

Høring om retningslinjer for tilskuddsforvaltning i Den norske kirke.



Fullstendig høringssvar fra Spir

1. Type høringsinstans: Fagforening

2. Navn høringsinstans: Spir – Profesjonsforbundet for prester, diakoner, kateketer og pedagoger

3. Kontaktperson høringsinstans: Eva Klokkeud, leder

4. Bispedømmetilhørighet: Ingen

5. Har du/dere merknad til innledningen til retningslinjene? (side 1-3)

Spir – Profesjonsforbundet for prester, diakoner, kateketer og pedagoger organiserer majoriteten av de arbeidstakerne som innehar stillingene innen kirkelig undervisning og diakoni i Den norske kirke. Dette høringssvaret er utarbeidet med innspill fra sentrale og regionale organer i Spirs organisasjon. Spirs kommentarer i dette høringssvaret gjelder tilskuddsforvaltningen til kirkelig undervisning og diakoni.

Hovedsynspunkter

Modellen for tilskuddsforvaltning:

- Når nå tre ulike tilskuddsordninger slås sammen til én, er Spir opptatt av at ordningen for tilskuddsforvaltning skal sikre midler til henholdsvis diakoni og kirkelig undervisning på dagens nivå, og ikke medføre omfordeling mellom disse formålene. Spir kan ikke se hvordan øremerkingen av midler etter formålene diakoni og undervisning er tydeliggjort i høringsnotatet (jf. sak KR 97/24, s. 4).
- Det utsendte forslaget mangler konkrete kriterier for hva som skal kunne føre til endring i tilskudd. Den foreslåtte operasjonaliseringen av tilskuddsforvaltningen skaper uklarhet og usikkerhet.
- En modell som i tillegg til årlig rapportering baseres på aktivitetsplanlegging i november året før, blir unødig byråkratisk og svarer ikke til hensiktsmessig arbeidsmåte i lokalmenighetene, særlig når det gjelder diakonifeltet. Vi frykter at den foreslåtte modellen kan hemme kreativitet og innovasjon.
- Spir mener derfor forslagene til prosedyrer for mulig justering av tilskudd er lite tjenlige.
Det mangler konsekvensutredning / ROS-analyse av innføringen av en aktivitetsmodell i tilskuddsforvaltningen.

- Spir mener at den foreslåtte ordningen som er basert på aktivitetsplanlegging og -rapportering vil kunne dreie fokus og måten man arbeider på lokalt, og bli særlig inngripende på diakonifeltet i forhold til etablerte arbeidsmåter. Å være kirke handler om mer enn aktivitet som kan telles og rapporteres, men også om at kirken er nærværende når mennesker virkelig trenger det.
- Spir ønsker en forvaltning ut fra mer objektive kriterier for fordeling, noe som vil kreve andre prosedyrer.
- Spir mener tilskuddsforvaltningen og -fordelingen ikke kan baseres på aktivitetsrapportering alene, og mener at det må være økonomirapportering i tillegg, ikke bare på stikkprøvebasis. Spir ønsker at det også rapporteres på stillinger og kompetanse i stillinger.
- Spir problematiserer ikke at det skal rapporteres på aktivitet innen kirkelig undervisning og diakoni, men vil peke på det sårbare ved at aktivitetsrapporteringen alene får direkte påvirkning på tilskuddet.

Kompetanse

- Spir mener at prosedyrene det legges opp til ikke gir tilstrekkelig forutsigbarhet og stillingstrygghet for de ansatte. De bidrar ikke i tilstrekkelig grad til å sikre kompetanse i samsvar med Kirkemøtets kvalifikasjonskrav. Spir mener det er stor fare for at ordningen vil bidra til å bygge ned stillinger og kompetanse på undervisnings- og diakonifeltet. Spir har allerede vært inne i konkrete saker hvor dette er tema.
- Spir foreslår at en andel av tilskuddet som er tenkt avsatt til strategiske satsinger, settes av til nasjonale og regionale kompetanseutviklingstilbud. Dette bør samlet ikke overstige de 2 % som er foreslått. Dette vil gi biskopene handlingsrom til å «se til at vigslende medarbeidere blir gitt tilbud om og får tilrettet for kompetanseutvikling», som det også foreslås i saken om biskopens tilsyn (KM 24/25). Se nærmere utdyping under spørsmål 32.

