

# Høringssvar fra KA – Undervisningstjenesten i Den norske kirke

---

KA takker for anledningen til å avgi uttalelse til det oversendte dokumentet om undervisningstjenesten i Den norske kirke.

Innledningsvis vil vi stille spørsmål ved om arbeidsmåten som er valgt for høringsdokumentet er hensiktsmessig, der en "ressursgruppe" uten mandat og formell status arbeider med sakskomplekset, men uten innflytelse på det endelige dokumentet.

## 1. Generelt

God og relevant undervisning av barn og unge i den kristen tro er en utfordrende oppgave som stiller store krav til kirkelig undervisningspersonell. I tillegg stilles det krav til et godt kirkelig omdømme for å få foreldre – og senere barn og unge selv – til å prioritere deltakelse i kirkens undervisningstilbud. En god og hensiktsmessig struktur for stillinger og kompetanse er vesentlig for å sikre at kirkens undervisning over hele landet holder den høye kvaliteten som vi ønsker og forventer.

I forbindelse med trosopplæringsreformen ble det, etter sentralkirkelige føringer, åpnet for å tilsette personell med helt ulik kompetanse i undervisningstjenesten. Lokal arbeidsgiver ble gitt ansvar for å ivareta vurderingen av kompetanse og kompetansebehov. En slik tilsettingspraksis innebærer en tenkning om kompetanse og tjeneste som er helt ny i vår kirke. Vår erfaring er at dette har vært verdifullt og positivt.

Samtidig har Kirkemøtet valgt å videreføre en profesjonsbasert stillingsstruktur med formelle kompetanse- og vigslingskrav. Disse lever dels «sitt eget liv» langt fra den kompetansen det store flertallet av de undervisningsansatte har

Forholdet mellom disse to sentralkirkelige føringer, er ikke avklart. KAs erfaring er at dette skaper usikkerhet og frustrasjon, og vi mener det er et stort behov for opprydning og tydeliggjøring.

Det foreliggende dokumentet synes i for liten grad å være drevet av de problemstillinger dagens situasjon reiser i praksis. Inngangen i problemstillingene er bundet opp i, etter vår mening, en uhensiktsmessig embetsteologisk og abstrakt tilnærming til presserende praktiske utfordringer, og unngår å svare på de viktigste utfordringene i den kirkelige arbeidshverdag.

## 2. Til spørsmålene om stillingsstruktur og kompetansekrav for kirkelige undervisningsmedarbeidere:

### 2.1. Grunnleggende kvalifikasjonskrav er til for å sikre kvalitet

Et sentralt spørsmål som dokumentet unngår å bidra til tydelig diskusjon av, er hvilke grunnleggende kvalifikasjonskrav som bør stilles til personer som skal få ansvar for å undervise barn og unge i kristen tro. Det er et eventuelt *minstekrav* til kompetanse som bidrar til å sikre kvalitet og dermed hører hjemme i et regelverk, ikke et ønsket ideal.

Hvis det evt ønskes etablert et differensiert kvalifikasjonskrav, må dette begrunnes ut fra arbeidsoppgavenes karakter og vanskelighetsgrad, for eksempel knyttet til om vedkommende er kvalifisert for å undervise konfirmanter eller ikke.

Slik dagens praksis har utviklet seg, er det i dag ingen sammenheng mellom utdanningsnivå og arbeidsoppgaver (hva man får lov til å gjøre). Etter vår vurdering bør det reises fornyet diskusjon om gjeldende kvalifikasjonskrav for kirkens undervisningspersonell. Dersom det lokalt skal opprettholdes respekt for denne typen nasjonalt regelverk, forutsettes det at slike krav blir fastsatt for å sikre kvalitet og felles standarder på den undervisning kirkens barn og unge skal få. Da må de samme krav gjelde alle steder i landet.

KA er derfor ikke tilfreds med forslaget om å videreføre en 5 årig kateketordning regulert gjennom tjenesteordning og at resten fastsettes mellom partene. Det kan synes som om kvalifikasjonskravene begrunnes ut fra hensynet til profesjonsgrupper og ikke av hensynet til nasjonal kvalitetssikringen av kirkens landsdekkende tjenestetilbud.

