

Borg ledersamling 16.04.2016 – gruppearbeid

Det ble gjennomført gruppearbeid prostivis.

Sp.mål 1 – Erfaringer med ledelse og utvikling i menighetsrådet så langt

- Litt ulike erfaringer, litt for tidlig i perioden å vurdere dette.
- Jevnt og trutt går arbeidet som det alltid har gjort.
- Nytekning og modernisering er vanskelig.
- Det virker som om ny og bedre organisering har satt seg, tydeligere roller gjør samarbeidet enklere
- Samarbeidet mellom ulike MR beriker kirken lokalt, ulike funksjoner og behov i hver kirke skaper en god helhet.
- Man må bli kjent med organisasjon og kultur før man kan gjøre jobben.
- MR'ene får ulik profil avhengig av menighetens størrelse. Små menigheter: Kort avstand mellom beslutninger i MR og gjennomføring. Fordel: Synlige resultater. Ulempe: MR blir for mye arrangementskomité. Store menigheter: Brukt mer tid på strategisk arbeid på MR-møtene. Utdfordring: Uklart hvem som tar de gode idéene ned. Underskudd på daglig ledelse lokalt. MR trenger en daglig leder å forholde seg til, for kirkevergen blir for langt unna.
- Små MR: Soknepresten er tydelig leder, både i MR og i menigheten.
- Store MR: Soknepresten kan godt utøve et tydeligere lederskap
- Betydningen av ekte engasjement, ambisjoner og «brenne for noe»
- Utdfordrende i hverdagen å skape rom for utvikling, drifte oppgaver blir ofte en vinner i tidsprioriteringen
- Frivillige viktig ressurs, og begrensende faktor hvis få stiller opp
- Dagens valgordning kan medføre at mye erfaring/kompetanse forsvinner samtidig, og som tar tid å bygge opp igjen
- Viktig å vektlegge evaluering, hva lykkes vi med, hva lykkes vi ikke fullt så godt med – og hvorfor
- Har opplevd uprofesjonalitet og beslutningsvegving i daglig ledelse (bla i konflikthåndtering), ting tar tid- savner praktisk handling- seige prosesser.
- Godt samarbeid med stab er kjempeviktig – vi må bli bedre på «nådeblikking» – vi er avhengige av romslighet
- MR-ledere/MR er «tettere på» ansatte/stab enn for eksempel et bedriftsstyre; MR påvirker ansattes arbeidsforhold mer direkte
- Positivt at ansvar for planutvikling og –ansvar har økt, men i enkelte små sokn er det sårbart med små staber og utfordrende å være frivillig valgt leder – utfordrende å prioritere og lykkes med de mange oppgaver/reformer
 - Høringer
 - Gudstjenestereform
 - Trosopplæring
 - Ny liturgisk musikk osv
- Prioritering mellom ansvar/oppgaver utfordrende; Hva skal vi bruke tid og krefter på – kirken trenger at noen fatter beslutninger.
- Strategiplanen er et godt redskap i overgangen mellom gammelt og nytt styre, retningen ligger fast.
- Manglende samsvar mellom forventninger/ambisjoner og ressurser
- For nye menighetsrådsledere er det viktig med støttende funksjoner for å sikre kontinuitet.
- Vanskelig med mange nye i menighetsrådet, særlig hvis det blant de ansatte også er flere nye og vikarer.

- Ved skifte av daglig leder og andre ansatte er det viktig at erfaringer og historikk blir ført videre til de nye. Dette gjelder også svært praktiske råd.
- Føler at vi blir hørt når vi tar opp saker med kirkeverge og fellesråd.
- Viktig at de som "server" menighetsrådet har kunnskap og kompetanse.
- På hvert menighetsrådsmøte har vi i Glemmen satt av 45 – 60 min. til å gå i dybden på ett tema. Det kan være besøk av kirkeverge /domprost eller et arbeidsfelt i menigheten (diakoni, trosopplæring, konfirmantarbeidet, korarbeidet ...). Da inviteres den/de ansatte som har et spesielt ansvar samt de som er medlemmer av vedkommende komite/utvalg.
- Viktig at de som sitter i menighetsrådet også har en frivillig oppgave i menigheten for å føle på den praktiske siden av menighetsarbeidet.
- Viktig å sette av tid til samtale om strategisk ledelse på menighetsrådets møter.