Kvalifiseringsmidler og lønnstilskudd

- Ordningen med kvalifiseringsmidler er et nødvendig og viktig tiltak for å bidra til ønsket kompetanse i stillinger innen diakoni og kirkelig undervisning. Ordningen har fungert godt og gitt mange mulighet til å kvalifisere seg i tråd med Kirkemøtets kvalifikasjonskrav for vigsling. Det har i flere tilfeller vært en utfordring å få omgjort stillingen til kateket eller diakon, og bli vigslet, etter gjennomført kvalifisering der man før kvalifisering var ansatt i som menighetspedagog eller diakoniarbeider. Spir støtter at arbeidsgiver registrerer søknad om kvalifiseringsmidler. Spir mener dette innebærer at arbeidsgiver er innforstått

med at vedkommende er etter endt løp er kvalifisert for vigsling og yrkesrolle og -tittel etter Tjenesteordning for diakon eller kateket.

- Ordningen med lønnstilskudd kan kompensere noe for svakhetene i aktivitetsmodellen med å sikre og ivareta kompetanse i stillinger, men gir samlet sett ikke tilstrekkelig sikring av dette. Det blir viktig at midlene til kompetanseheving og lønnstilskudd faktisk tas i bruk slik at det å være vigslet kateket og diakon er normalen. Det vil for eksempel kunne bety at utdannede kateketer som i dag jobber i menighetspedagogstilling og får lønn deretter, får mulighet til å få lønn etter utdanning og til å bli vigslet.

Ytterligere synspunkter (se også svar på de enkelte høringsspørsmålene)

Selv om forslaget til retningslinjer for tilskuddsforvaltningen på enkelte punkter har blitt noe forbedret etter innspill fra KUFO, Diakonforbundet og Presteforeningen (alle nå i Spir), mener vi det fortsatt er alvorlige utfordringer med ordningen.

- Mange diakonstillinger er finansiert med halvparten av midlene fra kommunene. Det er vesentlig at dette spleiselaget ikke settes i spill. Vi kan ikke se at aktivitetsmodellen har tatt høyde for dette. Det bør være mulig å videreføre en finansiering som forutsetter at kommunen fortsatt dekker sin andel av stillingene. Dette er ikke innarbeidet i forslaget til tilskuddsordningen, og vi mener at dette må på plass før ordningen videreføres.
- Forslaget krever rapportering på aktivitet som også genereres av andre midler enn tilskuddsmidlene («Samlet plan»). Dette mener Spir er utfordrende med hensyn til soknets ansvarsområde og relative autonomi.
- En forenkling av økonomirapportering foreslås erstattet av tettere faglig oppfølging. Dette blir i realiteten en flytting av administrasjonen av tilskuddet fra nasjonal økonomiadministrasjon til kirkefagadministrasjonen på regionalt nivå, i tillegg til merarbeid på soknet/fellesrådet med økte plan- og rapporteringskrav for flere fagområder enn før. Når samtidig kirkefagadministrasjonen både nasjonalt og regionalt er hardt rammet av nedbemanningene som nå pågår, vil Spir stille spørsmål ved bærekraften i dette. Fagrådgiverne på bispedømmekontorene har vært en viktig faglig støtte. Spir opplever at deres rolle dreies mer i retning av kontroll, slik at den faglige støttefunksjonen blir skadelidende. Vi er også bekymret for merarbeidet for de små soknene/fellesrådene med liten administrativ ressurs.