### 2.2. Forholdet mellom kateket og andre undervisningsansatte

Det andre store spørsmålet som dokumentet ikke bidrar til klarhet i, er forholdet mellom kateket og de andre undervisningsansatte. "De andre" er pr i dag i stort flertall, og vil være det i overskuelig fremtid. Kirkens undervisningsoppgaver må, og vil mange steder, bli ivaretatt av personell som ikke er kateketer.

Dokumentet later til å forholde seg til en situasjon der flertallet er vigslede kateketer og andre ansatte representerer et unntak. Virkeligheten er motsatt og vil fortsette å være det. Hvilke konsekvenser omtale og ordninger for kateketer får for andre undervisningsansatte, er ikke tilstrekkelig beskrevet.

Det er i dag tilsatt mange hundre undervisningsansatte som ikke oppfyller dagens kvalifikasjonskrav for kateketer. Det representerer en meget uheldig situasjon at disse medarbeiderne stadig blir eksponert for at de ikke oppfyller kirkens (egentlige) kvalifikasjonskrav. Det skjer bl.a gjentatte steder i dette dokumentet – direkte og indirekte.

### 2.3. Behov for definerte minstekrav til kompetanse hos undervisningsansatte

Ut fra det ovennevnte mener KA at det er behov for at det fastsettes nasjonale minstekrav for kvalifikasjonene til undervisningspersonale i kirken. Disse kravene må være bestemt ut fra både en vurdering av hva som er forsvarlig *minstekompetanse* og en realistisk vurdering av rekrutteringspotensialet. Dagens struktur der kateketutdanning er det formelle minstekravet for undervisningsstillinger, fungerer ikke i praksis.

Kompetansekrav som fører til at en rekke stillinger blir stående ubesatt i mangel på aktuelle søkere, er uheldig. Kompetansekrav som fravikes i mange tilfeller, fører til at

kirken mister et viktig middel for å sikre kvalitet og vil undergrave respekten for undervisningsansattes kompetanse og for de kompetansekrav som kirken stiller til sine ansatte. Sammen med slike minstekrav må det tydeliggjøres hva eventuelle ansatte som ikke oppfyller slike krav kan og ikke kan gjøre.

Vi mener at Kirkemøtet bør fastsette nasjonale minstekrav til kompetanse hos undervisningsansatte, og avsette ressurser til å bringe undervisningsansatte som ikke oppfyller kravene opp til dette minimum av kompetanse. Det er ikke gitt at slik minstekompetanse skal tilsvare den kompetansen som kreves for innplassering som "menighetspedagog" i KAs lønnsystem.

KA vil presisere at vi ikke ser noe tilsvarende behov for at det fastsettes en tjenesteordning for denne mangeartede gruppen. Arbeidsoppgavene som skal tillegges den enkelte stilling, bør som i dag avgjøres av arbeidsgiver (kirkelig fellesråd).

#### 2.4. Høy kompetanse er viktig

Det må understrekes at formelle minstekrav innebærer en styrking av forståelsen av undervisningstjenesten som en kompetansekrevede tjeneste, og ikke som en senkning av kompetansekravene. Kompetanse på høyere nivå er en stor styrke og vil være å foretrekke i de fleste stillinger. Det er viktig å opprettholde en profesjonsutdanning som er spesielt innrettet mot kirkelig undervisningsarbeid og ledelse av dette, og det er avgjørende at undervisningspersonell med denne kompetansen finnes over hele landet. KA anser det likevel ikke som hensiktsmessig at man nasjonalt fastsetter et antall eller hvilke konkrete stillinger der den høyere kompetansen skal være et absolutt krav.

Kvalifikasjonskravene for kateket er svært smale. Mange med annen relevant kompetanse kan være velkvalifisert for å lede undervisningsarbeid i kirken. I dag bruker fellesråd og ansatte store ressurser for å utdanne velkvalifisert personell til "ekte" kateket. Dette synes som ressursløseri. En utvidelse av kvalifikasjonskravene for kateket, ville derfor være en fordel. Alternativt kan "kateket" betegne en smal, svært spesialisert utdanning, mens det til undervisningsstillinger med ledelses- og overordnet ansvar stilles krav om relevant mastergradskompetanse, der kateket er ett blant flere alternativer. Vi tror imidlertid dette vil være en dårligere løsning, og vil også berøre tjenesteordningen for kateket.

