

KVALITET OG VERDIGHET

RAPPORT

FRA UTVALG SOM

SKAL KARTLEGGE

GRAVFERDSSEKTORENS

KOMPETANSEBEHOV

OPPNEVNT AV EVU-UTVALGET

I KA-SEKTOREN, 01.01.2003

Innholdsfortegnelse

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Innledning | 3 |
| 1.1 | <i>Oppnevning og mandat for utvalget. Utvalgets arbeid</i> | 3 |
| 1.2 | <i>Om kompetansereformen.....</i> | 5 |
| 2 | Historisk tilbakeblikk på gravferdsvirksomheten i Norge | 6 |
| 2.1 | <i>Middelalderen</i> | 6 |
| 2.2 | <i>Reformasjonen.....</i> | 6 |
| 2.3 | <i>Kommunalt ansvar for kirkegården.....</i> | 6 |
| 2.4 | <i>Lov om Kirker og Kirkegårder av 1897 og andre lovendringer før 1997.....</i> | 6 |
| 2.5 | <i>Kremasjon</i> | 7 |
| 2.6 | <i>Tilsettingsforhold før 1997.....</i> | 7 |
| 2.7 | <i>Ny kirke- og gravferdslov i 1997.....</i> | 7 |
| 2.8 | <i>Trekk i de siste 50 årenes utvikling i gravferdssektoren</i> | 7 |
| 3 | Gravferdssektoren..... | 9 |
| 3.1 | <i>Ansvar og organisering.....</i> | 9 |
| 3.2 | <i>Stor ulikhet i sektoren – små og store kommuner.....</i> | 9 |
| 3.3 | <i>Krematoriedrift.....</i> | 10 |
| 3.4 | <i>Bygg og anlegg.....</i> | 10 |
| 3.5 | <i>Nye utfordringer fra publikum</i> | 11 |
| 3.6 | <i>Samarbeid med aktører omkring gravferdssektoren</i> | 11 |
| 3.7 | <i>Lover og forskrifter som regulerer gravferdsvirksomheten.....</i> | 12 |
| 3.8 | <i>Størrelse og omfang av gravferdssektoren</i> | 13 |
| 4 | Tilsatte i gravferdssektoren | 15 |
| 4.1 | <i>Gravferdstilsattes stillingsandel og utdanning.....</i> | 15 |
| 4.2 | <i>Arbeidsmiljø</i> | 17 |
| 4.3 | <i>Gravferdstilsatte i kirkelig helhetstenkning.....</i> | 17 |
| 4.4 | <i>Tilpasning til det nye arbeidslivet</i> | 18 |
| 4.5 | <i>Andre utfordringer</i> | 19 |
| 5 | Oppgaver og funksjoner i gravferdssektoren | 20 |
| 5.1 | <i>Beskrivelse av funksjoner</i> | 20 |
| 5.2 | <i>Kompetansebehov i gravferdssektoren.....</i> | 21 |
| 5.3 | <i>Omtale av noen spesielle funksjonsområder</i> | 22 |
| 6 | Det nasjonale utdanningssystemet..... | 25 |

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 6.1 | <i>Oppbygning av det nasjonale utdanningssystemet</i> | 25 |
| 6.2 | <i>Etablering av nye lærefag</i> | 26 |
| 6.3 | <i>Utdanningsveier for voksne: Muligheter og rettigheter</i> | 26 |
| 7 | Kompetansetiltak og utdanningsmuligheter for tilsatte i gravferdssektoren | 29 |
| 7.1 | <i>Utdanninger innenfor det nasjonale utdanningssystemet</i> | 29 |
| 7.2 | <i>Gravferdssektoren som lærebedrift?</i> | 31 |
| 7.3 | <i>Praksiskandidatordningen og realkompetansevurdering innenfor gravferdssektoren</i> | 31 |
| 7.4 | <i>Kompetansetiltak utenfor det nasjonale utdanningssystemet</i> | 31 |
| 7.5 | <i>Utdanninger og utdanningskrav i andre land</i> | 34 |
| 8 | Vurderinger | 35 |
| 8.1 | <i>Oppsummering</i> | 35 |
| 8.2 | <i>Overordnede målsetninger og behov</i> | 35 |
| 8.3 | <i>Målgrupper for kompetansetiltak</i> | 36 |
| 8.4 | <i>Eget fagbrev i kirkegårdsdrift?</i> | 36 |
| 8.5 | <i>Behov for ulik yrkesutdanning</i> | 37 |
| 8.6 | <i>Realkompetanse i gravferdssektoren</i> | 38 |
| 8.7 | <i>Behov for andre kompetanseutviklingstiltak</i> | 38 |
| 9 | Utvalgets anbefalinger | 40 |
| 9.1 | <i>Innledning</i> | 40 |
| 9.2 | <i>Overordnede tiltak hos de sentrale partene i KA-sektoren</i> | 40 |
| 9.3 | <i>Lokale tiltak</i> | 41 |
| 9.4 | <i>Budsjettmessige konsekvenser</i> | 42 |
| 10 | Litteraturliste | 44 |
| | Vedlegg 1: Beregning av kirkegårdsarbeideres stillingsandeler og utdanning | 46 |
| | Vedlegg 2: Kompetansebehov i gravferdssektoren | 49 |
| | Vedlegg 3: Studieretninger som kan være relevante for tilsatte innen gravferdssektoren | 53 |
| | Vedlegg 4: Gjennomgang av Anleggsgartnerfaget, VKI og VKII opplæring i bedrift | 55 |
| | Vedlegg 5: Vurdering av kirkegården som lærebedrift | 58 |
| | Vedlegg 6: Prinsipper for godkjenning av nye lærefag | 59 |
| | Vedlegg 7: Organer med ansvar for fagopplæringen | 60 |

1 Innledning

Kompetansereformen er arbeidslivets og det offentliges satsning på etter- og videreutdanning for voksne. Kompetansereformen skal gi voksne bedre muligheter til å få opplæring og økt kompetanse. Reformen skal bidra til å dekke samfunnets, arbeidslivets og den enkeltes behov for kompetanse og er både en utdannings- og arbeidslivsreform. Satsingen på etter-, og videreutdanning skal bidra til å gi alle voksne bedre mulighet til kompetanseutvikling og livslang læring og bidra til at norsk næringsliv, både privat og offentlig, får tilførsel av den kompetanse som er nødvendig for fremtidig vekst.

For å videreutvikle kompetansereformens muligheter i KA-området, ble det i 1999 oppnevnt et parts sammensatt utvalg (EVU-utvalget). I tariffoppgjøret våren 2000 ble det enighet mellom partene i KA-området om et kronetrek på kr 75 per ansatt. Arbeidsgiverne skulle bidra med tilsvarende midler. Til sammen ville dette utgjøre i overkant av 1 million kroner, og EVU-utvalget skulle disponere disse midlene for å styrke gjennomføringen av kompetansereformen i KA-området.

Det partssammensatte EVU-utvalget la til grunn at flere av de sentrale elementene i kompetansereformen var særlig relevant for gravferdssektoren i Den norske kirke. Utvalget var klar over at en stor andel av arbeidstakerne i denne sektoren mangler videregående opplæring. Utvalget var videre kjent med at denne gruppen arbeidstakere generelt har hatt få tilbud om utdanning, både i forhold til grunn-, etter- og videreutdanning. Utvalget antok likevel at mange arbeidstakere i gravferdssektoren har en omfattende realkompetanse som det kan være relevant å få dokumentert og verdsatt.

På denne bakgrunn fant EVU-utvalget grunnlag for å nedsette et eget utvalg som kunne vurdere kompetanseutfordringene for denne sektoren spesielt. I mandatet som ble gitt utvalget ble det spesielt framhevet et ønske om å få vurdert muligheten for å etablere et eget lærefag i kirkegårdsarbeid. Et slikt fag ville være en førstegangs grunnleggende opplæring for kirkegårdsarbeidere.

1.1 Oppnevning og mandat for utvalget. Utvalgets arbeid

Utvalget ble oppnevnt av det partssammensatte etter- og videreutdanningsutvalget i KA-området 24.april 2001. Utvalget ble gitt følgende mandat:

EVU-utvalget oppnevner et utvalg til å foreta en kartlegging av hvilke kompetansebehov som finnes innenfor kirkegårdssektoren og på dette grunnlag utarbeide en tiltaksplan for å imøtekomme disse. Det skal særlig vurderes ønskeligheten av å få utviklet et fagbrev innenfor kirkegårdsdrift i medhold av Lov om fagopplæring. De budsjettmessige konsekvenser av forslagene skal utredes. Utvalget bes om å levere sin innstilling innen 1. desember 2001.

Fristen ble senere utsatt til 01.12.02

1.1.1 Utvalgets sammensetning

EVU-utvalget ønsket et parts sammensatt utvalg med representanter både for arbeidsgivere, og representanter for de to største arbeidstakerorganisasjonene i KA-området. I tillegg var det ønskelig at utvalget hadde medlemmer fra relevante fagmiljø innenfor gravferdssektoren. Etter disse kriteriene fikk utvalget følgende sammensetning:

| | | |
|---------------------------|--------------------------|--|
| Marit Gusdal (leder) | arbeidstakerrepresentant | KFO |
| Trygve Natvig (nestleder) | arbeidstakerrepresentant | NKF |
| Øystein Dahle Kraft | arbeidsgiverrepresentant | KA |
| Aud Toppe Christensen | arbeidsgiverrepresentant | Bergen kirkelige fellesråd (til 01.2002) |
| Marianne Uri Øverland | arbeidsgiverrepresentant | Asker kirkelige fellesråd (fra 02.2002) |
| Helge Klingberg | fagmiljørepresentant | Kirkegårdskonsulent i KUF/KKD |
| Geir Riise | fagmiljørepresentant | Norsk forening for kirkegårdskultur |
| Oddbjørn Sørmoen | fagmiljørepresentant | Riksantikvaren |

Øystein Dahle Kraft fungerte som utvalgets sekretær fram til januar 2002. Da overtok Helene Horsfjord (KA) sekretærfunksjonen.

1.1.2 Utvalgets arbeid

Utvalget har hatt 7 heldagsmøter og 2 halvdagsmøter.

Utvalget har invitert følgende personer til å bidra med innledninger/innspill på møtene:

Kari Haaland Osberg, direktør for Gravferdsetaten i Oslo kommune.

Inger Strand, kirkegårdsarbeider i Trondheim

Bjarte Sunde, kirkegårdsarbeider i Hareid på Sunnmøre

Utvalgets reiseutgifter og utgifter til utvalgets sekretærfunksjon er finansiert av midlene fra EVU-trekket i forbindelse med tariffoppgjøret i år 2000.

1.1.3 Mandatforståelse

Mandatet som er gitt for utvalgets arbeid er forholdsvis åpent, og utvalget har derfor funnet det nødvendig å presisere og avgrense mandatet. Utvalget har her lagt vekt på følgende:

- ”Kirkegårdssektoren” forstås som gravferdssektoren, dvs praktiske og administrative funksjoner innen krematorie- og kirkegårdsforvaltning.
- Utvalgets oppdrag er å lage en utredning blant annet med konkrete forslag til tiltak. Det vil være EVU-utvalget som, med utredningen som grunnlag, kan ta beslutninger/iverksette tiltak.
- Utredningen har som mål å sammenholde både arbeidstakernes og virksomhetens behov.
- Målgruppen for tilsatte som omfattes av mulige tiltak forstås bredt i forhold til de oppgaver som følger av gravferdsloven. Dette innebærer at kompetansebehov hos krematorietilsatte og administrativt tilsatte i kirkelige fellesråd som arbeider med gravferdsrelaterte saker inkluderes i vurderingen sammen med de som arbeider på kirkegården. Kompetansebehov hos de som arbeider med de kirkelige gravferdsritualene (organister, prester mv) faller utenfor mandatet.
- Målgruppen for tiltakene vil også kunne være kommunalt tilsatte som har sitt arbeid rettet inn mot gravferdssektoren (enten ved kommunalt ansvar for kirkegården eller ved tjenesteytingsavtale).

1.1.4 Arbeidsprosessen

Da utvalget startet arbeidet, ønsket man å samle ulik bakgrunnsinformasjon for å få et best mulig helhetlig bilde av gravferdssektoren. Dette gjelder informasjon om gravferdssektorens økonomi og organisering, arbeidsoppgaver/funksjonsområder og krav til kompetanse i arbeidet, samt personalopplysninger knyttet til erfaring, kjønn, alder og utdanning. Det ble imidlertid snart klart at en rekke av de opplysningene utvalget trengte for å gjøre sine vurderinger var vanskelig tilgjengelig. Dette førte til at utvalget fant det nødvendig å legge mye arbeid i å samle bakgrunnsmateriale og drive kartleggingsarbeid. Kapittel 3-6 i rapporten er resultatet av dette arbeidet.

1.1.5 Begrepsavklaring

Gravferdssektor betegner den sektor som omfattes av gravferdslovens bestemmelser.

Administrativ gravferdsforvaltning/drift betegner de administrative funksjonene tilknyttet både krematorier og kirkegård.

Kirkegårdssektor betegner i rapporten alle funksjoner knyttet til kirkegården, både praktisk og administrativt.

Kirkegårdsdrift betegner de praktiske kirkegårdsarbeidet (ute).

Administrativ kirkegårdsforvaltning/drift betegner det administrative arbeidet tilknyttet kirkegården.

Kirkegårdsarbeider betegner en som har sine funksjoner knyttet til praktisk utearbeid på kirkegården.

Gravferdstilsatte er alle tilsatte ved krematorier, i administrative funksjoner og kirkegårdsarbeidere.

Formell utdanning/kompetanse brukes om utdanning/ opplæring som gir formell dokumentasjon i form av vitnemål, fagbrev eller kompetansebevis gjennom de nasjonale utdanningssystemene.

Uformell utdanning/kompetanse brukes om utdanning og kompetanse som ikke gir formell dokumentasjon, f.eks. internopplæring, kurs og konferanser.

Realkompetanse er all formell, ikke-formell og uformell kompetanse et individ har.

Yrkesfaglig opplæring betegner opplæringsløp innen videregående opplæring som fører frem til *yrkesutdanning/yrkeskompetanse*, enten det er gjennom opplæring i bedrift eller gjennom VKII i skole. *Lærefag* betegner de yrkesfaglige opplæringsløpene som har opplæring i bedrift. Disse løpene fører fram til fag/svenneprøve som gir fag/svennebrev.

Faglært og *fagarbeider* brukes i dagligtale om personer med begge typer yrkesutdanning. Strengt formelt betegner det likevel bare personer med fag/svennebrev. Det samme gjelder begrepet *fagutdanning*, som strengt formelt betegner utdanning i et lærefag og ikke yrkesutdanning gjennom VKII i skole.

1.2 Om kompetansereformen

Reformen omfatter alle voksne uavhengig av om de er i arbeid eller ikke. Kompetansereformen bygger på en enighet mellom Storting, Regjering og partene i arbeidslivet om behovet for bred satsning på voksenopplæring og kompetanseutvikling i arbeids- og samfunnsliv. Kompetansereformen ble behandlet i Stortinget i januar 1999. Reformen er både en arbeidslivs- og utdanningsreform og bygger på et bredt kunnskaps- og kompetansebegrep. Reformen forutsetter at både arbeidsgivere, arbeidstakere og det offentlige må bidra aktivt når det gjelder finansiering, organisering og gjennomføring av reformens ulike elementer. Bedre samspill mellom arbeidsliv, utdanningssystemet og andre utdanningsaktører er avgjørende for gjennomføringen av reformen.

Kompetansereformens målsetning er å øke den enkelte voksnes mulighet for opplæring og kompetanseheving. Et av formålene har vært å utvikle strategier for å gi voksne med relativt lav grunnutdanning muligheter til å forbedre sin kompetanse. Et annet formål har vært å styrke brukerorienteringen, tilgangen, fleksibiliteten, bredden og omfanget i voksenopplæringen. Det viktigste tiltaket vil være å gi tilbud som bygger på den voksnes realkompetanse, dvs. avkortet tilbud som gir voksne mulighet til å fortsette sin utdanning på det nivået de faktisk befinner seg. Dette vil være motiverende, tidsbesparende og billigere både for samfunnet og den enkelte.

Reformens hovedelementer er blant annet:

- Grunnskoleopplæring for voksne: Alle som mangler grunnskole gis lovfestet rett til grunnskoleopplæring fra skoleåret 2002/03.
- Videregående opplæring for voksne: Fra høsten 2000 ble alle voksne gitt lovfestet rett til videregående opplæring, forutsatt at de ikke tidligere har fullført slik opplæring. Opplæringen skal bygge på realkompetanse og være tilpasset den enkeltes behov.
- Realkompetanse: Det skal etableres et nasjonalt system for dokumentasjon og verdsetting av voksnes realkompetanse. Fra høsten 2001 ble søkere over 25 år gitt mulighet for inntak til høyskoler og universiteter på grunnlag av realkompetanse.
- Utdanningspermisjon: Lovfestet rett til utdanningspermisjon ble innført 1. januar 2001. Retten gjelder alle arbeidstakere som har vært minst tre år i arbeidslivet og hos samme arbeidsgiver de siste to år, uansett tilsettingsform og stillingsstørrelse. Utdanning utover grunnskole og videregående opplæring må være yrkesrelatert.

2 Historisk tilbakeblikk på gravferdsvirksomheten i Norge

2.1 Middeltalderen

Kristningen av Norge fra ca år 1000 førte til betydelige endringer i tradisjonene for gravferd. Mens både likbrenning og gravlegging av ubrente lik ble praktisert i førkristen tid, ble gravlegging uten brenning normen fra kristen tid og framover. Med kristen tro ble det også slutt med skikken med at de døde skulle gravlegges sammen med ulike gjenstander (gravgods). Gravstedene ble samlet omkring kirkene, derav uttrykket *kirkegård*. Det ble ansett som en stor ulykke å ikke få hvile i «innvidd jord» på en kirkegård. Gravlegging var den eneste form som ble brukt i Europa fram til kremasjon ble tatt i bruk fra midten av 1800-tallet.

De kristne kongene fra ca år 1000 og framover ga kirken eiendommer i tilknytning til kirkene. Ved den enkelte kirke hadde folk flest plikt til å ta ansvar for bygging og vedlikehold av kirkebygg, med tilhørende kirkegård. Det var derfor ikke vanlig med egne kirkegårdsarbeidere. Den katolske kirke i Norge i middelalderen var på mange måter en prestekirke der geistligheten hadde en dominerende plass også i det lokale kirkestyre. Men fra 1200-tallet ble det vanlig å velge egne kirkeverger/kirkeombud som fikk ansvar for bygninger og eiendom knyttet til kirke. Dette var et verv som gikk på omgang blant bygdas velstående menn, og bygdas egne folk måtte utføre det nødvendige praktiske arbeid, bidra med materialer, utstyr mv.

2.2 Reformasjonen

Reformasjonen i Norge førte bl.a. til at Kongen etter hvert betraktet kirkelig eiendom som krongods som Kongen kunne disponere. Fra 1600-tallet begynte Kongen å selge kirker med tilhørende kirkegård og eiendom, og på begynnelsen av 1700-tallet ble det store kirkesalget gjennomført. Til sammen ble ca 650 kirker med tilhørende jord og skatterettigheter solgt. Kirkegårdene var i mindre grad berørt. Gjennom skiftende tider var det forutsatt at soknet/lokalbefolkningen hadde ansvaret for kirkegården. Det var bl.a. anledning til å skrive ut pliktarbeid og innkreve materialer til anlegg, utvidelser og drift av kirkegårdene. Grunnloven av 1814 videreførte i hovedsak kirkeordninger fra dansketida.

2.3 Kommunalt ansvar for kirkegården

Gjennom formannskapsloven av 1837 ble det etablert lokalt folkestyre i Norge. En av de viktigste oppgavene for de nye lokale selvstyre var den såkalte «kirkesaken», dvs å ordne opp i alt forfallet som rammet en stor andel av kirkene. Formannskapene fikk rett til å kjøpe tilbake kirker og rett til å innkreve skatt for å finansiere bygging og drift av kirke. Kirkevergen ble fra 1837 et kommunalt verv med ansvar for både kirke og kirkegård. På mange måter har derfor den lokale kirke vært en ”kommunekirke” helt fra denne tiden.

I løpet av 1800-tallet ble det mer vanlig med tilsatte kirketjenere lønnet av inntekter ved kirkene og av kommunen. Disse hadde ansvar for både kirkebygget og kirkegården. Etter hvert ble det også mer vanlig å tilsette egne gravere.

2.4 Lov om Kirker og Kirkegårder av 1897 og andre lovendringer før 1997

Lov om Kirker og Kirkegårder av 1897 ble retningsgivende for kirkegårdsvirksomheten fram til 1997. Loven slår fast at hvert sokn skal ha en kirkegård, fortrinnsvis ved en kirke. I byene kunne det være felles kirkegård for flere sokn, og i avsides strøk kunne ha hjelpekirkegård uten kirke. Det skulle normalt være forbud mot gravlegging utenfor kirkegård. Utgifter til kirkegården skulle dekkes av kommunen, og de tilsatte på kirkegården fikk sin lønn av kommunen. Loven la til grunn at det skulle være ansatt graver ved hver kirkegård, og at kommunestyret skulle oppnevne kirkeverge i ulønnet verv eller tilsette kirkeverge i lønnet stilling. Fra 1953 ble kirkeverge i ulønnet stilling oppnevnt av menighetsrådet (lov om Den norske kirkes ordning). Kirkeverge i lønnet stilling ble ansatt av kommunestyret helt fram til 1997. Kirkevergen skulle bl.a. føre tilsyn med kirkegården. Gjennom Lov

om menighetsråd av 1920 fikk de lokalt valgte menighetsråd visse tilsynsoppgaver for kirkegården, og de fikk også tilsetningsansvar for kirketjenere og eventuelle kirkegårdsarbeidere. Kirketjenerstillingen var ofte en kombinasjonsstilling med ansvar for både kirkebygget og kirkegården. Etter hvert ble det i større kommuner mer vanlig med egne kirkegårdsarbeidere.

2.5 Kremasjon

Likbrenning ble tillatt i Norge i 1898 da vi fikk den første kremasjonsloven. Den første kremasjon i Norge skjedde i Bergen i 1907. Nordmenn som var kremert tidligere hadde fått dette utført i utlandet (gjærne Sverige). En ny likbrenningslov ble vedtatt i 1913, der det bl.a. ble åpnet for at urner ble satt i kolumbarium. Før annen verdenskrig ble det bygget krematorier i 13 kommuner. I dag er det krematorier i 38 kommuner og det siste ble tatt i bruk i Bodø i september 2002. Frem til 1980 steg kremasjonsandelen til 30% på landsbasis, men siden har det ikke vært stigning.

De største byene har størst andel kremasjoner. I år 2001 hadde for eksempel Oslo en kremasjonsandel på 74%. Skien, som har hatt krematorium siden 1936, hadde bare 11% kremasjoner. Fra og med 1997 ble det anledning til å foreta askespredning og i år 2001 ble det foretatt 65 askespredninger.

2.6 Tilsetningsforhold før 1997

Selv om kirketjenere og kirkegårdsarbeidere før 1997 var kommunalt tilsatt, hadde de ofte menighetsrådet som sin overordnede. Den daglige ledelse kunne bli ivaretatt av en prest, kommunegartner, parksjef, menighetsrådsleder, kirkevergen osv. En slik ordning førte til uklare arbeidsgiverforhold. En stor del av kirketjenere og kirkegårdsarbeidere hadde ikke en ansatt leder med særlig ansvar for driften av kirkegården. Mange tilsatte på kirkegården fikk derfor et forholdsvis selvstendig ansvar for arbeidet, og menighetsrådets ansvar for kirkegården var i praksis begrenset. I flere store kommuner ble det imidlertid opprettet egen kirkegårdsforvaltning med ansvar for alle kirkegårder og kirkegårdsarbeidere i kommunen. Noen steder ble det utviklet ordninger der driften av kirkegården var en del av kommunens ansvar, f.eks. knyttet til parkvesenet.

2.7 Ny kirke- og gravferdslov i 1997

Den 1. januar 1997 trådte to nye lover i kraft: Kirkeloven og Gravferdsloven. For gravferdssektoren innebærer loven at det valgte organet kirkelig fellesråd har ansvaret for drift og vedlikehold av kirker og kirkegårder, inkludert arbeidsgiveransvar for tilsatte i gravferdssektoren. Kommunene har fortsatt både det finansielle ansvar og noen steder ansvar for bygging, drift og vedlikehold av kirker og kirkegård.