- Ordningen og forslaget til retningslinjer tar etter Spirs mening i for stor grad hensyn til nasjonale behov for administrative forenklinger og oppfyllelsen av vedtak rundt kirkelig organisering, og i for liten grad til utvikling av kirkelig undervisning og læring, diakoni og kirkemusikk i praksis, rekruttering, stillingstrygghet og opprettholdelse av fagkompetanse og forutsigbarhet.
- Spir reagerer på at utredningen ikke tematiserer sammenhengen mellom aktivitet og kompetanse. Dette står i direkte motsetning til at Kirkemøtet samtidig stiller høye kompetansekrav til alle de kirkefaglige profesjonene prest, kateket, diakon og kantor. Dersom Kirkemøtet ønsker å rekruttere til, og opprettholde profesjonene, må det i større grad kreves at det ansettes i tråd med vedtatte kompetansekrav og stillingskategorier. Disse vurderingene kan ikke Kirkerådet overlate til det enkelte fellesråd. Dersom det ikke stilles konkrete krav om hvem som kan ansattes innenfor diakoni og undervisning, vil det på sikt bygge ned profesjonene kateket og diakoni.
- Det er ikke uvesentlig hvem samfunnsinstitusjonene skal samarbeide med i sin kontakt med kirken og hvilken kompetanse disse har. Uten kvalifiserte ansatte innen undervisning og diakoni, vil kirken i mindre grad ha innpass hos barnehager, skoler, kontakt med helse- og sosialsektor, kommunens krisearbeid osv. Hos enkelte institusjoner vil man helt enkelt ikke blir vurdert som samarbeidspartner dersom ansatte ikke har relevant fagkompetanse.
- For prestenes vedkommende er det ikke uvesentlig hvem man skal samarbeide med i det daglige. Vi frykter en kirke der det er tilfeldig hvilken kompetanse ansatte innen undervisning og diakoni har, og der prestene på små steder vil være de eneste med kirkefaglig kompetanse.

6. Det bør kreves at menighetsrådet skal vedta samlet plan for aktiviteter kommende år.

Uenig.

7. Det bør kreves at biskopen skal godkjenne hver menighets plan for aktiviteter kommende år.

Uenig.

8. Har du/dere andre merknader til punkt A1?

Til spørsmål 6

Spir mener prosessen som skisseres for tilskuddsforvaltning er lite tjenlig. Når det i tillegg er uklart hva som er kriteriene det måles etter, skapes ytterligere usikkerhet, se svar under spørsmål 18. Dette begrunner vi slik:

- Ut fra vår kjennskap til hvordan arbeidet i menighetene foregår, framstår det som unødvendig byråkratisk at samlet plan for neste års aktiviteter skal vedtas i november året før.
- Det bør være tilstrekkelig at menighetsrådet har vedtatt en plan for området det mottas tilskudd til uten å måtte ha planer for alle områder, eller at det må gjøres samlet vedtak hver høst om *alle* aktiviteter året etter. Skal det være planer, skal de være vedtatt av menighetsrådet, ut fra menighetsrådets ansvar for å innarbeide og utvikle kirkelig undervisning, kirkemusikk og diakoni i soknet (Kirkeordningen § 12 annet ledd). Menighetsrådets strategiske ansvar for undervisning, diakoni og kirkemusikk forutsettes også i Tjenesteordningene for kateketer, diakoner og kantorer, § 3. Det er likevel et spørsmål om hvor inngående og på hvilket nivå rådet skal arbeide med og vedta planer.
- Å vedta alle aktiviteter samlet i november året før, flytter fokus bort fra de løpende vurderingene og samtalene som bør ha hovedfokus i det lokale arbeidet. Det kan også skape avstand mellom rådet og de som utøver aktivitetene, ved at rådet tror deres jobb er gjort når samlet plan for aktiviteter er vedtatt, i stedet for at rådet er på og bidrar aktivt inn mot aktivitetene.
- Plan- og rapporteringssystemet det legges opp til blir på et unødvendig detaljnivå som vi mener kan hemme et dynamisk og innovativt menighetsarbeid. Det gjelder særlig innenfor det diakonale feltet.
- Det framstår også som unødvendig at rådet må ha en samlet plan for kirkemusikk for å motta trosopplæringsmidler, osv.

Når det gjelder «Kirka vår» som rapporteringsverktøy, se vårt svar på spørsmål 31.

Spørsmål 7 om biskopens godkjenning henger sammen med spørsmål 15. Spir mener oppfølgingsordningen som er foreslått gjennom samtale mellom bispedømmeråd og fellesråd er tilstrekkelig, og at biskopens godkjenning av planene er en unødig byråkratisk og arbeidskrevende form for kontroll. Se nærmere i svar til spørsmål 16.

9. Bispedømmerådet bør kunne avsette 2 % av midlene til strategiske satsinger. Enig.

10. Bispedømmerådet bør kunne avsette 1 % av midlene til å dekke utgifter til samlinger for kirkefaglig ansatte i fellesrådene. Enig.

