

Spørsmål til kandidater ved bispedømmerådsvalet 2023

Takk for at du stiller til valg!

Fagforbundet er den største arbeidstakerorganisasjonen i fellesrådlinja 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: Glenn Agung Hole

Bispedømme: Tunsberg Bispedømme

Liste: Nominasjonskomiteens liste, liste topp nr. 1.

1

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

Svar:

Som tidligere toppleder og nå som management konsulent og styreleder og førsteamanuensis på deltid betyr dette følgende for meg. Samarbeid og integrasjon av ulike fagområder, kompetanser og perspektiver for å oppnå en helhetlig tilnærming til kirkens oppgaver og utfordringer. Det innebærer å bringe sammen ulike fagdisipliner, som teologi, liturgi, diakoni, sosiologi, psykologi og andre relevante felt, for å berike og styrke kirkens arbeid.

For å forbedre det tverrfaglige samarbeidet i kirkestabene er det flere tiltak som kan tas i betraktning:

Bevisstgjøring og holdning: Det er viktig å skape en kultur og holdning som verdsetter tverrfaglighet. Alle i kirkestaben bør oppmuntres til å anerkjenne og respektere hverandres faglige bakgrunn og kompetanse. En åpen og inkluderende holdning er avgjørende for å bygge broer mellom ulike fagområder.

Kommunikasjon og dialog: God kommunikasjon er nøkkelen til vellykket tverrfaglig samarbeid. Det er viktig å etablere kanaler og møteplasser der ulike faggrupper kan dele kunnskap, erfaringer og perspektiver. Regelmessige møter, workshops eller seminarer kan fremme dialog og samarbeid på tvers av disipliner.

Felles prosjekter og oppgaver: En effektiv måte å fremme tverrfaglighet på er å initiere og implementere felles prosjekter eller oppgaver der flere fagområder er involvert. Dette kan bidra til å skape et felles mål og stimulere til samarbeid og utveksling av kompetanse.

Utvikling av tverrfaglig kompetanse: Kirkestaben kan dra nytte av å delta i tverrfaglige opplæringsprogrammer eller workshops som bidrar til å utvikle tverrfaglig kompetanse. Dette kan inkludere opplæring i kommunikasjon, samarbeidsferdigheter, konfliktløsning og forståelse for ulike faglige tilnærminger.

Lederskap og organisatorisk støtte: Ledelsen i kirken bør fremme og støtte tverrfaglig samarbeid ved å tilrettelegge for ressurser og strukturer som oppmuntrer til samarbeid på tvers av disipliner. Det kan være opprettelse av tverrfaglige team, økonomisk støtte til fellesprosjekter eller opprettelse av plattformer for kunnskapsdeling.

Ved å implementere disse tiltakene kan tverrfaglig samarbeid i kirkestabene bli styrket. Dette vil bidra til en bredere og mer helhetlig tilnærming til kirkens oppgaver, samtidig som det fremmer et miljø preget av gjensidig forståelse og respekt for ulike fagområder.

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:

Den særstillingen som Den norske kirke har blant trossamfunnene i Norge, gir både muligheter og ansvar. Her er noen refleksjoner basert på min tidligere erfaring:

Muligheter: Ressurser og finansiering: Den delt finansieringsmodellen, der kommunene bidrar med den største andelen av finansieringen, gir Den norske kirke en unik mulighet til å opprettholde og utvikle sin virksomhet. Dette gir kirken et økonomisk fundament som kan brukes til å styrke tjenestetilbudet, bygge og vedlikeholde kirkebygg og drive diakonalt arbeid.

Organisatorisk infrastruktur: Særstillingen gir Den norske kirke en etablert organisatorisk infrastruktur, inkludert bispedømmer, menigheter og kirkelige råd. Dette nettverket gir en plattform for samarbeid, informasjonsdeling og koordinering av aktiviteter på tvers av geografiske områder. Det kan også bidra til å opprettholde en sterk tilstedeværelse og tilhørighet i lokalsamfunnene.

Påvirkning og samfunnsengasjement: Den norske kirke har en unik mulighet til å påvirke samfunnsdebatten og bidra til utformingen av nasjonale verdier og politikk. Gjennom å være en tydelig stemme i spørsmål om etikk, rettferdighet og sosialt ansvar, kan kirken bidra til å skape en mer inkluderende og rettferdig samfunnsorden.