Et hovedmotiv bak lovendringen var å rydde opp i arbeidsgiver- og partsforholdene for de lokalt kirkelig tilsatte, bl.a. de som arbeidet med kirkegårdsvirksomhet. Uklare arbeidsgiverforhold og svake medbestemmelsesordninger bidro bl.a. til at arbeidsgiver i begrenset grad tok ansvar for de tilsatte, deres arbeidsforhold og kompetanseutvikling.

2.8 Trekk i de siste 50 årenes utvikling i gravferdssektoren

De siste 50 år har medført betydelige endringer av kirkegårdene. For det første er hele strukturen endret på mange kirkegårder. Dvs. at rammer er fjernet omkring gravsteder og grusveger lagt igjen. Såkalte rammegraver var helt dominerende på våre kirkegårder i perioden fra siste halvdel av 1800-tallet og til 1950 og -60 årene. I rammegravens tid hadde gravfesteren ansvar for vedlikehold av hele gravstedet, men ofte ble det forsømt og kirkegården virket ustelt. Kirkegårdsbetjeningen hadde den gang få vedlikeholdsoppgaver. Mange steder var bare oppgraving og gjenkasting av graver betjeningens oppgave.

Da omleggingen til plenkirkegård kom, fikk betjeningen nye og flere oppgaver, ikke minst oppgaven med å klippe gras. Gravfesterens oppgave begrenset seg nå bare til å vedlikehold et sterkt avgrenset plantefelt foran gravminnet. I den grad det ikke skjedde, ble også plantefeltet sådd til.

Samtidig har det skjedd en gradvis økning av vedlikeholdsstandarden, noe som både de besøkende og kirkegården selv har bidratt til. Enkeltgravstedene har antagelig aldri blitt stelt så godt noen gang som i dag, med den følge at mange kirkegårder har en meget høy utseendemessig standard. I dag er det vanlig at de aller fleste kirkegårdene påtar seg kort- eller langsiktige vedlikeholdsavtaler for de gravfesterne som ønsker det. Byene har ledet an i denne utviklingen, men landdistriktene har kommet godt etter. Det er imidlertid fortsatt standardforskjeller på kirkegårdene fra distrikt til distrikt utover landet.

De siste 10-årene har man sett en økende bevissthet på etiske og arbeidsmiljømessige sider ved kirkegårdsdriften. Dette har hatt stor betydning for arbeidsforholdene ved kirkegårdene. Dette omtales nærmere i kap 4.2.

3 Gravferdssektoren

Gravferdssektoren omfatter kirkegårder, krematorier og de administrative funksjonene omkring disse. De tilsatte kan deles opp i hovedgruppene kirkegårdsarbeidere, krematorietilsatte og administrativt tilsatte. Det er omkring 40 krematorier og 2000 kirkegårder på til sammen 15000 dekar i Norge. Om lag 45000 mennesker dør og gravlegges hvert år. Ca 30% av disse blir kremert. Arbeid på kirkegården utgjør den største oppgaven innenfor sektoren. Hovedfokuset i rapporten vil derfor ligge på kirkegårdsarbeidere og kirkegårdsdrift.

Gravferdssektoren skal ivareta alle innbyggere i en kommune, uavhengig av livssyn. Norge er i økende grad et flerkulturelt og flerreligiøst samfunn. Samtidig ser man i økende grad at enkeltpersoner på tvers av livssyn stiller krav i forhold til gravferd og ønsker individuelle ordninger ut fra sine interesser og familieforhold. Dette menneskelige og kulturelle mangfoldet innebærer nye utfordringer innenfor gravferdssektoren for at alle grupper og enkeltpersoner skal bli ivaretatt på en god måte. Utvalget legger vekt på at disse kulturelle og sosiale endringsfaktorene vil utgjøre en svært viktig utfordring for alle grupper tilsatte i gravferdssektoren og gi behov for ny forståelse og for ny kompetanse på en rekke områder.

3.1 Ansvar og organisering

Gravferdslovens hovedregel er at det er kirkelig fellestråd som har ansvar for bygging, drift og vedlikehold av kirkegårder. Loven åpner imidlertid for at kirkelige fellestråd og kommunen kan inngå avtale om at dette ansvaret overføres til kommunen. En slik ordning er etablert kun i et fåtall kommuner.¹ Kirkeloven åpner også for at kirkelig fellestråd kan inngå avtale om kommunal tjenesteyting. Da vil fellestrådet beholde drifts- og vedlikeholdsansvaret, men enkeltoppgaver knyttet til dette ansvaret utføres av kommunalt tilsatte. I tillegg kjøper noen fellestråd tjenester fra private firma til oppgaver som for eksempel graving eller tre- og plenpleie.

Omfanget av kommunal tjenesteyting og kommunal drift tilsvarer ca 30 % av ressursinnsatsen på sektoren (se tabellen under). Dette viser at det på gravferdssektoren fortsatt er et forholdsvis tett samarbeid mellom kommune og den lokale kirke, og at det er mange kommunalt tilsatte som arbeider med gravferdsrelaterte oppgaver.

| Utgifter til gravferdsdrift i Norge basert på regnskapstall fra kommuner og kirkelig fellestråd rapportert til Statistisk sentralbyrå² | |
|--|----------------|
| | År 2000 |
| Utgifter til kirkegårder, inkl. kommunal tjenesteyting | 467 mill kr |
| Av dette kommunal tjenesteyting eller kommunal drift | 151 mill kr |
| Andel kommunal tjenesteyting eller kommunal drift | 32 % |

3.2 Stor ulikhet i sektoren – små og store kommuner

Store forskjeller mellom kommunene både i størrelse og geografi fører til store forskjeller i gravferdsforvaltningens rammebetingelser og organisering³. Sektoren preges av mange små enheter og mange deltidstilsatte.

¹ Ifølge Stortingsmeldingen ”Børs og katedral” var det i 1999 inngått slik avtale i 4 kommuner (Modum, Gjesdal, Vennesla og Sandefjord)

² Tallmaterialet er hentet fra Rundskriv V-14-02 fra Kultur- og kirke departementet. Verdien av kommunal tjenesteyting er gitt av KKD, ut fra regnskapstall fra fellestrådenes rapportering til SSB

³ Utvalget inviterte Bjarte Sunde, som er kirkegårdsarbeider i Hareid på Sunnmøre og Inger Strand som er kirkegårdsarbeider i Trondheim, for å fortelle om sine erfaringer og derved belyse de store forskjellene i kirkegårdsarbeideres hverdag i henholdsvis en liten landkirkegård og en stor bykirkegård. Mye av innholdet i dette avsnittet bygger på deres beskrivelser.

Grovt regnet kan man si at noe over halvparten av kommunene bare har én ansatt kirkegårdsarbeider⁴, som i de fleste tilfeller vil ha deltidsstilling. Det vanligste er også at kirkegårdsarbeideren har ansvar for flere små kirkegårder. Bare i de største kommunene er det mer enn 10 tilsatte i kirkegårdsvirksomheten. Bergen kirkelige fellesråd er en av de største med 73 fast tilsatte + sesongarbeidere (ca 10 årsverk) innen praktisk og administrativt kirkegårdsarbeid. (Se for øvrig kap 4, om personell og stillinger)

I en liten kommune med få tilsatte blir kravene til breddekompetanse stor. Ofte må en person beherske alle kirkegårdens praktiske oppgaver, uten å ha noe fagmiljø å forholde seg til lokalt. Slike stillinger kan oppleves som ensomme, men den enkelte har samtidig stor mulighet til å påvirke utviklingen på kirkegården. Administrativ kirkegårdsforvaltning vil ofte være en del av kirkevergens arbeidsoppgaver, slik at heller ikke denne delen av arbeidet kan være spesialisert. Når stillingene er små, har den tilsatte som regel annet arbeid ved siden av. En del kirkegårdsarbeidere er for eksempel bønder og et stort antall har kombinerte stillinger kirketjener/kirkegårdsarbeider. Dette kan gi særlige utfordringer knyttet til å øke motivasjonen for kompetansetiltak innen kirkegårdsarbeid. Det kan også være vanskelig å delta i kompetansetiltak når store deler av arbeidstiden fylles av andre yrkesoppgaver.

I store kommuner med mange tilsatte i gravferdssektoren kan medarbeiderne ha svært ulik kompetanse og de tilsatte kan ha mer spesialiserte oppgaver. For eksempel kan man ha faglærte tømrere eller murere i tillegg til tilsatte med fagbrev i gartnerfag. Tilsatte som ikke ønsker det kan i større grad fritas fra oppgaver som for eksempel urnenedsettelse. På store kirkegårder får man også ulike leder/arbeidslederfunksjoner innen kirkegårdsdriften. Den administrative kirkegårdsforvaltningen gjøres av eget administrativt personale, som har dette som sitt særlige arbeidsområde.

Storbyene opplever i størst grad endringer i befolkning og kultur, som de tilsatte i liten grad er skolert til å møte. Den generelle utviklingen innen sektoren gir stort behov for kompetanse på ulike områder, men mange steder uten at det foregår et målrettet arbeid for å skaffe slik kompetanse eller styrke kompetansen hos de som allerede er ansatt. For eksempel kan tilsatte oppleve at tilfeldige vikarer går over i faste tilsetninger uten at stillingen blir utlyst for å skaffe fagkompetanse. Press på den enkelte kombinert med manglende arbeidsmiljø, kan bidra til langvarig sykefravær.

3.3 Krematoriedrift

Krematoriedriften er en egen del av gravferdssektoren. Om lag 80 personer arbeider ved de 40 krematoriene i Norge. Det ble foretatt 14182 kremasjoner i år 2001.

Sektoren er i sterk utvikling med overgang til stadig mer teknisk avansert utstyr. Det gjelder ventilasjonsanlegg, renseanlegg og kjøleanlegg i tillegg til forbrenningsovn og teknisk prosessanlegg. Anleggene er i stadig større grad datastyrte. Det er en stor utfordring å imøtekomme de nye kompetansebehovene denne utviklingen medfører. SFTs nye krav om renseanlegg er også en økonomisk og kompetansemessig utfordring.

3.4 Bygg og anlegg

En kirke er vigslet etter Den norske kirkes ordning til gudstjenestelig bruk og andre kirkelige handlinger. Ved siden av at Den norske kirke bruker huset, kan det etter særskilte regler lånes ut til andre kristne trossamfunn. Et gravkapell er derimot ikke vigslet, og står til disposisjon for enhver gravferd, kristen eller ikke-kristen.

Det vanligste er at kirkene brukes til gravferdshandlinger. Der det finns egne gravkapeller brukes disse i stor utstrekning. Gravkapeller finnes i første rekke i tilknytning til krematoriene. Det siste

⁴ Beregnet fra statistikk som sier at over 63% av kommunene har færre enn 2 årsverk til renhold, kirketjener og kirkegård.

krematoriekapellet her til lands er bygget i Bodø i år 2002. I tillegg har mange kirkegårder som ikke har kirke eller krematorium frittstående gravkapeller.

Før 2.verdenskrig ble det bygd en rekke gravkapeller på kirkegårder som har kirke for å avlaste kirkene. I mange år ble de fleste seremonier forrettet fra slike kapeller, men nå brukes de ikke lenger regelmessig. Mange er ominnredet til annet bruk, f.eks til redskapsrom for kirkegården, rom for sosiale tiltak eller til mottaksrom for kister. Mange av disse kapellene kan med enkle grep forandres til seremonirom når det er nødvendig. Seremonier som ikke kan skje i kirken henvises gjerne til gravkapellene. Der kapellene ikke finns, kan det være vanskelig å finne egnede rom for gravferds-seremoni. Det er særlig Human Etisk Forbund som har etterlyst dette.

3.5 Nye utfordringer fra publikum

Statistisk sentralbyrå forventer svært stabile dødstill de neste 20 år. Det gir på den ene siden stabile rammebetingelser for gravferdssektoren. På den annen side bidrar økt mobilitet og endringer i familiestruktur til at antall døde og behovet for gravplasser i den enkelte kommune kan utvikle seg svært forskjellig.

Et økende antall henvendelser gjelder flytting av gravsted - enten kiste, urne eller gravminne. Blant annet kan brutte familierelasjoner bidra til uenighet om gravsted og ønsker om flytting. Man merker også en økende tendens til at publikum ønsker ulike former for individuelle uttrykk. Det gjelder for eksempel ønsker om gravminner som går utenfor vedtatte normer og gravsteder som har spesiell utforming. Videre har man merket en økende vekt på symboler og ritualer og at uttrykket blir mer individuelt, i takt med samfunnsutviklingen ellers. Nye gravskikker, for eksempel askespredning, blir mer vanlige. Det er en stadig større utfordring å ivareta publikums behov for økt fleksibilitet og samtidig gravstedenes og den dodes verdighet.

Behov for ikke-kristne gravsteder øker også. Blant religiøse og kulturelle minoriteter er muslimer den største gruppen som er gravlagt i Norge. De gravlegges på ordinære kirkegårder, men noen steder er det satt av egne gravfelt for dem der gravene er orientert etter deres tradisjon. I få tilfeller har muslimene bedt om å få utstyre gravene sine slik du utstyres i hjemlandet, for eksempel med et gravminne i hver ende av graven. I forhold til denne typen ønsker følges en restriktiv linje.

3.6 Samarbeid med aktører omkring gravferdssektoren

Tilsatte på kirkegårder og krematorier står i en sammenheng som går ut over selve arbeidsplassen og nære arbeidskamerater der. I tillegg til møtet med pårørende, er det også nødvendig å utvikle samarbeid og relasjoner til andre "aktører" på området.

Dette gjelder først og fremst begravelsesbyrå. Utover landet vil det ofte være et lokalt byrå som tar seg av alle eller de aller fleste begravelser på stedet. Over tid vil man bli kjent og det vil utvikle seg kontakt og en naturlig forståelse for "hvordan vi gjør det her hos oss". I og omkring storbyene vil det være en lang rekke byråer som konkurrerer om kundene og det er derfor viktig å ha både oversikt og kunnskap om situasjonen. Flere steder tas det initiativ til kontaktmøter for å drøfte spørsmål av felles interesse.

Mange steder vil det være en rekke tros- eller livssynsamfunn som er brukere av kirkegård og krematorium for sine seremonier. Også på dette området er det behov for en viss kontakt og muligheter for å være gjensidig informert slik at man unngår uforutsette situasjoner. Både i forhold til begravelsesbyrå og steinindustri er det fra tid til annen diskusjon omkring økonomiske interesser. Utgangspunktet skal selvsagt være at pårørende skal stå fritt til å gjøre sine valg i forbindelse med et dødsfall. Ingen må føle seg presset til å velge en bestemt leverandør eller løsning. Dette forutsetter tilgang på nødvendig informasjon og gode holdninger hos berørte aktører både på og utenfor kirkegården/krematoriet.

3.7 Lover og forskrifter som regulerer gravferdsvirksomheten

Gravferdsloven (Lov av 7. juni 1996 nr 32 om kirkegårder, kremasjon og gravferd)

Gravferdsloven (gl) med forskrift (F) angir rettigheter og plikter for etterlatte, for virksomheten og i noen grad for den enkelte arbeidstaker. Bestemmelsene er bygd opp med vekt på anlegg og bygninger (kap.1 og F kap.1), gravferd og kremasjon (kap.2 og F kap.1), spørsmål knyttet til feste og gravminner (kap.3 og F kap.2 og 3), askespredning, klageadgang m.m. (kap.4 og F kap.6), regler for likkister og askeurner (F kap.4) og krav til krematorium (F kap.5).

Loven og forskriften angir en rekke krav som gravferdsmyndigheten skal imøtekomme. Det kan dreie seg om overordnet arealkrav og planer (§2 og F§§2-4), krav om orden og verdighet (§3 og F§1) og krav til sikkerhet for å forebygge skade (§§ 17 og F§12). Det er også angitt en rekke mer detaljerte krav, for eksempel å sikre framkommelighet for rullestolbrukere (F§7). Mange bestemmelser er knyttet til grav og urne: Oppbevaring (§10), melding (F§36), sikring (F§36), merking (av urne F§34, av grav F§20) og registerføring (F§§ 19 og 35).

Reglene angir også hvem som tilviser grav og godkjenner flytting (§7), ulike frister (§§8,10 og 12), innkreving av avgift (§§6,10 og 14) og godkjenning av gravminner (F§25). Lokal gravferdsmyndighet har også hjemmel til å gi visse tillatelser (§§7,13 og 16 og F§§13 og 30).

Ser man på lov og forskrift fra den etterlattes side, er det først og fremst rettigheter som er viktige for den enkelte: Rett til fri grav (§6) og mulighet for gravlegging i to nivåer (F§18), men også rett til å bestemme hvem som sørger for gravferden (§9 og 10), erklæring om askespredning og mulighet for å anlegge privat gravsted (§20). Etterlatte har rettigheter og plikter ved festing av gravsted (§§14-19). I særlig tilfelle gir loven adgang til flytting av lik eller urne. Enkeltvedtak etter loven kan påklages (§24).

Loven nevner i liten grad arbeidstakeren. Men noen generelle bestemmelser i forskriften angår også den tilsatte: At arbeid ikke skal virke støtende, men være sømmelig og minst mulig støyende (F§9). Det forutsettes aktsomhet i arbeidet (F§10) og det stilles krav om tilstedeværelse ved innføring i kremasjonsovn (F§§32-33).

Kirkeloven (Lov av 7. juni 1996 nr 31 om Den norske kirke)

Kirkeloven beskriver myndighet og ansvar for ulike kirkelige organer. Menighetsrådene har i nåværende lovgivning ikke noe ansvar for kirkegård eller gravferd. Anlegg, drift og forvaltning av kirkegårder er en oppgave for kirkelig fellestråd i hver kommune, med mindre fellestrådet har inngått avtale med kommunen om kommunal forvaltning, jf gl § 23. Det er kommunen som har det økonomiske ansvar for kirkegårdene.

Forvaltningsloven (Lov av 10. februar 1967 om behandlingsmåten i forvaltningssaker)

Forvaltningsloven (fvl) inneholder regler om saksbehandling i offentlige organer, og loven skal bl.a. sikre saklighet, forutsigbarhet og likebehandling i all offentlig forvaltning. Fvl gjelder for kirkelig fellestråd og andre organer som behandler saker som angår kirkegårdsforvaltning. Fvl omtaler bl.a. habilitet, taushetsplikt, veiledningsplikt og klageadgang. Alt dette er forhold som er aktuelle forhold i kirkegårdsforvaltningen. Det vil være nødvendig å kjenne innholdet i fvl for alle som har fullmakt til å fatte vedtak eller avgjørelse på vegne av kirkelig fellestråd eller andre organer i henhold til bestemmelsene i gl. Bestemmelsene om taushetsplikt angår alle som arbeider med gravferd.

Offentlighetsloven (Lov av 19. juni 1970 nr 69 om offentlighet i forvaltningen)

Offentlighetsloven (offvl) skal sikre offentligheten innsyn i saker som behandles i offentlige organer. Hovedregelen er at forvaltningens dokumenter er offentlige. Men loven gir en rekke unntak fra denne hovedregelen, bl.a. for opplysninger undergitt taushetsplikt. Offvl gjelder for kirkelig fellestråd og andre organer som behandler saker som angår kirkegårdsforvaltning.

Arbeidsmiljøloven (Lov av 4. febr. 1977 nr 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv)

Arbeidsmiljøloven (aml) skal bl.a. sikre alle arbeidstakere full trygghet mot fysisk og psykisk skade. Loven angir bl.a. arbeidsgivers og arbeidstakers plikter, har bestemmelser for arbeidsmiljøutvalg/verneombud og gir regler for arbeidstid og for tilsetning og oppsigelse. Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften) angir krav til systematisk oppfølging av aml's bestemmelser. (se for øvrig kap.4.2)

Smittevernloven (Lov av 5. august 1994 nr 55 om vern mot smittsomme sykdommer)
Smittevernloven skal sikre minst mulig spredning og risiko for smittsomme sykdommer. I medhold av loven er det vedtatt en egen forskrift om transport, håndtering og emballering av lik, samt gravferd. Statens helsetilsyn har også vedtatt Retningslinjer om hygieniske forholdsregler og transport av lik.

Kulturminneloven (Lov av 9. juni 1978 nr. 50 om kulturminner)
Alle kirkegårder og gravminner eldre enn 1537 er automatisk fredet etter kulturminneloven. Det samme gjelder samiske gravlegginger og gravminner eldre enn 100 år. Dette får store følger for både planlegging og den daglige drift av mange kirkegårder.

Rundskrivet "Forvaltning av kirke, kirkegård og kirkens omgivelser som kulturminne og kulturmiljø" (Rundskriv T-3/2000 fra Kirke, utdannings- og forskningsdepartementet og Miljøverndepartementet)
Kap. 3, Kirkegårder og gravminner, sammenfatter det viktigste lovverket og intensjoner som angår temaet "kirkegården som kulturminne". For kirkegårdsarbeideren er det derfor nødvendig å kjenne til dette rundskrivet.

3.8 Størrelse og omfang av gravferdssektoren

Det har vært vanskelig å få oversikt over gravferdssektorens omfang og størrelse, både når det gjelder økonomi og personell. Til tross for at det er mange usikkerhetsmomenter knyttet til statistikkene har utvalget valgt å benytte ulik statistisk informasjon om personell og økonomi for å beregne sektorens omfang.

3.8.1 Brutto driftsutgifter til gravferdssektoren i 1992-2000

Tabellen under viser at det totalt ble brukt om lag 467 mill kr på drift av kirkegårder i år 2000⁵. Utgifter til investeringer i bygg og anlegg er ikke inkludert i dette beløpet. Det er i hovedsak kommunene som finansierer utgifter knyttet til gravferdssektoren. Årlige driftsutgifter tilsvarer altså ca. 100 kr pr innbygger. Kommunenes bevilgninger til gravferdssektoren utgjør om lag 0,3 % av kommunenes totale budsjetter i løpet av et år⁶, mens sektoren utgjør om lag 20 % av årlige driftsutgifter for de kirkelige fellesrådene⁷. Denne andelen er forholdsvis stabil i hele perioden 1992-2000.

| | 1992 | 1994 | 1996 | 1998 | 2000 |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Utgifter til kirkegårder, inkl. kommunal tjenesteyting ⁸ | 301 mill kr | 321 mill kr | 343 mill kr | 398 mill kr | 467 mill kr |
| Utgiftsvekst siste 2 år ⁹ | | 6,6 % | 6,9 % | 16,0 %* | 17,3 % |
| Lønns- og prisvekst i kommunal sektor siste 2 år ¹⁰ | | 3,0 % | 7,4 % | 9,7 % | 10,7 % |

* Det store økningen etter 1997 henger til dels sammen med at utgifter som tidligere var gjemt i de kommunale budsjettene ble synliggjort da kirkelig fellesråd overtok ansvaret for sektoren.

⁵ Beløpet inkluderer utgifter til krematoriedrift. Beløpet inkluderer også verdien av kommunal tjenesteyting og kommunale utgifter til kirkegårdsdrift der det er kommunal driftsansvar for kirkegårdene.

⁶ Ifølge Kommuneøkonomiproposisjonen for 2002 (St.prp. nr. 82 (2000-2001)) var primærkommunes totale utgifter i 2000 på omlag 140 milliarder kroner.

⁷ Totale utgifter for de kirkelige fellesrådene i 2000 var på omlag 2,1 milliarder kr, jf Rundskriv V-14-02 fra Kultur- og kirke departementet

⁸ Kilde: Rundskriv V-14-02 fra Kultur- og kirke departementet.

⁹ Kilde: Rundskriv V-14-02 fra Kultur- og kirke departementet.

¹⁰ Kilde: Det tekniske beregningsutvalg for kommunal og fylkeskommunal økonomi.

Tabellen viser at utgiftsveksten for gravferdssektoren er noe høyere enn lønns- og prisvekst i perioden 1992-2000. Dette kan indikere at kvalitet eller omfang på gravferdstjenester har økt noe, men dette er usikkert fordi fellelrådernes overtakelse av ansvaret for sektoren har bidratt til at utgifter som tidligere var skjult i de kommunale budsjettene er blitt synliggjort.

3.8.2 Antall tilsatte i gravferdssektoren

Praktisk kirkegårdsarbeid

Ut fra stillingsopplysningene i KAs Lønns- og personalstatistikk for kirkelige arbeidstakere for år 2001 er det om lag 1300 tilsatte i kirkelig fellelråd som arbeider med praktisk kirkegårdsdrift. Disse 1300 tilsatte utgjør om lag 800 årsverk. I avsnitt 3.1 foran opplyses det om at om lag 30 % av gravferdssektoren er kommunal drift eller organisert som kommunal tjenesteyting. Utvalget legger til grunn at det er om lag samme forhold mellom driftsutgifter og årsverk i kommunene som i de kirkelige fellelråd. Det vil da til sammen i kirke og kommune anslagsvis være om lag 1700 tilsatte som arbeider med praktisk kirkegårdsdrift. Ut fra samme resonnement vil utvalget anslå at det er om lag 1050 årsverk innenfor samme sektor¹¹. Se også 4.1.1 og 10.1.