11. Har du/dere andre merknader til punkt A2?

Til spørsmål 9:

Spir foreslår at en andel av tilskuddet som er tenkt avsatt til strategiske satsinger, settes av til nasjonale og regionale kompetanseutviklingstilbud. Dette bør samlet ikke overstige de 2 % som er foreslått. Dette vil gi biskopene handlingsrom til å «se til at vigslede medarbeidere blir gitt tilbud om og får tilrettelagt for kompetanseutvikling», som det også foreslås i saken om biskopens tilsyn (KM 24/25). Se nærmere utdyping under spørsmål 32.

Til spørsmål 10:

Spir er glad for at innspillet fra KUFO om at Bispedømmerådet bør kunne avsette 1 % av midlene til å dekke utgifter til samlinger for kirkefaglig ansatte i fellesrådene er tatt til følge. Dette gir grunnlag for at biskopen kan innkalle og ikke bare invitere til fagsamlinger, slik det foreslås i Kirkemøtesaken om biskopens tilsyn (KR 24/25). Vi forutsetter at samlingene har en hyppighet og er på et nivå som gjør at de er gratis og at reise og opphold dekkes gjennom ordningen.

12. Har du/dere merknader til punkt A3?

Spir problematiserer ikke at det skal rapporteres innen kirkelig undervisning og diakoni, men vil problematisere at aktivitetsrapporteringen alene sees i sammenheng med og får direkte påvirkning på tilskuddet.

Spir mener tilskuddsforvaltningen og -fordelingen ikke kan baseres på aktivitetsrapportering alene, og mener at det må være økonomirapportering i tillegg, ikke bare på stikkprøvebasis. Spir ønsker at det også rapporteres på stillinger og kompetanse i stillinger. Jf også svar på spørsmål 20.

13. Fellesrådene bør kunne akkumulere inntil 50 % av ett års tilskudd.

Enig.

14. Har du/dere andre merknader til punkt A4?

Spir er positiv til dette. Gitt at modellen for tilskuddsforvaltning innføres i samsvar med det foreslåtte, gjør det at en ikke risikerer å få redusert tilskudd på grunn av tilfeldige forhold et enkelt år. Akkumulerte midler må øremerkes formålene tilskuddet er gitt til, dvs. undervisning eller diakoni.

Dersom ordningen for justering av tilskudd etter høringsnotatets forslag innføres, må det avklares hvordan muligheten til å akkumulere mindreforbruk står i forhold til prosedyrene for justering av tilskuddet.

15. Det bør kreves at bispedømmet inviterer fellesrådet til samtale om tilskuddet minimum annethvert år.

Enig.

16. Har du/dere andre merknader til punkt A5?

Spir mener det vil være uheldig om kontakten med bispedømmekontoret primært får preg av kontroll. Rådgiverne på bispedømmekontoret har en viktig rolle som faglige veiledere og støttespillere for de ansatte i menighetene. Denne rollen forutsetter tillit og åpenhet, og at ansatte kan sette ord på utfordringer lokalt, uten at det skal innebære fare for å bli trukket i tilskudd. Derfor bør fordelingen av tilskuddet styres etter mest mulig objektive kriterier, jf. svar på spørsmål 18.

Rådgiverne har også en rolle med å veilede arbeidsgiverne (ved kirkevergene) om hvilke kvalifikasjonskrav som skal legges til grunn og hvordan man kan legge opp til at medarbeidere kan kvalifisere seg mens de er i stilling. Denne rådgivningsrollen må videreføres.

Spir mener at det kan legges opp til samtale annethvert år. Hyppigere frekvens anser vi å være for ressurskrevende. Vi mener at systematiske samtaler er en mer hensiktsmessig måte for biskopen å utøve sitt tilsyn, enn en godkjenning av planer som vil medføre økt byråkrati for alle parter.

Når det foreslås at det skal avgjøres på ledelsesnivå hvem som deltar i samtalen, må det samtidig sikres at de med faglig ansvar for området i soknet (normalt kateket og diakon, jf. tjenesteordningene), også involveres i disse samtalene.

Vurderinger av endringer i tilskuddet, eller å holde tilbake tilskudd, må tas av bispedømmeråd/stiftsdirektør. Her vil rådgiver være en viktig fagressurs, men ansvaret for vurderingen må ligge hos bispedømmeråd og/eller stiftsdirektør, slik at dette ikke kompliserer kontakten mellom rådgiver og ansatte og arbeidsgiver lokalt. Vurderingen må også skje i en åpen og forutsigbar dialog med lokalmenighet/fellesråd.

