



Webinar Et godt menighedsråd

Din mikrofon er slået fra

1

Præsentation



Signe Aasø Hansen

Udviklingskonsulent
Organisation og Udvikling



Lisa Junge Jensen

Udviklingskonsulent
Organisation og Udvikling



2

Lidt praktisk



Din mikrofon er slået fra



Hvis du har spørgsmål, skal de stilles i chatten



Webinaret og PowerPoint lægges efterfølgende på menighedsraad.dk

3

Spørgsmål om menighedsrådsarbejdet

- Kontakt Landsforeningen af Menighedsråd:
 - kontor@menighedsraad.dk
 - Telefon 87 32 21 33
 - Mandag til torsdag kl. 10.00-15.30
 - Fredag kl. 10.00-13.00

4

Om Landsforeningen af Menighedsråd



Et godt menighedsråd

Tænk individuelt i 2 min. skriv efterfølgende i chatten

- Hvad er et godt menighedsråd for dig?
- Hvad kan forhindre, at I har/får et godt menighedsråd?



Hvad kendetegner egentlig et godt menighedsråd?

Det kan være;

- At man afholder gode og konstruktive **møder**
- At der er en **god samarbejdskultur** og en **givende kommunikation**
- At der er opmærksomhed på at skabe en **god arbejdsplads** med trivsel og et godt arbejdsmiljø
- At der holdes fokus på formålet – **kirkens liv og vækst**
- At der er en **god uenighedskultur** – det er kun godt, at I har forskellige holdninger (I repræsenterer menigheden, som også er forskellige)
- At der bliver sat en retning for ønsker og drømme – **hvad vil vi gerne opnå?**



Plads til forskellighed

Vi kan være forskellige på mange punkter, men det har betydning, om vi er;

- **Udadvendte** eller **indadvendte**
- **Konkrete** eller **idérige**
- Gode til at være **objektive** eller mere **værdiorienterede**
- Meget **strukturerede** eller vil vi hellere have plads til **fleksibilitet**

Udadvendte;

- Er jer, der taler meget på møderne
- Siger (alt) hvad I tænker
- Har brug for at tale for at forstå
- Er jer, der går fra møder fulde af energi

Indadvendte;

- Er jer, der kun taler, når det er gennemtænkt
- Siger ikke automatisk, hvad I tænker
- Har brug for forberedelsestid
- Er jer, der ofte er tappet for energi efter møder

Konkret er;

- Jer, der taler om forslag til konkrete aktiviteter
- Jer, der gerne vil tale ud fra eksempler og erfaringer
- Jer, der har brug for at få alle detaljerne på plads

Idérig er;

- Jer, der gerne vil tale om næste års aktiviteter og formålet med dem
- Jer, der taler om visioner og målsætninger
- Jer, der har brug for overblik. Detaljer er kedelige...

Objektiv er;

- Jer, der i diskussioner søger efter logiske årsager og virkninger
- Jer, der ikke har noget imod uenighed og tør stille de kritiske spørgsmål til prioriteringer og kirkens drift
- Jer, der kan opfattes som relativt "kolde" og ufølsomme

Værdiorienteret er;

- Jer, der i diskussioner mærker efter jeres personlige værdier og normer
- Jer, der er interesserede i mennesker, og hvad jeres menighedsrådsbeslutninger betyder for det enkelte menneske.
- Jer, der ikke kan lide at give/modtage en ubehagelig feedback

Struktureret er;

- Jer, der foretrækker forudsigelighed, regler og disciplin
- Jer, der godt kan lide at have planlagt jeres opgaver og kunne gøre det færdigt, som I har aftalt
- Jer, der foretrækker velordnede og strukturerede arbejdsgange, som fx et årshjul

Fleksibel er;

- Jer, der opfatter orden og struktur som snærende bånd
- Jer, der foretrækker spontanitet og fleksibilitet i jeres arbejdsgange og ikke bryder jer om forudsigelighed
- Jer, der får energi af spontane tiltag og kan komme til at kede jer lidt, når rådet laver langtidsplanlægning

Tænk individuelt i 2 min. skriv efterfølgende i chatten

- Kan I genkende de forskellige personlighedstræk?
- Hvad kan det give at have fokus på vores forskelligheder?



At sætte retningen – hvordan og hvorfor?

- Afsæt tid til en visionsdag og få en fælles vision og nogle fælles mål
- I skaber et rum til at få talt om, hvad I hver især gerne vil med kirken
- Mange af jeres prioriteringer bliver lettere, når I ved, hvilken vej, I skal gå
- En klar fordel for jeres medarbejdere, at I fortæller, hvad I gerne vil opnå



Hvordan sætter man retning?

- Lav eventuelt en plan for valgperioden
 - hvad vil vi gerne opnå indenfor:
 - Aktiviteter
 - Økonomi
 - Personale
 - Bygninger
 - Andet?