Administrative stillinger

Som det framgår over utgjør kirkegårdssektoren i overkant av 20 % av utgiftene til de kirkelige fellelråd i kommune (inkl. kommunal tjenesteyting). Det er grunn til å anta de administrative oppgavene knyttet til gravferdssektoren også utgjør om lag samme andel av de administrative ressursbruken i de kirkelige fellelrådene. Hvis man legger dette til grunn, er det rimelig å anta at det er om lag 150 årsverk som disponeres direkte til administrative funksjoner knyttet til gravferdsoppgaver. Videre vil utvalget anta at om lag 600-700 tilsatte i kirke og kommune bruker 15 % eller mer av stillingen til administrative funksjoner knyttet til gravferdssektoren¹². Dette er anslag med forbehold om usikkerhet til tallgrunnlaget og beregningsmåte.

¹¹ Det er en viss usikkerhet til disse tallene. Vi har derfor ønsket å kvalitetssjekke disse tallene vha regnskapstallene for gravferdssektoren omtalt over. Det ble her oppgitt at om lag 60 % av de totale utgiftene var lønnsutgifter. Dette innebærer at om lag 280 mill kr av til sammen 467 mill kr anvendt i 2000 på gravferdssektoren er lønnsutgifter. Hvis vi legger til grunn gjennomsnittlige lønnsutgifter (inkl. arb. avgift) på kr 260 000 på disse stillingene i 2000, så vil det måtte være ca 1050 årsverk for å gi 280 mill kr i lønnsutgifter. Dette betyr at vi kommer til at det er ca 1050 årsverk i denne sektoren også på denne beregningsmåten. Siden vi kommer til omtrent samme antall årsverk på to ulike beregningsmåter, gir det oss større trygghet for at vi kan legge disse tallene til grunn.

¹² Dette baserer seg på følgende anslag: Ifølge KAs lønns- og personalstatistikk basert på registrering pr 1. oktober 2001 er det tilsatt 423 kirkeverger (353 årsverk) og 809 andre administrative stillinger (498 årsverk) i de kirkelige fellelråd. Vi antar at de aller fleste kirkeverger bruker minst 15 % av sin arbeidstid på gravferdsoppgaver, og at de i gjennomsnitt bruker 20 % av sin arbeidstid på dette. Videre antar vi at omlag 1/3 del av de andre administrative stillingene (dvs omlag 250-300 stillinger) bruker minst 15 % av sin arbeidstid på gravferdsoppgaver. Til sammen vil dette utgjøre om 650-700 stillinger, og omlag 150 årsverk.

4 Tilsatte i gravferdssektoren

De tilsatte innen kirkegård og krematorium er en sammensatt gruppe, med ulik bakgrunn og kompetanse. Det er også store forskjeller fra sted til sted når det gjelder hva slags kompetanse som regnes som nødvendig i ulike funksjoner.

4.1 Gravferdstilsattes stillingsandel og utdanning

Det finnes ingen separate statistikker for gravferdsansatte, verken i kirkelig eller kommunal sammenheng. Dette gjør det vanskelig å få oversikt over personalressursene i sektoren. Det brukes blant annet en rekke ulike stillingsbetegnelser og stillingskoder, og det er ikke entydige bestemmelser når det gjelder utdanning eller funksjonsområder i bruken av disse. For eksempel finnes det en stillingskode for kirketjener/kirkegårdsarbeider for de som er ansatt i kombinerte stillinger. Likevel vil en stor andel av de som er plassert under stillingskoden "kirketjener" ha denne typen kombinerte stillinger. Det er grunn til å anta at det gjelder om lag halvparten av kirketjenere, men dette er svært usikkert. Disse to kodene sier heller ingenting om utdanningsbakgrunn. Et annet eksempel er at betegnelsen "fagarbeider", som i utgangspunktet skulle være for tilsatte med fagbrev, til en viss grad har vært brukt som påskjønnelse/opprykketsbetegnelse for ufaglærte arbeidere med lang ansiennitet eller gitt på bakgrunn av realkompetansevurdering uten at den ansatte har fremstilt seg for fagprøve.

I tillegg til de rent statistiske usikkerhetene, er det vanskelig å vurdere i hvilken grad eventuell utdanning faktisk har relevans for arbeidet, siden det ikke er noen bestemte kvalifikasjonskrav til stillingene og fordi arbeidsoppgavene kan være så ulike. Det kan også være at arbeidstakere har utdanning som er svært relevant, men som arbeidsgiver av en eller annen grunn ikke har anerkjent som kompetansegivende og dermed ikke synliggjort i det statistiske materialet. Arbeidstakernes reelle kompetanse knyttet til erfaring gir heller ikke utslag i statistikken. Lang erfaring, særlig hvis den er knyttet til en bestemt arbeidsplass, er uten tvil en særlig viktig kompetanse i denne sektoren. Det er også gjennomført en rekke kompetansehevingstiltak som ikke gir formelle kvalifikasjoner, men som har tilført sektoren uvurderlig kompetanse.

4.1.1 Kirkegårdsarbeidere i følge KAs personalstatistikk

Etter beregningene i kap 3.8, er det om lag 1700 tilsatte fordelt på om lag 1050 årsverk i praktisk kirkegårdsarbeid. Om lag 1300 av kirkegårdsarbeiderne er ansatt av kirkelig fellesråd, og disse er registrert i KAs personalregister. Utvalget er ikke kjent med noe systematisk tallmateriale eller informasjon om de kommunalt tilsatte kirkegårdsarbeiderne.

For å få et anslag av kirkegårdsarbeideres stillingsandeler, utdanning og kjønnsfordeling, har utvalget valgt å benytte KAs personalstatistikk som grunnlagsmateriale. Både at de kommunalt tilsatte ikke er med og de generelle problemene knyttet til statistiske usikkerheter, gjør det bildet av kirkegårdsarbeidere som her tegnes opp svært usikkert. Nærmere informasjon om grunnlagsmaterialet og beregninger finnes i vedlegg 1.

Deltidsstillinger:

Svært mange kirkegårdsarbeider arbeider deltid. Det er imidlertid to ulike måter å være deltidssarbeidende kirkegårdsarbeider, og de to måtene kan kombineres: For det første er det de som er tilsatt i en ordinær deltidstilling. Dette gjelder over halvparten av kirkegårdsarbeiderne i KAs personalstatistikk. For det andre er det de som er tilsatt i en kombinasjonsstilling (f.eks kirketjener/kirkegårdsarbeider), slik at de arbeider deltid med kirkegårdsrelaterte oppgaver. I KAs personalstatistikk kan man beregne at om lag 60% av kirkegårdsarbeiderne har slike kombinasjonsstillinger. Svært mange er deltidssarbeidende i dobbel forstand: De er deltidstilsatt i en kombinasjonsstilling (om lag 40% av alle kirkegårdsarbeidere i KAs statistikk). Til sammen er det om lag 70% som er arbeider deltid på kirkegården på den ene eller den andre måten (eller begge).

Heltidsstillinger:

Det er altså om lag 30% av kirkegårdsarbeiderne som har heltidsstilling innen kirkegårdsarbeid (heltidsansatt i en stilling med bare kirkegårdsarbeid). Mange av disse har en lederstilling.

Utdanning:

Det finnes ingen sikre tall knyttet til utdanning fordi fagarbeiderkoden i statistikken benyttes svært ulikt. Det er heller ingen indikasjoner på hvilken utdanning fagarbeiderne har. Over 70% av kirkegårdsarbeiderne i KAs statistikk står imidlertid oppført i ulike stillingskoder som ikke krever yrkesutdanning.

De aller fleste som er registrert som fagarbeidere er heltidstilsatt på kirkegården. Det er svært få av de heltidsarbeidende som ikke har yrkesutdanning (fra KAs statistikk er det om lag 90 personer som med rimelig sikkerhet kan sies å være heltidsarbeidende uten yrkesutdanning).

Det er altså to tendenser når det gjelder kirkegårdsarbeideres utdanning: Et stort flertall er deltidsarbeidende og har ikke yrkesutdanning. De heltidsarbeidende er i stor grad yrkesutdannet.

Kjønnsforskjeller:

Om lag 1/5 av kirkegårdsarbeiderne er kvinner, og en betydelig større andel av kvinnene enn av mennene arbeider deltid. De deltidsarbeidende kvinnene har også gjennomsnittlig mindre stillingsandeler enn de deltidsarbeidende mennene. Blant menn er andelen tilsatte med yrkesutdanning nesten dobbelt så stor som den er blant kvinner.

Aldersfordeling:

Så langt det kan leses ut fra statistikkene, ser det ut til at kirkegårdsarbeidere fordeler seg jevnt på alle aldersgrupper.

Forandringer fra år 2000 til år 2001:

Det er en økning av antallet faglærte tilsatte, både blant de heltidstilsatte og blant de deltidstilsatte. Dette kan imidlertid henge sammen med at opprykk til fagarbeider på grunnlag av realkompetansevurdering er blitt mer vanlig. Tallene viser også en merkbar økning i heltidsstillinger, og en tilsvarende tilbakegang i antallet deltidsstillinger. Det er også blitt færre kombinasjonsstillinger i år 2001 enn det var i år 2000.

4.1.2 Administrativt tilsatte

Det er bare i de større kommunene at det er vanlig med administrative stillinger med hovedfunksjon knyttet til gravferdssektoren. I de fleste kommuner er dette oppgaver som inngår sammen med andre administrative oppgaver for leder- og kontorstillinger i den lokale kirke. Daglig leder/kirkeverge i mindre kommuner vil ofte ha ansvaret for de fleste administrative funksjoner knyttet til fellestrådenes ansvarsområder, inkl. gravferdssektoren. I midlere og større kommuner vil administrative stillinger ved daglig leder/kirkevergens kontor ofte ha funksjoner knyttet til gravferdssektoren. Administrative stillinger knyttet til det enkelte sogn i flersoknskommuner vil i liten grad ha oppgaver knyttet til gravferdssektoren.

4.1.3 Krematører¹³

Av de om lag 80 personene som arbeider med krematoriedrift i Norge er ca 15 heltidstilsatte krematører. De resterende har kombinasjonsstilling med for eksempel kirkegårdsarbeider-, grøntanlegg-, kirketjener- eller vaktmester-funksjoner. Det er svært forskjellig hvor stor del av stillingene som går med til krematoriearbeid, men man kan regne med et gjennomsnitt på 50%. Bare tre kvinner arbeider innen krematoriedrift. I personalstatistikker vil de fleste krematører inngå blant de andre tilsatte i kirkegårdsdriften.

¹³ Opplysningene er hentet fra Tom Gill og Jonny Olsen, begge med lang erfaring innen krematoriedrift.

Stillinger knyttet til krematoriedrift har i noen grad blitt brukt som avlastningsstillinger for kirkegårdsarbeidere med belastningsskader, fordi arbeidet ved krematoriene rent fysisk er mindre belastende. Dette er blitt mindre vanlig etter hvert som krematorieanleggene er blitt mer teknisk avansert, og krever stor grad av spesialkompetanse.

De fleste krematører har ingen relevant formell utdanning. Flertallet har imidlertid tatt enten kursene til Norsk forening for kirkegårdskultur, som gir ”nordisk krematorieteknisk utdanning” eller den svenske kremasjonsforeningens kurs. Kursene er på 2-4 uker, og en del steder har disse kursene gitt fagarbeiderstatus i lønnsammenheng.

4.2 Arbeidsmiljø

Som nevnt i 3.6 omfatter arbeidsmiljøloven alle arbeidstakere, men den er på mange måter særlig relevant for tilsatte på kirkegården. Rasfare ved graving, risiko for ulykker ved bruk av maskiner og utstyr, smittefare ved kontakt med lik og fare for forgiftning ved bruk av sprøytemidler er eksempler på forhold som kan true sikkerheten for kirkegårdsarbeidere. I tillegg kan arbeidet gi psykiske problemer knyttet til den nære omgang med død og sorg.

Det varierer sterkt hvilket utstyr som finnes for graving, tining, snømåking osv. Mangel på godt utstyr kan føre til belastningsskader. Mange mangler også nødvendige lokaler (mulighet for dusj/toalett, tilgang på varmt og kaldt vann og spiserom). Flere steder har det vært satt fokus på sikkerhet ved graving, men det er også stilt spørsmål ved grunnforholdene og mulighet for utslipp som for eksempel kan gi hudplager. Graving i gamle graver er en særlig belastning. Begravelsesbyråenes bruk av plast til å svøpe liket (primært 1960-tallet) har mange steder gitt en særskilt ”plastgrav-problematikk”. Arbeidstilsynet har, etter påtrykk fra en arbeidstakerorganisasjon, vist til arbeidsmiljølovens bestemmelser og sagt at arbeidsgiver plikter å sørge for at arbeidstakerne ikke utfører gravearbeid der det er fare for å komme i kontakt med delvis nedbrutte lik.

Slike situasjoner er for mange forbundet med psykisk påkjenning. Det forsterkes selvsagt hvis man arbeider alene og står uten mulighet til å bearbeide vanskelige situasjoner sammen med andre. Muligheter for bearbeiding av sorgsituasjoner og behov for økt kunnskap om andres sorgreaksjoner kan være avgjørende for den enkeltes trivsel. De psykiske belastninger kan forsterkes ved at det er uklar ledelse, uklare rammer for arbeidet eller mangel på tilrettelegging. For eksempel kan noen ganger tidspunkt for gravferd avgjøres ut fra prestens arbeidstid og prioriteringer og ikke ut fra den tid det tar å grave og fylle igjen graven. Kirkegårdstilsatte vil da ofte måtte jobbe overtid for å bli ferdige etter en sen begravelse.

De som arbeider ved krematorier kan utsettes for eksplosjonsfare, smittefare og utslipp/forurensning/støv. Svært høy varme og meget korte frister hvis det skjer noe galt, understreker betydningen av gode rutiner og nødvendig utstyr. Krematorietilsatte er også avhengige av at det er trygge og sikre rutiner for behandling av lik slik at implantater blir fjernet og kister er sikret og merket.

4.3 Gravferdstilsatte i kirkelig helhetstenkning

Det er ikke krav om at tilsatte i gravferdssektoren skal tilhøre Den norske kirke. Sentrale kirkelige organer har utvist en noe ambivalent holdning til gravferdssektoren. Dette synliggjøres blant annet av de store diskusjonene om plasseringen av ansvar for gravferdsvirksomheten skal ligge hos kirke eller kommune. Det kan synes som om den sentrale kirkens holdning til gravferdssektoren er at dette er et arbeid som ikke er viktig for kirken¹⁴. Dette får selvfølgelig betydning for oppfølgingen av de tilsatte

¹⁴ Denne ambivalente statusen synliggjøres også i flere undersøkelser om bemanning og bemanningsbehov i Den norske kirke (1974, 1978, 1985). Det er uklart om kirke/kirkegårdsarbeid regnes som ”kirkelig bemanning”, og det er uklart i hvilken grad kommunale stillinger er regnet med. Undersøkelsene gir derfor ikke informasjon om tidligere kirkegårdsarbeidere, deres stillinger eller utdanning eller om sektorens vekst eller utvikling.

og deres opplevelse av ivaretagelse og tilhørighet som kirkelige arbeidstakere. Ikke minst får det den konsekvens at gravferdstilsatte i liten grad har vært fokusert som yrkesgruppe i sentralt kompetansearbeid og kompetansenkning. Det er til dels lav bevissthet om de kravene som stilles til allsidig kunnskap og ferdigheter for disse medarbeiderne.

Samtidig har arbeid tilknyttet kirkegårdene lokalt ofte vært sett på som et sentralt og prioritert arbeidsområde. Det synes som om det er et sterkt skille mellom den lokale og den sentrale kirkes holdninger og prioritering av gravferdssektoren.

4.4 Tilpasning til det nye arbeidslivet

Store samfunnsendringer og generelle utviklingstrekk i arbeidslivet påvirker også gravferdssektoren og arbeidssituasjonen for de som arbeider der. Utvalget har valgt å peke på følgende forhold i arbeidslivet som har betydning for å vurdere kompetansebehovet i gravferdssektoren:

Profesjonalisering

I den historiske innledningen foran ble det pekt på flere forhold som kan beskrives som en profesjonalisering av gravferdssektoren. For hundre år siden var primæroppgaven til tilsatte på en kirkegård avgrenset til gravning av nye graver. Krav til kompetanse for tilsetting og forventinger om kompetanseheving i stillingen var tilsvarende avgrenset og funksjonen som graver var mer å betrakte som et "verv" utpekt på vegne av lokalmiljøet. Utviklingen har siden gått i retning av mer omfattende regulering av gravferdssektoren, høyere standard, økende forventninger fra publikum, mekanisering og økende bevissthet om de etiske, estetiske og kulturelle sider av gravferd. Dette har ført til økende krav til de som organiserer virksomheten, og til yrkesfaglig kompetanse hos alle tilsatte i sektoren. Denne utviklingen kan beskrives med begrepet *profesjonalisering*.

Profesjonaliseringen av gravferdssektoren har bl.a. medført et økende fokus på rekruttering og organisering av virksomheten. Det har gjennom mange år vært en klar utvikling fra mindre deltidsstillinger til færre, men større stillinger. I kommuner med flere mindre kirkegårder er det blitt mer vanlig at kirkegårdsarbeidet organiseres som en enhet, med hele kommunen eller flere kirkegårder som arbeidsområde i stedet for tilsatte knyttet til den enkelte kirkegård. Dette muliggjør bl.a. større stillinger, stordriftsfordeler og teamarbeid. Denne utviklingen stiller nye krav til de tilsattes kompetanse og omstillingsevne, men skaper samtidig bedre grunnlag for et bredere fagmiljø, spesialisering og utvikling i stillingen.

Økte krav til kvalitet og standard til en sektor og økt fokus på de tilsattes faglige kompetanse vil også kunne styrke statusen for en sektor. Tiltagende profesjonaliseringen av gravferdssektoren har slik sett bidratt til å styrke anseelsen av dem som arbeider der. På dette området kan det være et stort potensial. Dagens tilbud om kompetanseutvikling er ennå ikke godt nok utviklet i forhold til faglige krav og forventninger som gravferdssektoren stilles overfor.

Arbeidsgivers ansvar for virksomheten og de tilsattes kompetanse

Det var tidligere mer vanlig at det var den enkelte tilsatte som selv definerte kirkegårdens vedlikeholds nivå og standard. Det var også langt på vei opp til den enkelte å vurdere sitt eget behov for kompetanseutvikling. Utviklingen i arbeidslivet i siste generasjon har gått i retning av å ansvarliggjøre arbeidsgiver både for selve virksomheten, faglig standard og for de tilsattes kompetanse. Dette kommer til uttrykk bl.a. i virksomhetens strategier og personalpolitikk og i lov- og avtaleverk. Denne ansvarliggjøringen har også bidratt til at de sentrale partene i arbeidslivet har økende fokus på kompetanseutvikling.

I Kirkerådets "Bemanning i Den norske kirke. Opptrappingsplan for kirkelig bemanning, 2001" er kirke/kirkegårdsarbeidere ikke regnet med. Begrunnelsene spriker og bærer klart preg av manglende interesse for sektoren. Samtidig som kirkegårdsarbeid er utelatt i bemanningsplanen, som ellers omfatter både statlige og fellesrådstitilsatte, påpekes det at arbeid på kirke/kirkegård utgjør 23/29% av årsverk/tilsatte i kirken.

Tilsattes forventning til yrke og arbeidsgiver

Utviklingen i arbeidslivet har medført at de tilsatte har økende forventninger til at arbeidet skal bidra til personlig og faglig utvikling. Parallelt med dette skifter arbeidstakerne oftere stilling, arbeidsgiver og bosted. Denne utviklingen stiller større krav til arbeidsgiver og gjør bl.a. spørsmålet om kompetanseutvikling til en kritisk faktor for å rekruttere og beholde kvalifiserte arbeidstakere. Dette fører til at tilbud og ordninger som sikrer de tilsatte en faglig og personlig utvikling vil være avgjørende for fremtidig rekruttering og trivsel i sektoren.

4.5 Andre utfordringer

Gravferdssektoren, og særlig praktisk kirkegårdsarbeid og krematoriearbeid, har en betydelig overvekt av mannlige tilsatte. Det er derfor et viktig arbeid å synliggjøre kvinners muligheter innen sektoren.

Sektoren byr videre på særlige seniorpolitiske utfordringer. Arbeidet er både fysisk og psykisk slitsomt. Arbeidstakere med lang fartstid i sektoren vil merke denne belastningen særlig sterkt. Sektoren er lite fleksibel, med få muligheter for omplassering til mindre belastende oppgaver. Statistikkene viser at de tilsatte er jevnt fordelt på ulike aldersgrupper. Det er likevel grunn til å legge vekt på de særlige problemstillingene eldre arbeidstakere i denne sektoren kan møte.

5 Oppgaver og funksjoner i gravferdssektoren

Gravferdssektoren har tre helt ulike funksjonsområder: Administrativt arbeid, arbeid på kirkegård og arbeid ved krematorier. De fleste tilsatte har bare funksjoner innefor et av disse hovedområdene. Tilsatte ved krematoriene arbeider for øvrig ofte også med praktisk kirkegårdsarbeid.

5.1 Beskrivelse av funksjoner

De administrative oppgavene er en stor del av gravferdsvirksomheten. Det innebærer budsjett og økonomiarbeid, helhetlig og langsiktig planlegging av kirkegården, etterfølge lover og ordninger for alle sider av kirkegårdsvirksomheten, anleggsmessig planlegging og administrativt arbeid knyttet til gravferd, inkludert kontakt med de etterlatte. Avhengig av arbeidsdeling lokalt, kan det også innebære oppgaver knyttet til seremonier, omsorg og service generelt.

Det praktiske kirkegårdsarbeidet består av graving og istandsetting av graver samt lukking, tilsåing og annet løpende arbeid etter en begravelse. Videre innebærer det alle sider av drift og vedlikehold av kirkegårdsanlegget med beplantning (plener, busker, trær og blomsteranlegg), veier, murer, plasser osv, serviceanlegg som benker, vannposter med sluk og avløp, kompost/avfallsanlegg og utstyr til bruk for publikum. Vedlikehold og ivaretagelse av kirkegårdens kulturminneverdier og stell av gravsteder der det er gravlegatordning (etterlatte betaler for beplantning og stell av gravstedet) kan også være sentrale oppgaver. Arbeidet innebærer bruk og vedlikehold av maskiner, teknisk utstyr og bygninger, planlegging og gjennomføring av nyanlegg ved utvidelser osv. Til det praktiske arbeidet hører også ”seremonioppgaver”, som urnenedsettelse og assistering av gravfølger på kirkegården, og andre omsorgs- og servicerelaterte oppgaver.

Figuren nedenfor illustrerer hvilke oppgave-/ funksjons- og kompetanseområder som må dekkes innen administrativ og praktisk kirkegårdsforvaltning:

| Administrativ gravferdsforvaltning | | | | Praktisk gravferdsdrift | | | | |
|--|---------------------|--|-------------------|---------------------------------------|----------|---------------------------|----------------|-------------------|
| Økonomi og lovverk | Planlegging og adm. | Org. av gravferd og kontakt med etterlatte | Omsorg og service | Kultur, kulturminn everdier, estetikk | Seremoni | Gravarbeid og grøntfaglig | Bygg og anlegg | Teknisk og maskin |
| Bevissthet om kirke, livssyn, etikk, kultur og mennesker | | | | | | | | |

Oppgaver knyttet til krematoriedrift er et område som krever helt spesiell kunnskap og kompetanse. Dette innebærer drift og vedlikehold av forbrenningsovner med tilhørende anlegg, ventilasjonsanlegg, ventilasjons- og renseanlegg, kjøle- og fryseanlegg osv. Det er blitt mer vanlig med teknisk prosessanlegg, der mye av arbeidet er maskinteknikk, elektronikk og datateknisk overvåking. Feilsøking og vedlikehold er en stor del av driftsoppgavene. De fleste anleggene i Norge er drevet av gass eller oljefyr.

Arbeid ved krematorier innebærer også generelle vaktmesteroppgaver, blant annet vedlikehold av bygg, seremonirom, heisanlegg mv.

En kremasjon tar om lag to timer. I tillegg kommer kistemottak, eventuelt seremoni for de etterlatte, registrering, nedkjøling, etterbehandling og urnenedsettelse. Det forekommer at etterlatte ønsker å være tilstede under kremasjonen. Dette gir nye utfordringer for arbeidsmengde, drift og rutiner ved krematoriene. Det er et krav at minst to personer er til stede når kisten settes i ovnen.