17. Det bør kreves at bispedømmet gir fellesrådet to skriftlige tilbakemeldinger før tilskuddet til fellesrådet kan justeres.

Uenig.

18. Har du/dere andre merknader til punkt A6?

Kriteriene for hva som kan føre til justering av tilskuddet er lite konkrete. Det samme gjelder forholdet mellom kravet til rapportering på aktivitet og «realiteten at det meste av tilskuddet er bundet opp i faste stillinger». Det er ikke klart hvordan aktivitet og endringer i aktivitet skal måles og verdsettes, og heller ikke hvordan hensynet til faste stillinger skal vektes og ivaretas.

Det skaper inntrykk av at bispedømmerådets vurdering blir skjønnsmessig.

Spir ser ikke at hensynet til forutsigbarhet og stillingsvern er godt nok ivaretatt med en så vag og utydelig ordning.

Spir er tvilende til at retningslinjene vil føre til mindre ulikhet i forvaltningspraksis og til tilstrekkelig forutsigbarhet for soknene, når kriteriene er så vidt uklare, samt om de vil føre til forenkling og mindre ressursbruk på administrasjon.

Spir understreker behovet for klare, tydelig og objektive kriterier både for fordelingen av tilskudd og for å holde tilbake tilskudd.

- Kriteriene bør være så tydelig formulert at det er enkelt for alle å se når det er aktuelt å holde tilbake midler, og så klart formulert at stiftsdirektør bare kan vise til regelverket som grunnlag.
- Kriteriene må ta hensyn til vakanser/permisjoner/sykmeldingsperioder, og gi rom for at fellesrådene kan få beholde utbrukte midler ut over grensen hvis de har en konkret plan for å få gjennomført aktivitetene som ikke ble gjennomført året før (pga. vakanser/permisjon/sykmelding).
- Det må være tydelige, men romslige tidsfrister.
- Det må også tas hensyn til stillinger som kun er delfinansiert med tilskuddsmidler. Det bør ikke holdes tilbake midler på måter som gir risiko for at kommunene reduserer sitt tilskudd tilsvarende, eksempelvis knyttet til diakonstillinger som er 50 % finansiert av tilskuddsmidler og 50 % av lokale midler.
- Endringer i fordelingen mellom fellesrådene mener vi må være et politisk ansvar, dvs. at endringer i fordelingen mellom fellesrådsområdene i bispedømmet må vedtas i bispedømmerådet (ikke av administrasjonen). Stiftsdirektør innstiller på vedtak, og kan bruke rådgivers kunnskap i arbeidet med innstillingen for å få saken godt belyst, men ansvaret for vedtaket må ligge på bispedømmerådet. Før endringer i fordelingen av tilskuddet foretas, forutsettes det saksbehandlingsprosesser som involverer de som berøres av endringene.

Spir mener derfor forslagene til prosedyrer for mulig justering av tilskudd er lite tjenlige. En forvaltning ut fra mer objektive kriterier for fordeling, vil også kunne kreve andre prosedyrer.

19. Har du/dere merknader til punkt A7?

Spir går inn for en forvaltning og fordeling ut fra mer objektive kriterier. Før endringer i fordelingen av tilskuddet foretas, forutsettes det saksbehandlingsprosesser som involverer de som berøres av endringene. Det er selvsagt at de som berøres av endringer orienteres om det i god tid før neste års budsjett skal legges.

20. Har du/dere merknader til punkt A8?

Spir mener bare aktivitetsrapportering ikke er tilstrekkelig, og ikke bør styre nivået på tilskuddet alene. Spir mener økonomirapportering er nødvendig, ikke bare på

stikkprøvebasis. Økonomirapporteringen kan gjøres enklere enn i dag, for eksempel ved å rapportere kun på større poster som driftsmidler og hva som går til stillinger og hvilke stillinger. Det bør rapporteres på stillinger og kompetanse i stillinger sett opp mot Kirkemøtets kvalifikasjonskrav.

