakspunkt 2
5. Setningen er for kompleks og utydelig, generelt innfløkt språk på hele materialet, som gjør det vanskelig å forstå og uttale seg om. Kirkelig Fellesråd har mange praktiske oppgaver. Vanskelig for små kommuner å ha nok ressurser - kan være hensiktsmessig å slå sammen fellesråd. (Ref. samarbeid om kremasjon). Viktig med samhandling mellom bispedømme og kirkelig fellesråd.
6. Dette blir en bevegelse i retning av prostifellesråd, som veldig mange høringsinstanser i sin tid var skeptiske til. Samarbeid mellom fellesråd er vanskelig der det er store geografiske avstander. Viktig at det er et frivillig samarbeid.
7. Nei. Kan virke som en omkamp om prostifellesrådsmodellen.
8. Vi er usikre på om dette er veien å gå. Vi er mest opptatte av å "sette" kirka lokalt. Aller helst hadde vi sett at vi gjorde maksimalt ut av de eksisterende strukturene i dag. Vi vet ikke hva et slikt samarbeidsorgan som skisseres er og blir og kan og ikke kan.

Innspill vedtakspunkt 4

- 1 Ingen kommentar
2. Biskopens myndighetsområde må ikke svekkes, men styrkes.
3. punkt a og f støttes. Kjent som før, fungerer, bør videreføres. punkt c. Delte meninger. Fint å utøve tilsyn ved å innkalle til fagsamlinger/videreutdanning, Men utfordrende med tanke på økonomiske forskjeller i fellesrådene/tidsbruk i små stillinger.
4. Vedtakspunkt 4: Prostens rolle er viktig. Viktig med fagkompetanse å støtte seg på. Viktig at prosten har en sterk fagstab, nok ressurser til å utøve alle oppgavene som er pålagt. Dersom fellesråd og menighetsråd sine roller skal styrkes, må også prostens rolle styrkes. d: Viktig med mer rettferdig tilgang til kompetanseheving på tvers av arbeidsgiverlinjene, lik mulighet til etterutdanning for alle ansatte. 4e: Viktig at biskopens tilsyn blir nyttig, at disse rammene som gjør saksbehandling enklere, ikke til hindring for den jobben han/hun skal gjøre. Viktig å være obs på at biskopen både er en institusjon, og en person – at tilsynet ligger til biskopen personlig.
5. I andre organisasjoner skjer tilsyn av uavhengig aktører. Hva er forskjellig fra i dag? I dag er det etablert faste møtepunkter (f.eks. bispevisitas). Er det tenkt noen nytt.
6. Punkt a. er en tydeliggjøring av biskopens helhetlige ansvar for ledelsen av bispedømmet. Det er bra. Faste møtepunkter med de valgte rådene bør være hyppigere enn bare under visitasene. Det bør være årlig. Hva skjer i så fall med visitasene? Vil det være mulig å opprettholde dagens ordning og samtidig ha faste møter med MR og den daglige ledelsen i KFR? Kan det legges på prostinivå? Det er nytt at biskopen skal kunne innkalle til fagsamlinger for andre enn de som er i vigslede stillinger. Grappa er positive til dette. Saksbehandlingsregler som rammer inn biskopens tilsyn vil være nødvendig i de vanskelige sakene. Innsynsrett. Det er viktig at linja mellom prost og biskop opprettholdes.
7. Er viktig at biskopen fortsatt har arbeidsgiveransvar. Vi tror det er nødvendig for å ivareta biskopens helhetlige ansvar for tilsyn og ledelse.
8. 4.b. Dette høres positivt ut. Men det kan bli mange møter.

Innspill vedtakspunkt 5

- 1 Ingen kommentar
2. Samledelse støttes ikke, kan lett føre til konflikter og uklare ledelse
3. Rakk ikke å diskutere. Forslaget oppleves av noen til å ikke bidra til en strømlinjeformet løsning for rDnk.
4. Vedtakspunkt 5: Se kommentarer til vedtakspunkt 2.

5. Todelt - enhetlig ledelse. Hvordan vil det fungere. Prøvd i andre organisasjoner uten å oppnå gode resultater. Krevende i motvind. Det må defineres hvem som har det endelig ansvaret og det siste ordet. Ettersom vi er kirke, er det naturlig at det biskopen eller den kirkefaglige. Definisjon av hvilke områder det er snakk om.
6. Samledelse kan motvirke ensomhet i lederstillingene. En tjenesteordning er en stram tekst, som er veldig styrende. Den fins for proster i dag, men ikke for kirkeverger. Det kan oppleves som en detaljstyring. Her er det ulike syn på hva som er best. KFR kan oppleve at deres styring av kirkevergen faller bort. Dette er nok et av punktene med mest energi knyttet til seg.
7. Har ikke tro på delt felles ledelse mellom kirkeverge og prost. viktig at sognepresten har et lokalt lederansvar. Soknet er kirkens grunnenhet.
8. Gjennomgående todelt ledelse er en fin visjon. Samvirket mellom embete og råd er viktig for kirken. Vi er mest opptatt av samarbeidet mellom prest og menighetsråd. Hvordan denne samledelsen mellom kirkeverge og prost på prostifellesrådsnivå skal arte seg, synes vi både er vanskelig å se for seg og forstå helt rekkevidden av.

Har dere andre innspill til bispedømmerådets medlemmer i behandling av saken om kirkelig organisering på Kirkemøtet i august 2023?

1. 3 Ingen kommentar
2. Generelt virker forslagene nokså forvirrende og vanskelige å forstå, stor frustrasjon pga dette i min gruppe
3. Vedtaket og dokumentet er ikke umiddelbart lett å skjønne. Komplekst, snirklete språk.
4. Hele prosessen oppleves demotiverende og utmattende. Er bekymret for kirkas framtid.
5. Vår hovedvurdering er at Kirkerådets vedtak, med de endringer som kom i møtet i mai, ikke kan anbefales. Det bør derfor tas til orde for at saken ikke videreføres av Kirkemøtet med basis i dette vedtaket. Viser ellers til tidligere høringsuttalelser fra våre respektive råd.
6. Vi står fortsatt ved de høringsuttalelser og innspill som har kommet fra oss tidligere i prosessen. Disse innspillene har ikke blitt ugyldige eller mistet sin relevans selv om prosessen på sett og vis har gått videre. Vi ber om at dere ikke glemmer de retningsvalg vi har heiet fram tidligere. Vi var skeptiske til store interkommunale fellesrådsløsninger, og tror fortsatt ikke det er veien å gå. Dersom vi ikke skjønner hvordan vi skal gå videre, og ingen helt klarer å se for seg de nye løsningene, bør det også være aktuelt å beholde status quo.