

Kirkerådet

post.kirkeradet@kirken.no.

[Vår dato:
9. des. 2020

[Vår ref.:

[Saksbehandler:
jab/ød

Kvalifikasjonskravutvalgets rapport – KAs høringsvar

Vi viser til Kirkerådets høringsnotat fra oktober 2020 og utredningen «Revisjon av kvalifikasjonskrav for vigslede» datert 26. juni 2020. KAs høringsuttalelse ble behandlet på styremøte 8. desember 2020.

KAs høringsuttalelse:

Innledning

KA viser til oversendt utredning fra utvalg som har vurdert kompetanse- og kvalifikasjonskravene til de stillinger i Den norske kirke der Kirkemøtet fastsetter kvalifikasjons- og vigslingskrav. Rapporten drøfter både en del prinsipielle spørsmål og foreslår konkrete justeringer i dagens kvalifikasjonskrav.

KA vil innledningsvis gi uttrykk for at rapporten gir en god oversikt over gjeldende krav og over en del av de utfordringer dagens regelverk medfører. Disse bygger i hovedsak på erfaringer meldt inn fra Kirkerådets evalueringsnemnd og sekretariat, oppdatert informasjon fra utdanningsinstitusjonene samt enkelte erfaringer fra kandidater med alternativ kompetanse.

Rapporten inneholder også etter vår oppfatning gode forslag til justeringer av regelverket både for å sikre enklere overgangsordninger mellom noen av de kirkelige profesjons-utdanningene (prest, kateket og diakon), en noe mer fleksibel utdanningsbakgrunn for diakoner og en klargjøring av en alternativ utdanningsvei til prestatjenesten.

Kirkelige og samfunnsmessige utviklingstrekk

I lys av utvalgets overordnede mandat om «på bred basis» å gjennomgå kvalifikasjonskravenes «innhold og omfang», savner vi samtidig at spørsmålet om fremtidige kvalifikasjonskrav/kompetansenivå for de ulike tjenestegrupper ikke tydeligere blir drøftet i lys av kirkelige og samfunnsmessige utviklingstrekk. Vi viser her bl.a. til de betydelige endringene som Den norske kirke gjennomgår når det gjelder tilknytning til staten, medlemsutvikling, oppslutning og kirkens rolle i samfunnet. Dette er utviklingstrekk som i liten grad blir omtalt som grunnlag for å vurdere kvalifikasjonskravenes innhold og omfang. Vi vil også anbefale at de betydelige

rekrutteringsutfordringene som Den norske kirke står overfor i større grad blir et sentralt anliggende i vurderingen av hensiktsmessige ordninger for kvalifisering til disse stillingene.

KA er også overrasket over det syn som framkommer i utvalgets rapport på rollefordelingen mellom utdanningsinstitusjonene og Den norske kirke (pkt. d i utvalgets mandat). Det kommer særlig tydelig til uttrykk i synet på presteutdanningen der det flere steder i rapporten (under pkt 3.1.1, 3.2 og 4.2.1). vises til den lange og «helhetlige fagtradisjon» som gjelder presters utdanning, og at denne «bestemmes helt og holdent av utdanningsinstitusjonene». Dette omtales av utvalget både som en deskriptiv vurdering av hvordan dette i dag fungerer, men også som uttrykk for hvordan det bør fungere:

I likhet med tidligere, er det faglig innhold i cand.theol. graden ikke nærmere definert i forslaget. Det vil altså være helt og holdent opp til de ulike lærestedene å innholdsbestemme hva en teologisk profesjonsutdanning skal bestå av. Dette står i motsetning til de andre profesjonsutdanningene, hvor kvalifikasjonskravene i større grad stiller innholdsmessige krav til utdanningen.