Så langt KA erfarer er fremstillingen av utdanningsinstitusjonenes mulighet for å gjøre "realkompetansevurderinger" i forhold til kirkens kvalifikasjonskrav feilaktig fremstilt. Utdanningsinstitusjonene kan kun realkompetansevurdere i forbindelse med opptak til egne konkrete utdanninger, og ikke til eksterne aktørers kvalifikasjonskrav for stillinger.

#### 2.5. "Menighetspedagog" er et navn på en lønnskode, ikke en formell stillingskategori

Det hevdes gjennom dokumentet at vi har en stillingsstruktur som omfatter kateket og menighetspedagog (og menighetsarbeider). Så langt vi kjenner til er menighetspedagog kun navnet på en kode i KAs lønnsystem, som ikke har noen annen betydning enn at en ansatt i denne koden har en annen lønnsstige en ansatte i andre lønnskoder. Som normalt i et lønnsystem er lønnskoden knyttet til kompetanse. Det er innen alle yrkesgrupper i kirken en rekke ulike koder som ansatte kan plasseres inn i, uten at dette

har sammenheng med stillingsstrukturen. Der det finnes en formell stillingsstruktur er likevel lønnskode normalt tilpasset den formelle strukturen.

Dette innebærer blant annet at «menighetspedagog» prinsipielt kan forsvinne eller få endrede kompetansekrav ved ethvert lønnsoppgjør. Kompetansekravet til denne lønnskoden har vært vurdert endret ved minst en anledning.

Når lønnskoden feilaktig blir oppfattet som et formelt kompetansekrav, forteller det oss at det eksisterer et stort behov for en formalisering av relevant kompetanse på lavere grads nivå. Blant annet har en rekke utdanningsinstitusjoner brukt betydelige ressurser til å lage utdanninger som utdanner til en lønnskode, og studenter er i gang med lange studier som har en lønnskode som eneste formelle mål, og som de ikke kan vite om eksisterer når de er ferdige.

## 2.6. Ut fra dette svarer KA slik på høringsspørsmålene under punkt 1:

**1 a.** Nei, stillingsstrukturen ivaretar ikke tilstrekkelig rammeverk og er tildels feilaktig beskrevet. En stillingsstruktur bør synliggjøre eventuelle ulike kompetansekrav og hvilke oppgaver ansatte med ulik kompetansene kan utføre.

**1 b.** Ja, se over. Kvalifikasjonskravene er ikke hensiktsmessige. At det mangler et formelt minstekrav til kompetanse for ansatte som utfører en av kirkens viktigste oppgaver, er i realiteten en nedvurdering av denne typen kompetanse.

**1 c.** Det er svært uheldig om det ikke etableres alternative ordninger for godkjenning av kompetent personell som kateket.

**1 d:** Se over.

## 3. Til spørsmålene om vigsling

### 3.1. Rekrutteringsutfordringer og turnover

Å lansere vigsling som et virkemiddel for å redusere turnover, avdekker manglende forståelse for hvilke utfordringer mange av de undervisningsansatte befinner seg i. Opprydding i struktur, arbeidsfordeling og ledelse, samt anerkjennelse for den kompetansen man har, er etter KAs erfaring langt viktigere.

Det fremføres også at vigsling kan være positivt for rekruttering til kirkelige undervisningsstillinger. Påstanden underbygges ikke med relevant informasjon, og mye tyder på at det er motsatt.

Det er et faktum at det ikke finnes sikker kunnskap om verken ansattes ønsker om vigsling, deres vurdering av betydningen av vigsling, deres motivasjon for undervisningsarbeid i kirken, hvorvidt de ser for seg en livslang tjeneste eller lignende. Kunnskap om dette er avgjørende for å vurdere hvilke tiltak som vil virke rekrutterende og hvilke som vil virke demotiverende for kirkelig undervisningsarbeid. Selv det vi vet om de ansattes kompetanse, har vist seg å være svært mangelfullt. Undersøkelser

foretatt før trosopplæringsformen, forholder seg til en situasjon så ulik dagens virkelighet at vi anser dem som lite relevante i dag.