Sp.mål 2 a– Suksessfaktorer for videre utvikling av lokalkirken

- Å lage små ansvarsteam i rådet, trekke alle med
- Skape rom for både konflikter og felleskap i MR, utvikle sterke demokratiske rom.
- Ta vare på og utvikle kirkens «goodwill» i lokalsamfunnet
- Kirken må være synlig i lokalmiljøet som en samfunnsaktør som betyr noe
- Å lære av hverandre – delekultur – suksesshistoriene
- Soknet må utnytte frihet og handlingsrom til nettopp «å være lokal»
- Involvering av frivillige ER suksessfaktor – særlig ift trosopplæring; Unge familier må MED!
- Skape en fornuftig balanse drift/utvikling. Erfaring tilsier at det tid til utviklingsoppgaver/diskusjoner må gis økt oppmerksomhet
- Basert på lokalkjennskap møte folk der de er, skape nye møteplasser som supplerer de møteplasser som allerede eksisterer
- Forankring av strategiplanen må sikres i nye råd.
- Morgendagens hovedutfordring; engasjere flere frivillige
- Ønske om at flere, inkludert valgte og ansatte, møter opp i kirken av «fri vilje». Det vil si reelt ønske om å delta i fellesskapet, ikke bare de ganger man er der i «jobb»
- Når vi skal rekruttere nye må vi skape nære relasjoner slik at folk opplever tilknytning.
- Viktig å undersøke hvordan folk opplever det vi gjør?
- Viktig å identifisere menighetens utviklingspotensiale.
- MUV (Menighetsutviklingsprosjektet) folkekirkens medlemmer en stemme slik at de kan fortelle hvilke drømmer og visjoner de har for menigheten og hva de savner og kritiserer. Folk blir glade og takknemlige for å bli hørt! MUV hjelper oss til å tenke og arbeide strategisk.
- Viktig å få på plass et godt samarbeid med staben, skape felleskap MR, FR og stab- lokalkirken.
- Viktig med samarbeid mellom menighetsråd og fellesråd v/ kirkeverge og prost. Positivt når de kommer regelmessig til møte med menighetsrådet.
- Viktig med samarbeidet mellom nabomenigheter for å lære av hverandre og hjelpe hverandre. Sammen når vi flere! Vi kan med fordel ha felles menighetsrådsmøter og utvalg. Praktisk samarbeid er lettere å slå sammen enn menighetsrådet.
- Viktig å lykkes med barne- og ungdomsarbeidet. De er kirkens fremtid og en del av kirkens nåtid.
- Kirken må skape møtesteder der mennesker blir sett og hørt.
- Kirken må «stå for noe» - fremstå konsistent

- Å få til et effektivt samspill mellom ansatte og frivillige
- Å jobbe mot samme mål
- Spinne videre på ting som fungerer bra
- Holde på med lystbetonte ting
- Legge aktivitetsnivået ift frivillig-ressurser
- Gi medarbeidere anerkjennelse og oppmerksomhet
- MR fungerer som formidler av gode idéer
- Finne god balanse mellom drift og utvikling i MR's arbeid

Spørsmål 2 b. Har dere behov for støtte, bistand eller annet fra bispedømmerrådet?

- Samlinger og arenaer for erfaringsutveksling er viktig, slik som denne
- Savner noe om diakoni på bispedømmerrådets hjemmeside.
- Hvem av alle de ansatte har ansvar for diakonifeltet???
- Savner kommunikasjon til menighetsrådet om hvem som er ansatt i prestestilling.
- Savner proaktive initiativ fra bispedømmekontoret og rådet.
- BDR oppleves langt unna. Positivt tiltak i Ski er ABV for stab.
- Rådgivning og ha noen å spørre er viktig
- Ønsker samtaler om kommunersbidrag og finansiering – erfaringsdeling på dette området
-

Konklusjon på dagen:

- Nyttige og inspirerende foredrag, gruppearbeid med erfaringsutveksling oppleves relevant og nyttig – bør kanskje gis større prioritet ved neste anledning.