En god kommunikation og et godt samarbejde

Hvad kræver det? Udover at se vores forskelligheder som noget positivt

- At vi faktisk taler om vores kommunikation og vores samarbejde
 - Tør vi italesætte det, hvis der er dårlig kommunikation, og vores samarbejdsrelationer er skrøbelige?
 - Hvor psykologisk trygge er vi?
- At vi er godt forberedte til vores møder
 - Vi undgår (måske) at blive irriteret på hinanden, og vores samarbejde kan derfor blive bedre
- At vi "overholder" de aftaler, vi har lavet
 - Det giver tryghed

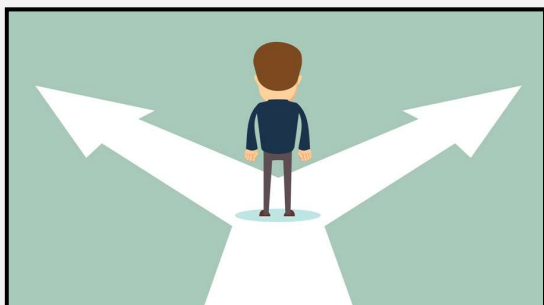
At træffe beslutninger

Forandring eller udvikling i kirken sker på baggrund af menighedsrådenes beslutninger – men husk at:

Beslutninger træffes på møder



Hvor kan man støde på vanskeligheder?



- Beslutningsprocesser kan være svære og indviklede
- Vær nysgerrig på hvordan I træffer beslutninger

Hvordan træffer man gode beslutninger?



Undersøge muligheder og holdninger

- Denne fase er stadig åben, og I skal derfor bruge kræfter på at blive klogere på sagen
- Undersøg hvilke muligheder I har for at træffe den beslutning, som gavner kirken bedst
- Belys emner fra forskellige perspektiver og holdninger
- Undersøg egen økonomi og mulige regler på området
- Søg eventuelt råd og vejledning

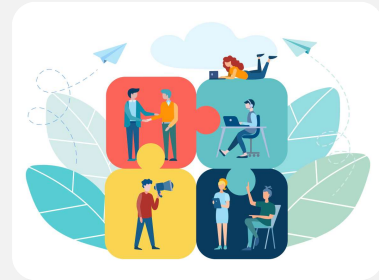


Gennemførelse af beslutninger

- Formanden har ansvar for, at beslutningen gennemføres
- Når beslutningen er truffet, er det vigtigt, at alle rådsmedlemmer bakker op om og er **loyale overfor beslutningen** – også selvom man ikke var enig i beslutningen
- I mange tilfælde er det medarbejdere, præster eller andre, der konkret udmønter beslutningen, så sørg for at opgaven gives godt videre
- Hvis det i gennemførelsesfasen viser sig, at I er nødt til at gøre noget andet end først vedtaget, skal beslutningen ændres i menighedsrådet

At være gode arbejdsgivere – hvordan er man det?

- Tal fx om "Kodeks for god ledelse" i rådet – sæt det på dagsordenen
- Sørg for at have kendskab til medarbejdernes arbejdsopgaver
- "Overhold" ledelsesstrukturen – kontaktpersonen har kontakten til medarbejderne
- Sæt arbejdsmiljø og trivsel på dagsordenen
- Vær bevidst om jeres ledelsesansvar
- tal om det i rådet



Redskab: Kodeks for god ledelse

<https://www.menighedsraad.dk/arbejdsgiverorganisation/nyheder/2022/kodeks-for-god-ledelse-i-folkekirken/>



23

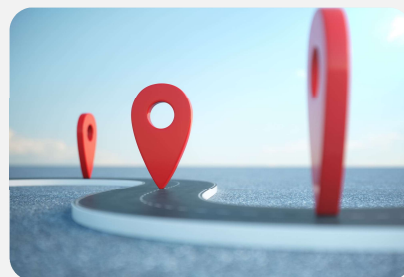
Spørgsmål fra jer



24

Tre vigtige pointer fra i dag!

1. Giv plads til jeres forskelligheder og brug dem konstruktivt
2. Vær opmærksomme på at skabe en god arbejdsplads med et godt arbejdsmiljø
3. Sæt retningen – hvad vil I gerne opnå?



Vores næste webinarer

Et godt møde

12. dec. kl. 16.30 eller 13. dec. kl. 8.15

Kirkeliv på dagsordenen

9. jan. kl. 16.30 eller 10. jan. kl. 8.15

Alle webinarer optages og lægges efterfølgende på menighedsraad.dk

Webinarerne har en varighed på 45 min.

Tilmeld dig her:



Spørgsmål om menighedsrådsarbejdet

- Kontakt Landsforeningen af Menighedsråd:
 - kontor@menighedsraad.dk
 - Telefon 87 32 21 33
 - Mandag til torsdag kl. 10.00-15.30
 - Fredag kl. 10.00-13.00