21. Har du/dere merknader til punkt B1?

Ordningen med kvalifiseringsmidler er et nødvendig og viktig tiltak for å bidra til ønsket kompetanse i stillinger innen diakoni og kirkelig undervisning. Ordningen har fungert godt og gitt mange mulighet til å kvalifisere seg i tråd med Kirkemøtets kvalifikasjonskrav for vigsling.

Kvalifiseringsordningen for kateket har fungert siden 2019, og vi har innhentet tall fra MF som utdanner majoriteten av undervisningsansatte. I perioden 2004-2018 var det uteksaminert 53 kateketer, dvs. 3 i året. I perioden 2018-2024 er det uteksaminert 49 kateketer, dvs. 7 i året. Per 27.02.25 er det 26 studenter i det 3-årige studieprogrammet. Gitt alle disse fullfører uteksamineres det i snitt 8,7 kateketer i året de neste 3 årene. Dette tyder på at kvalifiseringsstipendordningen har bidratt til å øke antall kateketstudenter vesentlig.

Det har i flere tilfeller vært en utfordring å få omgjort stillingen til kateket eller diakon, og bli vigslet, etter gjennomført kvalifisering der man før kvalifisering var ansatt i som menighetspedagog eller diakoniarbeider. Vi har de siste årene sett at mange menighetspedagoger tar videreutdanning til kateket, noe som er svært positivt. Disse må få muligheten til å vigsles som kateket inn i den undervisningsstillingen de er i.

Det bør være tilstrekkelig med kvalifiseringsmidler til å møte rekrutteringsbehovet, og til å utdanne og kvalifisere medarbeider med sikte på å beholde dem i tjeneste over tid. I senere år har mange kateketer, menighetspedagoger og diakoner meldt overgang til presteyrket. Rekrutteringsbehovet er stort og en hovedutfordring for kirken.

22. Har du/dere merknader til punkt B2?

Det er hensiktsmessig at søknad om kvalifiseringsmidler går gjennom arbeidsgiver. Spir mener dette innebærer at arbeidsgiver er innforstått med at vedkommende er etter endt løp er kvalifisert for vigsling og yrkesrolle og -tittel etter Tjenesteordning for diakon eller kateket.

Vi vil nevne at relasjonen mellom stillingskategori kateket og menighetspedagog er uavklart. Spir kjenner til at vi har fullt ut utdannede kateketer i menighetspedagogstillinger som ikke blir vigslet, selv om alt ligger til rette for dette, og kandidaten er godkjent fra biskopens side. Dette står i kontrast til Kirkemøtets kvalifikasjonskrav og arbeidet for likere ordninger for de vigslede stillingene.

Trosopplæringsreformens intensjon var flere kateketer i de nye stillingene innen kirkelig undervisning i Den norske kirke. På tross av dette har det vært en negativ utvikling med nedgang i antall kateketstillinger siden trosopplæringsreformens oppstart. I KAs

lønnsstatistikk for 1999 var det registrert ca. 200 heltids kateketstillinger (NOU 2000:26, s. 93), mens det i KAs lønnsstatistikk for 2023 var registrert 124 kateketer.

23. Har du/dere merknader til punkt B3?

Forslaget støttes. Viser til kommentar under spm 22.

24. Har du/dere merknader til punkt B4?

Forslaget støttes.

25. Har du/dere merknader til punkt B5?

Forslaget støttes.

26. Har du/dere merknader til punkt C1?

Ordningen med lønnstilskudd kan kompensere noe for svakhetene i modellen for tilskuddsforvaltning med å sikre og ivareta kompetanse i stillinger, men gir samlet sett ikke tilstrekkelig sikring av dette. I tillegg sender ordningen med lønnstilskudd et signal om at lavere kvalifiserte ikke-vigslede ansatte oppfattes som normalen, og vigslede medarbeidere som innfrir Kirkemøtets kvalifikasjonskrav som noe ekstra.

Spir støtter slike lønnstilskudd som bidrag til å sikre den kompetansen Kirkemøtet har lagt opp til gjennom fastsettelse av kvalifikasjonskrav for kateket og diakon. Antallet kateketer i stilling har gått ned i løpet av trosopplæringsreformen. Spir vil understreke behovet for fagkompetanse både innen kirkelig undervisning, diakoni og kirkemusikk, og at det er nødvendig med ordninger som kompenserer for modellens svakheter i å ivareta dette.