5.2 Kompetansebehov i gravferdssektoren

Ut fra beskrivelsene av de ulike funksjonene i gravferdssektoren har utvalget vurdert de ansattes kompetansebehov. Kompetansebehovene er inndelt i forhold til de tre funksjonsområdene i sektoren, henholdsvis administrativt tilsatte, kirkegårdsarbeidere og krematører. Vi har videre funnet det hensiktsmessig å inndele behovene i tre ulike kompetansekategorier:

- Holdninger/bevissthet
- Kunnskaper
- Ferdigheter

Utvalget har utarbeidet en detaljert oversikt over sektorens kompetansebehov. Denne oversikten finnes i vedlegg 2. Oversikten kan blant annet brukes lokalt for å bidra til bevisstgjøring av kompetansebehov hos arbeidstaker eller arbeidsgiver. Oversikten kan også brukes som en ”sjekkliste” for å vurdere aktuelle kompetansebehov i en virksomhet. Dette kan være aktuelt ved nyrekruttering, utarbeidelse av opplæringsplan og så videre.

Noen hovedmomenter hentet fra vedlagte oversikt over sektorens kompetansebehov:

1. Felles kompetansebehov for alle som arbeider i gravferdssektoren

Kompetansebehov som er felles for alle yrkesgrupper innenfor gravferdssektoren er i stor grad organisasjonsspesifikk kompetanse, dvs kompetanse som er spesiell for akkurat denne sektoren. Det dreier seg blant annet om holdninger og kunnskap for særlige gravferds- og kirkegårdsrelaterte spørsmål. Vi vil her spesielt trekke fram følgende:

- Bevissthet/holdninger om kirkegårdens særpreg som sted for sorg, ettertanke og ramme for gravferd, om kirkegårdens symbolbruk, kulturhistoriske og estetiske verdi og dens rituelle og religiøse betydning. Respekt, etikk og service i møte med etterlatte og sørgende med ulik livssynsmessig og kulturell bakgrunn.
- Kunnskap om lover, forskrifter, ordninger og skikker som regulerer gravferd, om lokal kultur og historie som har betydning for kirkegårdsdriften.
- Ferdigheter til å møte mennesker i sorg og krise

2. Kompetansebehov for de som arbeider med praktisk kirkegårdsarbeid

I tillegg til de felles kompetansebehov omtalt foran vil en bred anleggsgartnerfaglig kompetanse være avgjørende for de som arbeider med praktisk kirkegårdsdrift. Dette handler i særlig grad om kunnskaper og ferdigheter når det gjelder graving, etablering og vedlikehold av plen, beplanting, plantefelt, gravminner, murer, veier mv. Videre vil kompetanse i bruk og vedlikehold av maskiner og utstyr være sentralt. Kompetansebehovene innen dette området er i hovedsak ikke kirkegårdsspesifikk, dvs det er kompetansebehov som har mye til felles med behovene i andre sektorer i samfunnet. I tillegg vil de som arbeider med praktisk kirkegårdsdrift ha behov for mer spesifikk kirkegårdskompetanse, slik som f.eks.:

- Bevissthet om betydningen av estetikk, symbolikk og verdighet ved alt praktisk arbeid på kirkegården
- Bevissthet og kunnskap til å sikre helse- miljø og sikkerhetsbehov knyttet til praktisk kirkegårdsdrift
- Kunnskap og ferdighet til å anvende kirkegårdsplan, gravregistrering, merking av graver mv

3. Kompetansebehov for de som arbeider med administrativ kirkegårdsforvaltning

I tillegg til de kompetansebehovene som er felles, vil de som arbeider med administrative oppgaver knyttet i gravferdssektoren ha behov for allmenn administrativ- og saksbehandlerkompetanse. Det vil også være behov for mer spesifikk gravferdskompetanse, slik som for eksempel:

- Bevissthet om informasjonsbehovet overfor etterlatte, gravfestere mv, behovene for særlig kvalitet og nøyaktighet i de administrative rutiner knyttet til gravregister, kirkegårdsplan mv

- Kunnskap og ferdigheter i utarbeidelse av kirkegårdsplan og gravplan
- Kunnskap om kommunale plan- og budsjettprosesser som berører drift og planlegging av kirkegård.

4. Kompetansebehov for krematører

Også krematører har behov for den type kompetanse som er nevnt under ”felles kompetansebehov”. Det mest omfattende kompetansebehovet er knyttet til kunnskap og ferdigheter til å bruke og vedlikeholde alle de ulike tekniske anleggene. Dette innebærer blant annet datateknisk kompetanse, kompetanse i elektronikk, pneumatikk osv. Det er av særlig betydning å ha omfattende kompetanse innen helse- miljø og sikkerhet, særlig knyttet til brannvern, gasser/utslipp og eksplosjonsfare. Av organisasjonsspesifikke kompetansebehov for krematører kan nevnes:

- Bevissthet om ulike kulturelle forhold vedrørende kremasjon
- Kunnskap, lover og retningslinjer som angår kremasjon
- Ferdigheter til å foreta for- og etterbehandling av kremerte lik.

Generelt er det nødvendig med omfattende kompetanse i gravferdssektoren, men det er lokale variasjoner i vektlegging av kompetansebehovene. Mange av de nødvendige kompetanseområdene er fagområder der det finnes muligheter for særlig utdanning og spesialisering. I små kommuner kan det være umulig å ha spisskompetanse på områder som for eksempel økonomi, bygg, maskin og gartnervirksomhet. Likevel vil det være nødvendig med en grunnleggende kompetanse innen disse områdene.

5.3 Omtale av noen spesielle funksjonsområder

Utvalget ønsker her å gå nærmere inn på noen av gravferdssektorens mer spesielle oppgaver og funksjoner: Å være kulturminneforvalter, å møte mennesker i alle livets faser og å forholde seg til døden. At disse områdene får en særlig beskrivelse her er ikke et uttrykk for at det er særlig sentrale og arbeidskrevende oppgaver, men at det er viktige oppgaver som kan ha en tendens til å bli usynliggjort.

5.3.1 Kirkegårdsarbeideren som kulturminneforvalter

Kirkegården er det eldste offentlige uterom de fleste steder i Norge. Den var lenge samlingssted for det offentlige Norge, og alle ble gravlagt her. Kirkegården er derfor på flere måter en materialisering av ethvert steds historie, og derfor et av de mest sentrale kulturminner vi har. Forvaltningen av den er derfor svært viktig.

Kirkegårdens arealmessige utbredelse står på de fleste steder i et proporsjonsmessig godt forhold til kirkebygningen. Et mindre sted har ofte en relativt liten kirke med en tilsvarende liten kirkegård osv. I vår tid skjer det raske befolkningsmessige endringer og disse proporsjonsforholdene kan forrykkes. Dette er svært uheldig, ikke bare for estetikken, men også for kirkestedet som historiefortellende kulturminne. Gjenbruk av graver og utvidelser av kirkegården må ta hensyn til dette, slik at det gamle kirkestedet ikke mister sine historiske spor og karakter. Hensynet til moderne krav og behov må ballanseres med kulturminneverdiene.

Det mest i øyenfallende ved kirkegården som kulturminne er gravmonumentene. Disse forteller en del av stedets historie så langt tilbake som det finnes monumenter. De forteller om direktører, jernverkseiere, eidsvollsmenn, lærere, bønder, jordmødre og husmenn. Står de fremdeles på sine opprinnelige graver, forteller de også om samfunnsstrukturer, gårdshistorie, kirkegårdens historie osv. Monumentene viser stilhistorie, kulturhistorie av nasjonale eller lokal karakter. Kirkegårdsarbeiderens kompetanse og daglige arbeid er viktig hvis denne historien fortsatt skal fortelles for fremtidige generasjoner.

Kirkegårdens kulturminneverdi ligger også i dens plan, hvordan den er bygget opp med grusganger, rammegraver, vegetasjon osv. Mange steder er dette forrykket eller helt ødelagt, men kjennskap til kirkegårdens og stedets historie kan gi forståelse av de sporene som er igjen.

På en kirkegård er det selvsagt også kulturminner under bakken. Nedbrytningstakten er svært forskjellig og gravdybden har også variert mye. Dette betyr at det mange steder fremdeles finnes rester etter begravelser helt tilbake til middelalderen. Disse er ofte de eneste kildene til kunnskap om folk som levde så langt tilbake.

Under bakken kan det også ligge rester etter konstruksjoner. Mange kirker ble lagt nær bosettinger som nå er borte, eller den gamle kirken brant eller ble revet. Restene etter disse gamle bygningskonstruksjonene gir uvurderlig kunnskap om stedets forhistorie. Ofte er det bare den som arbeider på kirkegården som har kjennskap til hvor disse ligger. En kirkegårdsarbeider som jevnlig graver på en kirkegård, vil gjennom noen år også få en god oversikt over jordsmonn, og andre merker i kulturlagene (jordlagene som har vært rørt av mennesker). En god kommunikasjon mellom gravere og en arkeolog vil kunne gi viktig kunnskap om kirkestedet.

Kirkegårdsarbeideren er derfor en meget viktig kulturminneforvalter. Det er denne som først og fremst former vår opplevelse og forståelse av den historiske kirkegården. Flytting og fjerning av gravminner, igjenlegging av grusganger, hugging av trær osv. visker ut historien. Det er ofte et ønske og et krav om at kirkegården også i fremtiden skal brukes til det den er laget til. Det må derfor stadig gjøres avveininger for å få dette til. Beslutningene får konsekvenser for svært mange mennesker.

Kulturminneloven har markerte grenser for hva som er automatisk fredet og ikke. Men det er kirkegårdsarbeideren som ofte først kommer over løse og faste kulturminner på kirkegården. Denne yrkesgruppen har derfor et stort ansvar. Kirkegårdsarbeideren må kunne gjøre en første vurdering av funnene, kjenne grensene for hvilke beslutninger denne selv kan og må ta, og de som må overlates til spesialister og andre organer. Da er arbeiderens kunnskapsnivå og vilje til å handle rett helt avgjørende.

5.3.2 Møte med mennesker

Kirkegårdstilsatte vil i sitt arbeid møte mennesker som oppsøker kirkegården. Ofte vil det være mennesker i sorg og krise eller mennesker som er ensomme og har sine nærmeste begravet på kirkegården. Mennesker oppsøker kirkegården som et sted for ettertanke og for sorgbearbeidelse. Å ha dette som sitt daglige arbeidssted, krever en særlig respekt og forståelse for publikums bruk av stedet. Publikums bruk av kirkegården får praktiske konsekvenser for kirkegårdsarbeiderens fleksibilitet ved organisering av arbeidsdagen for eksempel ved bruk av støyende maskiner.

Mennesker i ulike faser i en sorgprosess kan ha svært ulike reaksjoner. Kirkegårdsarbeidere kan møte sinne og frustrasjon, innadvendthet og andre sorgreaksjoner. Videre er mennesker som oppsøker kirkegården ofte opptatt av eksistensielle spørsmål. Kirkegårdsarbeideren, i kraft av å være til stede på kirkegården, vil ofte oppleve å kontaktes av etterlatte som trenger noen å snakke med. I forhold til presten vil kirkegårdsarbeideren være mer synlig, oftere tilstede og slik lettere å kontakte. Slik vil kirkegårdsarbeidere gjerne kjenne godt til etterlatte som ofte oppsøker kirkegården. Også når det gjelder (ofte følsomme) spørsmål om praktiske ting, blir kirkegårdsarbeideren oppsøkt.

Også arbeid innen administrativ kirkegårdsforvaltning innebærer stor grad av kontakt med etterlatte. Det gjelder i forbindelse med gravferd, men også den senere oppfølging og informasjon om forhold vedrørende kirkegården.

Tilsatte på kirkegården kan også ha oppgaver knyttet til seremonier. Urnedsettelse forestås som oftest av kirkegårdsarbeideren. Dette vil ofte innebære ivaretagelse og samtaler med etterlatte i tillegg til det praktiske med å tilrettelegge og gjennomføre en verdig seremoni. Kirkegårdsarbeideren leder ofte gravfølget ved kistebegravelser. Selv om kirkegårdsarbeideren da har lite ansvar for de andre delene av seremonien, vil det å gå først i gravfølget, tilpasse tempoet osv kunne oppleves som en sterk personlig eksponering.

5.3.3 Møte med død

Personell som arbeider i gravferdssektoren møter i stor grad krise, sorg og død i sitt arbeid. Dette kan være en betydelig psykisk belastning. Det kan innebære å konfronteres med egen angst eller sorg, og rippe opp i tidligere erfaringer med død og tap. Det å bruke hele sin arbeidsdag ”blant de døde” kan være en påkjenning i seg selv. De fleste som arbeider i gravferdssektoren vil i perioder oppleve at dette kan være tungt.

På mindre steder der ”alle kjenner alle” og kirkegårdsarbeideren er alene om oppgavene, vil kirkegårdsarbeideren kunne oppleve at den døde eller de etterlatte er kjente. Å grave graver for sine nærmeste, og særlig å fylle dem igjen, kan oppleves tøft. Det kan også være psykisk slitsomt for eldre arbeidstakere å oppleve at flere og flere av sine nærmeste dør og begravnes. Ulykker og andre tragiske dødsfall kan også være belastende. På større steder med flere tilsatte på kirkegården, vil den enkelte kunne spares for arbeid som direkte knyttes opp mot dødsfall i egen omgangskrets.

Krematorietilsatte opplever etterlatte som vil følge kisten helt frem og være med å sett kisten i ovnen. I noen grad har kirkegårdsbetjeningen deltatt i liksyning og annen håndtering av lik. Dette er oppgaver kirkegårdsbetjeningen ikke skal ha. At de allikevel noen ganger får slike oppgaver, handler ofte om de praktiske sidene, at disse har nøkler og er til stede i området. Disse funksjonene gjør også at de tilsatte kommer nær døden og sorgen.

Samfunnsutviklingen har i lang tid gått i retning av stor grad av avstand til døden og opplevelse av fremmedhet i møte med død. Døden pakkes vekk og forvaltes av profesjonelle. Kirkegårdsarbeideren blir dermed en av de siste i samfunnet som forholder seg til døden til daglig. Her har det skjedd en samfunnsmessig endring som kan bidra til at de tilsatte føler seg ensomme i arbeidet.

De tunge sidene ved det å arbeide mye med død og sorg kan gi seg utslag i en spesiell type humor og et særlig fellesskap mellom de tilsatte i sektoren. De tilsatte i gravferdssektoren vil også møte sider ved døden som kan være gode, f.eks vakre og verdige avskjeder. Å arbeide med liv og død kan oppleves særlig meningsfullt og godt.

6 Det nasjonale utdanningssystemet

Dette kapitlet gir en oversikt over de ulike mulighetene for dokumentasjon av kompetanse og for utdanning innenfor det nasjonale utdanningssystemet. Ordningene som beskrives her er altså alminnelige ordninger som gjelder for alle fag og utdanninger, og ikke knyttet spesielt til gravferd og gravferdsspesifikk kompetanse.

6.1 Oppbygning av det nasjonale utdanningssystemet

I løpet av 90- tallet er det gjennomført en rekke reformer som gjelder oppvekst, opplæring og utdanning i hele aldersspekteret fra barnehage til høgskole og voksenopplæring.¹⁵

Det nasjonale utdanningssystemet består i dag av grunnskole, videregående opplæring, fagskoleutdanning og høyere utdanning. Grunnopplæring betegner 10-årig grunnskole og 3 eller 4-årig videregående opplæring, til sammen 13 eller 14 års opplæring. Alle har rett på grunnopplæring.

Det ordinære videregående opplæringstilbudet består av grunnkurs (GK), videregående kurs (VKI) og videregående kurs II (VKII) eller opplæring i bedrift (=læringsordningen/ fagopplæring i arbeidslivet). Videregående opplæring omfatter 15 studieretninger. Tre av studieretningene gir studiekompetanse for høgskole eller universitet ved fullført løp. De øvrige 12 studieretningene er yrkesfaglige. Fullført løp innen disse studieretninger gir yrkeskompetanse. På yrkesfaglige studieretninger kan studiekompetanse oppnås ved ulike påbygninger av allmenne fag.

Videregående opplæring er organisert med 15 forskjellige grunnkurs (GK) det første året. Spesialiseringen skjer først i videregående kurs I (VKI). Pr i dag er det 109 ulike VKI. Videre spesialisering skjer i videregående kurs II (VKII) som er et år i skole, eller gjennom 2 års opplæring i bedrift. Det er pr i dag 232 ulike VKII/ studieløp for opplæring i bedrift. Alle elever skal altså ta GK og VKI i normalt skoleløp. Det siste elementet i opplæringen er enten opplæring i bedrift eller VKII i skole. Etter visse regler er det anledning til å bytte studieretning etter GK, uten å ta GK i den nye studieretningen.

Opplæring gjennom studieretninger som gir studiekompetanse har 3 års skoleløp (GK, VKI og VKII) og fører fram til eksamen og vitnemål.

Av de yrkesfaglige opplæringsløpene vil fag som har VKII i vanlig skole fører fram til eksamen og vitnemål. De fagene som har opplæring i bedrift kalles lærefag, og fører fram til fag- eller svenneprøve, som gir fag- eller svennebrev. Svenneprøve og svennebrev er betegnelsene i mer håndverkspregede fag, mens fagprøve og fagbrev brukes i andre lærefag. Yrkesfaglig opplæring gjennom begge disse utdanningsmåtene gir yrkeskompetanse. I dagligtale brukes betegnelsene faglært og fagarbeider om personer med begge disse opplæringsveiene, men strengt formelt betegner det bare personer med fag/svennebrev (fra opplæring i bedrift).

De 15 ulike grunnkurs (GK) er:

3 studieforberedende studieretninger:

- Allmenne, økonomiske og administrative fag
- Idrettsfag
- Musikk, dans og drama

¹⁵Lov om grunnskolen og videregående opplæring (opplæringslova) av 17.juli 1998 og Forskrift til opplæringslova av 28.juni1999.

12 yrkesfaglige studieretninger:

- Byggfag
- Elektrofag
- Formgivningsfag
- Helse- og sosialfag
- Hotell- og næringsmiddelfag
- Kjemi- og prosessfag
- Medier og kommunikasjon
- Mekaniske fag
- Naturbruk
- Salg- og service
- Tekniske byggfag
- Trearbeiderfag

Se vedlegg 3 for oversikt over fagtilbud innen studieretninger som kan være aktuelle for tilsatte i gravferdssektoren.

Fagskoleutdanning er korte yrkesrettete utdanninger som forutsetter videregående opplæring. Det foreligger et lovforslag om fagskoleutdanning¹⁶ som vil gjøre fagskoleutdanningen til en selvstendig del av det norske utdanningssystemet. Lovforslaget innebærer at det etableres et system for offentlig godkjenning av korte yrkesrettede utdanninger og vil sikre fagskoleutdanningene god faglig kvalitet og høyere status.

6.2 Etablering av nye lærefag

Det pågår for tiden et stort arbeid med evaluering og gjennomgang av Reform-94 i videregående opplæring. Blant annet er forenkling av tilbudsstrukturen et tema. Dette er forankret i vedtak i Stortinget. Arbeidet ses i sammenheng med det regjeringsoppnevnte Kvalitetsutvalget som skal ferdigstille sitt arbeide per 1. april 2003.

Å opprette nye lærefag er tradisjonelt vanskelig, og prosessene omkring evaluering og forenkling har gjort det enda vanskeligere. Det er et generelt krav at opplæringen ikke overlappes av beslektede fag og at behovet for faget dokumenteres samt at det forventede elevantallet er stort nok. Se ellers vedlegg 6 for prinsipper og prosedyre for opprettelse av nye lærefag og vedlegg 7 for oversikt over organer med ansvar for fagopplæringen/lærlingordningen.

6.3 Utdanningsveier for voksne: Muligheter og rettigheter

Gjennom Kompetansereformen gis voksne født før 1978 rett på videregående opplæring, forutsatt at de ikke tidligere har fullført slik opplæring. En rekke særlige ordninger skal gjøre det enklere for voksne som selv ønsker det å få opplæring på videregående skoles nivå. Opplæringen skal bygge på den enkeltes realkompetanse og være tilpasset den enkeltes behov. Blant annet er det mulig å avkorte utdanningen på grunnlag av tidligere utdanning, kurs, livs- og arbeidserfaring. Arbeidstakere som har vært i arbeid de siste tre år og hos den samme arbeidsgiveren de siste to år har etter visse regler rett på utdanningspermisjon. Voksnes muligheter for videregående opplæring ivaretaes gjennom praksiskandidatordningen og ordningene for realkompetansevurdering i forhold til ulike utdanningsløp.

6.3.1 Praksiskandidatordningen (tidligere §20-kandidat)

Voksne med allsidig praksis innen et fagområde som hører til et etablert lærefag, kan etter nærmere regler gå opp til fag-/svenneprøven som praksiskandidat. For å være praksiskandidat i et lærefag må kandidaten:

¹⁶ Ot.prp. nr. 32 (2002-2003) Om lov om fagskoleutdanning.

- Dokumentere tilstrekkelig praksis i faget. Praksiskravet er satt til den tiden det ordinære studieløpet normalt vil ta + 25 % ekstra tid. Det vil si at for fag med et opplæringsløp på 4 år (fra GK til VKII), er kravet til praksiskandidaten 5 års praksis.
- Dekke teorikravet i faget. Det betyr bestått eksamen i studieretningsfagene fra VKI.

Det er ikke krav om eksamen i felles allmenne fag fra GK og VKI til praksiskandidatene. Det er yrkesopplæringsnemnda i fylket som avgjør spørsmålet om praksisen kan godkjennes. Arbeid på kirkegård vil kunne inngå som relevant praksis for fremstilling for fagprøven i anleggsgartnerfaget. Realkompetanse eller tidligere skolegang kan helt eller delvis dekke teorikravet, se under Realkompetansevurdering. Studieretningsfagene kan eventuelt gjennomføres ved fjernundervisning.

6.3.2 Dokumentasjon og vurdering av realkompetanse

Realkompetanse er all den kompetanse en person har skaffet seg gjennom betalt eller ubetalt arbeid, yrkeserfaring, utdanning, fritidsaktiviteter, organisasjonsarbeid og alminnelig livserfaring.

Kompetansereformens fokus på realkompetanse innebærer blant annet:

- At voksne som selv ønsker det skal kunne få dokumentert sin realkompetanse
- At voksne skal kunne avkorte videregående opplæring på grunnlag av realkompetanse
- At voksne som ikke fyller kravene til studiekompetanse skal kunne søke opptak til høyere utdanning på grunnlag av realkompetanse

Det arbeides mot at de ulike instanser, organisasjoner og virksomheter samordner sitt arbeid med dokumentasjon og verdsetting av realkompetanse etter nasjonale prinsipper og retningslinjer. Det vil være ulike ordninger for dokumentasjon og verdsetting av realkompetanse for/i arbeidslivet, organisasjoner o.l, videregående opplæring og høyere utdanning. Fylkeskommunen har plikt til å sørge for at voksne som har rett til videregående opplæring kan få kartlagt sin realkompetanse.

Det er de fylkeskommunale servicesentrene som på ulik måte arbeider med realkompetansevurdering. Ved sentrene kan voksne få hjelp med:

- registrering, dokumentasjon og vurdering av realkompetanse
- generell informasjon om videregående opplæring
- informasjon om tilrettelagt opplæring og eventuell avkorting
- informasjon om inntakskrav til høyere utdanning m.v.

Arbeidslivet

I arbeidslivet er det arbeidstaker som har ansvaret for å identifisere og beskrive sin egen kompetanse. Arbeidsgiver har ansvar for å vurdere og bekrefte arbeidstakers kompetanse i nåværende stilling. Dokumentasjon vil bestå av CV og kompetanseattest. Det er langt igjen før det er et nasjonalt system for slik dokumentasjon som har legitimitet på tvers av ulike arenaer i arbeidslivet. Flere virksomheter arbeider imidlertid med utvikling og utprøving av ulike verktøy for dokumentasjon av realkompetanse i arbeidslivet. Til nå har dokumentasjon vist seg mest nyttig ved jobbsøking og i forhold til utdanningssystemet. Mer informasjon om ulike fylkeskommuners ordninger og ulike forsøk med realkompetansevurderingsverktøy i arbeidslivet finnes på <http://www.realkompetanse.org/>

Avkorting av videregående opplæring for voksne

Videregående opplæring for voksne skal bygge på den formal- og realkompetanse den voksne har fra før. Realkompetansen kan gi avkorting i opplæring i hele eller deler av utdanningen.

