

# Åpne svar

---

Samrådsmøter for kirkelig organisering mars 2024



## Spørsmål 1: Kva skal til for at sokneråd og fellesråd kan utføre sine styringsoppgaver på ein god måte?

1. Bakgrunn: Før sammenslutningen til Lillestrøm kommune hørte Blaker, Frogner og Sørum til Sørum Fellesråd. Denne tidligere «staben» frå Sørum fellesråd bemanner i dag Lillestrøm kommune sitt kirkekontor på Sørumsand og server de tre soknene Blaker, Frogner og Sørum. Blaker sokn har en befolkning på 2982 og et medlemsrall på 1945 (begge tall frå 2022 «Kirken vår»). Dette er sikkert en av grunnene til at det er vanskelig å få nok ressurser til menighetsrådet (MR). Dagens menighetsråd består i dag av soknepresten, 4 medlemmer og 2 vara. Tre av de fire medlemmene er pensjonister. Dersom MR skal kunne utføre sine tiltenkte styringsoppgaver, betinger dette også at medlemmene av rådet har en viss kunnskap knyttet til de oppgavene/sakene man skal styre. Dette er krevende for et MR med få ressurser. Vårt MR er derfor i meget stor grad avhengig av de aktivitetene som initieres og drives av fellesrådet (FR), dvs staben på kirkekontoret på Sørumsand. Skal styringsoppgavene utføres på en god måte, må oppgaver og roller i større grad spesifiseres. Dette gjelder både det kirkefaglige og det budsjettmessige. Videre må kommunikasjon og involvering underveis i prosessene være god slik at man oppnår samarbeide og eierskap til prosess og beslutning.
2. Bedre avklaring på oppgaver mellom fellesråd og menighetsråd lokalt. Det er teoretisk klar, men oppgavene bør operasjonaliseres lokalt.
3. Først og fremst oppleves alt dette overveldende og nytt 1) Bra å ha en ansatt som sekretær. Det er mye å sette seg inn i og vi må bruke tiden på det vi skal gjøre (nære og styrke) 2) Opplæring. Rolleavklaringer og hva forventes? Komme med dette tidlig så hver og en vet hva som forventes 3) Dele felles gode løsninger MR i mellom 3)
4. - Opplæring er et ord som flere gjentar i gruppa. - Tydelig nok mandat (Håndbok for MR FR der ). - Plattform for deling av praksis. - At ansatte er orientert over rådernes funksjoner og roller - Infra struktur for deling og utvikling - Høre også de ansatte sine innspill på hva som er behovet - Referat fra FR til MR. Noen av de aktuelle saken - Godtgjøring vurderes i de ulike sogn etter det som er mulig å - Fokus på hvordan rekruttere Hvordan rekruttere flere yngre, - Be inn reelle folk som kan

## Spørsmål 2: Kva skal til for å styrke soknerådet der du bur?

1. Vedr ansettelser: MR og FR må i fellesskap avklare og definere behovet. Avklare om det er en 100% stilling, om den skal fordeles mellom flere MR og hvor vedkommende skal geografisk ha sin arbeidsplass. Videre er det viktig at FR utarbeider stillingsannonser som godkjennes av MR før utlysning. MR bør også gis anledning til å delta ved interjuver og godkjenne innstillingen som forfattes av FR. Forpliktete prestene: Prestene blir forpliktet gjennom møtene i MR og de vedtak som gjøres der. For å styrke MR i Blaker må vi «markedsføre» arbeidet i MR på en slik måte at det blir flere og yngre ressurser inn i rådet.
2. Et forslag til årshjul for arbeidsoppgaver i et menighetsråd
3. Blanding av "gamle" og nye medlemmer. Forskjellige aldre. Oppgaver som passer for den enkelte - skaper mer engasjement Være synlige i lokalsamfunnet - hva gjør her!
4. - Samhandling mellom råd og i prostiet, samarbeidende sogn. Vurdere felles møte med alle AU-ene - Lokale planer, og deling - Innvolvering av ansettelsessaker, innspill fra staben. Utvikle plan for ansettelsesprosess. Kontinuerlig vurdere hva slags kompetanse man trenger. -

