

Kære Menighedsråd og medarbejdere

Som erstatning for Stiftsdagen 2021, som vi desværre måtte udskyde til 2022 grundet corona, har arbejdsgruppen bag stiftsdagen produceret en række fysiske postkort, plakater og papirer, samt et USB-stik med syv små videofilm, der alle har temaet "Kirke SAMMEN" som omdrejningspunkt.

Den første film er en introduktion til samtalerne og en hilsen til jer alle fra biskop Marianne Christiansen. I de øvrige seks film kommer eksperter fra Folkekirkens ArbejdsmiljøRådgivning med gode råd til, hvordan man f. eks. forventningsafstemmer, tager hul på konflikter, før de vokser sig store og hvilke overvejelser, man kan gøre sig om omgangstonen på arbejdspladsen.

Kirke SAMMEN

Vores håb er, at I som menighedsråd engang efter sommerferien vil invitere alle jeres medarbejdere til en eftermiddag eller aften (som en del af deres arbejdstid), hvor I ved at tage udgangspunkt i det tilsendte materiale kan:

- lære hinanden og ikke mindst hinandens arbejdsområder bedre at kende
- få talt om, hvad medarbejderne forstår ved en god arbejdsplads
- få talt om, hvad god kommunikation er hos jer
- få talt om, hvad samarbejde og ledelse betyder for den enkelte
- få set, hvad I hver især bidrager med til det daglige arbejde
- få talt om, hvordan I gerne vil være og arbejder som "Kirke SAMMEN" i jeres sogn

Vi håber, at I vil kaste jer ud i materialet med åbenhed og nysgerrighed overfor hinanden, og at I vil opfatte dette som "en positiv forstyrrelse", der giver mulighed for at få talt sammen om vigtige emner i forhold til at have det bedst mulige samarbejde og skabe de bedst mulige arbejdspladser. Og dermed også rammerne for et godt og rigt menighedsliv.

Herunder følger en guide til materialet – den er ment som et forslag til, hvordan det kan bruges, men I må selvfølgelig tilpasse det, så det kan fungere hos jer – om det skal være et fyraftensmøde, en hel dag eller måske fordelt over flere møder.

Vi er klar over, at der kan bruges længere tid på de enkelte punkter, og at det vil variere fra sogn til sogn, hvor lang tid de enkelte punkter tager, når alle skal kunne nå at være med i samtalerne, så de angivne tidsrum er kun vejledende.

Feedback

Vi vil meget gerne have en kort tilbagemelding fra jer. Har I har brugt materialet, og hvad I synes om det.

Med venlig hilsen

Biskop Marianne Christiansen og arbejdsgruppen for Stiftsdagen 2021

De medsendte materialer

Invitation til møde

Vedlagt er en skabelon til mødeinvitation, som blot kan udfyldes med dato og tidspunkter. Den ligger også som en word-fil på USB-nøglen, hvor den kan redigeres og evt. tilføjes programpunkter og om mødet indeholder nogle måltider, hvor der er også er tid til almindelig smalltalk og socialt samvær.

Plakat og postkort

Den medsendte plakat er tænkt til brug undervejs i mødet – hvis der fremkommer nogle gode citater, eller I bliver enige om nogle gode punkter, så kan de skrives ind i de ”tomme blade”.

Plakaten kan efterfølgende hænges i frokoststuen, mødelokalet eller lignende og forhåbentlig minde om gode samtaler og aftaler om, hvordan I gerne vil være ”Kirke SAMMEN” hos jer.

Postkortene er til fordeling blandt mødedeltagerne og kan f.eks. bruges til egne notater.