Praksiskandidatordningen innebærer en betydelig avkorting i utdanningen for kandidater med allsidig praksis i det aktuelle faget (se Praksiskandidatordningen). I tillegg kan voksne få avkorting i forhold til de teorikrav som stilles til en praksiskandidat på grunnlag av dokumentert realkompetanse.

Opptak til høyskole/universitet uten studiekompetanse

Fra og med opptaket til studieåret 2001/2002 kan de som ikke har generell studiekompetanse og fyller minst 25 år i løpet av søknadsåret, søke om opptak til enkeltstudier på grunnlag av realkompetanse. Dersom studiet har spesielle krav må også disse kravene oppfylles. Den enkelte institusjon /lærested vurderer søkerens realkompetanse i forhold til studiet. Det betyr at godkjenningen kun gjelder for det aktuelle studiet ved det aktuelle lærestedet.

7 Kompetansetiltak og utdanningsmuligheter for tilsatte i gravferdssektoren

Det er ingen fastsatte nasjonale utdanningskrav til tilsatte innen noen del av gravferdssektoren, og flertallet av de tilsatte har liten formell utdanning utover grunnskolen. Innenfor det nasjonale utdanningstilbudet finnes det heller ingen utdanninger som er spesielt beregnet på kirkegårdsarbeidere, krematører eller andre ansatte innen gravferdssektoren. En del av de utdanningene som finnes gir imidlertid kompetanse som kan være meget relevant i sektoren. Til en viss grad har lokale arbeidsgivere satt krav til slik utdanning ved tilsetninger.

7.1 Utdanninger innenfor det nasjonale utdanningssystemet

Selv om det ikke er etablerte studier eller utdanninger som er beregnet på arbeid innen gravferdssektoren, har utvalget funnet frem til en rekke utdanninger som kan være relevante for tilsatte i sektoren.

7.1.1 Aktuelle eksisterende utdanninger for administrativ personale i gravferdssektoren

Utdanning på videregående nivå vil være mest relevant for administrativt tilsatte i gravferdssektoren. Det er studieretningene Salg og service med kontorlaget og Allmenne, økonomiske og administrative fag som peker seg ut som egnet for administrativt personale. Utvalget har ikke vurdert disse fagene i detalj.

Det vil også være noen administrative stillinger der høyskoleutdanning i administrasjon, økonomi, ledelse e.l kan være nyttig eller nødvendig kompetanse.

7.1.2 Aktuelle eksisterende utdanninger for tilsatte ved krematorier

Det er vanskelig å finne utdanningsveier som peker seg ut som særlig egnet for krematoriepersonell. Arbeid ved krematorium innebærer arbeid innen en rekke spesielle områder. Sektoren er også i sterk utvikling.

Innen det videregående opplæringstilbudet vil både studieretning for Kjemi- og prosessfag, Elektrofag og Mekaniske fag være aktuelle for arbeid ved krematorier. Imidlertid er det ingen av spesialiseringene innen disse studieretningene som dekker mer enn en håndfull av de ulike arbeidsområdene en krematør har.

Flere linjer ved Teknisk fagskole synes også relevante, feks Elektro-, Driftsteknikk, Kjemi- og prosesslinjene. Ulike ingeniørutdanninger vil være meget relevant i en rekke stillinger, men kan også innebære en overkvalifisering.

Utvalget har ikke gått nærmere inn på egnede utdanninger for krematører. Det brede fagfeltet, store variasjoner innen en liten sektor og de store endringene i sektoren gjør dette området uoversiktlig.

7.1.3 Aktuelle eksisterende utdanninger for kirkegårdsarbeidere

For flertallet av stillingene på kirkegården er det utdanning innen det videregående opplæringstilbudet som vurderes som mest relevant. For noen stillinger med vekt på større planleggings- og anleggsvirksomhet, kan høyskoleutdanning innen landbruk være aktuelt.

Videregående opplæring

Ved gjennomgang av de ulike studieretningene innen videregående opplæring, har utvalget funnet at naturbruk er en egnet studieretning for kirkegårdsarbeidere. Utvalget har også vurdert om studieretningen mekaniske fag kan være relevant for kirkegårdsarbeidere. Ved gjennomgang av de aktuelle læreplaner innenfor denne studieretningen, dvs landbruksmaskinmekanikerfaget og anleggsmaskinreparatørfaget, finner utvalget relevante elementer, men faget som helhet er likevel ikke godt egnet for kirkegårdsarbeidere.

Innen studieretningen *naturbruk*, er det fagene gartner (VKII skoleløp) og anleggsgartner (opplæring i bedrift) som fremstår som interessante for arbeid på kirkegården. *Gartnerfaget* fokuserer på enkeltplanten, med produksjon og dyrking av ulike planter. Vekten ligger på grønnsaker, bær, frukt og hageplanter/blomster. Mye av dette kan være meget relevant for arbeid på kirkegård, hvor planting, stell og vedlikehold av ulike blomster og busker er viktige funksjoner. Den vekten som legges på produksjon av planter generelt og grønnsaker, frukt og bær spesielt, gjør likevel at fokuset i faget blir skjevt i forhold til behovene på kirkegården. Utvalget anser faget som egnet for arbeid på kirkegård, men med klare begrensninger.

Anleggsgartnerfaget vektlegger grøntanlegg som en helhet, med estetikk, funksjonalitet og andre menneskelige behov. Faget fokuserer på stell og vedlikehold av beplantning som trær, busker og blomster, på anleggsmessige forhold, som typer av jord- og steinmasser og på andre faste anlegg som veier, stein- og betongkonstruksjoner. Sentralt står vedlikehold og opparbeidelse av ulike typer grøntanlegg, for eksempel plener. Med sitt helhetsfokus synes anleggsgartnerfaget meget relevant for arbeid på en kirkegård. Kirkegården er jo nettopp et stort grøntanlegg, med alle de funksjoner og kompetansebehov som andre grøntanlegg har. Kirkegårdsarbeid er også nevnt i opplæringsplanen for anleggsgartner.

Innhold i anleggsgartnerfagets VKI og VKII

VK I omfatter viktige fagområder som plantekunnskap og plantevern, fokus på menneskers ulike behov når det gjelder drift av grøntanlegg, nyanlegg, inkludert plenlegging. Videre er det vekt på det å kunne bruke riktig og ha daglig vedlikehold av maskiner, håndredskaper, verktøy og annet utstyr, kjenne hovedprinsippene for rasjonelt manuelt arbeid og kroppens begrensninger. Kunnskap om jordarter og disses betydning ved graving, tilbakefylling og komprimering av masser. Faget innebærer å kunne utføre planting av trær, busker, stauder og utplantingsplanter med tilhørende jordforbedring og grunnkjødsling, og forstå og arbeide etter enkle planer, arbeidstegninger og beskrivelser for ulike anlegg og også for tekniske detaljer.

Drift og vedlikehold er det største fagområdet. Også vannanlegg, hindre forurensing og forsøpling av vannområder, landmåling, maskiner, redskap, utstyr, arbeidsmiljøloven, internkontroll og økonomi er fagområder som berøres i opplæringen.

VK II er fagopplæring i bedrift og omfatter ulike nyanleggsoppgaver etter planer, arbeidstegninger og beskrivelser. Videre å tilegne seg kunnskaper om forskjellig vegetasjon og vekstvilkår, foreta forefallende og forebyggende vedlikeholdsarbeider under ulike klimatiske forhold, og kunne lage vedlikeholdsplaner. Videre skal lærlingen kjenne til det økologiske samspill i ulike naturlige plantesamfunn, og forstå konsekvensene av ulike inngrep. Landmåling, maskiner, redskap og utstyr og allmenn bedriftslære inngår også i opplæringen. For nærmere beskrivelse av anleggsgartnerfaget, se vedlegg 4.

Gjennomgangen av anleggsgartnerfagets læreplan viser at faget i stor grad tilfredsstillende de generelle kompetansebehovene for arbeid på kirkegård og at de fleste av fagområdene som fokuseres innenfor anleggsgartnerfaget tilhører kjernekompetansen i kirkegårdsarbeid. De organisasjonsspesifikke kompetanseområdene dekkes ikke av faget, men disse områdene utgjør ikke en stor del av kompetansebehovene for kirkegårdsarbeidere, jmf. kap 5. Utvalget finner derfor at anleggsgartnerfaget på en meget god måte dekker store deler av kompetansebehovene for kirkegårdsarbeidere.

Høgskoleutdanning: Norges Landbrukshøgskole (NLH)

Norges Landbrukshøgskole er det eneste norske tilbudet om høgskoleutdanning innen landbruk. Det aktuelle faget for arbeid innen kirkegård er landskapsarkitekt. NLH har utdannet landskapsarkitekter siden 1919, og etableringen av denne studieretningen ble først og fremst begrunnet med behovet for kirkegårdsplanleggere. Fram til ca 1975 hadde alle landskapsarkitekter gjennomgått "kirkegårdskurset", senere er dette blitt valgfritt. 60-70 % av studentene velger å ta med dette emnet i sin studieplan. Kurset har vært basert på innleide timelærere inntil det ble opprettet en professor II-stilling i kirkegårdsplanlegging i 1995.

I alle år har det bare vært landskapsarkitektutdanningen ved NLH som har gitt formell kompetanse innenfor kirkegårdsdrift og –planlegging. I kommuner med tilsatt kirkeverge i årene før stillingen ble lovfestet i 1997 var ofte landskapsarkitekt en foretrukket utdanning i stillingen (gjærne i kombinasjon med parksjefstilling).

7.2 Gravferdssektoren som lærebedrift?

En opplæringsbedrift er en institusjon, etat eller bedrift som er godkjent av fagopplæringskontoret for å ta inn lærlinger. For å bli godkjent må lærebedriften kunne gi den opplæringen som er fastsatt i læreplanen for faget og ha en faglig kvalifisert person som er ansvarlig for opplæringen. En bedrift som bare kan gi opplæring i deler av læreplanen kan inngå et samarbeid med andre bedrifter om opplæring og godkjenning, gjennom ”opplæringsring” eller opplæringskontor. Fagopplæringskontoret og yrkesopplæringsnemnda har ytterligere opplysninger.

Å være lærebedrift virker rekrutterende til yrket. Lærlingene som har sin læretid i bedriften får særlig kjennskap til sektoren og særlige kvalifikasjoner til å gå inn arbeid der. Lærebedriftens tilbud om lærlingeplass virker også bevisstgjørende og opplysende for lærlinger som har læretiden sin i andre bedrifter. Å bære lærebedrift vil også generelt øke fagligheten og den faglige bevisstheten innad i bedriften.

Fra gjennomgangen av de ulike videregående opplæringsløpene synes det som om kirkegården kan være en egnet lærebedrift for anleggsgartnere. Kirkegårdsarbeid er nevnt i læreplanen og gjennomgangen av faget viser at kirkegårdsarbeid helt eller delvis kan dekke opplæringskravene i læreplanen, se vedlegg 5. Utvalget finner at kirkegården i større grad enn i dag bør kunne være lærested for lærlinger.

7.3 Praksiskandidatordningen og realkompetansevurdering innenfor gravferdssektoren

Utvalget kjenner til et eksempel på at en kirkegårdsarbeider med mange års praksis har fått godkjent dette som praksistid og gått opp til fagprøve for anleggsgartnerfaget som §20-kandidat (den gamle praksiskandidatordningen). I dette tilfellet ble praksisen regnet som fullverdig for anleggsgartnerfaget. Utvalget kjenner ikke til kirkegårdsarbeidere som har gått opp til fagprøve på grunnlag av praksis etter at praksiskandidatordningen trådte i kraft.

7.4 Kompetansetiltak utenfor det nasjonale utdanningssystemet

Blant annet på grunn av manglende utdanningstilbud til de tilsatte har ulike aktører arrangert en rekke kurs og kompetansetiltak for tilsatte i gravferdssektoren. Disse tiltakene har dels gitt nødvendige grunnkompetanse for arbeid innen sektoren, dels utdypende og videreutviklende kompetanse. Noen tiltak er faste, årlige kurs, som noen arbeidsgivere har fastsatt som nødvendige eller ”obligatoriske” kompetansetiltak for de tilsatte. Andre arbeidsgivere har utviklet omfattende interne kompetanseutviklingsprogrammer. Disse tiltakene er imidlertid ikke formelt kompetansegivende i andre sektorer og yrkessammenhenger.

Innen sektoren har det også vært arrangert en del mindre kompetansetiltak, temadager og lignende. Til sammen har kompetansetiltakene utenfor det nasjonale utdanningssystemet gitt sektoren verdifull og nødvendig kompetanse. Disse tiltakene har imidlertid ikke vært samordnet, slik at de delvis har overlappet hverandre og slik at det fortsatt er kompetanseområder som ikke har vært dekket. Tiltakene gir heller ingen samlet formell kompetansedokumentasjon.

En av årsakene til de store ulikhetene og de mange ulike tiltakene, er at det ikke finnes noe samlende fagmiljø eller noen annen felles arena for gravferdssektoren, som kan bidra til felles kompetansetenkning og samordning av tiltak. Norsk forening for kirkegårdskultur har til dels fungert som et slikt fagmiljø, men som medlemsorganisasjon med begrensede ressurser får foreningen likevel

ikke den samlende funksjonen. Her følger en oversikt over ulike aktører som har stått bak slike kompetansetiltak innen gravferdssektoren.

7.4.1 Norsk forening for kirkegårdskultur (NFK)

Organisasjonen ble etablert under navnet Landslaget for kirkegårdskultur i 1966.

Informasjonsvirksomhet gjennom bl.a. kurs, tidsskriftsutgivelser og publikasjoner har vært en sentral del av foreningens oppgaver. Fagpersoner og kursholdere har særlig vært Kirkedepartementets kirkegårdskonsulent og andre ressurspersoner innen kirkegårdsarbeid eller –forvaltning. En stor andel av tilsatte med arbeid innen kirkegårdssektoren har deltatt på ett eller flere av foreningens kurs, fagdager og seminarer, og foreningen har på denne måten vært det fremste fagmiljø og formidler av kompetanse innen kirkegårdsområdet.

To ganger per år har det blitt arrangert ett eller flere kurs i *praktisk kirkegårdsdrift* over fire dager med kirkegårdsarbeidere og tilsatte med ansvar for kirkegårdsadministrasjon. Temaene har vært innføring i grunnleggende kirkegårdsdrift, slik som relevant lov- og regelverk, kirkegårdsteknikk, gravregister, festeordninger, praktisk drift mv. Det har også vært fokusert på møte med mennesker i sorg. NFK antar at om lag 550 personer har deltatt på dette kurset de siste 10 åra.

NFK har jevnlig arrangert temakurs om bl.a. grøntanlegg på kirkegården (tre dager) og krematorieteknikk (to kurs a tre dager). Årlig arrangerer NFK fagdager over to dager med ulike tema knyttet til kirkegårdsforvaltning. Det arrangeres også jevnlig kurs for administrativ personale (tre dager). I år 2001 deltok om lag 200 deltakere på kurs mv arrangert av NFK.

NKF har også oppnevnt et eget kremasjonsforum som har et styre med 5 medlemmer. Forumet samarbeider med tilsvarende organisasjoner i de nordiske land. De utveksler erfaringer bl.a. på områder som gjelder kompetanseutvikling for krematorietilsatte. Det viktigste tiltaket er et kurs i krematorieteknikk. Dette kurs er delt opp i tre enheter. Del 1 er et grunnkurs, mens del 2 og 3 gir mer spesiell undervisning innen krematorieteknikk. Hver kursdel varer fra to til fem dager, litt avhengig av forelesere og kursopplegg. Det er i dag 21 personer her i landet som har gjennomført alle tre delene. Nytt kurs er planlagt høsten 2002. Krematorieforum arrangerer også temadager for tilsatte ved krematoriene.

7.4.2 Kommunal Opplæring

Kommunal Opplæring – (KO), 1970 - 1997, var en partsdrevet opplæringsorganisasjon innen kommunesektoren. I begynnelsen av 1990-tallet gjennomførte KO etter initiativ fra arbeidstakerorganisasjonene, et større prosjekt for etablering av ”Grunnopplæring for kirkelig tilsatte i kommunen”. Prosjektet førte bl.a. til utarbeidelse av et omfattende studiemateriell innen aktuelle kirkelige fagområder. Det ble bl.a. utarbeidet et eget studiehefte om Kirke- og kirkegårdsdrift, forfattet av Helge Klingberg, Trygve Natvig, Arne Sæther og Håvard Russnes, og et eget studiehefte om ”Kirkens møte med mennesker”, begge spesielt relevant for arbeidstakere i gravferdssektoren.

7.4.3 Arbeidstakerorganisasjoner

Norsk Kommuneforbund - NKF har i mange år gjennomført en rekke kurs nasjonalt og regionalt for arbeidstakere innenfor gravferdssektoren. Tilbudet har variert fra en dag til flere dager og det har særlig vært lagt vekt på følgende tema: Arbeidsmiljø, menneskebehandling (møte med mennesker i sorg og glede), samarbeid på arbeidsplassen (graverens rolle på arbeidsplassen/i staben), lov og avtaleverk.

De siste årene er det gjennomført flere fagseminar over 2 dager for krematører med vekt på bl.a. arbeidsmiljø, lov- og forskrifter, smittevern og flerkulturelle utfordringer.

KFO driver sin kurs- og yrkesfaglig virksomhet til medlemsgrupper og arbeidstakere i ulike yrkesgrupper gjennom sine yrkesorganisasjoner. Dagens yrkesorganisasjon Kirketilsatte, som er fellesorganisasjonen for kirkelig tilsatte, er faglig arrangør og kurstilbyder for tilsatte i

gravferdssektoren. I løpet av de siste 10-15 årene har det vært arrangert en rekke nasjonale og regionale tverrfaglige kurs, primært av tre dagers varighet, kalt "Forvaltning, drift og vedlikehold" og "Fagkurs for tilsatte i kirke og på kirkegård". Det utstedes kursbevis.

Sentrale temaer har vært kirke og kirkegård som arbeidsplass, lov – og avtaleverk, forskrifter, kirkegård og gravminne, kirkegårdsdrift, gravskikker i andre kulturer, arbeidsmiljø, brannvern, evakuering, livreddende førstehjelp, sikkerhet, internkontroll, møte med mennesker, landskapsvern, mental styrke i krisesituasjoner, maskiner og utstyr på kirkegården og ergonomi.

Det har også vært holdt dagseminarer, med temaer som etikk på kirkegården, kildesortering og kompostering, vedlikehold av maskiner, kirkegårdsbeplantning, beskjæring, gjødsling og artsvalg på kirkegård.

7.4.4 Kirkens Arbeidsgiverorganisasjon

Kirkens Arbeidsgiverorganisasjon (KA) gjennomførte en omfattende kursrunde for kirkeverger, kommuner og fellestrådsmedlemmer i forbindelse med innføringen av ny kirkelov og gravferdslov. Gravferdsloven er også tema på innføringskurs for nye kirkeverger og andre ledelseskurs. Ut over dette har KA hatt få kompetansetiltak rettet inn mot gravferdssektoren.

7.4.5 Partsammensatte tiltak. "Møte med mennesker"

En arbeidsgruppe bestående av representanter for NKF, KFO og KA arbeider med utviklingen av en tverrfaglig studieenhet kalt "Møte med mennesker" for blant annet kirkegårdsarbeidere, krematører og administrativt tilsatte i kirken. Studieenheten skal gi de tilsatte grunnleggende bevissthet, kunnskaper og ferdigheter når de i sitt arbeid møter og snakker med publikum, gjerne mennesker i sårbare eller spesielle livssituasjoner. Tiltaket skal gi redskaper for personlig å mestre og bearbeide situasjoner som følelsesmessig berører den enkelte arbeidstaker. Tiltaket har mottatt støtte fra det statlige "Kompetanseutviklingsprogrammet". Studieenheten skal gjennomføres lokalt/ regionalt og er beregnet igangsatt i løpet av år 2003/2004.

7.4.6 Kirkedepartementets kirkegårdskonsulent

Denne stillingen ble opprettet i 1949 som et mindre og lønnet engasjement, og ble ivaretatt av lederen av kirkegårdsvesenet i Oslo kommune. Fra 1954 ble det en egen fulltidsstilling knyttet til Kirke- og undervisningsdepartementet. Hovedformålet for departementet var å kunne tilby sakkyndig hjelp innen kirkegårdsplanlegging til disposisjon for det som ble kalt stiftsdirksjonen. Stiftsdirksjonen var et fellesorgan mellom fylkesmannen og biskop, og hadde ansvar for å godkjenne kirkegårdsplaner. Etter gravferdsloven av 1996 er det bispedømmerådet som har ansvaret for slike godkjenninger, og kirkegårdskonsulenten brukes aktivt som rådgiver for bispedømmerådene i slike saker. Kirkegårdskonsulenten brukes også som rådgiver for fellestråd og kommuner i kirkegårdssaker, i tillegg til en utstrakt informasjonsvirksomhet gjennom kurs og tidsskrifter.

7.4.7 Tiltak i regi av arbeidsgiver. Eksempler: Oslo og Bergen

Flere steder har den lokale arbeidsgiver utviklet og gjennomført kompetansetiltak blant sine tilsatte. Et eksempel er Bergen kirkelige fellestråd som gjennom skoleåret 1999/2000 gjennomførte et omfattende opplæringsprogram for kirkegårdsforvaltere og forvalterassistenter. Dette kom i stand på grunn av større omlegginger av sektoren, der blant annet kirkegårdsforvalterne fikk større ansvars- og arbeidsområder. Fellestrådet utviklet en opplæringsplan, og det ble gjennomførte ukentlige halvdagssamlinger med tema som økonomi, planarbeid, personaladministrasjon, ledelse, publikumsbehandling, gravferdsprotokoller osv.

Et annet eksempel er gravferdsetaten i Oslo kommune, som flere år har invitert spesialarbeidere til ettårig "fagopplæring". Denne opplæringen, som ikke må forveksles med den offentlige skolens fagopplæring, besto av 120 timers teoriundervisning, og en praktisk opplæring knyttet til teorien. Denne skjedde på den enkeltes arbeidssted og knyttet til det daglige arbeidet. Det ble utviklet egne kompendier med teoristoff, som det ble forutsatt at deltakerne brukte sin fritid på å sette seg inn i.

Øvrig opplæring skjedde i arbeidstiden. De som gjennomførte kurset fikk rett til avlønning som ”spesialarbeider med yrkeskompetanse”.

7.4.8 Generelle kurs i regi av kommunalt parkvesen e.l

Det er vanlig med samarbeid mellom kirke og kommune når det gjelder opplæring. Utvalget antar at slikt samarbeid også skjer for tilsatte innen gravferdssektoren, men kjenner ikke til særlige eksempler.

Det er også vanlig at forskjellige virksomheter og firmaer som tilbyr varer og tjenester til gravferdssektoren ønsker å presentere seg og sine tjenester gjennom tilbud om kurs, seminarer eller temadager. Dette kan være i egen regi, i samarbeid med arbeidstakerorganisasjon og eller arbeidsgiver, kommunalt parkvesen og lignende.

7.5 Utdanninger og utdanningskrav i andre land

7.5.1 Sverige

Det finnes ingen offentlig og formell utdanning for kirkegårdspersonale. Men mange kirkegårdsforvaltninger krever i dag naturbruksgymnas, dvs. en type videregående skole omtrent som gartnereskole.

Foreningen Svenske Kyrkogårdschefer har utviklet et kurs på 360 timer som de tilsatte kan ta i arbeids- og fritid og som gir et sertifikat og lønnsansiennitet.

7.5.2 Danmark

Det finnes ingen offentlig og formell utdanning for kirkegårdspersonale. Men de fleste forvaltninger tilsetter gartnere. Det er mulig å bygge på med et kortvarig kurs (3 uker) etter tilsettinger. Gravere er pliktige til å ta et tre ukers kurs.

7.5.3 Tyskland

Kirkegårdsgartnerfaget er en av sju tyske gartnerfaglige retninger. Over 7000 tyskere har denne utdanningen. Grunnutdanningen er på tre år, det er mulig å gå videre til toårig teknisk fagskole eller ett-årig mesterbrevsskole etter tre års praksis. På basis av kirkegårdsfaget kan man bytte til trepleie, kulturlandsskapspleie, greenkeeper eller kunderådgiver på hagesenter. Det er også mulig å gå videre til høyskole eller universitet.

Kirkegårdsgartnere er kombinerte gravere, blomsterdekoratører, sjelesørgere, vedlikeholds- og anleggsgartnere. Yrket krever betydelig grøntfaglig kompetanse, i tillegg til særskilt forståelse for mennesker.

Kirkegårder i Tyskland er generelt større og med større gravsteder enn i Norge. Dette krever mer tid til planting og vedlikehold. Kirkegårdsgartneren produserer selv en stor del av sommerblomstene og tilbyr egenproduserte kranser, dekorasjoner osv.