KA viser til de nasjonale ordninger for kvalitetsarbeid ved universiteter og høyskoler som legger til grunn at også de teologiske fakulteter er forpliktet til å stå i tett dialog med det arbeidsliv de utdanner kandidater til. KA er selv representert i slike samarbeidsorganer (RSA) både ved MF, Teologisk fakultet ved UiO og VID. Det har skjedd en gradvis utvikling av større åpenhet fra institusjonenes side til å forholde seg aktivt og lyttende til de behov bl.a. KA som arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter melder inn. Det er en utvikling som bør videreutvikles og styrkes også inn mot framtidens presteutdanning.

Svar på Kirkerådets høringssspørsmål

Til de konkrete spørsmål høringsinstansene er bedt om å gi konkret svar på, har KA følgende kommentarer:

- 1. Gir høringsinstansen tilslutning til at ordningen med en kirkelig evalueringsnemnd for prester med alternativ kompetanse opphører?*

KA har merket seg de utfordringer rapporten dokumenterer fra evalueringsnemndas arbeid, og at søknadsprosessen også oppleves krevende for søkerne. KA er enige i at vurderingen av kandidaters personlige egnethet bør kunne overlates til de ordninger som ellers gjør slike vurderinger (utdanningsinstitusjon/praktikum, VTP og VTVT) samt til biskopen i ordinasjonssamtale.

Med hensyn til faglig kompetanse/faglig nivå, støttes det at denne vurderingen overlates til utdanningsinstitusjonene under forutsetning at disse også har på plass en tilstrekkelig god ordning for realkompetansevurderinger i teologiske fag, og at det utvikles god, forutsigbar og tilgjengelig informasjon fra utdanningsinstitusjonene om dette til disse kandidatene. I en overgangsperiode bør det evt. etableres en rapporteringsrutine fra utdanningsinstitusjonenes til Kirkerådet om dette.

2. *Er høringsinstansen enig i utredningens forslag til kompetansekrav for prest for personer med alternativ utdanning?*

KA støtter utredningens forslag om å videreføre en alternativ vei til prestetjeneste for personer over 35 år og at det for disse videreføres krav om mastergrad. KA støtter videre at det for disse stilles krav om 120 studiepoeng i teologiske fag, hvorav minst 30 studiepoeng må være på masternivå samt praktisk-teologisk utdanning tilsvarende som for dem er cand.theol.

KA forutsetter samtidig at det for disse, gitt at ordningen med evalueringsnemnd bortfaller, blir etablert reelle tilbud fra utdanningsinstitusjonenes side om evt. å få godkjent deler av disse utdanningskravene ut fra dokumentert realkompetanse og slik kunne få avkortet noe av studieforløpet. Inntil slike ordninger er på plass, bør evalueringsnemnda fortsatt opprettholdes.

3. *Gir høringsinstansen tilslutning til at muligheten for å gi unntak fra kompetanse på grunnlag av særskilte kvalifikasjoner opphører?*

Utredningen peker på flere utfordringer med nåværende ordning med muligheten for å gi adgang til ordinasjon på grunnlag av særskilte kvalifikasjoner. KA viser samtidig til at denne ordningen er etablert på grunnlag av et initiativ fra Bispemøtet i 1986 (sak 31/86) om å få utredet en ordning med ordinasjon av lekfolk til prestetjeneste. Utredningen «Ordinasjon av ikke-teologer» forelå i 1988 og ble deretter behandlet med tilslutning fra Kirkemøtet. Dagens ordning er med noen justeringer en videreføring av de forslag som den gang ble fremmet.

Ordningen har primært vært begrunnet ut fra den alminnelig erfaring av at også lekfolk (personer uten teologisk embetseksamen) kan være dyktige formidlere av evangeliet, gode sjelesørgere og for øvrig også personlig egnet til å kunne fylle tjenesten som prest i Den norske kirke. Ved å holde en slik mulighet åpen, sikres kirken et bredere tilfang på verdifull kompetanse og viktig personell.

