

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. 2 Ingen kommentar

2. Det blir overveldende info. Skulle ønske en kort form - 1 til 10. Dette er det viktige for råd. Det er krevende å sette seg inn i. Unødvendig språkføring. Lokale forhold. lang kjørevei. Både mr og fr fungerer bra lokalt. Det er god oversikt kva som skal gjøres lokalt. Viktige å styrke «kyrkja som er her». Samtale mellom bdr og sr har nesten ikkje forekommet. Veldig god ide å utveksle tanker og ideer – for å få en oppfatning som helhet.

3. Opplæring kan gjerne følges opp med oppfølging etter ett år. God informasjonsflyt mellom sokneråd og fellesråd og ikke minst at ansatte er flinke med informasjonsflyt i forhold til de valgte medlemmene. At ikke hele rådet skiftes ut hvert fjerde år. Rolleavklaringer - ansatte og rådsmedlemmer må alle forstå sine roller. Heseblesende de første månedene - viktig med raskt møtepunkt mellom menighetsråd og fellesråd. Bør lokalt møtepunkt mellom sokneråd og fellesråd komme før alle regionale opplæringskurs? Forplikte både sokneråd og ansatte på gjensidig kontakt og informasjon.

4. God økonomi. Bedre digitalisering, møtstruktur menighetsråd-fellesråd. Opplæring. En forutsetning for å få gjort oppgaven best mulig - sekretariatsfunksjon styrkes. Gode saksforberedene ressurser. Tydeligere arbeidsfordeling mellom fellesråd og menighetsråd. Styrke even til å drive med planarbeid. Kirkeordningen peker på at fellesrådet skal utvikle planarbeidet, her må menighetsrådet inn. Planverktøyet "Kirka vår", her trengs det opplæring. Opplæring og ansvarliggjøring av fellesråd og menighetsråd. Standard for møtekultur/referat/innkallinger/saksbehandling.

5. Innledning: Vi synes det er svært krevende å svare på spørsmål. Det er for kort frist, ikke mulig å behandle i rådene på forhånd, der med demokratisk betenkelig, mange er nye i rådene, det burde vært sakspapirer og ikke bare orienter i møtet (det kunne vært sendt ut som info på forhånd), og forslagene til vedtak er ufullstendig og ikke korrekt gjengitt. Vi ber om et bedre grunnlag for fremtidige samråd. En forutsetning er at de to organer har respekt for hverandres arbeidsoppgaver. Noen (Vågå) har et lite honorar for arbeidet som leder i Fellesråd. Gjøvik like så. I Hamar har medlemmer i menighetsråd og fellesråd. Det er mye arbeid å være leder, og det bør vurderes "å få bedre rammebetingelser også økonomisk for leder. Arbeid for å få tilbake frikjøp vil være viktig. Viktigst er det at vi har ansatte som legger til rette for arbeidet i rådene (saksfremlegg, referat osv.)

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

1. 2 Ingen kommentar

2. Ved tilsetning skal SR inn i bildet. Godtgjøring: Ulike meninger - Har ikkje så mye innvirkning. Det har ikke noe å si på resultatet. - En del å si fordi en taler på veine av folket.

3. Store behov for administrativ støtte til soknerådet særlig for de råda der det ikke er daglig leder. I Løten er det kirkevergen som er daglig leder og deltar i rådet. Burde en tilsatt være til stede på flere møter i menighetsrådsmøtet? Hvordan skjer valget av leder - noen blir valgt på første møte uten å være forberedt på det. Hvorfor er det nummererte liste - når den med flest stemmer ikke blir leder? Dette bør endres. Viktig å skaffe motiverte folk til rådet. Det bør kommuniseres muligheten for å vlag hvert år som leder/nestleder At presten er forpliktet på rådets vedtak burde være åpenbart. Fint at rådet skal høres i tilsettingssaker Gudstjenesteforordning i det enkelte sokn - viktig at rådene blir involvert.- noe må gjøres for å bedre oppmøte på gudstjenester.

4. Styreopplæring av rådene i styrearbeid. Styrking av sekretariatsfunksjon. Tydelighet i stillingsbeskrivelser for ansatte i fellesråd, eksempelvis diakon, skal følge opp planer vedtatt av det enkelte menighetsråd. God opplæring i virksomhetsstyringen, for eksempel planverktøyet "Kirka vår". Sikre god overføring mellom menighetsråd, fra en periode til neste. Klar ansvarsfordeling mellom menighetsråd og fellesråd, dette er en forutsetning for arbeidet og kan tydeliggjøre oppgavene til menighetsrådet.

5. Dette er et av flere spørsmål som "henger i luften". De forutsetninger som anslås i spørsmålet (presters forpliktelser, utlysninger) er steg i riktig retning. Rekrutering til sokneråd er en utfordring. Dette må det arbeides med organisering og andre "godtgjørelser" må vurderes. Hvilke oppgaver skal menighetsrådet må det settes fokus på (ikke bli et koke-kaffe-råd). BDR MÅ oppdatere sine lister over medlemmer av råd!

Spørsmål 3: Kva treng soknerådet og fellesrådet frå bispedømmerådet?

1. 2 Ingen kommentar

2. BDR bør ha kontakt med SR slik at det blir en dialog. Ikke glad i teams. En personlig god opplevelse: Når leder i bdr stilte opp på visitas - Ga en opplevelse av å bli sett.