8 Vurderinger

8.1 Oppsummering

På bakgrunn av det som er kommet frem i de foregående kapitler, kan vi peke på følgende hovedtendenser innenfor sektoren, de tilsatte i sektoren, kompetansebehov og utdanningmuligheter:

Sektoren

- En nødvendig og varig sektor
- Utgjør om lag 20% av kirkelige stillinger og økonomi
- En sektor som til dels har vært lite synlig i kirkelig og kommunal tenkning

Tilsatte

- Flertallet av de tilsatte har liten formell utdanning og jobber deltid
- Mange med stor realkompetanse
- Mannsdominerte arbeidsplasser
- Arbeid med stor fysisk og psykisk belastning
- Ulik lokal praktisering av avlønning og anerkjennelse

Kompetansebehov

- Arbeidet krever stor bredde- og spesialkompetanse
- Stor utvikling/forandring i kompetansebehov

Tilbud om kompetanseutvikling

- Det har vært arrangert en rekke mindre kurs og kompetansetiltak
- Få samlende tiltak
- Ingen felles kompetansekrav eller utdanningskrav til de tilsatte
- Ingen utdanninger som er spesielt beregnet på tilsatte i gravferdssektoren innen det offentlige utdanningssystemet.
- Det finnes likevel utdanninger innen det offentlige utdanningssystemet som i stor grad dekker kirkegårdsarbeideres og kontortilsattes kompetansebehov.
- Uklart om det offentlige utdanningssystemet kan dekke krematorietilsattes kompetansebehov

8.2 Overordnede målsetninger og behov

Kompetansetiltak i gravferdssektoren må etter utvalgets oppfatning ha følgende overordnede mål:

- Sikre at sektoren har nødvendig kompetanse for å utføre de ulike oppgaver og funksjoner som er tillagt sektoren på en forsvarlig og profesjonell måte.
- Gjøre sektoren til en attraktiv arbeidsplass, der den enkeltes kompetanse verdsettes og de tilsatte får mulighet for personlig og faglig utvikling (arbeidsplassen som læringsarena). Dette for å bidra til trivsel og fagbevissthet, beholde kompetanse i sektoren og sikre rekruttering.

Ut fra dette har utvalget kommet fram til følgende grunnleggende behov når det gjelder kompetanseutvikling i gravferdssektoren:

- *Tydeliggjøre/ bevisstgjøre kompetansebehovene i sektoren.* Dette har betydning for sektorens selvforståelse som kompetansekreverende, for de tilsattes tilgang på relevante etter- og videreutdanningstiltak og for relevant og god rekruttering.
- *Synliggjøre eksisterende kompetanse blant de tilsatte i sektoren.* Dette er sentralt som grunnlag for å vurdere hvilke kompetansebehov som den enkelte arbeidstaker og arbeidsplass

har, slik at kompetansetiltak blir meningsfulle og relevante. Det har også vesentlige arbeidsmiljømessige sider.

- *Øke kompetansen til de tilsatte i sektoren.* De omfattende oppgaver og funksjoner som ligger til sektoren krever mye av medarbeiderne, både av bevissthet, kunnskap og ferdigheter. Sektoren preges av stadig økende krav til kompetanse og strever med å rekruttere kvalifiserte medarbeidere. Kompetansetiltak rettet mot de tilsatte må bygge på den enkeltes realkompetanse.

8.3 Målgrupper for kompetansetiltak

Gravferdssektoren er en variert sektor, både med hensyn på oppgaver, tilsattes tidligere utdanning og tilsattes erfaring. Dette gjør at kompetansetiltak vil ha ulike målgrupper.

For det første omfatter sektoren svært ulike yrkesgrupper som trenger ulik kompetanse. Det gjelder hovedgruppene administrativt tilsatte, kirkegårdsarbeidere og krematører. Men selv om disse er svært forskjellige, er det også en del kompetanse som er felles for alle. Blant annet er mye av den kirke- og gravferdsspesifikke kompetansen felles. Denne kompetansen omfattes ikke av noen av de formelle utdanningene. Det ligger derfor til rette for felles tiltak for kompetanseutvikling i tillegg til den som må skje for hver enkelt gruppe.

For det andre varierer utdanningsnivået i sektoren fra ingen utdanning til yrkesutdanning eller høyskoleutdanning. Tidligere utdanningsnivå gir ulike behov for kompetansetiltak. Motivasjon for å ta formell utdanning og omfattende opplæring vil også være ulik. Det vil derfor være ulike målgrupper i forhold til tidligere utdanning og motivasjon. Den udokumenterte kompetansen er også ulik blant de tilsatte både på bakgrunn av erfaring og deltakelse på ulike kurs ol.

For det tredje vil mange små stillingsandeler og mange i kombinasjonsstillinger kunne være med på å skape ulik motivasjon og ulike praktiske muligheter for å bruke tid og ressurser til kompetanseheving innen gravferdsdrift. Også dette gir ulikheter og utfordringer når det gjelder tilpasning av kompetanseutviklingstiltak.

8.4 Eget fagbrev i kirkegårdsdrift?

I utvalgets mandat står det: *Det skal særlig vurderes ønskeligheten av å få utviklet et fagbrev innenfor kirkegårdsdrift i medhold av Lov om fagopplæring.*

En sentral faktor for å vurdere behovet for et eget fagbrev vil være spørsmålet om det finnes utdanningstilbud innen de etablerte fagene som i tilstrekkelig grad vil dekke kompetansebehovene i gravferdssektoren. I så fall vil kirkegårdsarbeidere kunne ta en slik utdanning og være velkvalifisert for sitt arbeid. Dermed vil behovet for et eget fagbrev synes svært lite. En annen faktor er spørsmålet om hvilke andre fordeler og ulemper et eget fagbrev vil ha, i forhold til for eksempel arbeidsmiljø og karrieremuligheter. Den tredje vesentlige faktoren er den praktiske prosessen knyttet til å opprette nye fagbrev, som vil kunne si om dette er realistisk eller ikke.

Blant de etablerte fagtilbudene innen det nasjonale utdanningssystemet er det flere fag som har relevans for arbeid på kirkegården. Det gjelder på en spesiell måte anleggsgartnerfaget. Faget dekker alle de driftsmessige områdene ved arbeidet på en kirkegård. Det er i hovedsak bare den kirke-/gravferdsspesifikke kompetansen innen kirkegårdsarbeid som ikke dekkes på en brukbar måte av dette faget. Et eget fagbrev i kirkegårdsarbeid ville derfor måtte inneholde hovedelementene fra anleggsgartnerfaget, og i tillegg de kirke/gravferdsspesifikke kompetanseområdene. Et slikt fagbrev ville derfor ligge svært nært anleggsgartnerfaget.

En vesentlig fordel med et eget fag for kirkegårdsarbeidere fremfor å rekruttere fagarbeidere med andre fag, ville være å få utdannet fagarbeidere som er direkte kvalifiserte for det varierte arbeidet på kirkegård. Faglærte kirkegårdsarbeidere vil også oppleve en sterkere tilknytning til sektoren og

gjennom dette være med å skape gode arbeidsmiljø. På den annen side ville tilsatte med fagbrev i kirkegårdsarbeid kunne ha større vanskeligheter ved overgang til andre yrker enn tilsatte som har mer generelle yrkesutdanninger.

Ungdom som velger utdanning ønsker seg sjelden til kirkegården. Kirkegårdsarbeidere rekrutteres ofte senere, enten ved endt fagopplæring eller etter en tid i annet arbeid. Det vil derfor være få ungdommer som vil velge et fagbrev i kirkegårdsarbeid. Blant kirkegårdsarbeidere i dag er det ganske få som er i fulltidsstilling og ikke har noen type yrkesutdanning. Det er grunn til å tro at mange deltidstilsatte ville foretrekke yrkesutdanning som gir generell kompetanse fremfor et spesifikt fagbrev i kirkegårdsdrift. Dette gjør at det heller ikke blant dagens tilsatte vil være et stort elevgrunnlag for et fagbrev i kirkegårdsdrift.

Både tendensen til at kirkegårdsarbeidere rekrutteres som voksne og betydningen av å ha alternative karriereveier for kirkegårdsarbeidere, viser at sektoren har behov for fleksible ordninger for utdanning. Kirkegårdsarbeidere bør kunne rekrutteres fra andre yrker og gå videre til andre yrker uten at disse overgangene innebærer omfattende (ekstra-)utdanning. Dette er momenter som taler mot å opprette et eget fagbrev i kirkegårdsdrift.

Blant kravene til opprettelse av nye fagbrev er det sentralt at faget ikke skal overlape eksisterende fag. Videre skal det dokumenteres en viss forventning om studentantall. Utvalget antar derfor at det vil bli meget vanskelig å få gjennomslag for å opprette et slikt fag. Se også prinsipper for godkjenning av nye lærefag, vedlegg 6.

På bakgrunn av dette vurderer utvalget at et eget fagbrev i kirkegårdsdrift ikke er å anbefale. Fagopplæringen møter sektorens behov på en tilfredsstillende måte gjennom det eksisterende fagtilbudet og særlig gjennom anleggsgartnerfaget. Dette tar også hensyn til rådende politikk som går ut på å redusere antall fag og slik forenkle fagstrukturen.

8.5 Behov for ulik yrkesutdanning

Gravferdssektoren har store og til dels spesialiserte kompetansebehov. Samtidig har sektoren behov for fleksibilitet i forhold til kompetanse- og utdanningskrav. Dette henger sammen med mange ulike ting: Store forskjeller i kompetansebehovene fra sted til sted innen sektoren gjør at kompetansebehovene blir ulike. At enhetene har så ulik størrelse, gir også svært ulike betingelser for rekruttering av arbeidskraft. En enhet med mange ansatte kan ansette personer med stor kompetanse på særlig felt, som for eksempel tømrer- eller maskinkompetanse. Mindre steder er avhengig av at den ansattes kompetanse kan dekke alle arbeidsområder. På denne måten vil kravene til kompetanse i ulike stillinger være svært ulik.

De mange deltids- og kombinasjonsstillinger gjør det nødvendig for den ansatte å ha utdanning som også dekker behovene i de andre delene av stillingen eller i andre stillinger. Det at mange rekrutteres etter en tid i andre yrker gjør det viktig å være åpen med hensyn på hvilke utdanninger og erfaringer som kan være relevante for arbeidet. Til sammen er det mange faktorer som tilsier at det er nødvendig med fleksible ordninger for krav til kompetanse i sektoren.

I mange tilfeller vil praktiske forhold tilsi at utdanning må tilrettelegges etter tilsetning. For de som er i stilling og ikke har yrkesutdanning kan også tilrettelegging for å få slik utdanning være et aktuelt tiltak.

Ulik utdanningsbakgrunn tilfører sektoren variert kunnskap og kompetanse. Denne variasjonen er verdifull, og medfører bred og spennende fagutvikling. Utvalget vil også understreke at utdanning, uansett fagområde, gir verdifull kompetanse for sektoren. En utdanning vil alltid gi kompetanse i sentrale ting som det å tilegne seg kunnskap og ferdigheter, selvstendighet, kreativ oppgaveløsning samt ulik praktisk og teoretisk innsikt. Slik sett har utdanning i seg selv en generell verdi.

8.6 Realkompetanse i gravferdssektoren

Utvalget har kartlagt en sektor hvor det generelle utdanningsnivået er relativt lavt, men hvor mange tilsatte åpenbart har stor udokumentert kompetanse.

Utvalget vurderer det som svært viktig å synliggjøre og anerkjenne denne kompetansen, gjennom ulike dokumentasjonsordninger. Dette har funksjon som bevisstgjøring hos arbeidstaker og arbeidsgiver om hvilken faktiske kompetanse de tilsatte innehar. Slik synliggjøring kan være viktig i forbindelse med arbeids- og ansvarsfordeling, det kan bety mye for de tilsattes trivsel og motivasjon for arbeidet og dermed for arbeidsmiljøet.

Dokumentasjon og vurdering av realkompetanse kan være en vesentlig motivasjonsfremmende faktor for videre kompetanseutvikling og eventuelt utdanning. Synliggjøring av realkompetanse kan også være grunnlag for lønns plassering. Videre gir det grunnlag for å vurdere hvilke kompetansehevingstiltak som er adekvate for den enkelte. Realkompetansevurdering knyttet opp mot videregående utdanning vil være sentral for å gi tilsatte mulighet for å supplere sin kompetanse og bli for eksempel faglært anleggsgartner.

Samtidig som utvalget anser verdsetting og dokumentasjon av realkompetanse som sentrale tiltak, understrekes at det ikke gir noen kompetanse i seg selv. Dokumentasjon av kompetanse gir strengt tatt ikke større kompetanse. For at slik vurdering skal få reelle kompetansehevende effekter, krever det oppfølging og tilrettelegging – for eksempel til å supplere kompetansen slik at en utdanning oppnåes eller til å tilrettelegge kurs og andre tiltak tilpasset det aktuelle behovet.

8.7 Behov for andre kompetanseutviklingstiltak

Mye av fokuset i rapporten har vært på kompetanseutvikling og utdanning gjennom videregående opplæring. Utvalget vurderer det som en klar målsetning at tilsatte i størst mulig grad skal ha fagbrev eller annen yrkeskompetanse innen relevante studieretninger. Men på hvilken måte kan dette gjøres i praksis og hvilke behov for kompetanseutvikling finnes i sektoren som ikke kan dekkes gjennom det videregående opplæringstilbudet?

Det er mange tilsatte som allerede har ulik yrkesutdanning. Også for disse er det nødvendig å tilrettelegge kompetanseutviklingstiltak, men dette må rimeligvis være andre typer tiltak. Det vil også være en del tilsatte i sektoren som av ulike grunner ikke er motiverte for en omfattende utdanning. Det kan gjelde tilsatte i små stillinger, kombinasjonsstillinger eller tilsatte med dårlige skoleerfaringer fra tidligere eller som av andre grunner ikke ønsker videre utdanning. Det er de deltidstilsatte som har minst formell utdanning. Muligheten for å ta fagbrev vil gjerne være mest aktuelt for de som har større stillinger. For eksempel er det ikke mer enn om lag 70 heltidstilsatte kirkegårdsarbeidere som ikke allerede har en eller annen yrkesutdanning.

I tillegg kommer emner og fagområder som yrkesopplæringa ikke dekker, særlig den gravferds/kirkespesifikke kompetansen. Krematører kan særlig nevnes som en yrkesgruppe der arbeidsspesifikk opplæring synes særlig viktig. Kompetanseutviklingstiltak utenfor det nasjonale opplæringssystemet vil derfor på ulik måte være relevant for alle tilsatte i sektoren.

Deltakere på tiltak utenfor det nasjonale utdanningssystemet får imidlertid liten uttelling hvis de forlater sektoren eller det aktuelle arbeidsstedet. Utvikling og gjennomføring av slike tiltak krever ofte store ressurser både for arrangør og deltakere. Men slike tiltak kan nå tilsatte som ellers ikke ville delta i kompetanseutvikling fordi terskelen for deltakelse kan settes lavt. Lokal eller regional tilrettelegging gjør det praktisk enklere å delta for arbeidstakerne. Denne typen tiltak gir også mulighet for å gi opplæring i spesielle fagområder eller i særlige lokale forhold. Frittstående tiltak kan også tilpasses kompetanseutvikling for arbeidstakergrupper med høy kompetanse.

Fordi mange ansvarlige enheter er så små at det ikke er ressurser eller fagmiljø til å utvikle egne kompetansetiltak, kan lokale tiltak med fordel løftes opp og gjøres bredere tilgjengelige. Dette vil gi tiltakene større verdi for både arbeidstakere og arbeidsgivere. Det er viktig å sikre nivå og seriøsitet på slike tiltak. At tiltak utvikles slik at de kan brukes i flere sammenhenger og gjenbrukes gir mer igjen for de investerte ressursene.

9 Utvalgets anbefalinger

9.1 Innledning

Utvalget har kartlagt ulike behov for kompetanse og kompetanseutvikling i gravferdssektoren. Det er i utgangspunktet den enkelte arbeidsgiver som har ansvaret for det planmessige arbeidet med kompetanseutvikling for sektoren. Dette gjelder gjennom kvalifisert rekruttering og gjennom tiltak for kompetanseutvikling for de tilsatte. Hovedavtalen for KA-sektor understreker verdien i at arbeidstakerne får utvikle seg gjennom å styrke sin kompetanse og slår fast den enkelte virksomhets selvstendige ansvar for å kartlegge og analysere sitt eget kompetansebehov. De lokale partene skal i fellesskap ivareta kompetanseutviklingen gjennom f eks opplæringsplaner (jmf HA §12-1 og 12-2).

Gravferdssektoren er kjennetegnet av mange små arbeidsgivere, begrensede økonomiske ressurser og små fagmiljø. Dette bidrar til at de lokale arbeidsgivere i begrenset grad kan utvikle egne kompetansetiltak eller på andre måter ha et selvstendig faglig fokus på kompetansebehovene på dette feltet.

Utvalget vil på denne bakgrunn anbefale at de sentrale parter bidrar aktivt med å legge til rette for og støtter opp under det lokale ansvar for kompetanseutvikling. Dette kan være informasjonsarbeid, utvikling av sentrale hjelpeverktøy i kartleggings og rekrutteringsarbeid og samordning eller initiering av regionale eller sentrale kompetansetiltak som mange har behov for.

Kartleggingen har imidlertid tydeliggjort at det offentlige utdanningssystemet og ordningene for videregående opplæring for voksne i stor grad kan imøtekomme kompetansebehovene i gravferdssektoren. Hovedtyngden av nødvendig kompetanse for de fleste arbeidstakere i sektoren kan fås gjennom ulike etablerte yrkesutdanninger. Dette innebærer betydelige fordeler for både arbeidsgivere og arbeidstakere. Offentlig utdanning er rimelig og gir formell kompetanse som kvalifiserer for arbeid i flere andre sektorer.

Det er likevel en rekke mindre kompetansebehov som det offentlige utdanningssystemet ikke dekker. Disse må på ulike måter imøtekommes gjennom lokalt/regionalt partssamarbeid, eventuelt samarbeid med relevante fagmiljø. Noen spesielle kompetansebehov må søkes løst gjennom et sentralt fagmiljø som kan være et kompetansesentrum med spisskompetanse.

De sentrale partene må ha et særlig ansvar for informasjon, motivasjon og nettverk/erfaringsdeling.

9.2 Overordnede tiltak hos de sentrale partene i KA-sektoren

For å bidra til å støtte og styrke den lokale arbeidsgivers ansvar for kompetanseutvikling, vil utvalget anbefale følgende sentrale tiltak:

1. *Dokumentasjon.* Utvalget anbefaler at de sentrale parter framskaffer bedre dokumentasjon av personalressursene i gravferdssektoren. Det er i særlig grad ønskelig å få oversikt over antall tilsatte i sektoren¹⁷, omfanget av kombinasjonsstillinger og de tilsattes formelle kompetanse. Dette gjelder både tilsatte i kirkelig fellesråd og kommunalt tilsatte.

2. *Veileder.* Utvalget anbefaler at det, på bakgrunn av vedlegg 2, utarbeides en sentral veileder for å vurdere kompetansebehov i praktisk kirkegårdsdrift, både med tanke på rekruttering og på

¹⁷ Utvalget har merket seg at de sentrale parter i KA-området i tariffoppgjøret 2002 har blitt enige om et stillingsregulativ som i større grad gjør det mulig å få oversikt over antall tilsatte som arbeider med praktisk kirkegårdsdrift.

kompetanseutvikling for de tilsatte. En slik veileder vil være relevant både ved nyrekruttering i sektoren og ved vurdering av kompetansetiltak for de tilsatte.

3. *Informasjon.* Utvalget anbefaler at partene sentralt planlegger og gjennomfører et bredt anlagt informasjonsarbeid om muligheter og rettigheter for fagopplæring generelt og anleggsgartnerfaget spesielt, med særlig vekt på voksnes muligheter og rettigheter for slik opplæring. Dette kan gi arbeidsgivere og arbeidstakere grunnlag for å gjennomføre relevante kompetanseutviklingstiltak. Utvalget anbefaler de sentrale partene å vurdere tiltak for bedre informasjon om muligheten for å være lærebedrift for lærlinger.

4. *Økonomiske ordninger.* Utvalget anbefaler at de sentrale parter vurderer behovet for økonomiske ordninger som kan legge til rette for at ansatte får mulighet til å ta fagbrev som praksiskandidat.

5. *Samordne kompetansetiltak.* Utvalget anbefaler at de sentrale parter i samarbeid med aktuelle fagmiljø hvert år utarbeider felles informasjonsmateriell/informasjonskatalog med oversikt og omtale av aktuelle kompetanseutviklingstiltak innen gravferdssektoren. Slik kan tiltakene gjøres mer tilgjengelige og samordnes bedre.

6. *Innføringskurs.* Utvalget anbefaler at de sentrale parter bidrar til at det på regionalt nivå gjennomføres et årlig innføringskurs for alle nytilsatte som arbeider med gravferdspørsmål. Kurset bør gi en innføring i de ulike organisasjonsspesifikke kompetanseområdene som ikke dekkes av det offentlige utdanningstilbudet.

7. *Sentralt fagmiljø.* Utvalget mener det er behov for å utvikle og styrke et sentralt fagmiljø for gravferdssektoren med fokus på kompetanseutvikling, i samarbeid mellom partene. Dette kan f.eks knyttes til styrking og utvikling av Norsk Forening for Kirkegårdskultur. Et slikt fagmiljø skal være et kompetansesenter og et kompetansenettverk for sektoren. Dette må også inkludere samarbeidsrelasjoner til Riksantikvaren for ulike kompetansetiltak innenfor kulturminneområdet. De sentrale parter har i samarbeid med et slikt fagmiljø ansvar for å kontinuerlig vurdere kompetansebehov og initiere kompetansetiltak innen sektoren.

8. *Møte med mennesker.* Utvalget anbefaler at studieenheten ”Møte med mennesker”, som er under utvikling, blir brukt aktivt i kompetanseutvikling for ansatte i gravferdssektoren.

9. *Krematorer.* Utvalget forutsetter at krematorieansattes kompetansebehov fanges opp i punkt 1 og 2 med sikte på å utarbeide gode kompetansetiltak.

9.3 Lokale tiltak

Ansvar for kompetanseutvikling ligger hos den enkelte arbeidsgiver. Det er de lokale partene som vurderer kompetansebehovet i virksomheten og behovet for kompetansetiltak. Utvalget vil likevel anbefale følgende:

1. *Utrede lokale kompetansebehov.* Utvalget anbefaler at de lokale partene ved rekruttering til stillinger i gravferdssektoren gjennomfører en vurdering av stillingsstrukturen og av kompetansebehovet i stillingen, ut fra en sentral veiledning og lokale forhold.

2. *Rekruttere faglærte anleggsgartnere.* Utvalget anbefaler at det til stillinger innen praktisk kirkegårdsdrift fortrinnsvis søkes rekruttert faglærte anleggsgartnere eller personer med annen relevant yrkesutdanning, dersom ikke lokale forhold tilsier noe annet.

3. *Kirkegården som læreplass.* Utvalget anbefaler at kirkegården i større grad blir brukt som lærebedrift innenfor anleggsgartnerfaget. Dette vil virke rekrutterende og styrke fagmiljøet.

4. *Planmessig opplæring.* Utvalget anbefaler at arbeidsgiver på en planmessig måte sørger for grunnleggende opplæring i aktuelle arbeidsområder ved alle nytilsetninger. Utvalget anbefaler at det etableres samarbeid mellom flere fellestråd på dette området slik at nytilsatte er sikret veiledning av kompetente medarbeidere i sektoren.

5. *Realkompetanse.* Utvalget anbefaler at de lokale parter tilrettelegger for at tilsatte som ønsker det kan få vurdert og dokumentert sin realkompetanse.

6. *Heve formell kompetanse.* Utvalget anbefaler at den enkelte virksomhet tilrettelegger for at tilsatte kan heve sin formelle kompetanse innenfor relevante fagområder, for eksempel at kirkegårdsarbeidere får anledning til å kvalifisere seg som anleggsgartnere.

7. *Temaopplæring.* Utvalget anbefaler at det etableres samarbeid mellom partene, fagmiljø og eventuelt bispedømmerråd for å gjennomføre lokale/regionale kurs innenfor avgrensede områder i gravferdssektoren. Utvalget anbefaler også at det etableres samarbeid med fagmiljø/fagpersoner i regionen, for eksempel anleggsgartnere, utdanningsinstitusjoner, parketat mv.