Ordningen for lønnstilskudd må være tilstrekkelig romslig slik at den stimulerer til økning i antallet stillinger med kvalifiserte kateketer og diakoner, og ikke lukkes på et nivå som tar utgangspunkt i antall vigslede kateketer og diakoner i dag. Ordningen må også sikre at de som fullfører utdanningsløp til en vigslet stilling i løpet av et kalenderår, vil få tildelt lønnstilskudd i løpet av året.

27. Har du/dere merknader til punkt C2?

Vi gjør oppmerksom på at det innrapporterte tallet på 95 vigslede kateketer sannsynligvis er for lavt. Ifølge innplasseringer i KAs lønnsregister er det registrert 124 kateketer og 430 menighetspedagoger (2023), samt 241 diakoner og 103 diakonimedarbeidere.

Spir er informert om at det finnes fullt utdannede kateketer i menighetspedagogstillinger som ønsker å vigsles, men som ikke innvilges vigsling, selv om de har gjennomført VTV og er godkjent av biskopen. Vi mener det må legges rette til at kateket i menighetspedagogstilling og utdannede kateketer som har vært lønnet på trosopplæringsmidler kan vigsles, og fellesrådet få lønnstilskudd. Og tilsvarende at det

legges til rette for at diakonimedarbeider kan vigsles når vedkommende som innehar stillingen kvalifiserer til dette.

28. Har du/dere merknader til punkt C3?

Spir støtter dette.

29. Har du/dere merknader til punkt C4?

Spir støtter dette. Se ellers kommentar under punkt 27.

30. Hvordan vil den foreslåtte tilskuddsordningen påvirke fellesrådets likviditet?

Ingen kommentar utover at vi anerkjenner fellesrådenes behov for en forutsigbar tilskuddsordning.

31. Har du/dere innspill til hvordan Kirka vår kan utvikles videre til å bli det verktøyet det kan bli?

Det må klargjøres hva hensikten med «Kirka vår» er, om det er et verktøy for samlet oversikt, et innovasjons- og utviklingsverktøy og/eller et planleggings-, rapporterings- og kontrollverktøy, og om det er «anbefalt» eller «obligatorisk» digital fellesordning.

Spir vil påpeke at forslaget om bruk av «Kirka vår» som obligatorisk plan- og rapporteringsverktøy for å få tilskudd, endrer Kirkemøtets forutsetninger for «Kirka vår» fra å være en «anbefalt» digital fellesløsning, til å bli en «obligatorisk» som fellesløsning. Dette lå ikke inne i Kirkemøtets vedtak KM 12/21 om Helhetlig menighetsplan. Kirkemøtets vedtak om tilskuddsforvaltning tematiserer heller ikke bruk av «Kirka vår» som obligatorisk verktøy for å kunne få tilskudd, KM 13/24. Spir stiller spørsmål ved om Kirkerådet uten videre kan tilta seg myndighet til å gjøre så vidt inngripende endringer i forhold som er vedtatt av Kirkemøtet.

Fram til nå har «Kirka vår» vært lansert som et strategisk verktøy, og er ment som en ressurs for det lokale arbeidet i menighetsråd og staber. Det er altså et nyttig verktøy for refleksjon og videreutvikling, og bør få være det også videre.

Med innføring av økt kontroll og rapportering, er vi bekymret for en utvikling bort fra tillit til kvalifiserte ansatte som tar gode beslutninger sammen med menighetsråd, stab og frivillige, til et system der bispedømmerådet ved administrasjonen opptre mer som kontrollinstans, og «Kirka vår» blir et kontrollverktøy framfor en strategisk ressurs.

Spir ser behovet for et egnet rapporteringsverktøy for diakoni og kirkelig undervisning. «Kirka vår» må videreutvikles hvis det skal være egnet til dette. En svakhet ved «Kirka vår» er eksempelvis at det ikke gir tilstrekkelig innsyn i kateketens og diakonens innsats i det gudstjenestearbeidet som inngår i menighetenes planer for kirkelig undervisning og diakoni.

«Kirka vår» oppleves pr i dag ikke som et adekvat rapporteringsverktøy for diakonifeltet.

Det er tekniske utfordringer med tilgang til «Kirka vår» for de som er på andre IT-plattformer enn Kirkepartner, særlig for de som er på kommunale IT-systemer. Dette er ofte små fellesråd som har kommunal tjenesteyting på IT. Det er urimelig at disse skal «straffes» for ikke å kunne bruke «Kirka vår» dersom det gjøres til forutsetning for å kunne få tilskudd.