Ansvar:

Religiøs frihet og mangfold: Med særstillingen følger et ansvar for å ivareta religiøs frihet og respektere det religiøse mangfoldet i samfunnet. Det er viktig at Den norske kirke legger til rette for dialog og samarbeid med andre trossamfunn og religioner, og at den respekterer enkeltindividets rett til å praktisere sin egen tro eller ikke-tro.

Transparens og demokrati: Som en institusjon med betydelig innflytelse og ressurser, har Den norske kirke et ansvar for å være åpen og transparent i sin virksomhet. Det er viktig å sikre demokratisk deltakelse og medvirkning både internt i kirken og i forhold til det offentlige, samt å sikre god forvaltning av de midlene som tildeles gjennom den delt finansieringsmodellen.

Service og relevans: Den norske kirke har ansvar for å være relevant og tilgjengelig for alle medlemmer av samfunnet, uavhengig av deres religiøse tilhørighet. Det er viktig å tilby tjenester og programmer som møter behovene til en stadig mer mangfoldig befolkning, samt å være en kilde til støtte og veiledning for enkeltmennesker og lokalsamfunn i ulike livssituasjoner.

3

Hvilken betydning mener du gravplassforvaltningen har for lokalkirken?

Svar:

Gravplassforvaltningen har en betydelig betydning for lokalkirken, og med mine tidligere erfaringer som toppleder, management konsulent og førsteamanuensis, og vara til Fellesrådet i Drammen er dette min analyse av spørsmålet.

Omsorg for de pårørende: Gravplassene spiller en sentral rolle i omsorgen for de pårørende etter et tap. Det er et sted der de kan finne trøst, sørge og minnes sine kjære. Gjennom en god gravplassforvaltning kan lokalkirken tilby en verdig og trygg siste hvilested, og bidra til å lette sorgprosessen for de etterlatte.

Symbolikk og spiritualitet: Gravplassene har en dyp symbolisk betydning og er en viktig del av den åndelige dimensjonen i kirken. De representerer kontinuitet, håp og evigheten. En velforvaltet gravplass gir mulighet for refleksjon, bønn og åndelig opplevelse for besøkende. Det kan også fungere som et sted for religiøse seremonier og ritualer knyttet til døden og begravelser.

Fellesskap og tilhørighet: Gravplassene er ofte knyttet til lokale menigheter og kan være en kilde til fellesskap og tilhørighet. Gjennom gravplassforvaltningen kan lokalkirken tilby støtte og hjelp til de som har mistet noen, og skape et fellesskap av omsorg og støtte rundt sorgbearbeidelsen. Det kan også være et sted der lokale tradisjoner og historie blir bevart og videreført.

Diakonalt arbeid: Gravplassforvaltningen gir lokalkirken en mulighet til å utøve diakonalt arbeid og praktisere nestekjærlighet. Det kan inkludere hjelp til gravlegging for de som ikke har et nettverk eller ressurser til å håndtere det på egen hånd, eller tilbud om oppfølging og støtte til de som sliter med sorg og tap. Det diakonale aspektet av gravplassforvaltningen understreker kirkens engasjement for hele mennesket og samfunnet.

Betydning for identitet og synlighet: En velforvaltet gravplass kan være med på å styrke lokalkirkens identitet og synlighet i samfunnet. Det er et sted der kirken kan vise sin tilstedeværelse og engasjement, og formidle verdier som respekt, omsorg og medmenneskelighet. En godt ivaretatt gravplass kan bidra til å styrke kirkenes relasjon til lokalsamfunnet og bygge tillit.

Som en erfaren toppleder, management konsulent og førsteamanuensis, kan jeg trekke på min kunnskap og erfaring for å utvikle og implementere strategier for en effektiv og omsorgsfull gravplassforvaltning som er til beste for lokalkirken og samfunnet som helhet.

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:

Med min tidligere nevnte bakgrunn og fra Drammen Fellesråd legger jeg vekt på betydningen av at oppgaven med gravplassforvaltning forblir lokal og nært knyttet til der folk bor. Dette perspektivet kan være verdifullt når vi vurderer betydningen av fellesrådet og hva som kreves for å ivareta oppgaven på best mulig måte.

Fellesrådet har en viktig rolle i å opprettholde gravplassforvaltningen som en allmenn tjeneste. Her er noen tanker fra mitt perspektiv om hva som kan kreves av fellesrådet fremover for å ivareta oppgaven til beste for alle innbyggere i kommunen:

Tilstedeværelse og tilgjengelighet: Fellesrådet bør være synlig og tilgjengelig for innbyggerne i kommunen. Dette kan omfatte opprettelse av informasjonssentre, kontorer eller nettplattformer der folk kan få informasjon, søke hjelp eller gi tilbakemeldinger. Det er viktig å skape en kultur der innbyggerne føler seg hørt og sett.