9.4 Budsjettmessige konsekvenser

Utvalget har ikke funnet grunnlag for å tallfeste de budsjettmessige konsekvenser av de ulike anbefalingene. Tiltakene kan gjennomføres på ulike måter og med ulik ressursbruk. Kostnader og ressursbehov må vurderes nærmere når tiltakene konkretiseres og gjennomføres.

Kommentarer til budsjettmessige konsekvenser for de ulike anbefalte tiltakene:

Overordnede tiltak, 9.2:

Overordnede tiltak hos de sentrale parter er anbefalt for å støtte og styrke den lokale arbeidsgiver. Mange små arbeidsgivere og stram økonomi gjør at disse tiltakene vanskelig kan gjennomføres lokalt. Et sentralt arbeid med koordinering, dokumentasjon og utvikling av helhetlige ordninger kan være viktig for å støtte og forenkle det lokale kompetanseutviklingsarbeidet.

En del av disse sentrale tiltakene vil best gjennomføres som egne prosjekter og vil forutsette tilførsel av ressurser. Dette vil særlig gjelde tiltakene 2. *Veileder*, 3. *Informasjon*, 6. *Innføringskurs* og 9. *Krematorer*. Tiltaket 5. *Samordne kompetansetiltak* innebærer blant annet produksjon av informasjonsmateriell. Slik produksjon krever ulike typer ressurser, og kan også organiseres som et prosjekt.

Tiltak 1. *Dokumentasjon* kan regnes som presiseringer av ansvar de sentrale partene har. Tiltaket kan derfor gjennomføres uten tilførsel av særlige midler. Dette vil også gjelde vurderingen i tiltaket 4. *Økonomi*, men en økonomisk ordning vil kreve betydelige midler. Den delen av tiltak 5. *Samordne kompetansetiltak* som går på samarbeid og organisering må også forventes utført innen ordinære rammer.

Lokale tiltak, 9.3:

Utvalgets anbefalinger er gjort med tanke på at de skal kunne gjennomføres innenfor de ordinære rammer for virksomhetene. Anbefalingene innebærer et nødvendig fokus på kompetansebehovene i sektoren og vil likevel kunne føre til økte kostnader hvis ressursinnsatsen har vært liten.

Flere av utvalgets anbefalinger kan betraktes som systematisering og oppfølging av de lokale partenes forpliktelser ifølge HA. Disse anbefalingene vil derfor kunne iverksettes uten tilførsel av økonomiske midler. Dette gjelder særlig anbefalingene 1. *Utrede lokale kompetansebehov* og 4. *Planmessig opplæring*.

HA binder også partene til å gjennomføre nødvendige kompetansetiltak for utførelsen av de oppgaver som arbeidet innebærer, enten dette dreier seg om å gi tilsatte uten nødvendige kvalifikasjoner den nødvendige kompetanse eller å styrke kompetansen for nye oppgaver som pålegges fra arbeidsgiver. Tiltakene 6. *Heving av tilsattes formelle kompetanse* og 7. *Temaopplæring*, vil i noen grad høre til under dette ansvarsområdet. Disse tiltakene vil kunne være kostnadskrevende, men skal likevel kunne gjennomføres innen ordinære rammer for arbeidsforhold.

Tiltak 6 kan imidlertid også innebære kvalifisering som ikke gir heving av kompetansen, men dokumenterer den kompetansen de tilsatte allerede har eller tilfører kompetanse som den lokale arbeidsgiveren ikke krever. Dette er tiltak som likevel kan ha stor betydning for blant annet trivsel og karriereplanlegging for den enkelte arbeidstaker. Det vil være svært ulikt hvilke kostnader, vikarbehov osv som følger dette tiltaket. Særlig i de tilfeller der tiltaket innebærer en del teoriopplæring vil tiltaket kunne kreve en del ressurser i form av permisjon/vikar. Kurs og eksamensutgifter vil imidlertid ikke være betydelige siden selve opplæringen skjer i offentlig regi.

Tiltak 7. *Temaopplæring* kan gjennomføres som kurs der deltakeravgiften dekker de reelle kurskostnader. I tillegg til deltakeravgift kommer eventuelt utgifter til reise og opphold. Lokalt vil dette ikke innebære kostnader ut over det som inngår i ordinære budsjetter. Utvikling av gode kursopplegg kan imidlertid kreve betydelige ressurser, som for eksempel kan tilføres gjennom ulike eksterne bevilgninger.

2. *Rekruttere faglærte anleggsgartnere*, vil kunne medføre noe økte lønnskostnader, men opplæringen skjer innen det nasjonale utdanningssystemet og medfører således ingen kostnader. Tiltaket må regnes å medføre mindre behov for internopplæring ved ansettelse og gi en kompetanse som kan bidra til effektivisering og besparelser, gjennom f.eks bedret vedlikehold av maskiner og utstyr. Dette er derfor også et tiltak som ikke kan regnes som kostnadskrevende.

Når det gjelder tiltak 3. *Kirkegården som læreplass*, er dette en ordning som i utgangspunktet krever ulike ressurser. Lærlingen skal lønnes og ha veiledning og arbeidet skal generelt tilrettelegges. Imidlertid dekkes de økte kostnadene gjennom det offentlige utdanningssystemet, slik at heller ikke dette tiltaket får budsjettmessige konsekvenser for gravferdssektoren.

10 Litteraturliste

Utvalget har funnet frem til litteratur og internettressurser, knyttet til tema som tas opp i rapporten:

Bøker og artikler:

Anderson S.I, "Kirkegården i kulturhistorisk belysning", *Byggekunst* nr. 5, 1995

Anderson S.I, "Kirkegårdene i endring", *Kirkegården* nr. 1, 1998

Bjørbekk J, "Gravlunder også for levende mennesker", *Utemiljø* nr. 3, 1984

Bucht E, *Kyrkogårdens gröna kulturarv*, Stad och Land. Sverige, 1992

Dokumentasjon og verdsetting av realkompetanse. Realkompetanseprosjektet 1999-2002, Vox, oktober 2002.

Dolven A og Pedersen, G (red), *Fagopplæringsboka 2002*, Kommuneforlaget, 2002

Gabrielsen, E, *drift og vedlikehold av kirkegårder. Arbeidsforbruk og kostnader*. NLH, Institutt for landskapsplanlegging 1993

Hovdhaugen E, *Møte med døden*, Det norske samlaget, 1981

Institutt for landskapsarkitektur, *Drift og vedlikehold av kirkegårder. Arbeidsforbruk og kostnader*, Landslaget for kirkegårdskultur, 1993

Jørgensen K, "Kirkegården som et speil av norsk landskapsarkitektur", *Byggekunst* nr. 5 1995

Kjær G, *Livet på kirkegården*, Strandbergs forlag. Danmark, 1996

Klingberg H, "Den skandinaviske begravellesplass historisk sett", *Danske Kirkegårdskultur*, 1997

Klingberg H, "Kirkegårdens plass i landskapet og folket", *Byggekunst* nr. 5, 1995

Klingberg H, "Praktiske tiltak for gjenbruk av kirkegård", *Kirkegårdskultur* nr. 1, 1986

Klingberg H, *Kirkegårdsboka*, Forsythia forlag, 1997

Klingberg, H og Wefald A, *Bevaringsarbeid på kirkegård*, Landslaget for kirkegårdskultur, 1994

Klingberg, H og Wefald A, *Kirkegårdens ABC*, Landslaget for kirkegårdskultur, 1992

Laa M, *Symbol og verkemiddelbruk i kyrkjegardsplanlegging*, Hovedoppgave ved NLH, 1997

Orre E, "Tilrettelegging for vinterforhold ved valg av areal og planlegging av kirkegård", *Kirkegårdskultur* nr. 2, 1992

"PEDLEX". Norsk Skoleinformasjon utgir informasjonshefter om det videregående opplæringsmuligheter og tilbud. For skoleåret 2002-2003 heter heftene *Din videregående opplæring* og *Studieforberedende studieretninger*.

Reistad K, *Om kirkegårder og gravplasser*, Utdrag fra forelesninger NLH, 1967

Skjold J, *Ein funksjonell og vakker kyrkjegard*, Hovedoppgave ved NLH, 1998

Tyrén, C W (red.), *Utvidelser og nyanlegg av kirkegårder. Håndbok for tiltakshaver*. Norsk forening for kirkegårdskultur, 2001

Unneberg S, "Gjenbruk av kirkegård sett fra et teologisk synspunkt", *Kirkegårdskultur* nr. 2, 1986

Westerdal M, *Den svenska skogskyrkogården*, Stad och Land. Sverige, 1996

Aasnes J, *Bevaring, gjenbruk og utvikling av gamle kirkegårder*, Hovedoppgave ved NLH, 1987

KUF, Rundskriv Nr. F-33-01 Tilbudsstrukturen i videregående opplæring

Web-lenker:

Informasjon om kompetansereformen og realkompetansevurderingsprosjektet finnes f eks på nettstedene www.ufd.dep.no; www.vox.no; www.norgesuniversitetet.no; www.tunet.no; www.realkompetanse.org.

De fylkeskommunale opplæringskontorene har informasjon om yrkesopplæring og utdanningstilbud i fylket: via nettstedet www.fagnett.org kan en finne informasjon om en del av disse opplæringskontorene.

Linker til de ulike fylkeskommunene finnes på www.realkompetanse.org

Vedlegg 1: Beregning av kirkegårdsarbeideres stillingsandeler og utdanning

Beregningene er gjort kun ut fra KAs personalstatistikk. De som ikke er ansatt av kirkelig fellestråd inngår ikke i disse tallene. Tallene gir likevel et bilde av tilsatte i gravferdssektoren. Bakgrunnsmateriale for 4.1.1.

Stillinger og stillingskoder

De fleste kirkegårdsarbeidere vil være plassert i en av følgende stillingskoder/ betegnelser (fra KAs personalstatistikk, dvs tilsatt av kirkelig fellestråd):

| Stillingsbetegnelse | Stillingskode | Kommentar | Samlekategori |
|------------------------|---------------|--|----------------|
| Arbeider | 5111 | | ”Arbeidere” |
| Arbeider I | 5113 | | |
| Kirkegårdsarb./-tjener | 5112 | | |
| Spesialarbeider | 5114 | En del krematorer vil være plassert her | |
| Kirketjener | 5137 | Vi regner med at halvparten av disse har kirkegården som sitt ansvarsområde | |
| Kirketjener I | 5138 | | |
| Arbeidsleder | 5160 | Vi har ikke grunnlag for å vite noe om ulike ledes utdanning. Det er grunn til å tro en del er faglærte. | ”Ledere” |
| Oppsynsmann | 5163 | | |
| Oppsynsmann | 5164 | | |
| Formann | 5162 | | |
| Avdelingsleder | 5161 | | |
| Driftsleder | 5217 | | |
| Fagarbeider | 5124 | Til en viss grad har ufaglærte fått opprykk til fagarbeiderkode | ”Fagarbeidere” |
| Fagarbeider I | 5131 | | |
| Håndverker/fagarbeider | 5127 | Vi vet ikke hvilket fag | |

Tilsatte i kombinasjonsstillinger er en særlig utfordring. Det gjelder for det første personell ansatt som ”kirketjener/kirkegårdsarbeider” (kode 5112). For det andre gjelder det personell ansatt som ”kirketjener” (kode 5137 og 5138), som ofte har kirkegårdsarbeid lagt til sin stilling, og kunne vært plassert i 5112. Når dette ikke har skjedd har det blant annet sammenheng med lokal tradisjon. Anslag basert på erfaring fra KA tilsier at om lag halvparten av denne gruppen har en slik kombinasjonsstilling. I tallmaterialet er derfor halvparten av de registrerte kirketjenere medregnet som tilsatte i kombinasjonsstilling.

For alle i kombinasjonsstilling er det umulig å anslå hvor stor del av stillingen som brukes på kirkegårdsarbeid. Videre er det ingen indikator på eventuell utdanning, men det er grunn til tro at et fåtall av disse er faglært.

Antall tilsatte og årsverk

| | År 2000 | År 2001 | | | |
|----------------|-----------------|-----------------|-----------------------|---------------------------|------------------------|
| | Antall tilsatte | Antall tilsatte | Årsverk (usikre tall) | Antall stillinger kvinner | Antall stillinger menn |
| ”Arbeidere” | 1038 | 941 | 467 | 241 | 719 |
| ”Fagarbeidere” | 184 | 216 | 193 | 32 | 190 |
| ”Ledere” | 134 | 138 | 128 | 18 | 122 |
| SUM | 1356 | 1295 | 788 | 291 | 1031 |

Når antall tilsatte og antall stillinger er noe forskjellig, kommer det av at noen på grunn av tidligere organisering av sektoren, innehar flere stillinger. Dette er man i ferd med å gå bort fra.

Her er antallet ”arbeidere” beregnet ved at halvparten av det totale antall tilsatte i kombinasjonsstillingene 5137 og 5138 er tatt med. At om lag halvparten av kirketjenerne også arbeider på kirkegård bygger på erfaring fra KA, men er et svært usikkert anslag. For beregningen av årsverk for ”arbeidere”, er først det totale antallet årsverk i disse to kodene delt på to. Men fordi tilsatte i kombinasjonsstilling ikke arbeider hele sin tid på kirkegården, er det antallet årsverk som da gjenstår for 5137, 5138 og 5112 inkluderer også arbeidet som gjøres som kirketjener. Vi har valgt å si at 80% av arbeidet er kirkegårdsrelatert. Dette er svært usikkert. Dette innebærer at antallet årsverk i denne tabellen bygger på svært usikre antagelser. Antallet årsverk antyder likevel noe om forholdet mellom de ulike gruppene og om forholdet mellom antall tilsatte og antall årsverk.

Heltid og deltid

Når det gjelder heltids- og deltidsstillinger har vi to mulige definisjoner av dette:

- om den tilsatte har et tilsetningsforhold i en heltids- eller deltidsstilling, noe som anslår i hvilken grad den tilsatte kan leve av dette arbeidet eller må ha annet arbeid ved siden av
- om den tilsatte arbeider heltid eller deltid *på kirkegården*, noe som kan ha betydning for den tilsattes mulighet og interesse for kompetansetiltak på dette feltet

Tabellen viser antall tilsatte i år 2001 for begge disse måtene å tenke på. Tallene i parentes er for år 2000:

| | ”Rene” kirkegårds-stillinger | | Kombinasjonsstillinger | |
|---|---------------------------------------|--|---------------------------------------|--|
| | Heltidsarbeid kirkegård | Deltidsarbeid kirkegård | | |
| | Ansatt i heltidsstilling på kirkegård | <i>Ansatt i deltidsstilling på kirkegård</i> | Ansatt i heltids-kombinasjonsstilling | <i>Ansatt i deltids-kombinasjonsstilling</i> |
| Antall i Kas personalregister | (322) 369 | (123) 111 | (291) 263 | (620) 579 |
| SUM heltid/deltid på kirkegård | (322) 369 | (1034) 953 | | |
| SUM ansatt i heltidsstilling (”ren kirkegård” og kombinasjon): (613) 631 | | | | |
| SUM ansatt i deltidsstilling (”ren kirkegård” og kombinasjon): (743) 690 | | | | |

Utdanning i forhold til andel arbeid på kirkegård

Hvis vi tar utgangspunkt i andel arbeid på kirkegård (nest nederste rad), og fordeler på de grovdelte stillingskategoriene ”arbeidere”, ”ledere” og ”fagarbeidere”, får vi følgende tabell (tallene i parentes er for år 2000):

| | Heltid arbeid på kirkegård | Deltid arbeid på kirkegård | Vurdering av utdanning |
|-----------------------|----------------------------|----------------------------|--|
| ”Arbeidere” | (85) 88 | (953) 872 | Har ikke yrkesutdanning |
| ”Fagarbeidere” | (131) 162 | (53) 60 | Har yrkesutdanning, uvisst hvilket fag |
| ”Ledere” | (106) 119 | (28) 21 | Kan ha yrkesutdanning |
| SUM | (322) 369 | (1034) 953 | |

Hvis vi går ut fra vurderingene av om tilsatte har yrkesutdanning i høyre kolonne i tabellen over, ser vi at det store flertallet (66% av alle/ 91% av de deltidsarbeidende) arbeider deltid og ikke har yrkesutdanning. Ganske få arbeider heltid på kirkegård uten yrkesutdanning (7% av alle/ 24% av de heltidsarbeidende). Disse vil være målgruppe for eventuelt fagbrev i kirkegårdsarbeid.

Flertallet av de heltidsarbeidende er sannsynligvis yrkesutdannet (opp til 21% av alle/ 76% av de heltidsarbeidende), og et lite antall deltidsarbeidende (opp til 6% av alle/ 8% av de deltidsarbeidende) er faglært. Disse vil trenge andre typer kompetansetiltak.

Når kirkegårdsarbeidere har lederstillinger, innbefatter dette stillingsbetegnelsene oppsynsmann, driftsleder, arbeidsleder og formann. Disse arbeider oftest på større kirkegårder, med flere tilsatte. Det er grunn til å tro at de fleste i slike lederposisjoner er yrkesutdannet. Verken for disse eller for tilsatte med stillingsbetegnelse "fagarbeider", finnes det noen oversikt over hvilke fag dette gjelder. Vi vet derfor lite om hvilken utdanning kirkegårdsarbeidere har. Tilsatte kan også være yrkesutdannet eller har annen formell utdanning som de ikke får synliggjort gjennom i stillingsbetegnelsen. Det er sannsynlig at praksisen er ulik med hensyn til hvilke utdanninger som regnes som relevante på kirkegården.

Kjønn, stillingskategori og stillingsandel

Tilsetteingsforhold, uten hensyn til om stillingen er kombinasjonsstilling eller ikke, fordelt på menn og kvinner gir følgende tabell (alle tall fra år 2001):

| | Kvinner | | Menn | |
|-----------------------|-----------|------------|------------|------------|
| | Heltid | Deltid | Heltid | Deltid |
| "Arbeidere" | 31 | 210 | 320 | 400 |
| "Fagarbeidere" | 20 | 12 | 142 | 48 |
| "Ledere" | 14 | 4 | 105 | 17 |
| SUM | 65 | 226 | 567 | 465 |

Om lag 20% av kirkegårdsarbeiderne er kvinner. Bare 22% av kvinnene er ansatt i heltidsstilling, mens 55% av mennene er det. (Dette sier ikke noe om hvor mye av tiden som brukes på kirkegården.) En betydelig større andel av tilsatte menn har yrkesutdanning enn av tilsatte kvinner.

Forbehold

Disse tallene er fremkommet til tross for en rekke usikkerhetsmomenter, blant annet:

- Det er ikke tatt hensyn til de i kode "fagarbeider" som har fått denne koden som ansiennitetsopprykk uten å ha yrkesutdanning
- Det er ikke tatt hensyn til at tilsatte i kombinasjonsstillinger kan ha yrkesutdanning
- Det er forutsatt av tilsatte i kategorien "ledere" er yrkesutdannet
- Det er ikke tatt hensyn til at en del kan ha utdanning i fag som arbeidsgiver ikke regner som relevant, slik at de er fagarbeidere i ufaglært-kode.
- Antall årsverk er beregnet ut fra usikre antagelser

Arbeidstakerorganisasjonene

Tall fra arbeidstakerorganisasjonenes statistikkmateriale bekrefter det virvar og usikkerheter som Kas statistikker gir uttrykk for. Av mellom 10 til 15 ulike stillingskoder knyttet til "kirke" er det relatert til kirkegård, kun funnet en stillingskode/stillingsnummer som er felles både hos arbeidsgiver og arbeidstaker (KFO). Konkret dreier dette seg om stillingskode 5112, kirkegårdsarbeider/-tjener. Denne stillingskoden representerer imidlertid bare en brøkdel av arbeidstakerne i gravferdssektoren.

Kompetansebehovene i gravferdsvirksomheten vil være svært forskjellig fra sted til sted. Listen må derfor leses med forsiktighet, og tilpasses de lokale forhold.

Vedlegg 2: Kompetansebehov i gravferdssektoren

Oversikt over sektorens kompetansebehov. Oversikten gir informasjon om hvilken kompetanse som kreves i sektoren. Den kan brukes som bevisstgjøring av kompetansebehov hos arbeidstaker og arbeidsgiver eller som en konkret sjekkliste over kompetanse en konkret gravferdsvirksomhet innehar eller mangler.

Kompetansebehovene er oppdelt i

1. Felles kompetanse for alle som arbeider i gravferdssektoren
2. Særlig kompetanse i praktisk kirkegårdsarbeid
3. Særlig kompetanse i administrativ kirkegårdsforvaltning
4. Særlig kompetanse i krematoriedrift

Innenfor hvert område er kravene delt etter bevissthet/holdninger, kunnskap og ferdigheter.

1. Felles kompetanse for alle som arbeider innen gravferdssektoren

Bevissthet...

- om kirkegårdens og alle enkeltgravens verdighet
- om kirkegården som sakralt sted for mennesker med ulike livssyn og religioner
- om kirkegårdens betydning for ramme for gravferd
- om kirkegården som sted for sorg og ettertanke
- om kirkegården som sted for rekreasjon
- om kirkegården som kulturminne
- om gravutstyrs og annet kirkegårdsutstyrs kulturhistoriske verdi
- om betydningen av den lokale kirkegårds historie og tradisjon
- om kirkegårdens eventuelle rolle som turistattraksjon

- om kirkegårdens estetikk, som en helhet som hever den over det hverdagslige
- om betydningen av symboler og symbolske tekster knyttet til gravminner
- om bruk (og misbruk) av religiøse symboler

- respekt for etterlattes ønsker for gravferd og gravsted
- respekt for gravfølge og sørgende og deres bruk av kirkegården
- om betydningen av urnenedsettelsen som seremoni
- om mennesker i sorg og krise, med ulike livssyn og religioner
- om betydningen av god planlegging og godt samarbeid med andre aktører ved begravelser: Prest, kirketjener, begravellesbyrå

- om belastningen for publikum ved omreguleringer og forandringer
- om service, generelt
- om aktuelle teologiske temaer
- om taushetsplikt

- om valg av teknisk utstyr tilpasset kirkegårdsdrift
- om å økonomisere med tid og ressurser
- om miljøvennlig drift

Kunnskap...

- om gravferdsloven og forskrifter til gravferdsloven,
- om lover og regler for gravferd
- om ordninger, lover og regler for gravminner
- om gjeldende krav til kister og urner
- om lover og regler for åpning/lukking av graver, flytting av gravlagte, fredningstid mv.
- om hvor og når gravferd skal finne sted
- om festebestemmelser og deres konsekvens for kirkegårdsdriften

- om organiseringen av Den norske kirke
- om ulike gravferdshandlinger og ordninger omkring disse.
- om ulike typer graver (kistegrav, urnegrav, anonym grav) og ordninger for askespredning
- om gravskikker i ulike religioner og livssyn
- om gravplan og kirkegårdsplan
- om dagens ordninger for merking av graver, gravminner (mulige og nødvendige opplysninger, materialer, dimensjoner etc) og plantefelt.
- om symbolikk knyttet til vegetasjon og andre elementer på kirkegården
- om lokal kultur og skikk som har betydning for kirkegårdsdriften
- om bevaring og fredning av kulturminner
- om ansvarsforhold ved ulykker
- om etikk og taushetsplikt
- HMS, førstehjelp, brannvern

Ferdigheter...

- til å skaffe seg nødvendig kunnskap
- til å lage, lese og anvende nødvendige planer
- til å møte mennesker i sorg og krise
- til å gjøre selvstendige etiske vurderinger

2. Kompetanse i praktisk kirkegårdsarbeid

Bevissthet...

- om vegetasjonens betydning på kirkegården
- om estetikk, symbolikk og hensiktsmessighet ved gravpynting, særlig i samband med legatgraver
- om muligheter for økologisk drift
- om etikk knyttet til eventuelt annet arbeid, som salg av gravminner, gartnervirksomhet osv

Kunnskap...