Videoer og forslag til mødets program

Pkt.	Indhold	Varighed
1.	Videoklip nr. 1 på USB-nøglen Hilsen fra biskop Marianne Christiansen med optakt til dagens emne	3:11 min.
2.	En præsentationsrunde, hvor hver enkelt deltager fortæller kort om: Hvorfor man har valgt at gå ind i menighedsrådsarbejdet – eller hvis man er medarbejder: hvad består mit daglige arbejde af. <i>OBS! Alle deltagere bedes i invitationen om at forberede sig på dette, så de kan holde tiden og få fortalt det, de synes er vigtigst.</i>	1-2 min pr. deltager
3.	Video nr. 2 på USB-nøglen: Hvad samler os med Monique Hartmann fra Folkekirkens ArbejdsmiljøRådgivning (FAR)	5:13 min.
4.	Samtaler i mindre grupper om de fem spørgsmål, der fremkommer i slutningen af videoen. Alle spørgsmål og cases til samtaler findes også sidst i dette materiale til kopiering. 1. Hvad er vores kirke kendt for? 2. Hvordan passer det lige netop til vores sogn 3. Hvad er vores kirke mindre kendt for udadtil, men er lige så vigtigt for at skabe helheden? 4. Hvorfor vil jeg gerne arbejde i vores kirke Hvorfor vil jeg gerne arbejde for menighedsrådet i vores kirke? 5. Hvornår er jeg i mit es? Gerne grupper på 3-4 pers. bestående af både MR-medlemmer og ansatte. Hvis muligt gerne medarbejdere og rådsmedlemmer fra udvalg, som ”passer sammen” – altså præst og organist sammen med nogle fra musikudvalget eller præst og kirketjener sammen med kirkeudvalget, KK-medarbejder og organist sammen med aktivitetsudvalg osv.	Ca. 25 min.

5.	Opsamling på gruppe-drøftelserne	Ca. 15 min.
6.	Video nr. 3 på USB-nøglen: Funktioner og faglighed med Hans Hjerrild fra Folkekirkens ArbejdsmiljøRådgivning	5:27 min.
7.	Kort om menighedsrådsmedlemmernes funktioner: • Kontaktperson: Giver ledelsesmæssige anvisning om arbejdets tilrettelæggelse • Kirkeværgen: Har ansvar for tilsyn med kirkens ejendomme, men ikke ledelsesmæssig anvisningsret • Sognepræsterne: Har ledelsesmæssig anvisningsret i gudstjenester og kirkelige handlinger På stiftets hjemmeside: www.haderslevstift.dk/til-menighedsraad/hjaelp-til-nye-menighedsraad findes uddybende beskrivelser til de enkelte funktioner, som udføres af menighedsrådsmedlemmer. Samtale i plenum om de to spørgsmål, der fremkommer i slutningen af videoen: 1. Beskriv kommunikationen mellem ledelse og medarbejdere i det daglige hos jer. Er der klarhed over de forskellige funktioner i praksis? 2. Kan I nævne en situation, hvor der opstod tvivl om, hvem der havde den ledelsesmæssige anvisningsret?	Ca. 10-15 min.
8.	En eller flere af nedenstående situationer læses højt. Tal efterfølgende sammen om: 1. Hvordan ville I tackle situationen hos jer? <i>Case 1:</i> <i>En kirkeværgen taler med en graver om noget, der skal ordnes. Så spørger kirkeværgen, om graveren kan gøre det på fredag?</i> <i>Graveren svarer: Nej, der holder jeg fri.</i> <i>Kirkeværgen: Nå, det kan jeg ikke forstå.</i> <i>Case 2:</i> <i>Et menighedsrådsmedlem er landmand og har god forstand på og erfaring med at drive landbrug. Han/hun mener derfor også at kunne vejlede omkring pasning af kirkegården.</i> <i>Graveren mener, at der er stor forskel på fagligheden i at passe marker og at passe en kirkegård og bliver derfor frustreret over vejledningen.</i> <i>Case 3:</i> <i>Et menighedsrådsmedlem bryder sig ikke om den melodi, en organist spiller til en salme ved gudstjenesten og sender derfor en mail til organisten, hvor valget kritiseres.</i> <i>Case 4:</i> <i>Medarbejderne har ekstraordinært mange arbejdsopgaver i en periode pga. højtid og sygdom hos dele af personalet. Oveni vil menighedsrådet gerne have et sangmaraton i det grønne, da det er et stærkt ønske i sognet, så medarbejderne er frustrerede over arbejdspresset.</i>	Ca. 10 min.

9.	Video nr. 4 på USB-nøglen: Forventningsafstemning med Monique Hartmann fra Folkekirkens ArbejdsmiljøRådgivning	4:29 min.
10.	Samtale i plenum eller de samme grupper som ved punkt 4 om de tre spørgsmål, der fremkommer i slutningen af videoen. 1. Kan du nævne en situation, hvor du kunne ønske dig mere forståelse for din faglighed? 2. Min bedste erfaring fra samarbejdet er dengang vi.... 3. En opgave, som jeg godt kunne tænke mig bedre forventningsafstemning om, er.... Hvis I havde samtale i grupper, så del efterfølgende gerne de nævnte situationer i plenum.	Ca. 20 min.