Dialog og samarbeid: Fellesrådet bør oppmuntre til dialog og samarbeid med lokale menigheter, trossamfunn, pårørende og interessegrupper. Dette kan inkludere jevnlig møter, åpne fora for diskusjon og beslutningstaking, og involvering av relevante parter i planlegging og gjennomføring av tiltak. Gjennom samarbeid kan fellesrådet dra nytte av ulike perspektiver og erfaringer, og sikre at tjenesten er tilpasset behovene til alle innbyggerne.

Kvalitet og forvaltning: Fellesrådet må ha kompetanse og ressurser til å sikre god kvalitet i gravplassforvaltningen. Dette kan omfatte opplæring av ansatte i moderne gravplassforvaltning, utvikling og implementering av gode rutiner og praksis, samt opprettholdelse av høy standard for drift og vedlikehold av gravplassene. Det er også viktig å være oppdatert på nasjonale retningslinjer og regelverk som påvirker gravplassforvaltningen.

Mangfold og inkludering: Fellesrådet bør være bevisst på det økende mangfoldet i samfunnet og sikre at gravplassforvaltningen er inkluderende og tilgjengelig for alle innbyggere, uavhengig av deres kulturelle, religiøse eller sosiale bakgrunn. Dette kan innebære tilrettelegging for ulike begravelsesritualer, etablering av minnelunder for ulike trossamfunn eller en tilnærming som tar hensyn til individuelle behov og preferanser.

Bærekraft og miljøansvar: Fellesrådet kan ta ansvar for å integrere bærekraftige og miljøvennlige prinsipper i gravplassforvaltningen. Dette kan inkludere tiltak som fremmer bruk av resirkulerbare materialer, energieffektive løsninger, forvaltning av grøntområder og naturbevaring på gravplassene. Fellesrådet kan også vurdere alternative begravningsmetoder som er mer miljøvennlige, for eksempel naturlige gravplasser eller urnegraver.

Med min nevnte bakgrunn kan jeg bidra med min kunnskap og erfaring for å utvikle strategier og tiltak som sikrer at fellesrådet kan ivareta oppgaven med gravplassforvaltning på en best mulig måte. Dette kan omfatte utvikling av effektive systemer, kompetansebygging for ansatte, etablering av gode samarbeidsrelasjoner og en helhetlig tilnærming til tjenesten for å møte behovene til alle innbyggere i kommunen.

5

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

Svar:

Å øke antall større/hele stillinger blant ansatte i menigheter og fellesråd er en viktig målsetting for å skape mer stabile og bærekraftige arbeidsforhold. Basert på min erfaring som administrerende direktør i spesialisthelsetjenesten i sykehussektoren, reduserte jeg antall deltidsbrøker og innførte flere hele og halve brøker, i tillegg økte jeg grunnbemanningen med 20% noe som reduserte sykefravær fra 12% til 4,5% over tre år. Selv med økt grunnbemanning på 20% ble kostandene billigere for sykehuset grunnet fall i sykefravær. Det finnes flere eksempler på reduksjon i deltidsbrøker og øking av stillings brøker med stor suksess. En bør derfor se på lignende strategier som kan implementeres i fellesrådene.

En effektiv tilnærming er å starte med en grundig analyse av behovet for bemanning og arbeidskraft i de ulike enhetene i fellesrådene. Dette innebærer å identifisere hvilke stillinger og arbeidsoppgaver

som trenger større/stabil bemanning. Ved å ha en klar oversikt over behovene, kan man utvikle en strategi for å øke antall større/hele stillinger der det er mest hensiktsmessig.

Det kan også være nødvendig å se på organiseringen av arbeidsoppgaver og arbeidsflyt for å optimalisere ressursutnyttelsen. Dette kan involvere en gjennomgang av oppgavefordelingen og eventuell omorganisering for å sikre en mer effektiv utnyttelse av arbeidskraften. Ved å identifisere og eliminere unødvendige eller overlappende oppgaver kan man frigjøre tid og ressurser som kan tildeles større/stabil bemanning.

