



Om etablering av nye trosopplæringsstillinger i 2014

Bevilgningen til Trosopplæringsreformen i statsbudsjettet 2014

Stortinget vedtok 12. desember en ramme på 315 millioner til trosopplæringsreformen i 2014. Budsjettet for 2014 innebærer at finansieringsmodellen for Trosopplæringsreformen som Kirkemøtet vedtok i 2008 kan gjennomføres med tildeling etter samme beregningsnøkkel til alle menigheter, uavhengig av når de kom med i reformen. Alle gjenstående prosti kommer altså med fra 2014.

| Bispedømme | Prostier som mottar trosopplæringstilskudd fra 2014 | | | |
|-------------------|---|----------------|------------------|----------|
| Oslo | Vestre Aker | Bærum | | |
| Borg | Vestre Borge syssel | Søndre Follo | Nordre Follo | |
| Hamar | Hamar domprosti | Vinger og Odal | Hadeland og Land | |
| Tunsberg | Ringerike | Sandefjord | Kongsberg | |
| Agder og Telemark | Vest-Telemark | Otredal | Lister | |
| Stavanger | Karmøy | Ryfylke | | |
| Bjergvin | Bergen Domprosti | Arna og Åsane | Vesthordland | |
| Møre | Molde domprosti | Søre Sunnmøre | | |
| Nidaros | Nidaros domprosti | Namdal | Strinda | Stjørdal |
| Sør-Hålogaland | Indre Helgeland | Vesterålen | | |
| Nord-Hålogaland | Tromsø domprosti | Varanger | | |

Summen som danner grunnlag for tildelingen til de nye som innføres i 2014 er kr. 358 pr. døpt i aldersgruppen 0-18 år. I dokumentet «Nasjonale kriterier for fordeling av midler» (KR-rundskriv 4.11.2010) beskrives tildelingssystemet og kriterier for fordeling av midler til trosopplæring i lokalmenighetene slik:

Kirkerådet fordeler midlene over statsbudsjettet og bestemmer hvilke prostier som skal trappes opp i bispedømmene. Dette skjer i dialog med bispedømmene. Fordelingen skjer etter en så forutsigbar fordeling som mulig. Prostiet er ingen forvaltningsenhet, og bispedømmerådet gis myndighet som tilskuddsgiver å tildele friske midler til de ulike fellesråd/samarbeidende fellesråd innenfor prostiet ut fra kjente kriterier. Denne tildelingen skjer med forankring i kirkelovens § 23, i etterkant av en involverende prosess der de lokale ansvarlige organer deltar.

Bispedømmerådet foretar en vurdering av rammene for undervisning gitt over statsbudsjettet til den enkelte fellesråd. Tildelingen som bispedømmerådet forvalter til menighetene i utvalgte prosti er beregnet ut fra antall dømte mellom 0 og 18 i prostiet i henhold til medlemsregisteret. Tildelingene går til de respektive fellesrådene. Stillinger som opprettes gjennom reformen opprettes i fellesrådet, eventuelt ved samarbeidende fellesråd eller vertsfellesråd. Det søkes å opprette robuste stillingsstørrelser og få et tjenlig stillingsmønster i det enkelte prostiområde. Bispedømmets forslag er knyttet til en på forhånd kjent kriterieliste.

Bispedømmerådets ansvar som tilskuddsgiver forholder seg til den oppgavefordeling som er gitt for menighetsråd og kirkelig fellesråd, omtalt i §§ 9 og 14 i kirkeoven. Kirkelig fellesråd har som arbeidsgiver ansvar for å avgjøre den hensiktsmessige organisering av det arbeidet som skal utføres av tilsatt personell innenfor fellesrådsområdet.

Rekruttering av mange medarbeidere samtidig

Opptappingen av bevilgningen til Trosopplæringsreformen i 2014 er vesentlig større enn noe tidligere år. Dette medfører at det skal opprettes kirkelige undervisningsstillinger mange steder samtidig.

For å stimulere god framdrift i startfasen, og samtidig sørge for at en får ansatt kvalifisert personell, vil KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon og Kirkerådet gi følgende råd:

- Det oppfordres til å etablere robuste stillingsstørrelser, fortrinnsvis heltidsstillinger der det er tjenlig i forhold til geografiske forhold m.m. Bakgrunnen for denne anbefalingen er bl.a. at heltidsstillinger normalt sikrer et bredere rekrutteringsgrunnlag av kvalifiserte søkere sammenlignet med mindre deltidsstillinger. Vi viser også til Vedlegg 5 i HTA på KA-sektoren som inneholder lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid. Beslutning om stillingsstørrelse og stillingsstruktur ligger i kirkelig fellesrådet på grunnlag av bl.a. synspunkter fra menighetsrådene. Prosten har ansvaret for å fastsette omfanget av menighetsprestenes gjøremål innenfor dåps- og konfirmasjonsopplæringen, jf. § 2 i Tjenesteordning for menighetsprest. Før kirkelig fellesråd utformer endelig stillingsprofil/utlysningstekst, bør arbeidsfordelingen mellom prestatjenesten og den/de fellesrådstilsatte være avklart med prost/sokneprester. Det anbefales at det inngås lokal avtale der arbeidsfordelingen fremgår.
- Hvis det er behov for et forprosjekt, kan det vurderes om det er hensiktsmessig å opprette en midlertidig stilling til dette. Arbeidsmiljøloven stiller imidlertid strenge vilkår for adgangen til å ansette midlertidig. En midlertidig prosjektstilling forutsetter at arbeidsoppgaver tillagt stillingen kun relaterer seg til prosjektet for etablering og organisering. KA kan bistå i vurderingen av om vilkårene for midlertidig stilling er tilstede. Det kan også være aktuelt å kjøpe konsulentbistand til konkrete oppgaver i en oppstartsfasen.

- Ansettelser skal skje etter de ordinære bestemmelsene i lov og avtaleverk. I Hovedtariffavtalen pkt 4.6 står hvilke stillingskoder som kan benyttes. De mest aktuelle stillingskodene for medarbeidere innen trosopplæring vil være:
 - Kateket 5204 (Kateketer med mastergrad i kateketikk/kirkelig undervisning, og kateketer som ble overført fra stat til fellesråd i 2001, jf. Tjenesteordning og kvalifikasjonskrav for kateket)
 - Kateket 5176 (kateket uten mastergrad som ble godkjent/vigslet som kateket før mastergradskravet kom i 2005)
 - Menighetspedagog 5248 (Bachelorgrad med minst 30 stp. kristendomsfag og 30 stp. pedagogikk og tilleggsutdanning, vanligvis minst 4 års utdanning)
 - Menighetspedagog 5235 (Bachelorgrad med minst 30 stp. kristendomsfag og 30 stp. pedagogikk)
 - Menighetsarbeider 5228 (ingen særskilte kvalifikasjonskrav)

Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon har utarbeidet generelle retningslinjer for ansettelser og vil som normalt også yte bistand til sine medlemmer ved behov knyttet til tilsetting av trosopplæringspersonell.

- De stedene der en allerede har avklart ressursfordeling, samarbeidsrelasjoner og stillingsbehov, bør en igangsette arbeidet med å rekruttere ny medarbeider så raskt som mulig.

Særlig om pensjonskostnader og midler til etter- og videreutdanning

Pensjon

Ved vurderingen av kostnadene ved etablering av nye trosopplæringsfinansierte stillinger, må kirkelig fellesråd også ta høyde for pensjonskostnadene. Disse kostnadene skal dekkes innenfor det tilskudd som stilles til disposisjon for fellesrådene. Pensjonskostnadene kan noe forenklet deles i to;

- De *årlige kostnadene* som innebærer et påslag på lønnen til den enkelte medarbeider som er tilsatt (ca. ti-femten prosent påslag på lønn).
- *Årlig reguleringspremie* som innebærer en innbetaling for å oppregulere "kapitalbeholdningen" for både nåværende og tidligere tilsatte for å møte forpliktelsene til framtidig pensjon. Det kan påløpe betydelig reguleringspremie også etter at ansatte slutter. Størrelsen på reguleringspremiene varierer svært mye ut fra en rekke ulike faktorer (bl.a. lønnsutvikling, avkastning, uførhet, levealder osv). Reguleringspremien for trosopplæringsstillingene er oftest forholdsvis lave for de som nylig har etablert stillinger innen trosopplæring, men de vil normalt øke når antallet personer som har vært i stilling øker og på antall år folk har vært i stilling. Både tilskuddsmottager og tilskuddsgiver må ha et aktivt forhold til denne problemstillingen. Slike fremtidige regulerings-

forpliktelser er vanskelige å anslå beløpsmessig. KA og Kirkerådet vil arbeide videre med å komme fram til regnskapsløsninger som fanger opp denne utfordring.

Etter- og videreutdanning

Midler til etter- og videreutdanning med videre skal også dekkes av kirkelig fellesråd innenfor tildelt beløp. På tilsvarende måte som for øvrige stillinger som opprettes av fellesrådet, har fellesrådet et ansvar for utarbeidelse av kompetanseplaner for trosopplæringsansatte og innarbeidelse av kostnader til gjennomføring av slike i de årlige budsjett, jf. HTA Kap 3.3. Det er særlig viktig dersom en tilsetter personell som en ønsker å tilrettelegge mer omfattende videreutdanningstilbud for og det er nødvendig å sette inn vikar.

En del av første års tildeling kan med fordel nyttes til opplæring av frivillige og ansatte medarbeidere som er involvert i trosopplæringsarbeidet. Det vises videre til at eventuelt ubenyttede midler på inntil fem prosent av totalt trosopplæringstilskudd til fellesrådet kan overføres til kommende år uten særskilt søknad.