KAFFEPAUSE – hvis ikke I allerede har haft det ☺

11.	Video nr. 5 på USB-nøglen: God omgangstone med Hans Hjerrild fra Folkekirkens ArbejdsmiljøRådgivning	6:27 min.
12.	Samtale i plenum om: 1. Hvordan giver vi besked til hinanden? - Via mail, møder, sms eller andet – fungerer det godt? 2. Hvordan giver vi feedback og anerkendelse hos os? - Skriv punkter ned om, hvornår og hvordan det kan foregå – er det f.eks. på møder, umiddelbart efter en situation, ved at bede om en samtale eller andet - Skriv punkter ned om, hvad I ikke vil acceptere hos jer – f.eks. at der skrives med STORE BOGSTAVER og udråbstegn i mails, at der råbes, at der himles med øjnene, sukkes højt mv. 3. Har I oplevet situationer, hvor humor splitter mere, end den samler?	Ca. 30 min.
13.	Video nr. 6 på USB-nøglen: Rollespil om mødetid og forberedelse	1:05 min.
14.	Samtale i plenum 1. Hvilke elementer kan du genkende i situationen i videoen?	5 min.
15.	Video nr. 7 på USB-nøglen "Konfliktkultur" med Hans Hjerrild fra Folkekirkens ArbejdsmiljøRådgivning	3:07 min.
16.	Opdel jer i grupper to og to: 1. Tal sammen om, hvilken måde I hver især gerne vil modtage kritik på 2. Opdig en kritik og giv den til din gruppemakker på en måde, hvor du mener, du "bliver på din egen banehalvdel" og er nysgerrig i forhold til din makker. Hvordan opleves det af din makker? 3. Skift roller som giver og modtager af en opdigtet kritik	Ca. 25 min.
17.	En eller begge af nedenstående situationer læses højt, hvorefter der samtales om det tilhørende spørgsmål.	Ca. 15 min.

<i>Case 1:</i> <i>Præst og organist har en konflikt om rettidig levering af salmenumre. Præsten har brug for at skrive sin prædiken, før han/hun kan aflevere salmenumrene. Uge efter uge afleveres derfor fredag morgen, hvilket opfylder reglen om aflevering senest 48 timer før gudstjenesten. Organisten har korprøve med børnekoret om onsdagen, hvor salmerne skal øves, og ønsker derfor, at salmenumrene bliver afleveret onsdag morgen.</i> 1. Hvordan kan de to tale sammen om konflikten og hver især argumentere fra "egen banehalvdel"? <i>Case 2:</i> <i>En del af menighedsrådet ønsker musik i gudstjenesten med brug af andre instrumenter end orgel, da de mener, det vil appellere til flere kirkegængere. En anden del af menighedsrådet mener, det vil stride mod opfattelsen af, hvad gudstjeneste er. Kirke- og kulturmedarbejderen kan spille el-guitar og har tilbudt sin hjælp. Organisten kan godt spille klaver, men er usikker på rytmisk musik.</i> Hvordan kan de hver især argumentere for deres sag og samtidig blive på "egen banehalvdel"?	
--	--

De efterfølgende sider er en gentagelse af spørgsmål og cases fra ovenstående punkter, delt op så de kan kopieres til uddeling, hvis I vælger at tale sammen i mindre grupper.

Hele filen ligger også på USB-stikket, så der kan også printes derfra.

Efter video nr. 2: Hvad samler os

Tal sammen om:

1. Hvad er vores kirke kendt for?
2. Hvordan passer det lige netop til vores sogn?
3. Hvad er vores kirke mindre kendt for udadtil, men er lige så vigtigt for at skabe helheden?
4. Hvorfor vil jeg gerne arbejde i vores kirke?
Hvorfor vil jeg gerne arbejde for menighedsrådet i vores kirke?
5. Hvornår er jeg i mit es?

Efter video nr. 3: Funktioner og faglighed

Tal sammen om:

1. Beskriv kommunikationen mellem ledelse og medarbejdere i det daglige hos jer. Er der klarhed over de forskellige funktioner i praksis?
2. Kan I nævne en situation, hvor der opstod tvivl om, hvem der havde den ledelsesmæssige anvisningsret?

Cases om Funktioner og faglighed

En eller flere af nedenstående situationer læses højt. Tal efterfølgende sammen om:

1. Hvordan ville I tackle situationen hos jer?

Case 1:

En kirkeværges taler med en graver om noget, der skal ordnes. Så spørger kirkeværgen, om graveren kan gøre det på fredag?

Graveren svarer: Nej, der holder jeg fri.

Kirkeværgen: Nå, det kan jeg ikke forstå.