En annen viktig faktor å vurdere er lønns- og arbeidsvilkår. Å tilby bedre lønnsbetingelser og fordeler for større/hele stillinger kan gjøre det mer attraktivt for ansatte å søke og beholde slike stillinger. Dette kan inkludere insentiver som høyere lønn, bedre pensjonsordninger eller tilgang til opplæring og videreutvikling. Gjennom å skape et attraktivt arbeidsmiljø og tilby gode vilkår kan man tiltrekke seg kvalifisert personell og oppmuntre eksisterende ansatte til å søke større/hele stillinger.

Mitt eksempel som administrerende direktør i spesialisthelsetjenesten i sykehussektoren er svært relevant i denne sammenhengen. Å redusere deltidsstillinger og øke antall hele og halve stillinger, kombinert med økt overtidskapasitet, førte til betydelig reduksjon i sykefraværet. Dette viser at en strategisk tilnærming med fokus på stabil og større bemanning kan ha positive effekter både for arbeidsmiljøet og kvaliteten på tjenestene.

For å implementere lignende strategier i fellesrådene er det viktig å ha en helhetlig tilnærming som inkluderer grundig analyse av behovet for større/stabil bemanning, organisatoriske endringer for å optimalisere ressursutnyttelsen, samt fokus på lønns- og arbeidsvilkår. Å involvere ansatte og deres representanter i beslutningsprosessen er også avgjørende for å sikre deres støtte og engasjement i arbeidet med å øke antall større/hele stillinger.

Videre er det viktig å skape bevissthet rundt fordelene og verdiene av større/stabil bemanning blant både ansatte og beslutningstakere. Dette kan gjøres gjennom tydelig kommunikasjon og informasjon om de positive effektene det kan ha på arbeidsmiljøet, kontinuiteten i tjenestene og kvaliteten på arbeidet som utføres.

Samtidig bør det legges til rette for kompetanseutvikling og karriereveier innenfor fellesrådene. Å tilby opplæring, mentorordninger og muligheter for faglig utvikling kan bidra til å motivere ansatte til å søke større/hele stillinger og videreutvikle seg i sine roller.

Det er også viktig å ha en langsiktig og bærekraftig tilnærming til økonomien i fellesrådene. Å sikre tilstrekkelig ressurser og budsjetter for å støtte opp om større/stabil bemanning er avgjørende. Dette kan kreve en grundig gjennomgang av økonomiske prioriteringer og eventuelle omprioriteringer for å tilpasse seg behovet for økt bemanning.

Gjennom en kombinasjon av strategiske tiltak, bevisst kommunikasjon, kompetanseutvikling, økonomisk støtte og involvering av ansatte og deres representanter, kan fellesrådene jobbe mot å øke antall større/hele stillinger. Dette vil bidra til å skape mer stabile og bærekraftige arbeidsforhold, samtidig som det kan ha positive effekter på kvaliteten på tjenestene og opplevelsen for menighetsmedlemmer og publikum.

Svar:

Basert på min erfaring som tidligere toppleder for spesialisthelsetjenesten og sykehussektoren, der jeg oppnådde positive resultater ved å redusere deltidsstillinger og øke ansattes medbestemmelse, er det verdifull kunnskap som kan overføres til den nye kirkelige organiseringen. Når det gjelder betydningen av ansattes medbestemmelse og mulighet til påvirkning for en vellykket utredning og implementering av den nye kirkelige organiseringen, er det flere aspekter å vurdere.

Først og fremst, ved å involvere de ansatte i utrednings- og implementeringsprosessen, vil de oppleve en større grad av eierskap og engasjement. Dette vil igjen motivere dem til å bidra til en vellykket endringsprosess og skape en sterkere tilknytning til organisasjonens mål. Deres innsats og ressurser vil være dedikert til å sikre en smidig overgang til den nye organiseringen.

I tillegg vil de ansatte besitte praktisk kunnskap og innsikt i sine arbeidsområder, som vil være uvurderlig under en omorganiseringsprosess. Deres erfaringer og perspektiver vil bidra til å identifisere potensielle utfordringer, foreslå løsninger og utvikle effektive implementeringsstrategier. Ved å lytte til deres synspunkter og involvere dem i beslutningsprosessen, kan man dra nytte av deres kompetanse og erfaring.

Ansattes medbestemmelse spiller også en viktig rolle i å adressere motstand og utfordringer som kan oppstå under endringsprosessen. Ved å gi ansatte muligheten til å uttrykke bekymringer, komme med forslag og bidra til å finne løsninger, kan man redusere motstanden og skape en større grad av aksept og støtte for endringene. Ansattes medbestemmelse kan også bidra til smidig tilpasning og raskere implementering av den nye kirkelige organiseringen.

