

"Mine forventninger til kirkevergen som kirkelig leder".

Rådgiver Trygve Natvig, Fagforbundet Seksjon Kirke, Kultur og Oppvekst
Solstrand 14. oktober 2009

(Bakgrunn: arbeid som prest på Lørenskog for 40 år siden sammen med en kirkeverge som ble viktig kontakt med kommunen, med lokalsamfunnet og med fagbevegelsen. Organiserte seg i Norsk Kommuneforbund for å stå sammen med ansatte i kirke og kommune. Arbeid i Fagforbundet fra 1996, vekt på tverrfaglighet og samarbeid på tvers av yrkesgrupper. Sitter i OU-styret og Kirketjenerskolen i KA-sektoren, i fagråd innen NFK og Kostra-kirke).

Innledet om det å få siste ordet og med historien fra India om de tre som løp etter toget. Det var bare to som rakk det, men de skulle bare følge tredjemann (som stod igjen på perrongen).

"Du skal som kirkeverge tenke stort om den jobben du gjør"

Jeg legger vekt på disse punktene for hvorfor jobben din er så viktig:

- den er avgjørende for veldig mange ansatte
- den betyr mye i lokalsamfunnet og for forholdet kirke/kommune
- du kan kanskje bidra til at "presten blir prest"
- og du har en spesiell utfordring knyttet til gravferdssektoren (som de andre innlederne nesten ikke har nevnt!)

Mine eller våre forventninger?

Tittelen har endret seg fra "våre" til "mine" forventninger.

Jeg vil derfor først nevne kort noen viktige ting fra Fagforbundet:

- Landskonferansen sist uke vedtok at det er behov for å styrke kirkevergen som leder
- Fagforbundet tilbyr medlemskap i "Foreningen for rådmenn og andre ledere" fordi dere er å likne med rådmannen. På linje med dem trenger også dere et vern som arbeidstakere.
- Fagforbundet arbeider for at det skal bli en felles arbeidsgiver for alle ansatte lokalt i kirken.
- Og vi tror at økt fokus på det å være organisert vil være en fordel både for dere som ledere og for alle ansatte lokalt i forhold til avtaleverk, medbestemmelse og arbeidsmiljø.

1. Personalansvar

Dere vet like godt som meg at det finnes mange ansatte på deltid, mange som har mer realkompetanse enn formell kompetanse, og mange som i forhold til det som skjer sentralt i Den norske kirke kan føle seg ganske usynliggjort, både i sin jobb og med sin kompetanse.

Jeg har sittet på bakerste benk på Kirkemøtet sammen med gravere, kirketjenere og kontoransatte. Det er en nyttig erfaring, ikke bare til å bli bevisst hva som sies og hva som ikke sies, men også kjenne på all den makt som kan ligge i ordninger og språk. Altfor ofte ser vi at det snakkes mer om å få dialog med Presteforeningen enn med de andre arbeidstakerorganisasjonene.

I utredningsarbeidet om en framtidig arbeidsgiverordning opplevde jeg veldig sterkt at hensynet til visse grupper ansatte går foran nesten alt annet til tross for at dagens ordninger angår og påvirker alle andre ansatte like mye. Men det teller liksom ikke på samme måten. Det er ikke til å komme fra at den dobbelte arbeidsgiverordningen, er en utforsdring mange steder og den kan være årsak til et dårlig arbeidsmiljø. Og her vet vi alle at presten lett kommer i fokus.

Det er i dette landskapet dere skal være ledere og der er det behov for at dere framstår som tydelige ledere. Det vil si at dere tør å møte maktforhold og våger å se alle de ansattes situasjon og utfordringer. Altfor mange ansatte i Den norske kirke er usynlige med jobb, ansvar og kompetanse. Mange trenger å få anerkjent sin realkompetanse og få mulighet for kompetanseutvikling. Fagforbundet har deltatt i arbeidet med en kompetansekartlegger for gravferdsområdet sammen med KA. Det er et godt eksempel på hvor mangslungen og bred kompetanse som skal til for å gjøre en god jobb og hvor variert arbeidet kan være.

Arbeidsplassen er en veldig viktig læringsarena. De fleste av oss lærer kanskje mer der enn det vi har lært i en eller annen grunnutdanning for mange år siden. Slik var det i hvert fall for meg da jeg begynte som prest på Lørenskog og forstor hvor mye jeg ikke kunne noe om og hvor mye jeg stadig kunne lære noe om.

Kanskje kan du som kirkeverge bidra til at flere opplever arbeidsplassen som læringsarena. Det betyr at kunnskap skal deles og det betyr at alle har behov for å lære mer, også du som er leder og kirkeverge.

Det er mange som trenger å rette ryggen, bli sett og kjenne at de kan være stolte av den jobben de gjør.

Jeg har lyst til å ta et eksempel knyttet til "staben". Hvem er det som regnes med og hvem legger premissene for fellestiltak i staben der du er? Jeg har nylig gått gjennom søknader for stabsturer sammen med KA. Noen steder sier graver og renholder at de ikke vil være med. Er det fordi programmet ikke tar høyde for deres interesser og fagområder?

Jeg forventer altså at du framstår tydelig som leder og tar plass som leder på en måte som inkluderer at du også trenger å lære.