3. Bedre informasjon fra bispedømmeråd til soknene. Mer informasjon om hvilke saker de jobber med. Bidra til motivasjon og inspirasjon. Vi foreslår 2 teams-samlinger i året for bedre samhandling. Bispedømmerådet bør bli bedre på samhandling opp mot fylkesnivå med å gjøre kirka sitt arbeid synlig - viktig mtp økonomi. Bedre rolleavklaring mellom Kirkemøtet og bispedømmeråds oppgaver ut mot lokalkirken.

4. Tydelig rolleavklaring om oppgaver for rådene, felles standardisering. Bispedømmet må rette søkelys mot menighetsråd/fellesråd med lite ressurser. Hamar bispedømme er særpreget som folkekirke, denne tenkningen må styrkes ytterligere. Kirka er mangfoldig, folkekirken evener å løfte frem det verdifulle i det små. Gi menighetsrådene god selvfølelse, hvordan menighetsrådet kan formidle evangeliet der folk er. Bli med å tenke stort om det lille. Det jobbes med tett kontakt med kirkevergene, samspill mellom kirkeverger og bispedømme. Tenk også på samspill med menighetsrådene, samle representanter, kjenne på fellesskap og være med på felles tekning. Styrke demokratigrunnlaget med tettere kontakt med de folkevalgte. Viktig at ressursene brukes på administrasjon og jobbe tett opp mot kommuner. Informere rådmann og politikere om hva kirke er og hva den gjør. Vi må være påkoblet lokalt, en folkekirke må og skal være lokal. Samarbeid med lokale organisasjoner og kommune, her kan bispedømmerådet være med vise til og utfordre.

5. God informasjon. Det må være en toveiskommunikasjon. Det må ikke bli et over-ordnet organ. Spørsmålet burde også innholdet at bdr er et ressurs-organ for soknet. Samlinger på prostiråd er en uutnyttet mulighet. Det er bra å legge til rette. Mindre kontroll og mer inspirasjon og faglig påfyll.

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

1. 2 Ingen kommentar

2. Nord-Fron: Det fungerer bra med samarbeidet med kommunen. Med tanke på regnskap, data. Økonomi er en vanskelig bit. Erfaring i kommuner - En fellesløsning vil være en fordel med tanke på kommuneendringer (sammenslåinger/splitting)

3. Det er i praksis lite rom for å velge. Det virker unødvendig at Den norske kirke selv skal utvikle fellesløsninger på det som fungerer godt lokalt. Vanskelig å uttale seg fordi informasjonen rundt saker er for dårlig - for eksempel hva koster det i praksis å gå med på fellesløsninger? Økonomiske konsekvenser er sjeldent lagt med, dette savnes. Det er for tidlig for soknerådet til å ha en kvalifisert mening om alle disse spørsmål. Hvem eier alle behovene - kirken nasjonalt eller kirken lokalt?

4. Fellesløsninger på opplæring. Det må være egenutviklede fellesløsninger utviklet for vårt behov.

5. Det er bra med fellesløsninger, men det er lang vei frem. Samarbeidsavtaler med kommuner er en utfordring. Det er mange områder datafangst, kalender m.m. bør en i alle fall få på plass. Kommunikasjon med kirkens medlemmer må bli mer ensartet. HR er arbeidsgiveransvar, derfor må også soknets organer være med i utarbeidelse og for all del må KA som arbeidsgiverorganisasjon involveres.

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

1. 2 Ingen kommentar

2. Nord-Fron: Felles e-postadresse?: Høres fint ut, men det ble for dyrt. Kommunen sin it-løsninger er håndterbar med tanke på økonomi.

3. Fellesrådene har lite midler til å utvikle dette. Det fungerer godt lokalt slik det er per i dag. Det er ikke et problem at løsningene er ulike lokalt. Hvordan får man lokalt påvirke fellesløsningene? Det er juridisk to fellesrådslinjer - til syvende og sist er det arbeidsgiver på begge sider som står ansvarlig. Vi oppfordrer til kritisk gjennomtekning om hvilke fellesløsninger som er virkelig nyttige - hva er nødvendig - og hva er "kjekt å ha"?

4. Her er det et stort behov. Det bør være en felles løsning for personalforvaltning og HMS. En god løsning for konflikthåndtering.

5. se over. Det er mange systemer som allerede er i gang eller kommer i løpet av året. Derfor blir dette spørsmålet litt rart.

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

1. 2 Ingen kommentar

2. Nord-Fron: Gode intensjoner, men ikke gjennomførbart.

3. Brukervennlige løsninger på enkelte områder - for å inspirere og involvere. Vi er redde for at fellesrådene blir påført for store utgifter på sikt.

4. Svært vanskelig å få til et spleiselag for felles digitale løsninger, det er allikevel ønskelig. Felles IKT løsninger som er sikre å bruke er ønskelig, de bør være såpass rimelige at alle har mulighet for å bli med. Pålagt løsning?

5. Her er tjenesteytingsavtaler en utfordring. Det ble spurt om KM kan fatte en felles beslutning, det er også et juridisk spørsmål . kan KM bestemme økonomisk løsninger for det andre rettssubjekt?