Ikke minst har ansattes medbestemmelse en positiv innvirkning på arbeidsmiljøet og trivselen. Når ansatte opplever medbestemmelse og påvirkningsmuligheter, bidrar det til å skape et positivt arbeidsmiljø som øker trivselen. Dette har en direkte effekt på ansattes motivasjon, produktivitet og velvære, som igjen påvirker deres evne til å bidra til en vellykket utredning og implementering av den nye organiseringen.

Med mine tidligere erfaringer som toppleder, management konsulent og førsteamanuensis, anser jeg meg som en verdifull ressurs i å utvikle metoder og tiltak for å sikre ansattes medbestemmelse og påvirkning i den nye kirkelige organiseringen. Dette kan omfatte opprettelse av strukturer for ansattes deltakelse, etablering av åpne kommunikasjonskanaler, opprettelse av arbeidsgrupper eller prosjektteam med representasjon fra ulike fagområder, og muligheter for ansatte til å komme med innspill og forslag underveis i prosessen. Ved å legge til rette for ansattes medbestemmelse og påvirkning, kan man dra nytte av deres kunnskap, erfaring og engasjement, og øke sjansene for en vellykket implementering av den nye kirkelige organiseringen.

Samlet sett er ansattes medbestemmelse og mulighet til påvirkning av stor betydning for en vellykket utredning og implementering av den nye kirkelige organiseringen. Dette bidrar til økt eierskap, engasjement, praktisk kunnskap, motstandsreduksjon, smidig tilpasning, positivt arbeidsmiljø og trivsel blant de ansatte.

7

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

Svar:

Kirkemøtets arbeid med ny kirkelig organisering står de overfor flere betydelige utfordringer. En av de største utfordringene ligger i håndteringen av det omfattende mangfoldet og antallet virksomheter innenfor Kirkemøtet. Den norske kirke består av et bredt spekter av menigheter, prostier,

bispedømmer og andre enheter som opererer innenfor Kirkemøtet. Dette mangfoldet av virksomheter kan gjøre det utfordrende å organisere og bygge en effektiv og hensiktsmessig styringsstruktur.

En av de konkrete utfordringene som jeg har opplevd som tidligere innleid management konsulent i Kirkerådet er fragmenteringen i kirken. Mangfoldet av virksomheter kan føre til at det er ulike prioriteringer, interesser og perspektiver blant de ulike enhetene. Dette kan skape utfordringer når det kommer til å etablere en felles strategisk retning og koordinere handlinger på tvers av organisasjonen. Fragmenteringen kan også gjøre det vanskelig å oppnå konsensus og enighet rundt endringer og implementering av den nye organiseringen.

En annen stor utfordring ligger i å finne en balanse mellom å ivareta det lokale selvstyret og samtidig ha en overordnet struktur som sikrer koordinering og samarbeid på nasjonalt nivå. Den norske kirke er kjent for å være desentralisert, med betydelig grad av selvstyre for menigheter og prostier. Å finne en passende balanse mellom desentralisert beslutningsmyndighet og behovet for en felles strategisk retning kan være komplekst. Det krever grundig utredning, dialog og samarbeid med alle berørte parter for å sikre at den nye organiseringen er forankret og akseptert.

En tredje utfordring er behovet for å bygge en styringsstruktur som er fleksibel og tilpasningsdyktig for å håndtere endringer over tid. Kirkemøtet står overfor en stadig skiftende kontekst og utfordringer, og det er viktig å ha en struktur som kan tilpasses nye behov og endrede omstendigheter. Dette krever nøye planlegging, evaluering og evnen til å lære av erfaringene underveis i prosessen. Det kan være utfordrende å finne den rette balansen mellom stabilitet og tilpasningsevne.

I tillegg kan det være utfordrende å sikre tilstrekkelig kommunikasjon og samarbeid mellom ulike enheter og nivåer innenfor Kirkemøtet. Det er avgjørende å sikre at informasjon og beslutninger når ut til alle berørte parter, og at det er en felles forståelse og engasjement for den nye organiseringen. Dette krever etablering av tydelige kanaler for kommunikasjon og informasjonsutveksling, samt åpenhet for dialog og samarbeid på tvers av organisasjonen.

I sum er det ingen tvil om at arbeidet med ny kirkelig organisering i Kirkemøtet er en kompleks oppgave med flere utfordringer. Håndtering av mangfoldet og antallet virksomheter innenfor Kirkemøtet, fragmenteringen i kirken, balansen mellom lokalt selvstyre og overordnet struktur, behovet for fleksibilitet og tilpasningsdyktighet, samt sikring av tilstrekkelig kommunikasjon og samarbeid, utgjør alle betydelige utfordringer.