2. Lokalsamfunnet og verdier

Vi har i Fagforbundet ofte snakket mer om en "kommunekirke" enn en "statskirke". Jeg tror det skjedde noe i 1997 med kirkelovens brudd mellom lokalkirke og kommune og at dette kan ha langt større konsekvenser enn et kommende skille mellom stat og kirke. Hva er konsekvensene av dette og hvordan skal dere bidra til at forholdet blir så godt som mulig? Dere har en vanskelig jobb og en kjempestor utfordring.

Slik jeg ser det er det viktig å forstå at når politikerne er opptatt av å holde kirkehuset i god stand, så er ikke det på noen måte negativt, men et uttrykk for at kirken lokalt betyr mye for mange. Det er farlig for kirken hvis kommunen bare blir sett på som en pengemaskin uten å dere ser på muligheter for samarbeid og ulike berøringspunkter.

Her tenker jeg særlig på

- at kirkehuset mange steder er en viktig arena for lokalt kultur

- at kirkegården bærer i seg både kulturminne og lokalhistorie
(eks. fra kirkegård i Paris der det arrangeres turer med guide rundt på kirkegården)

- utfordringer knyttet til likeverd slik at

- kirkens medlemmer får de tjenester de ønsker

- lokalbefolkningen får de gravferdstjenester de ønsker

I skjæringspunktet mellom kirke og gravferdsforvaltning står dere med en særlig utfordring til å ha et ryddig forhold til både det kristelige og det allmenne. De aller fleste av dere skal som kirkeverger kunne gjøre begge deler, ta vare på et kirkelig ansvar ut fra kirkeloven og et offentlig ansvar ut fra gravferdsloven. Mer om det senere.

Jeg forventer altså at du i din jobb bidrar til gode relasjoner til kommune og lokalsamfunn!

3. La presten være prest.

Så var det det med presten. Helt siden jeg selv fikk opplæring av en kirkeverge for over 30 år siden har jeg tenkt at det er en god målsetting at presten skal være prest. Det er jo teologi som er utdanningen, ikke administrasjon, personalansvar og ledelse. Men ordninger og ulike forhold drar prestene inn i alle slags arbeidsoppgaver.

Her tror jeg at kirkevergen kan være en viktig brobygger for rolleavklaring og for samarbeid. Men det forutsetter at dere ikke lar dere fange inn på prestens og prestedtjenestens premisser, men bidrar til en utvikling der det er bruk for ulik kompetanse.

For egen del har jeg alltid ment at også prester vil være tjent med å se seg som arbeidstakere og forstå hva de har felles med andre arbeidstakere lokalt i kirken.

For å bidra til en mulig avklaring foreslo jeg i arbeidsgiver-utvalget at vi bør se nærmere på ordninger der embete ikke har stemmerett i de ulike råd, men deltar i kraft av sitt fag og sin kompetanse. Det kunne være et lite bidrag i retning av opprydning, men det er nok for tidlig å tro at det blir gjennomført.

Jeg forventer altså at du som kirkeverge bidrar til at presten kan være prest.

4. Gravferdssektoren som spesiell utfordring

Nesten ingen av de andre innleiderne har sagt noe om kirkegården. Dessverre er det typisk at det er slik. Og ingen av dem sa et ord om at dere som kirkeverger ivaretar et offentlig forvaltningsansvar i lokalsamfunnet.

For noen kirkeverger er det kanskje slik at dette er noe av det som gjør jobben interessant. Hva ville være igjen hvis du ikke hadde dette ansvaret?

I forhold til det offentlig ansvar er det enkelt å nevne behovet for livssynsnøytrale sermonirom og de utfordringer som ligger i andre religioner og brudd med tradisjonelle former/ønsker. Hvem andre enn kirkevergen bør være den nærmeste til å løfte fram behov og utfordringer på dette området? En undersøkelse som KA har gjort for departementet viser at det er stort behov mange steder for å være mer i forkant av utvikling, tenke gjennom situasjonen lokalt og skaffe seg kunnskap om de muligheter som foreligger. Og her skal alle innbyggere behandles likeverdige.

I forhold til ansatte er det her kanskje mer enn andre steder behov for å gi støtte og ryggdekning, gi rom for refleksjon omkring ulike dilemmaer og ha rutiner for bearbeiding av de veldig vanskelige opplevelsene. Plastgraver og kisteknusing er klare eksempler på at den enkelte kirkegårdsarbeider ikke skal stå alene med problemene, men må oppleve at du som arbeidsgiver gir støtte i vanskelige spørsmål.

Undersøkelser tyder på at enkelte tabu-tema ikke blir luftet med noen og at kirkevergen ikke er den som vet mest om det som skjer på kirkegården. Dette er en stor utfordring for dere. Og det er viktig at dere bidra til å snakke sant om det som skjer - også innenfor gravferdssektoren - hvis media spør.

Jeg forventer altså at du har høy fokus på det offentlig forvaltningsansvar og ser alle innbyggers rett og behov for gravferdsforvaltningens tjenester.

Konklusjon:

JEG FORVENTER AT DU SER BETYDNINGEN AV DEN JOBB DU GJØR

(innlegget hadde en muntlig form og dette er skrevet ut i etterkant ut fra notater)