KA har merket seg de utfordringer som knytter seg til ordningen, men finner ikke utvalgets forslag om å avvikle denne ordningen godt nok begrunnet. Prinsipielt kunne ordningen også vært gjort gjeldende for øvrige vigslede tjenestegrupper i tråd med Kirkemøtet i 2015 som vedtok at det «bør (..) etableres en ordning for godkjenning av personer med særlige kvalifikasjoner for katekettjeneste». Dette vedtaket er ikke fulgt opp i ettertid, og det er heller ikke fulgt opp i denne utredningen.

Erfaring viser samtidig at behovet for en særskilt ordning er vesentlig mindre for de øvrige tjenestekategorier som følge av mer fleksible utdanningskrav. Ordningen bør likevel gjøres til gjenstand for bredere evaluering enn den utvalget har gjort. Både personer som i dag har innehatt prestestilling på grunnlag av § 6 - godkjenning, menighetene som har hatt en tjenestegjørende prest med denne type bakgrunn og prestenes arbeidsgivere bør gis anledning til å evaluere ordningens positive og evt. utfordrende sider. Ordningens betydning for rekrutteringssituasjonen for prester bør vurderes særskilt.

Også de mer administrative og evalueringsfaglige utfordringer denne rapporten påpeker, må også brukes som grunnlag for å gjøre praktiseringen av en eventuelt videreført ordning bedre.

Evalueringsnemndas mandat, sammensetning og arbeidsform bør i denne sammenheng antagelig uansett gjennomgås på nytt.

4. *Er høringsinstansen enig i at utdanningsnivået for kateket, diakon og kantor skal videreføres på samme nivå som i dag?*

KA støtter at utdanningsnivået for kateket, diakon og kantor videreføres som i dag. Vi er også positive til et bredere at opptaksgrunnlag til mastergrad i diakoni.

KA mener samtidig at også tjenesteordning for diakon og kateket bør inneholde en tilsvarende bestemmelse som tjenesteordning for kantor som åpner for at dersom det ikke melder seg søkere som oppfyller kvalifikasjonskravene til kantor, kan arbeidsgiver tilsette organist. For kateket, foreslås det her inntatt at arbeidsgiver da kan tilsette menighetspedagog osv. Dagens bestemmelse om at slik omgjøring skal godkjennes av bispedømmerrådet, foreslås fjernet.

KA anbefaler videre at det i Den norske kirke arbeides videre med muligheten for å kvalifisere seg/utdanning i stilling. Presteforeningen har nylig fremmet forslag om stillinger som “prest under utdanning” og liknende løsninger vil kunne være mulige også for diakoner, kateketer og kantorer, gitt at det foreligger ekstern finansiering fra kirken nasjonalt til at arbeidsgiver kan innvilge permisjon med lønn, nødvendige vikarutgifter mv.

MFs pågående tilbud om erfaringsbasert masterutdanning på deltid innen kirkelig undervisning har eksempelvis om lag 40 studenter der Kirkerådets bidrag til finansiering/refusjon av arbeidsgivers kostnader er et vesentlig bidrag. Dette ville heller ikke vært mulig uten arbeidsgivers/fellesrådenes betydelige bidrag ved å innvilge utdanningspermisjoner og annen tilrettelegging.

KA støtter også at utdanningsnivået for kantor videreføres. Mange arbeidsgivere i Den norske kirke opplever et behov for musikere med bred sjangerforståelse og kompetanse, og KA ser positivt på en utvikling der det skapes flere kirkemusikkutdanninger med forskjellige sjangermessig tyngdepunkt. Vi ser det som ønskelig at studier som *Musikk, menighet og ledelse* ved NLA Høgskolen fortsatt skal være kvalifiserende. Vi fastholder imidlertid forutsetningen om at orgelet som kirkebyggets hovedinstrument må bety at mestring av orgelspill inngår som et sentralt element i kompetansekravet. Det samme gjelder kompetanse i liturgi, hymnologi og liturgisk spill.