For å møte disse utfordringene på en konstruktiv måte, er det viktig å ta hensyn til erfaringene jeg har som tidligere innleid management konsulent i Kirkerådet. Jeg har fått innsikt i den fragmenterte naturen av kirken og kan bruke denne kunnskapen til å identifisere strategier for å håndtere fragmenteringen og fremme en mer samarbeidsorientert tilnærming.

Videre er det avgjørende å involvere og engasjere alle berørte parter i prosessen. Å etablere en felles forståelse og engasjement for den nye organiseringen kan oppnås gjennom åpne dialoger, workshops og informasjonsmøter. Det er også viktig å etablere tydelige kommunikasjonskanaler som sikrer at relevant informasjon når ut til alle berørte parter i rett tid.

I tillegg er det nødvendig å finne en balanse mellom det lokale selvstyret og behovet for en overordnet styringsstruktur. Dette krever grundig utredning og dialog med alle berørte parter for å sikre at den nye organiseringen er forankret og akseptert.

For å håndtere behovet for fleksibilitet og tilpasningsdyktighet, er det viktig å bygge en styringsstruktur som kan tilpasses nye behov og endrede omstendigheter over tid. Dette krever

kontinuerlig evaluering, læring av erfaringer og evnen til å gjøre nødvendige justeringer underveis i prosessen.

Til slutt, sikring av tilstrekkelig kommunikasjon og samarbeid mellom ulike enheter og nivåer innenfor Kirkemøtet er avgjørende. Dette kan oppnås gjennom etablering av tydelige kommunikasjonskanaler og en kultur som fremmer samarbeid og kunnskapsdeling på tvers av organisasjonen.

Arbeidet med ny kirkelig organisering i Kirkemøtet er en kompleks oppgave, men ved å adressere disse utfordringene på en helhetlig og konstruktiv måte, kan man arbeide mot en mer enhetlig, effektiv og bærekraftig kirkelig organisering.

8

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

Svar:

For meg er det viktigste i det videre arbeidet med organiseringsspørsmålet å fokusere på å involvere og engasjere medarbeiderne som utgjør den norske kirke. Medarbeidernes rolle og bidrag er avgjørende for å bygge morgendagens kirke og sikre dens bærekraftige fremtid.

Ved å involvere medarbeiderne i organiseringsspørsmålet, gir vi dem en følelse av eierskap og ansvar for kirken. Dette kan bidra til økt motivasjon, engasjement og kreativitet i arbeidet med å utvikle og forbedre organisasjonen. Medarbeiderne er de som har direkte kontakt med publikum og representerer kirken i hverdagen. Deres handlinger, holdninger og omsorg for publikum vil være avgjørende for hvordan kirken oppfattes og hvordan den vil vokse i fremtiden.

Videre er det viktig å legge vekt på medarbeidernes kompetanseutvikling og lederutvikling. Dette innebærer å tilby relevant opplæring, støtte og ressurser som gjør dem i stand til å møte de utfordringer og muligheter som den nye organiseringen bringer med seg. Gjennom å investere i medarbeidernes faglige og personlige vekst, kan vi skape en endringsvillig og kompetent arbeidsstyrke som er rustet til å bygge en bærekraftig fremtid for kirken.

I tillegg er det viktig å ha åpne og inkluderende kommunikasjonskanaler som gir medarbeiderne mulighet til å komme med innspill, ideer og tilbakemeldinger. Deres erfaringer og perspektiver er verdifulle ressurser i arbeidet med å forme en effektiv og relevant organisasjon. Gjennom å skape en kultur preget av åpenhet, respekt og lydhørhet, kan vi skape et miljø der medarbeiderne føler seg sett, hørt og verdsatt.

Samlet sett er det viktigste for meg i det videre arbeidet med organiseringsspørsmålet å prioritere medarbeidernes involvering, engasjement og utvikling. Deres bidrag vil være avgjørende for å bygge en bærekraftig og relevant kirke som møter fremtidens utfordringer og behov. Ved å fokusere på medarbeiderne som nøkkelen til kirkenes suksess, kan vi skape en kultur og organisasjon som trives og vokser sammen. Dette er også noe som underbygges og støttes av all empiri og forskningslitteratur skal man lykkes med å bygge en bærekraftig organisasjon overtid er medarbeider involvering og inkludering nødvendig.