## Spørsmål 3: Kva treng soknerådet og fellesrådet frå bispedømmerrådet?

1. Vedtaket om å styrke bispedømmerrådet som strategisk organ kan være et godt vedtak. Kirken er en så stor organisasjon at en felles «strategi» må være overordnet. Tilpassninger må kunne gjøres nedover i organisasjonen av hvert enkelt FR og MR. Tettere dialog krever også ressurser og tid, noe MR med få ressurser ikke har. Skal tettere dialog i større grad skje på digitale plattformer, må man også legge til rette for at det blir gitt nødvendig opplæring/støtte til å beherske disse plattformene.
2. - Det oppleves som lite kommunikasjon og lang vei til Bispedømmerrådet - Bispedømmerrådet er ikke kjent for menighetsrådene, her er det mye å hente på dialog med menighetene. Hente innspill fra MR. De kan gjerne presentere seg mer ut - melding ut, åpen for dialog - Presenteres på konferanse for menighetsrådsledere Bispedømme ga et godt innføringskurs for menighetsrådsmedlemmer - opplever at en blir sett
3. Opplæring i hva MR gjør. God informasjon om strategi, retning og arbeidet generelt. Hva forventes INSPIRASJON :) Være synlige for rådene - en felles arena
4. - Samråd med mulighet for å drøfte saker. og oppleve medvirkning - Snu spørsmålet å spørre hva bispedømmerrådet trenger fra oss. - Strategiplan sentralt er viktig i utvikling av lokale strategier. - Plattformen Kirka vår kan være et nyttig verktøy. Kunne videre der vi kan dele

## Spørsmål 4: Er det ønskelig å utvikle flere fellesløsninger for alle enheter i Dnk?

1. Egentlig ikke. For Blaker er det mer et spørsmål om ressurser/tid til å gjøre seg nytte av noen av verktøyene. Registrerer at de ansatte har en felles arkivløsning Dnk 360. i «Håndboken for MR og FR» kap. 2.14 Arkiv, er det beskrevet forholdsvis detaljerte krav til arkivering. Jeg er usikker på i hvilken grad dette etterfølges i de forskjellige MR. Hadde det vært mulig å gi hvert MR et/eller flere saksnummer og tilgang til disse saksnummerene i Dnk 360 kun for arkivering (ikke saksbehandling og alle tilleggsfunksjonene)?
2. For alle fellesløsninger - det bør jobbes fram en god forståelse av hva som bør være fellesløsninger og hvordan dette kan tilpasses lokalt (små og store menigheter/-kommuner) Vi må ha gode og funksjonelle løsninger som sikrer at vi ivaretar GDPR i eks registrering av frivillige
3. ...

4. - Det er ønskelig (og kanskje klokt) å se på enkelte områder der man kan utvikle flere fellesløsninger - Noen områder bør forbli desentralisert av hensyn til opprettholdelse av relasjon med kommunen og eierskap/engasjement

### **Spørsmål 5: Er det behov for at HR og personalforvaltning utvikler flere fellesløsninger?**

1. MR Blaker her ingen ansatte. Ikke relevant.

2. Se punktet over

3. ....

4. - Det kan være nyttig både mtp profesjonalisering, grafisk enhetlig uttrykk, avlastende. - Så lenge det ikke går på bekostning av relasjon til kommunen - Felles kjøreregler/praksis

### **Spørsmål 6: Er det hensiktsmessig å utvikle systemer for felles finansiering når det etableres nye digitale fellesløsninger?**

1. 1 Ingen kommentar

2. Vanskelig å svare konkret på. Vurderer man å etablere en ny fellesløsning forutsetter vi at det etableres et budsjett både for utviklingen av løsningen og driften av den før utviklingsarbeidet starter. Gjennom etableringen av budsjettet vil man avklare behovet for finansiering og eventuelle behov for systemer knyttet til dette.

3. ....

4. Deltakere: Lars Otto Våler FR nestleder Tanja Michelet Moss MR leder Liv Hesjadalen Rygge MR leder, Petter Dyre Moss FR leder Bård KV Moss menigheten Referent: Ragnhild Klevmoen FR leder Råde