Case 2:

Et menighedsrådsmedlem er landmand og har god forstand på og erfaring med at drive landbrug. Han/hun mener derfor også at kunne vejlede omkring pasning af kirkegården.

Graveren mener, at der er stor forskel på fagligheden i at passe marker og at passe en kirkegård og bliver derfor frustreret over vejledningen.

Case 3:

Et menighedsrådsmedlem bryder sig ikke om den melodi, en organist spiller til en salme ved gudstjenesten og sender derfor en mail til organisten, hvor valget kritiseres.

Case 4:

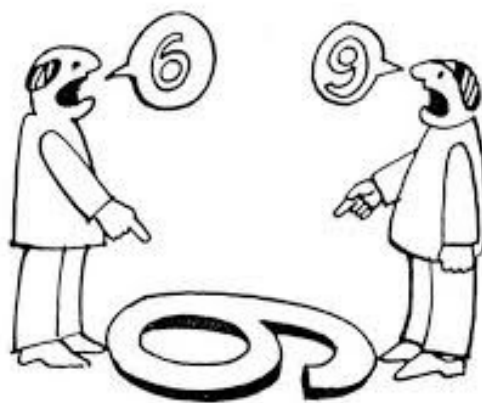
Medarbejderne har ekstraordinært mange arbejdsopgaver i en periode pga. højtide og sygdom hos dele af personalet. Oveni vil menighedsrådet gerne have et sangmaraton i det grønne, da det er et stærkt ønske i sognet, så medarbejderne er frustrerede over arbejdspresset.

Efter video nr. 4: Forventningsafstemning

Tal sammen om:

1. Kan du nævne en situation, hvor du kunne ønske dig mere forståelse for din faglighed?
2. Min bedste erfaring fra samarbejdet er dengang, vi...
3. En opgave, som jeg godt kunne tænke mig bedre forventningsafstemning om, er...

Mennesker fortolker verden



Efter video nr. 5: Omgangsform

Tal sammen om:

1. Hvordan giver vi beskeder til hinanden?
 - Via mail, møder, sms eller andet – fungerer det godt?

2. Hvordan giver vi feedback og anerkendelse hos os?

Skriv punkter ned om, hvornår og hvordan det kan foregå

– er det f.eks. på møder, umiddelbart efter en situation, ved at bede om en samtale eller andet

Skriv punkter ned om, hvad I ikke vil acceptere hos jer

– f.eks. at der skrives med STORE BOGSTAVER og udråbstegn i mails, at der råbes, at der himles med øjnene, sukkes højt mv.

3. Har I oplevet situationer, hvor humor splitter mere end den samler?

Efter video nr. 6: Rollespil om mødetid og forberedelse

Tal sammen om:

1. Hvilke elementer kan du genkende i situationen i videoen?

Efter video nr. 7: Konfliktkultur

Tal sammen to og to om:

1. Hvilken måde I hver især gerne vil modtage kritik på.
2. Opdigt en kritik og giv den til din gruppemakker på en måde, hvor du mener, du "bliver på din egen banehalvdel" og er nysgerrig i forhold til din makker.
Hvordan opleves det af din makker?
3. Skift roller som giver og modtager af en opdigtet kritik

Cases om konflikter:

En eller begge af nedenstående situationer læses højt, hvorefter der samtales om det tilhørende spørgsmål.

Case 1:

Præst og organist har en konflikt om rettidig levering af salmenumre.

Præsten har brug for at skrive sin prædiken, før han/hun kan aflevere salmenumrene. Uge efter uge afleveres derfor fredag morgen, hvilket opfylder reglen om aflevering senest 48 timer før gudstjenesten. Organisten har korprøve med børnekoret om onsdagen, hvor salmerne skal øves, og ønsker derfor, at salmenumrene bliver afleveret onsdag morgen.

1. Hvordan kan de to tale sammen om konflikten og hver især argumentere fra "egen banehalvdel"?

Case 2:

En del af menighedsrådet ønsker musik i gudstjenesten med brug af andre instrumenter end orgel, da de mener, det vil appellere til flere kirkegængere.

En anden del af menighedsrådet mener, det vil stride mod opfattelsen af, hvad gudstjeneste er.

Kirke- og kulturmedarbejderen kan spille el-guitar og har tilbudt sin hjælp. Organisten kan godt spille klaver, men er usikker på rytmisk musik.

1. Hvordan kan de hver især argumentere for deres sag og samtidig blive på "egen banehalvdel"?