

Spørsmål til kandidater ved bispedømmerådsvalet 2023

Takk for at du stiller til valg!

Fagforbundet er den største arbeidstakerorganisasjonen i fellesrådslinja i Den norske kirke. Men vi har også medlemmer blant alle yrkesgrupper i begge arbeidsgiverlinjer og en egen fagforening for prester, teologene. Vi er opptatt av at hele arbeidsfellesskapet skal ha en jobb de kan leve av og med og at alle skal få utvikle seg som fagpersoner.

For at medlemmene skal ha et best mulig beslutningsgrunnlag i kirkevalget, har vi formulert noen spørsmål om temaer som ikke gis så mye oppmerksomhet andre steder.

Lykke til, og på forhånd takk!

Spørsmål til bispedømmerådskandidater

Navn: Rune Garmann

Bispedømme: Bjørgvin

Liste: Nominasjonskomitéen si liste

1

Hva legger du i begrepet *tverrfaglighet* i kirkelig sammenheng? Hvordan kan tverrfaglig samarbeid ute i kirkestabene bli bedre?

Svar: Det jeg legger i begrepet tverrfaglighet i kirkelig sammenheng, er at mange av tjenestene som kirken skal tilby, fordrer at medarbeidere med ulik faglig bakgrunn har rammer som gjør at de kan samarbeide godt om oppgavene.

En forutsetning for å få dette til, er at det finnes et rammeverk der de ulike medarbeidernes rolle, mandat og ansvarsområde er klart definert og formelt forankret i stillingsbeskrivelser og planverk. Det bør være en viktig oppgave for bispedømmet å hjelpe fellesrådene med å få bygd opp et slik rammeverk.

2

Den norske kirke står i en særstilling blant trossamfunnene. Et eget kapittel i trossamfunnsloven, delt finansiering der kommunene finansierer den største andelen og gravplassansvaret er tre viktige elementer i dette. Hvilke muligheter og hvilket ansvar mener du følger denne særstillingen?

Svar: Ansvar er klart formulert i §10 i trossamfunnsloven, der det står formålet med dette eget kapittel er «at Den norske kirke forblir en landsdekkende og demokratisk evangelisk-luthersk folkekirke.»

For meg betyr dette at alle i et lokalmiljø skal vite at dersom/når de måtte ønske eller ha behov for de tjenestene kirken kan tilby, skal de vite seg velkomne. Derfor må kirken påta seg en allsidig rolle i sitt nærmiljø. Dette kan for eksempel skje gjennom at de ordinære gudstjenestene suppleres med ulike andre tilbud, fra kulturengasjement til frivillig sosialt arbeid.

Kirken må markere seg som en god samarbeidspartner med alle andre som også ønsker å ha en aktiv rolle i utviklingen av et godt lokalmiljø.

3

Hvilken betydning mener du gravplassforvaltningen har for lokalkirken?

Svar: Jeg er opptatt av hvilken betydning gravplassforvaltningen har for lokalbefolkningen. I 2022 var 83,2% av alle gravferder i landet kirkelige. Med tanke på at alternative tilbud er best utbygget i

dei folkerikeste delane av landet, vil jeg tro at disse tallene ikke avviker stort fra de en ville fått dersom alle i praksis hadde samme tilbudet om for eksempel humanistisk gravferd, eller gravferd i regi av andre tros- og religionssamfunn.

For folk som gjennomlever den store påkjenningen som et dødsfall i nær familie ofte vil være, tror jeg det vil oppleves som et gode at både seremonielle, sjelesorgrelaterte og rent administrative oppgaver knyttet til dødsfallet, blir håndtert av en gruppe mennesker som i utgangspunktet utgjør et team som har god kompetanse på dette.

4

Er det viktig for deg at fellesrådet beholder denne allmenne tjenesten? Har du tanker om hva som vil kreves av fellesrådet fremover for å kunne ivareta denne oppgaven til beste for alle innbyggere i kommunen?

Svar: Som det vil gå fram av svaret på spørsmål 3, tror jeg at den eksisterende ordning er tjenlig for et stort flertall av innbyggerne.

Samtidig er jeg bevisst på at dette vil være et tilbud som ikke vil passe for alle. Det vil være viktig at alle kan få et likeverdig tilbud, og for dem som ikke ønsker en kristen gravferdsseremoni, må fellesrådene arbeide for å etablere ordninger med livssynsøytrale lokaler, samtidig som det etableres gode rutiner for kontakt til andre tros- og livssynssamfunn. Det skal ikke være vanskeligere å få kontakt med en iman enn med en prest, for eksempel.

5

Det er mye deltid blant ansatte i menigheter og fellesråd. Hvordan kan flere fellesrådsansatte få større/hele stillinger?

Svar: Her tror jeg det blir viktig å balansere ulike hensyn. I små kommuner vil antallet årsverk være lite, men oppgavene er i prinsippet de samme som i store kommuner. Dette kan bety et valg mellom færre og større stillinger, der den enkelte må påta seg mange ulike oppgaver – eventuelt inkludert oppgaver som ligger utenfor eget interesse- og/eller kompetanseområde – og flere og mindre stillinger, der den enkelte i større grad får anledning til å konsentrere seg om oppgaver vedkommende ønsker å arbeide med, og har kompetanse på.

En mulig løsning på dette kan være at tilsatte får økt stillingsprosenten sin ved å arbeide for flere fellesråd. Da tenker jeg at det er viktig at de tilsatte får et enkelt arbeidsgiverforhold ved at de tilsettes i ett fellesråd med en stillingsprosent som er summen av stillingsprosentene i fellesrådene de arbeider for, og at de blir utleid til de andre fellesrådene gjennom en samarbeidsavtale mellom fellesrådene.

6

Hvilken betydning mener du ansattes medbestemmelse og mulighet til påvirkning blir for en vellykket utredning og implementering av den nye kirkelige organiseringen?

Svar: De ansattes medbestemmelsesrett er en ressurs. Det er mitt inntrykk av at det kan være stor «gjennomtrekk» i fellesrådene fra valgperiode til valgperiode, med en tilsvarende stor kunnskapslekkasje som resultat. Da vil de ansattes kompetanse være desto viktigere. Dette vil naturligvis gjelde i spørsmål som gjelder utøvelsen av de pålagte oppgavene. Men også i spørsmål knyttet til mer generell arbeidslivsproblematikk vil de ansatte kunne ha mye verdifull innsikt.

7

Hvor mener du de største utfordringene ligger i Kirkemøtets arbeid med ny kirkelig organisering?

Svar: Det er mitt inntrykk at man i for liten grad har gått inn i problematikken knyttet til praktisk tilrettelegging for ulike oppgaver som de tilsatte skal løse. Det er ikke avklart hvilke roller, hvilket mandat, hvilket ansvar de ulike tilsatte skal ha i det daglige arbeidet. Det kan virke hemmende på samarbeidet innad, og i verste fall være kimen til profesjonskamper.

8

Hva er viktigst for deg i det videre arbeidet med organiseringsspørsmålet?

Svar: Her tror jeg det blir viktig å se på hvordan en på best mulig måte kan få til en god organisering av arbeidet med de ulike oppgavene de ansatte har. Dette vil omfatte det som alt er nevnt med hensyn til rollebeskrivelser, mandatfordeling, ansvarsfordeling.