KA er derfor av den oppfatning at det er et stort behov for å innhente relevant kunnskap om forhold som kan ha betydning for rekruttering. Dersom kirken vil prioritere å få besatt alle undervisningsstillinger med kompetent personell, må vedtak om undervisningstjenesten vurderes i forhold til den reelle rekrutteringssituasjonen vi har i dag og den generelle samfunnsutviklingen.

### 3.2. Livslang tjeneste

Dokumentet bygger på en forståelse av at forpliktelse på en livslang tjeneste gjennom vigsling vil styrke undervisningstjenesten. Det finnes ingen kunnskap om hvorvidt undervisningsansatte i kirken ser for seg en livslang tjeneste, men det er grunn til å tro at mange søker slike stillinger for en avgrenset periode. Blant annet synes det vanskelig å forestille seg at svært mange ønsker en livslang tjeneste i en mindre deltidsstilling. Dagens rekrutteringspraksis har gitt kirken mange medarbeidere med kompetanse for annet arbeid, og som derved ved sin utdanning har signalisert andre interesser. At MF har utviklet et kateketstudium som gir "dobbelkompetanse" (kompetanse for både skole og kirke) for å styrke rekrutteringen til utdanningen, er også et signal om at færre studenter ønsker en livslang kirkelig tjeneste. Dette overensstemmer også med den generelle tendensen i samfunnet, og er noe kirkens ordninger må ha et realistisk forhold til.

Dersom den livslange tjenesten fremstilles som et mer eller mindre tydelig uttrykt krav, vil dette gi signaler om at andre ikke er ønsket. KA er bekymret for at dette vil styrke opplevelsen av et A- og et B-lag og vanskeliggjøre rekruttering av dyktige medarbeidere med verdifull erfaring fra annet arbeid. Igjen øker muligheten for mange ubesatte stillinger.

### 3.3. Hvem kan vigsles til hva

Personell som ønsker en livslang tjeneste en utvilsom og nødvendig ressurs i kirkens undervisningsarbeid, og livslang tjeneste har lange tradisjoner i kirkelig sammenheng. Gode ordninger for å muliggjøre en slik tjeneste er viktig. Tilsatt undervisningspersonell som ser for seg en lengre/livslang kirkelig tjeneste bør derfor kunne vigsles til tjeneste.

Dokumentet viser at det vigsles til *undervisningstjeneste*, slik denne beskrives som en nødvendig og selvstendig tjeneste i kirken. Alle ansatte som kirken anser som egnet og kompetent til å utfører denne tjenesten, vil ut fra dette kunne vigsles til den samme tjenesten. Det er derfor svært positivt at dokumentet tydeliggjør at undervisningspersonell som ikke er kvalifiserte kateketer kan vigsles til tjenesten. Det synes imidlertid ikke å være vesentlige grunner til at undervisningsansatte uten en bestemt utdanning skal vigsles til en generell tjeneste, mens kateketer skal vigsles særskilt til undervisningstjenesten. Logisk sett burde det være motsatt. En ansatt med mer solid kirkelig kompetanse burde kunne vigsles til en bredere tjeneste enn annet personell.

De begrunnelser som fremføres for vigsling og betydningen av vigsling, synes ikke å ha noen sammenheng med kvalifikasjonskrav eller stillingsstørrelse. Den kirkelige

undervisningstjenesten er den samme, uansett om den utføres i en liten eller stor stillingsbrøk.

### 3.4. Ut fra dette svarer KA slik på spørsmålene under punkt 2:

**2a og b.** Alle undervisningsansatte som kirken har vurdert som kompetent til undervisningstjenesten, bør kunne vigsles. Vi ser ingen verken teologiske eller praktiske grunner til å forbeholde vigsling for personer med en bestemt utdanning eller stillingsstørrelse, så lenge kirken ikke konsekvent krever at tjenesten kun kan utføres av disse. Hvorvidt stillingen må være fast, kan drøftes. Det synes naturlig å følge samme praksis som for ordinasjon av prester.

KAs oppfatning er at obligatorisk vigsling er uheldig og kan virke negativt på rekruttering til undervisningsstillinger, fordi det signaliserer at den livslange forpliktelsen til kirkelig arbeid "egentlig" er nødvendig. Ansatte som av ulike grunner ikke ønsker en livslang tjeneste bør ønskes velkommen som en viktig ressurs og ikke som en annenrangs nødløsning.