5. *Slutter høringsinstansen seg til forslaget om at ordningen med at Kirkerådet kan godkjenne alternativ kompetanse opphører?*

I lys av rapporten foreslår større fleksibilitet i utformingen av utdanningsveien til øvrige stillinger, og under forutsetning av at utdanningsinstitusjonene tilrettelegger gode ordninger for realkompetansevurderinger, vil KA støtte at denne ordningen utgår. Inntil slike ordninger for realkompetansevurderinger er plass, bør Kirkerådets godkjenningsordning opprettholdes.

6. Har høringsinstansen andre kommentarer til innholdet i utredningen?

Omtale av tariffavtalene på KA-sektoren

Utredningen inneholder enkelte upresise/uriktige formuleringer knyttet til tariffbestemmelser på KA-sektoren. Dels beskrives tariffavtalene som ensidig fastsatt av KA og ikke som avtaler eid av KA og arbeidstakerorganisasjonene i fellesskap.

Dels omtales bestemmelser i tariffavtalene på side 25 om utdanningskrav som noe som kommer “fra KA”. Denne omtalen synes å legge til grunn at det stilles kvalifikasjonskrav i tariffavtalene. Det stemmer ikke. Tvert imot er det Kirkemøtets tjenesteordninger som setter utdanningskrav til gitte stillinger, for eksempel krav til mastergrad. Partene på KA-sektoren har deretter tilpasset tariffavtalene til dette og laget et lønnsystem som innplasserer de ulike stillingskoder med ulike utdanningsnivå etter forhandlinger om hva som skal være minstelønn for de ulike stillingskategorier.

Omtalen av menighetspedagog er upresis i rapporten, da den unnlater å omtale den rolle Kirkerådet selv spilte i etterkant av trosopplæringsreformens innføring. Det ble den gang gjort en tydelig markering fra Kirkerådets side at det ikke var rimelig å forvente av de kirkelige fellestingene at disse skulle utlyse alle de nye stillingene som da ble etablert med krav om kateketutdanning. Den enkle grunn for dette var at det ikke fantes tilstrekkelig med folk med slik utdanning. Det ble derfor gitt klarsignal fra Kirkerådet til å fravike vedtatte kvalifikasjonskrav til kateket og utlyse stillinger basert på lokalt definerte kompetansebehov. Det åpnet for bred rekruttering av personell med ulik utdannings- og yrkesbakgrunn til trosopplæringsstillingene i Den norske kirke, noe som også ble resultatet.

Også her har tariffavtalene på KA-sektoren *i ettertid* forsøkt å tilpasse seg virkeligheten og i dette tilfelle ikke et nasjonalt fastsatt kvalifikasjonskrav, men en lokal og mangfoldig utvikling. Etter at reformen hadde utviklet seg gjennom noen år, ble det i dette tilfellet forhandlet fram en ny stillingskode som «menighetspedagog» med sikte på fange opp i seg noen gjennomgående felles trekk blant mange av dem som var tilsatt i trosopplærings-stillinger. Det ble definert noen utdanningskrav i teologi og pedagogikk for å bli innplassert i denne koden.

Hvem skal fastsette kvalifikasjonskrav – arbeidsgiver eller Kirkemøtet?

Eksemplene over illustrerer spørsmålet om hvem som i framtida bør fastsette kvalifikasjonskrav for kirkelige stillinger. Det generelle utgangspunkt er at det er arbeidsgiver som i forbindelse med utlysning gjennomtenker arbeidsoppgaver og kvalifikasjonskrav til en ledig stilling, slik er det også på kirkelige arbeidsplasser.

Det er arbeidsoppgavene som skal utføres som legger premissene for hva slags kvalifikasjonskrav som må stilles og de fleste utlysningstekster inneholder derfor gjerne også en skjelling mellom kompetanse som forutsettes – og ønskelig kompetanse. At det er arbeidsgiver som har definisjonsretten på kompetansekravene, følger av at det er arbeidsgiver/virksomheten som er ansvarlig for at de tjenester virksomheten leverer fra seg har god nok kvalitet og imøtekommer evt. forsvarlighetskrav.

