Lesja Kirkeleg råd v/ leder skulle delta på teamsmøte 13. mars, men undertegnede fikk tekniske problemer.

Vi hadde kommentarer til spørsmålene til organisasjonsutvikling - folkevalde, bisbedømmerådet og soknerådet:

1. Kva skal til for at sokneråd og fellesråd kan utføre sine styringsoppgåver på ein god måte?

* Behov for rolleforståelse og nødvendige rolleavklaringer. Dette kan gjerast med kurs, opplæring f.eks på prostinivå, som det og har vore gjennomført i år. Samarbeid med nærliggande fellesråd.
* God og jevnleg dialog med kyrkjeverge. Arbeidsutvalg og faste møteplaner.
* Planarbeid som er godt forankret i rådstrukturen. Fellesskap rundt mål og prioriteringer og realistiske mål.
* Jevnleg evaluering av arbeidet og samarbeidsformene i rådene.
* Rekruttering til rådene må styrkes og rekrutterring innen mangfold. Å vera rådsmedlem er igrunn det same som å vera styremedlem i ei privat bedrift.

2. Kva skal til for å styrke soknerådet der du bur? Ikkje besvart.

3. Kva treng soknerådet og fellesrådet frå bispedømerådet?

* Vi syns at bispedømerådet er eit litt diffust organ. Kva er egentleg oppgavene? I f m strategi for bispedømerådet  kunne dei forankre planarbeidet lokalt gjennom fellesrådene, f.eks på prostinivå. "Grasrota" bør bli meir involvert.
* Vi snakket om at reprentasjonene i bispedømerådet kanskje bør bygge lokal representasjon gjennom indirekte valg: kvart prosti har ein representant i bispedømerådet. Dette krver vel en større reform.
* Kan bispedøme rådet spela ein uavhengig rolle i saker som angår begge arbeidsgiverlinjene? F eks i konfliktsaker. Ulempa er at biskopen leier bispedømerådet og samstundes er leiar for prestane. Det er vel ikkje eit slikt organ i dag som kan spela ei slik rolle i konflikter.

Spørsmål til organisasjonsutvikling - strategi for fellesløsninger i Den norske kirke.

1. Er det ønskelig å utvikle flere fellesløsninger for alle enheter i Dnk?

* Vi er skeptiske til dette. Basert på våre erfaringer er løsningene utarbeidet av Dnk ikke alltid det mest rasjonelle valget. Ikke minst med tanke på hvor sammenvevd deler av driften er med kommunen, f eks innen IKT og andre områder hvor det er betydelig tjenesteyting med tilhørende supportfunksjon fra kommunen( regnskap etc).Fra kommunens side vil det ikke være rasjonelt å finansiere overgang og implementering av nye løsninger, samtideig som soknet løsriver seg fra kommunens egne tilbud. Det gir ikke mening f eks innen regnskapsløsninger.
* Det er et stort spenn i behov , valg av løsninger, organisasjonsformer på soknenivå, så en løsning passer ikke alle. Et hovedprinsipp må være at ingen tvinges til slike bytter.
* Vi benytter noen få utvalgte fellesløsninger i dag( f eks gravferdsprogrammet, Kirka vår). Det er ikke prioritert å innføre flere.

2. Er det behov for at HR og personalforvaltning utvikler flere fellesløsninger?

* Nei, en felles løsning for alle virker dyrt og vanskelig.

3. Er det hensiktsmessig å utvikle systemer for felles finansiering?

* Vi mener at dersom et slikt system skal gjennomføres med tvang, må den som pålegger et slikt skifte også bære kostnadene. Det finnes ikke rom for slike økonomiske grep innenfor dagens rammer. Det vil også være et stort spørsmål hvordan kostnader skal fordeles etc( medlemstall, antall ansatte??)

Vi stiller oss skeptiske til fellesløsninger og opplever ikke noe behov for slike.