**2c.** Etter KAs syn har navnet på en vigslingsordning liten betydning.

**2d.** Det synes rimelig at biskopene likebehandler alle dem de vigsler. Den forskjellsbehandlingen som gjøres i dag, signaliserer at vigslingen til undervisningstjeneste har mindre verdi for biskopene enn vigsling til prestedtjeneste.

**2e.** Se over.

## 4. Til spørsmålene om sakramentsforvaltning

### 4.1. Forholdet mellom kateket og prest

KA er uenig i en eventuell utvikling mot at undervisningspersonell i sterkere grad utfører oppgaver som tradisjonelt har vært tillagt prestedtjenesten. Vi mener at dette bidrar til å svekke undervisningstjenesten som en selvstendig og nødvendig tjeneste og til å utviske forskjellene mellom prest og kateket/undervisningspersonell. En slik utvikling vil også kunne føre til en flytting av ressurser fra annet undervisningsarbeid til prestedtjenesten/gudstjenestearbeid.

Skal kirken nå sine målsettinger med trosopplæringsreformen, synes det mer naturlig at mer undervisningsarbeid tillegges presten, enn at mer tradisjonelt prestearbeid overtas av kateket/undervisningspersonell.

Et kjent argument for å gi undervisningsansatte utvidede liturgiske funksjoner, er at det er vanskelig å kommunisere at en kateket, som ellers har det fulle ansvaret for konfirmantundervisningen, ikke kan forrette nattverd for konfirmantene eller gjennomføre konfirmasjonsgudstjenester "alene". Men dersom de liturgiske funksjonene utvides, kan det i neste omgang bli vanskelig å kommunisere at en kateket som har alle disse funksjonene, ikke kan f.eks. døpe lillebror eller begrave bestefar. Brukes denne typen argumentasjon, vil økte liturgiske funksjoner kunne bli et første steg i retning av

en mer tydelig presterolle. KA tror ikke dette vil bidra til tydelighet og forståelse ute blant folk, men snarer bidra til en utvisking av forskjellene kateket og prest.

#### 4.2. Kateketer som ønsker mer ”prestelige funksjoner”

KA er kjent med at en del erfarne kateketer ønsker større grad av prestelige funksjoner eller ønsker å kunne gå over i ordinær prestatjeneste. Dette er på mange måter positivt. KA vil mene at man burde vurdere en endring av kvalifikasjonskrav for prest, slik at det utvikles en fast ordning der for eksempel en erfaren kateket med mastergrad kan vigsles til prest uten omfattende tilleggsstudier. Vi mener at dette vil gi kateketer som ønsker en mer prestelig tjeneste en bedre situasjon, samtidig som undervisningstjenestens særpreg og nødvendighet ivaretas.

#### 4.3. Sakramentsforvaltning

I praksis vil det oppstå noen situasjoner der det skaper uforholdsmessige utfordringer, eller kan være direkte ødeleggende for undervisningsarbeidet, at de undervisningsansatte ikke kan forrette nattverd. Dette gjelder særlig i forbindelse med leirarbeid dersom prest ikke er til stede. I slike tilfeller er det viktig å finne ordninger som muliggjør en helhetlig undervisning og en fornuftig ressursutnyttelse.

KA støtter forslaget om at undervisningspersonell, etter fullmakt, kan forrette nattverd ved bestemte anledninger og i et avklart omfang. Med den tjenesteforståelsen som fremmes i dokumentet, synes det ikke som en nødvendighet at dette eksklusivt knyttes til vigsling. Det er imidlertid nødvendig med en felles nasjonal og forutsigbar praktisering av en fullmaktsordning.

Vi finner ikke at det er argumentert tilsvarende for at undervisningsansatte forretter dåp.

#### 4.4. Ut fra dette svarer KA slik på spørsmålene under punkt 3:

**3a.** KA er skeptisk til en utvidelse av kateketens gudstjenestelige funksjoner. Sakramentsforvaltning bør ikke inngå i kateketens tjeneste i større grad enn i dag. Sakramentsforvaltning bør forbeholdes situasjoner der en prest ikke kan være til stede, som f.eks. på leir. Det bør ikke skilles mellom undervisningspersonell som utfører samme undervisningstjeneste. Omfanget av undervisningsansattes gudstjenestelige funksjoner fastsettes i stillingsbeskrivelsen for den enkelte ansatte.