Noen stillingstyper i samfunnet har særlig interesse og/eller særlig selvstendighetsgrad og faglig ansvar. Typiske eksempler er stillinger innenfor barnehage, skole og helse. For slike stillinger finnes det vanligvis nasjonalt fastsatte kvalifikasjonskrav og evt også ytterligere bestemmelser i lov som tydeliggjør den enkelte arbeidstakers rettigheter/plikter. Dette regelverket ligger samtidig også til grunn at det etableres offentlige utdanningstilbud for å imøtekomme disse kvalifikasjonskravene som sikrer at utdannede kandidater har tilegnet seg nødvendig kompetanse (profesjonsstudier).

Også for en del kirkelige stillinger har dette vært tilfelle. Både prestestillingene, men også kantor-, kateket- og diakonstillinger har vært regulert gjennom lov/forskrift, og det har vært en sammenheng mellom denne lovreguleringen, stillingens ansvar og oppgaver, samt matchende utdanningsinstitusjoner/ utdanningstilbud.

KA mener at det fortsatt er vesentlig med noen nasjonalt fastsatte krav til visse kirkelige tjenestekategorier. Særlig gjelder dette stilling som prest og kirkemusiker som begge representerer bransjespesifikke yrker, men også diakon og kateket. Uten slike krav vil grunnlaget både for et målrettet utdanningstilbud til disse tjenestene og byggingen av profesjonsidentitet forvitte. De to sistnevnte stillingskategoriene vil i større grad også ha en fot innenfor en bredere deler av norsk arbeidsliv (helse – og skole).

For øvrige stillinger, må det fortsatt være arbeidsgiver som tar stilling til nivå og profil på kompetanse/kvalifikasjonskrav til kirkelige stillinger. Det er betydelige forskjeller fra sted til sted og fra menighet til menighet hva slags kompetanseprofil som er nødvendig for å ivareta kirkens samlede oppgaver og det er avgjørende at arbeidsgiver tilkjennes nødvendig handlingsrom for å gjøre selvstendige vurderinger av disse. Det er for øvrig også arbeidsgiver som bærer all risiko ved tilsetning.

Det er i denne sammenheng et poeng at når Kirkemøtet fastsetter tjenesteordning og kvalifikasjonskrav for prester, er det en tjenestegruppe man samtidig selv også er arbeidsgiver for. Når det gjelder øvrige stillinger vil et Kirkemøtevedtak innebære at lokal arbeidsgivers selvstendighet og handlingsrom innskrenkes. Nasjonale kvalifikasjonskrav bør derfor ikke fastsettes i andre tilfeller enn der det klart kan begrunnes ut fra behovet for et gjennomgående og gjenkjennelig tjenestemønster og for å kunne opprettholde et nødvendig kirkelige utdanningstilbud. Det er i tillegg avgjørende at kvalifikasjonskravene gir handlingsrom for at lokal arbeidsgiver ut fra lokale forhold mv kan gjøre egne vurderinger av kompetanseprofil for den enkelte stilling.

Om vigsling

KA oppfatter det slik at også personer i andre typer stillinger enn dem som er regulert i tjenesteordning kan vigsles til tjeneste ut fra gjeldende liturgi i Den norske kirke. KA anbefaler derfor at det i den videre drøfting av kvalifikasjonskrav for kirkelige stillinger primært gjør vurderinger knyttet til behov for faglig kompetanse for å håndtere kompleksitet og ansvar for arbeidsoppgaver som skal utføres, og at spørsmålet om vigsling drøftes særskilt.

Vennlig hilsen

Øystein Dahle
Direktør – Avdeling for sektorpolitikk og styring