

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: Petter Johan Dyhre

Bispedømme: Borg

Liste: Nominasjonskomiteens liste

1

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

Svar: Jeg tenker at tverrfaglighet i kirkesammenheng vil være at stabene har den kompetanse som de forskjellige oppgavene en menighet skal ha er dekket: diakoni, trosopplæring, kirkemusikk, gudstjenester. I små staber kan det være utfordrende, men da er det viktig å se på den totale fagkompetansen man har i et fellesrådsområde, og å samarbeide med andre menigheter om kompetanse man ikke har selv. Ved stillingsledighet kan man vurdere hvilken kompetanse som det er mest behov for. Innenfor et fellesrådsområde kan man også lage samarbeidsfora for stillinger av samme kategori. Slik at for eksempel diakoner eller menighetspedagoger har mulighet til faglig påfyll og sammkjørte planer. Det gjør at de kan steppe inn for hverandre.

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: Mulighetene ligger til rette for et nært samarbeid med kommunen. Det er viktig å være transparente slik at kommunen vet hva pengene går til, og at de ser nytten av det. Særlig innenfor diakoni er det flere oppgaver som støtter direkte oppunder kommunens arbeid for de svakeste, de syke, mennesker i sorg og kriser. Gravferdsoppgaven er for alle kommunens innbyggere.

Fra mitt fellesrådsområde har jeg erfaring med å ha en flerårig investeringsplan for restaurering av kirkebyggene som er godkjent av kommunen. Det betyr at de vet hva som kommer, og hva vi bruker pengene til (det er forøvrig veldig synlig når kirkene er under restaurering). Vi har også laget en stillingsstrategi som ligger tett opp til kommunens, blant annet med dette å prioritere heltidsstillinger.

3

Hvilken betydning mener du gravplassforvaltningen har for lokalkirken?

Svar: Den er veldig viktig. Her er kommunen og kirken vevd sammen i en oppgave som gjelder alle innbyggerne. I vårt område er alle trossamfunn fornøyd med måten denne tjenesten utføres. Når vi nå restaurerer kirkebyggene våre gjelder det også kappeller. Her blir blant annet stellerom etc tilrettelagt for begravelser fra alle trossamfunn. Fellesrådet må være på banen, og plukke opp ønsker og endringer som kommer i samfunnet. Hos oss har vi dialogforum hvor alle trossamfunn og HEF deltar.

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: Ja, det er viktig for meg, fordi vi har lang kompetanse med denne oppgaven. Tilrettelegge og ivareta kanskje den vanskeligste hendelsen i menneskers liv. Min erfaring er at kommunen har tiltro til at denne oppgaven blir utført godt av fellesrådet.

5

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

Svar: Ved å ha klare mål for hva man trenger, og benytte handlingsrommet som oppstår ved vakanser til å øke stillingsstørrelser. Lage en stillingsstrategi.

6

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

Svar: Det er viktig at de ansatte blir hørt. At de får relevant informasjon som gjør dem i stand til å ta stilling.

7

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

Svar: Den største utfordringen i mine øyne er en mangel på kommunikasjon mellom strategisk nivå (bispedømme) og lokalt nivå (menighetsråd/fellesråd). Det er svært få møtepunkter mellom nivåene, og delegatene til kirkemøtet trenger innspillene fra lokalt nivå. Kirkemøtet og alle sier at arbeidet i lokalkirken er det viktigste, og da bør man ha det fundamentet når man diskuterer organisering. Svært mange fellesråd er i dag profesjonelle arbeidsgivere med mye kompetanse. Man bør bygge videre på den strukturen som er i dag. Mye er annerledes enn i 2005 da vedtaket om ny organisering (en arbeidsgiverlinje) ble fattet.

8

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

Svar: At det ikke blir en profesjonskamp. Jeg mener at man bør ta et steg tilbake. Erkjenne at man trenger mer tid til dette viktige arbeidet. Det som er gjort fram til nå er ikke bortkastet – man har lært mye av denne prosessen. Mange, inkludert meg selv, har lært veldig mye om kirkens organisering – og ikke minst har det vært samrådsmøter mellom nivåene.