**3b.** Det er tjenlig at alle undervisningsansatte kan forrette nattverd i undervisningssituasjoner der prest ikke naturlig vil kunne gjøre det.

**3c.** Se over.

## 5. Til spørsmålene om tjenestedrakt

### 5.1. Tjenestedrakt

I en tid da undervisningstjenesten preges av store utfordringer knyttet til rekruttering, struktur, kompetanse osv., synes spørsmålet om tjenestedrakt heller underordnet.



KA er usikker på om tjenestedrakt er nødvendig for undervisningsansatte. Det er en relativt liten del av undervisningstjenesten som foregår i situasjoner der det er naturlig å bruke en slik drakt. KA er usikker på om ønsket om en tjenestedrakt primært er knyttet til et opplevd behov i tjenesten, eller til andre forhold.

For undervisningsansatte som har gudstjenestelige funksjoner kan det være naturlig med en tjenestedrakt. Denne bør utformes fornuftig og praktisk. KA vil anse en drakt som ligger nær andre liturgiske drakter som er i bruk, som naturlig.

## 5.2. Stola

Etter KAs oppfatning er det flere hensyn som taler for skråstola:

For "folk flest" står presten i en særstilling, med en stor symbolsk betydning. Prestens liturgiske drakt har lang tradisjon og forbindes av de fleste med prest. Når det innføres liturgisk drakt for flere yrkesgrupper, vil det av pedagogiske grunner, være klokt at disse ikke er for lik prestens drakt. Om det er et ønske å utviske skillet mellom kateket/undervisningsansatte og prest, bør det skje som prinsipielle og formelle beslutninger, og ikke gjennom en glidende utvikling via et liturgisk plagg.

I både den katolske og i anglikanske kirker brukes skråstola av personell som er i en presterolle men uten fulle prestelige rettigheter. Disse betegnes "diakon", men diakontjenesten har i disse kirkene svært liten grad av karitativt preg, men er i stedet et trinn på veien til å bli prest. Slik sett vil en ansatt med begrensede prestelige fullmakter, i liturgisk sammenheng ligge nær en slik rolle.

Skråstola vil være en praktisk fordel for fellesrådene av økonomiske grunner, da det sjelden vil være både kateket og diakon i funksjon samtidig og man dermed vil klare seg med ett sett med stolaer. At fellesrådene skal investere i to sett med stolaer som vil være i relativt liten bruk, synes som unødvendig bruk av ressurser.

## 5.3. Ut fra dette svarer KA slik på spørsmålene under punkt 4:

**4a.** KA er usikker på om tjenestedrakt er nødvendig, men dersom det innføres synes alba med stola fornuftig.

**4b.** Stola bør være skrå av flere grunner, se over.

**4c.** Nei, vi anser dette som underordnet.

**4d.** Se over.

## 6. Andre kommentarer, spørsmål nummer 5

Andre kommentarer er fremført i teksten overfor. Vi vil fremheve følgende:

- Undervisningstjenesten har gjennomgått store forandringer, og det er mange utfordringer knyttet til blant annet ledelse, struktur og kompetanse som det foreliggende dokumentet i liten grad bidrar til tydeliggjøring av. Det er ønskelig



med en større gjennomgang av undervisningstjenesten som helhet, med tanke på å løse presserende praktiske utfordringer i den kirkelige arbeidshverdagen.

- Det eksisterer for lite kunnskap om viktige forhold omkring undervisningstjenesten, rekruttering, kompetansebehov, ansattes motivasjon, ansattes kompetanse osv., som vil være avgjørende for utforming av fremtidige ordninger. Det bør vektlegges å fremskaffe slik kunnskap.
- KA er uenig i en eventuell utvikling av en undervisningstjeneste som ligger nær opp til prestedtjenesten. Dette vil etter vår oppfatning kunne bidra til å svekke undervisningstjenesten og forståelsen av den særegne kompetansen som er nødvendig i slik tjeneste.