- om krav til gravens form, dybde, størrelse og beliggenhet
- om fundamentering av gravminner
- om vedlikehold av ulike materialer i gravutsyr
- om regler og ordninger for gravplan
- oppbevaring og destruering av fjernete gravminner
- om dagens ordninger for merking av graver, gravminner og plantefelt.
- om vegetasjon som brukes på kirkegården
- om planting, stell og vedlikehold av vegetasjon: Plen, blomster, busker og trær.
- om anlegging og vedlikehold av veier, plasser, murer med mer
- om skadedyr og sopp
- om avfallshåndtering og kompostering
- om helseskader knyttet til arbeid og opphold på kirkegård
- om vann, avløp og drenering
- om nødvendige maskiner og andre driftsmessige innretninger

Ferdigheter

- til å grave graver i tråd med kirkegårdsplan, lover og forskrifter
- til praktisk gravlegging, senking av kiste etc
- til å fundamenter gravminner
- til å vedlikeholde gravutstyr/ gravminner

- til å registrering og innmåling av fredede graver
- til å foreta er verdig urnenedsettelse
- til å håndtere og assistere gravfølger
- til å ivareta publikum på en god måte
- til å plante, stelle og vedlikeholde alle typer kirkegårdsvegetasjon
- til å vedlikeholde veier og plasser etc.
- til å vurdere sikkerhet og vedlikeholdsbehov, og gjøre nødvendig sikringsarbeid
- til å følge planer og arbeidstegninger og beskrivelser
- til å anvende, renholde og vedlikeholde maskiner og utstyr
- til å bruke instruksjonsbøker og fagfolk når nødvendig
- til å håndtere kompost og annet avfall
- til å vedlikeholde bygninger
- til å utføre nyetablering og omregulering av kirkegårdsanlegg
- til å utføre kulturhistorisk bevaringsarbeid

3. Kompetanse i administrativ kirkegårdsforvaltning

Bevissthet...

- om informasjonsbehovet til gravfestere
- om betydningen og behovet for kirkegårdsplan og gravplan
- om forhold av betydning ved utforming av gravfelt
- om nytten av en driftsplan
- om betydningen av den lokale kirkegårds praktiske tilrettelegging
- om behovene for god planlegging og gjennomtenkt materialvalg ved utforming av kirkegården

Kunnskap...

- om vigslingsbestemmelsene for kirkegård
- om utarbeidelse av kirkegårdsplan og gravplan
- om lokalisering og utarbeidelse av kirkegård og gravfelt (avstander, naboskap, topografi, jordforhold, drenering, driftsmessige forhold, kommunikasjon, tekniske innretninger)
- om vurdering av kirkegårdens arealbehov
- om kommunale planprosesser som berører planlegging og regulering av nye/utvidelse av kirkegård
- om saksbehandling ved ny eller utvidelse av kirkegård
- om bestemmelser for omregulering av kirkegård
- om eieforhold og ansvar for gravminner
- om informasjonsplikt til gravfestere
- om gravlegatordningen og (forståelse av) økonomiske forhold rundt dette.
- om etterlattes ansvar og medbestemmelsesrett.
- om tidligere tradisjoner og lovverk for kirkegården
- om tidligere gravminnetradisjoner
- om historiske gravskikker og kirkegårdens historiske trekk
- om bestemmelser knyttet til bevaringsverdi og bevaring av gravutstyr, gravminner og annet kirkegårdsutstyr
- om økonomi, generelt
- om myndighetsområder og ansvarsfordeling mellom ulike instanser innen kirkegårdsvirksomheten.

Ferdigheter...

- til å lage og følge opp alle typer registrering som tilhører kirkegårdsforvaltningen
- til å beregne dimensjoner på gravminner
- til å håndtere situasjoner med for eksempel uheldige gravminner, inskripsjoner eller lignende
- til å være arbeidsleder
- til å gjøre alminnelig administrativ arbeid (arkiv, økonomi osv)

4. Kompetanse i krematoriedrift**Bevissthet...**

- om etikk
- om sorg
- om etterlattebehandling
- om særlige kulturelle forhold som angår kremasjon
- om farer ved de ulike anleggene

Kunnskap...

- om ventilasjon og ventilasjonsanlegg, drift og vedlikehold
- om forbrenningsanlegg
- spesialkunnskap om den aktuelle ovnene, drift og vedlikehold
- om prosessanlegg, drift og vedlikehold
- om kjøleanlegg, drift og vedlikehold
- om renseanlegg, drift og vedlikehold
- om datateknikk
- om elektronikk

- om arbeidsmiljø
- om helseskader av gift, damp osv
- om eksplosjonsfare
- om brannvern
- om sikkerhet,
- kjelesertifikat
- om lovverk, saksgang osv som særlig angår kremasjon

- kremasjonskunnskap
- om gravferd
- om ulike kulturelle forhold som angår kremasjon

Ferdigheter...

- til å drive og vedlikeholde forbrenningsanlegg, ventilasjons- og renseanlegg, kjøleanlegg, fryseanlegg, m.v.
- til å kremere etter gjeldene forskrifter og ordninger
- til å ivareta for- og etterbehandling av kremerte lik
- til å drive feilsøking
- til å lese og forstå tekniske håndbøker osv.

Vedlegg 3: Studieretninger som kan være relevante for tilsatte innen gravferdssektoren

Studieretning for naturbruk

En forenklet oversikt over de ulike fagene innenfor studieretning naturbruk:

| GK | VKI | VKII (et år skole)/ Opplæring i bedrift (2 år) |
|-----------|--|---|
| Naturbruk | Gartneri og hagebruk | Gartner (skoleløp) |
| | Reindrift | Reindrift (skoleløp) Reindrifsfaget (opplæring i bedrift) |
| | Økologisk landbruk | Økologisk landbruk (skoleløp) Hestefaget (opplæring i bedrift) Hovslagerfaget (opplæring i bedrift) |
| | Landbruk og naturforvaltning | Allsidig landbruk (skoleløp) Allsidig skogbruk (skoleløp) |
| | Skogbruk | Skogsarbeiderfaget (opplæring i bedrift) Skogsmaskinførerfaget (opplæring i bedrift) |
| | Akvakultur | Akvakulturfaget (opplæring i bedrift) |
| | Anleggsgartner og driftsoperatør idrettsanlegg | Anleggsgartnerfaget (opplæring i bedrift) Idrettsanleggsgfaget (opplæring i bedrift) |
| | Fiske og fangst | Fiske og fangst (opplæring i bedrift) |

Studieretning for Mekaniske fag:

Forenklet fremstilling av ulike fag innen studieretning for mekaniske fag:

| GK | VKI | VKII (et år skole)/ Opplæring i bedrift (2 år) |
|---------------|-------------------------------|--|
| Mekaniske fag | Arbeidsmaskiner | Anleggsmaskinrearatørfaget Landbruksmaskinmekanikerfaget |
| | Børsemaker | Børsemakerfaget |
| | Elektromekaniske fag | Fagoperatørfaget, kjemisk teknisk industri Finmekanikerfaget Industrimekanikerfaget 9 andre ulike lærefag |
| | Billakkerer | 21 ulike lærefag |
| | Brønnteknikk | |
| | Kjøretøy | |
| | Maskinfag | |
| | Kuldemontør | Kuldemontørfaget |
| | Mekaniske prosessfag | Fagoperatørfaget, kjemisk teknisk industri 6 andre lærefag |
| | Plastfag | Plastfaget |
| | Plate- og sveisefag | 8 ulike lærefag |
| | Reservedelsfaget for kjøretøy | 23 ulike lærefag |
| | Skipsteknikk | |
| | Skipsbygging | |
| Transportfag | | |
| Urmakerfag | | |

Studieretning for Kjemi- og prosessfag

Forenklet fremstilling av de ulike fagene innen studieretning for kjemi- og prosessfag:

| GK | VKI | Opplæring i bedrift (2 år) |
|----------------------|-----------------------|--|
| Kjemi- og prosessfag | Kjemiske prosessfag | Kjemiprosessfaget Metallurgisk prosessfag Treforedlingsfaget |
| | Laboratoriefag | Laboratoriefaget |
| | Tekstilrenholds-faget | Tekstilrenholds-faget |

Studieretning for elektrofag

Forenklet fremstilling av ulike fag innen studieretning for elektrofag:

| GK | VKI | VKII (et år skole)/ Opplæring i bedrift (2 år) |
|------------|----------------|--|
| Elektrofag | Elektronikk | Romteknologi Serviceelektronikerfaget Telekommunikasjonsmontørfaget Produksjonselektronikerfaget |
| | Automatisering | Automatikerfaget 2 andre lærefag |
| | Elektro | Elektrikerfaget Energimontørfaget Energioperatørfaget Heismontørfaget Signalmonterfaget 3 andre lærefag |
| | Sjøfartsfag | Matrosfaget |
| | Flyfag | 7 ulike lærefag |

Studieretning for Salg- og service

Forenklet fremstilling av de ulike fagene innen studieretning for salg- og service:

| GK | VKI | Opplæring i bedrift (2 år) |
|-----------------|-----------------|---|
| Salg og service | Salg og service | Butikkfaget Kontorfaget Reiseservicefaget Resepsjonsfaget Vekterfaget |
| | IKT-driftsfag | |

Vedlegg 4: Gjennomgang av Anleggsgartnerfaget, VKI og VKII opplæring i bedrift

1. VKI anleggsgartnerfaget

VK I består av følgende elementer:

| | | |
|---------------------------|-----|----------|
| Biologi og naturgrunnlag | 112 | årstimer |
| Nyanlegg | 187 | ” |
| Drift og vedlikehold | 188 | ” |
| Landmåling | 75 | ” |
| Maskiner, redskap, utstyr | 150 | ” |
| Økonomi | 112 | ” |

Biologi og naturgrunnlag

Faget Biologi og naturgrunnlag innebærer blant annet at elevene skal vite hvilke faktorer som styrer plantevekst og utvikling, kjenne plantenes fysiologi, anatomi, morfologi og systematikk. De skal ha god plantekunnskap, og kunne gjenkjenne og navnsatte de viktigste vekstene og kjenne til hvilke krav de har til klima og vokseplass.

Elevene skal kunne beskrive ulike naturbiotoper, ha utviklet forståelse for økologiske sammenhenger og se verdien av å opprettholde et biologisk mangfold. Elevene skal ha kunnskaper om planter bygning og livsfunksjoner som har betydning for praktisk plantedyrking og stell av planter. Videre skal de ha omfattende kunnskap om plantevern: Ugress, sykdommer og skadedyr

Elevene skal vite hvordan naturgrunnlaget og menneskelig aktivitet påvirker virksomheten i næringen og ha kunnskaper om menneskers ulike behov som har betydning for utforming, stell og bruk av ulike typer grønplanlegg.

Nyanlegg

Faget Nyanlegg innebærer blant annet at elevene skal kunne utføre anleggsarbeid forsvarlig og ta hensyn til fare for skade på liv og helse. Dette innebærer for eksempel plenlegging, grøfter, tilbakefylling og komprimering av masser osv. Elevene skal kunne forstå og arbeide etter enkle planer, arbeidstegninger og beskrivelser for ulike anlegg og også for tekniske detaljer.

Elevene skal kunne arbeide med jord- og løsmasser som byggemateriale og vekstmedium. Kjenne jordartenes egenskaper for å forebygge ulykker ved graving. De skal kjenne til aktuelle byggematerialer, deres byggetekniske egenskaper, kunne bruke byggematerialene rasjonelt og kunne bearbeide og forarbeide materialene.

Elevene skal kjenne til utseende, voksemåte, norske og latinske navn og kvalitetskrav for aktuelle trær, busker, urter og gras. Elevene skal ha god kjennskap til de grunnleggende krav de forskjellige plantene stiller til miljøet og kunne foreta enkle samplantinger. Utføre planting av trær, busker, stauder og utplantingsplanter med tilhørende jordforbedring og grunnjødsling.

Elevene skal kunne bruke og ha daglig vedlikehold av maskiner, håndredskaper, verktøy og annet utstyr.

Drift og vedlikehold

Drift og vedlikehold er det største faget og innebærer stell, skjøtsel og alt vedlikehold av alt det gartnermessige. Elevene skal ha kunnskaper om det økologiske samspillet i naturlige plantesamfunn og kunne bevare og gjenskape vellykkede plantesamfunn. De skal være i stand til å vedlikeholde ulike

plantinger og utføre forebyggende vedlikehold av plantinger i forbindelse med ugras, skadedyr og sykdommer og ha kunnskap om aktuelle krav til bruk av plantevernmidler.

Elevene skal kunne utføre vanlig vedlikehold av grasarealer som grasmark, blomstereng, plener og idrettsarealer. De skal kunne utføre enkelt vedlikehold av faste og løse slitedekker i ulike typer grøntanlegg.

Elevene skal kunne utføre enkle reparasjoner, rengjøring og vedlikehold på ulike materialer og konstruksjoner i grunnen og på terreng (eks: utendørs utstyr, vann/avløp, vurdere tilkalling av autoriserte fagfolk).

Elevene skal ha kjennskap til naturlige og kunstige vannanlegg og kjenne til anleggenes grunnleggende oppbygging og funksjon og gjennom sitt virkesøke å hindre forurensing og forsøpling av vannområder. De skal kunne delta i de vanlige drifts- og vedlikeholdsoppgavene for en anleggsgartner i vintersesongen (betydning av frost, snø, is, dekking, ulike metoder for fjerning).

Landmåling

Faget Landmåling innebærer å kunne bruke målsatte tegninger, kunne stikke ut rette linjer, rette vinkler og kurver og utføre arealberegninger og enkle masseberegninger.

Elevene skal kunne utføre landmålingsarbeid nøyaktig og systematisk, slik at kvalitet og funksjon sikres.

Maskiner, redskap, utstyr

Faget Maskiner, redskap og utstyr innebærer å kunne bruke aktuelle maskiner og vanlig redskap og utstyr til bygging og vedlikehold av grøntanlegg, utendørs idrettsanlegg og naturområder og kunne ta hensyn til miljø, helse og sikkerhet. Elevene skal kunne bruke maskiner med aktuelt utstyr og redskap, og ha innsikt i motorens oppbygging og virkemåte.

Elevene skal ha forståelse for forhold som har betydning for arbeidsmiljø, naturmiljø og sikkerhet ved bruk av maskiner, redskap og utstyr. Kjenne til, kunne bruke og finne fram i arbeidsmiljøloven, forstå betydningen av internkontrollsystemer og andre lover/forskrifter som regulerer bruk av maskiner m.m.

Økonomi

Fagområdet innebærer å kjenne til hvilke forhold som påvirker økonomien i en bedrift, kjenne til de viktigste forhold som påvirker lønnsomhet, ha grunnleggende kjennskap til driftsplanlegging og ha kjennskap til gjeldende standarder og sentrale lover/forskrifter.

2. VKII - opplæring i bedrift

Opplæringen er delt opp i 5 moduler:

| | |
|-----------------------------|-----|
| Nyanlegg | 40% |
| Drift og vedlikehold | 30% |
| Landmåling | 5% |
| Maskiner, redskap og utstyr | 20% |
| Bedriftslære | 5% |

Nyanlegg

I dette faget skal lærlingen kunne utføre ulike nyanleggsoppgaver etter planer, arbeidstegninger og beskrivelser, og tilegne seg kunnskaper om forskjellig vegetasjon og vekstvilkår.

Drift og vedlikehold

Lærlingen skal kunne foreta forefallende og forebyggende vedlikeholdsarbeider under ulike klimatiske forhold, og kunne lage vedlikeholdsplaner. Videre skal lærlingen kjenne til det økologiske samspill i ulike naturlige plantesamfunn, og forstå konsekvensene av ulike inngrep.

Landmåling

Fagområdet innebærer at lærlingen skal kunne bruke kart, aktuelt utstyr og instrumenter for landmåling.

Maskiner, redskap og utstyr

Faget innebærer at lærlingen skal kunne bruke aktuelle maskiner, redskap og utstyr med henblikk på de ressurser som forvaltes og ut fra sikkerhets- og miljøhensyn.

Bedriftslære

Lærlingen skal kjenne virksomhetens organisering, oppgaver og utvikling, og hvilke rettigheter og forpliktelser arbeidstaker og arbeidsgiver har.

Vedlegg 5: Vurdering av kirkegården som lærebedrift

For at kirkegårdsvirksomheten et gitt sted skal kunne godkjennes som lærebedrift må virksomheten kunne dekke opplæringskravene i læreplanen. Kirkegårdene i Norge er svært ulike både med tanke på størrelse og standard på anlegget. I hvilken grad kirkegårdsvirksomheten vil egne seg som lærebedrift vil derfor variere fra sted til sted.

Utvalget har gjennomgått læreplanens krav for de ulike elementene i VKII opplæring i bedrift for anleggsgartnerfaget og vurdert i hvilken grad opplæringskravene kan dekkes innen kirkegårdsvirksomheten, se for øvrig vedlegg 3, for gjennomgang av fag-modulene.

Nyanlegg

Kirkegårdene vil ofte ikke være noe ideelt arbeidssted for denne modulen. I hvilken grad graving, ifylling og tilsåing av graver vil kunne regnes som ”nyanlegg” i denne sammenhengen er noe usikkert. En del større kirkegårder og nyanlegg av kirkegård med ”parkmessig” utførelse vil kunne egne seg godt.

Drift og vedlikehold

Arbeidet på kirkegårdene domineres av drifts- og vedlikeholdsoppgaver, og kirkegårdsvirksomheten i en mellomstor/stor kommune vil være meget egnet for denne modulen.

Landmåling

Flertallet kirkegårder vil oftest ikke kunne gi noe fullgodt tilbud for lærlinger på dette området uten å sette i gang spesielle prosjekt. Dette er imidlertid en svært liten del av opplæringen.

Maskiner, redskap og utstyr

Denne modulen passer også meget godt inn i kirkegårdsvirksomheten.

Bedriftslære

Innholdet i denne modulen vil varierer noe fra virksomhet til virksomhet, og kirkegårder er like velegnet som andre virksomheter.

Vedlegg 6: Prinsipper for godkjenning av nye lærefag

Fagopplæringen er et samarbeidsprosjekt mellom ulike parter i arbeidslivet og utdanningsmyndighetene. Samarbeid og partsenighet er en forutsetning for etablering av lærefag.

1. Utformingen av nye lærefag under Reform 94:

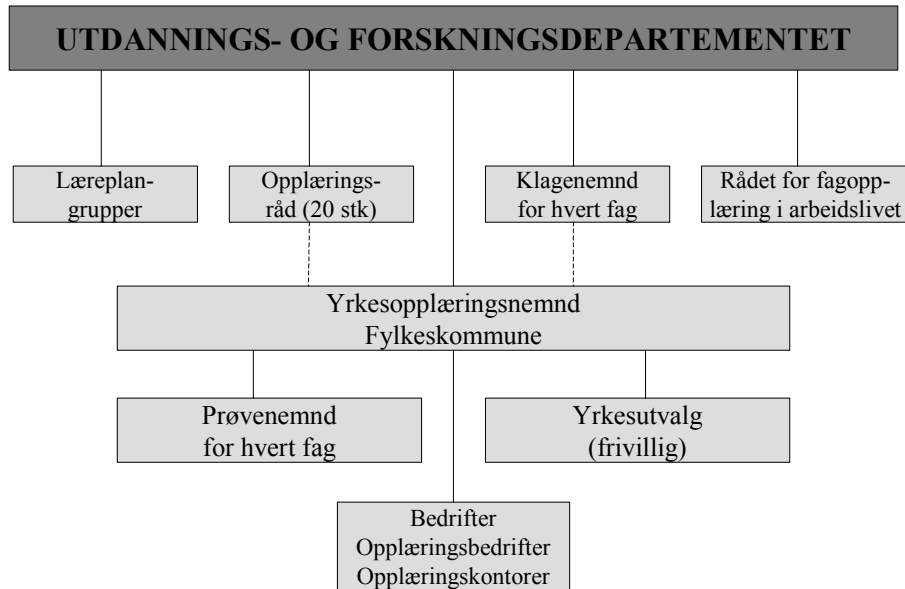
1. Yrkesområde som skal utvikles til et lærefag, må ha en struktur og en form som tilfredsstillende kravene til bredde og spesialisering slik at kvaliteten på opplæringen sikres. Et lærefag skal som hovedregel tilpasses hovedmodellen for lærefag under Reform 94, 2+2.
2. Fagets egenart må være av en slik karakter at vesentlige deler av opplæringen ikke overlappes av beslektede fag. Ved overlapping må det vurderes om opplæringen heller bør legges som et område innenfor, eller slås sammen med eksisterende lærefag. Faglige hensyn legges til grunn, ikke organisatoriske eller tariffmessige forhold.
3. Faglig nivå i opplæringen bør være slik at faget så langt som mulig tilfredsstillende internasjonale krav til godkjenning og sertifisering. Hvis dette ikke er mulig, må det beskrives hva som gjenstår.

2. Prosedyre for å etablere nye lærefag.

1. For at et forslag om nytt lærefag skal bli behandlet, må forslagsstiller redegjøre for følgende sider.
 - oversikt over alle berørte tariffparter og hvilke parter som stiller seg bak søknaden
 - beskrivelse av faget med spesielle krav om for eksempel sertifisering. Beskrivelsen må gi en rimelig utfyllende oversikt over hva som bør inngå i fagets sluttkompetanse.
 - eventuell overlapping og avgrensning til beslektede fag må beskrives
 - behovet for lærefaget må beskrives
 - anslått behov og muligheter for læreplasser, samt gi en vurdering av forventet antall praksiskandidater årlig. Behovsanalysene ses i forhold til antallet utøvere i faget
 - opplysninger om utbredelse/lokalisering av faget og behov for nyrekruttering beskrives
 - redegjørelse for hvorvidt faget finnes i andre land, eventuelt hvilke sammenhenger det er mellom andre lands utdanninger og det fremlagte forslaget
 - forslag til plassering i tilbudsstrukturen i forhold til grunnkurs og VKI, eventuelt særløp
2. På bakgrunn av opplysningene skissert under pkt. 1, gir RFA (rådet for fagopplæring i arbeidslivet) sin anbefaling til UFD (Utdannings- og forskningsdepartementet) om det skal arbeides videre med faget og hvilket OR som skal forestå utredningsarbeidet. OR (opplæringsrådet) utarbeider forslag til sluttkompetanse for faget.
3. UFD fastsetter framdriftsplan, økonomiske rammer og mandat for det videre arbeidet og gir oppdrag til det aktuelle OR.
4. RFAs endelige anbefaling til UFD om hvorvidt faget skal etableres eller ikke, tas når nødvendig dokumentasjon foreligger. Forslag til plassering av faget sendes på høring til de berørte partene før rådsbehandling. RFA gir anbefaling om sluttkompetanse, fagbetegnelse, yrkestittel, om faget skal ha fag- eller svennebrev, plassering i tilbudsstrukturen og plassering i OR.
5. På grunnlag av rådets anbefaling, gjør UFD vedtak om etablering av faget og om det skal iverksettes læreplanarbeid for faget.
6. Iverksettelsesdato fastsettes av UFD når læreplaner for faget foreligger.

Vedlegg 7: Organer med ansvar for fagopplæringen

Organer med ansvar for fagopplæringen



Rådet for fagopplæring i arbeidslivet (RFA) er UFDs nærmeste rådgivende organ i fagopplæringen. RFA er oppnevnt av regjeringen ved kongelig resolusjon. Rådet skal være sammensatt både av representanter fra partene i arbeidslivet og fra departementet. RFA har 15 medlemmer, satt sammen etter et trepartssystem hvor arbeidstaker, arbeidsgiver og departementet har fem representanter hver.

Hvert lærefag/fagområde har sitt opplæringsråd (OR). UFD bestemmer etter forslag fra RFA, hvilke OR som skal opprettes. Det er per i dag 20 OR. OR er lovfestet sammensatt etter trepartssystemet. Arbeidslivets parter utgjør flertallet. OR behandler forslag til læreplaner og prøveforskrifter for sine fag, rammene for teoriopplæring i skole, godskrivning i læretid, godkjenning av fagutdanning fra annet land som likeverdig med norsk fagutdanning, og om annen opplæring med bestått eksamen kan godkjennes som teoretisk del av fagprøven for kandidater som tar fagprøve utenom læreforhold, § 3-5, praksiskandidater. OR er klageinstans for faglige vedtak i YN, samt rådgivende overfor UFD.

Yrkesopplæringsnemnda (YN) er det partssammensatte, politiske rådgivende organet for fylkets myndigheter når det gjelder opplæring i lærefag under opplæringsloven og fagopplæring generelt. YN skal samarbeide med fylkesmyndighetene både innen skoleverket og arbeidsformidlingen. Det daglige ansvaret for fagopplæringen i alle fag i det enkelte fylke, ivaretas av fagopplæringskontoret. Fagopplæringskontoret, som sekretariat for YN, skal påse at loven blir fulgt i bedriftene, at lærekontrakt blir tegnet, at opplæringen gis etter gjeldende læreplaner og ifølge lover og forskrifter. Det er fagopplæringskontoret som har ansvar for at voksne med lang og allsidig praksis i et fag får anledning til å avlegge fag-/svenneprøve utenom læreforhold, hvis de ønsker det. Fagopplæringskontoret arrangerer vanligvis ikke kurs for privatister. De spiller likevel ofte en aktiv rolle når det gjelder å få satt i gang slike kurs, spesielt i den senere tid som følge av kompetansereformen.

I sum har fagopplæringskontoret både kontroll-, rådgivnings- og servicefunksjon på fylkesplan for alle lærefag.