Dersom «Kirka vår» skal kunne fungere som rapporteringsverktøy, må det også kunne fange opp og rapportere samarbeid på tvers av sokn og mellom flere fellesråd.

32. Har du/dere andre merknader til høringen?

Forholdet stillinger – drift

KUFO ga høsten 2024 Kirkerådet en anbefaling om at inntil 20% av midlene kan brukes på drift, og minimum 80% på stillinger. Vi ber om at denne anbefalingen tas med inn i retningslinjene. Dette punktet er viktig for å opprettholde antall stillinger og kompetanse på landsbasis innen undervisning og diakonifeltet i Den norske kirke. Vi mener også at det eksplisitt bør være et krav at fellesråd i størst mulig grad oppretter hele og fulle stillinger, og at fellesrådene er forpliktet på Kirkemøtets kvalifikasjonskrav ved tilsetninger.

Spir er selvsagt kjent med at dette ikke er mulig å få til på mindre steder der tilskuddsmidlene er for små til å finansiere stillinger, eller rekrutteringsutfordringene er spesielt utfordrende. Modell 3 i rapporten fra 2023 mener vi kan åpne opp for en større fleksibilitet på små steder der det ikke er mulig eller hensiktsmessig å bruke tilskuddet på stilling. Dette bekrefter at det ikke er mulig å bruke samme mal for hvordan tilskuddet skal forvaltes på best mulig måte i alle menigheter.

Vi er også allerede informert om at noen ansatte frykter at midler til kirkelig undervisning ved denne modellen for tilskuddsforvaltning i større grad vil forsvinne inn i ordinær drift i fellesrådene. Vi mener av denne grunn at det bør være et minimum av økonomirapportering som forbygger at dette skjer.

Styrke etter- og videreutdanning

Det har lenge vært ønskelig å utvikle mer likeverdige ordninger for deltakelse i etter- og videreutdanning for fellesrådsansatte i forhold til prestene, og det foreligger forslag om å gi biskopene i kraft av sitt tilsyn et større ansvar for fagutvikling for alle vigslede medarbeidere, ikke bare prestene (KR 24/25 Biskopens tilsyn). Spir ønsker at dette for kirkelig undervisning og diakoni utstrekkes til å omfatte alle som arbeider innen disse tjenestene, også de ikke-vigslede medarbeiderne.

Spir mener man ved gjennomgang og endring av tilskuddsforvaltningen til diakoni, trosopplæring, kirkelig undervisning og kirkemusikk bør bruke anledningen til å styrke finansieringsmulighetene for deltakelse i kompetansehevende tiltak for de som arbeider på disse feltene. Det avsettes allerede 0,3% (1,725 mill) av 575 mill til

kvalifiseringstilskudd for kvalifisering til kateket, diakon og kantor, men dette er å forstå som grunnutdanning og ikke videreutdanning. Vi foreslår at det avsettes tilsvarende tilskudd for eksempel i størrelsesorden 0,5 % (2,875 mill) til støtte til kompetansehevende tiltak for ansatte innen undervisning, diakoni og kirkemusikk. Disse midlene øremerkes til utvikling av etter- og videreutdanningstiltak på nasjonalt og/eller regionalt nivå, men også økt tilskudd til stipend/støtte for de som ønsker å delta (se også svar på spørsmål 11). Sammen med midlene som er tilgjengelige nasjonalt i OU1-systemet på KA-sektoren, kateketmidlene, og lokale arbeidsgivers tilskudd for øvrig til etter- og videreutdanning, vil dette samlet gi mulighet for større satsinger og økt støtte til fellesrådsansatte som søker etter- og videreutdanning.

Vi vil også anbefale at nasjonale etter- og videreutdanningstiltak for diakoni, kirkemusikk og kirkelig undervisning, samordnes med EVU-tiltak for prester der dette er hensiktsmessig. Dette vil være en god måte å styrke mulighetene for etter- og videreutdanning for alle de kirkefaglige profesjonene, og en konkret måte å arbeide mer tverrfaglig nasjonalt. Med et godt samarbeid mellom OU1-ordningen og en pott med nasjonale kompetanseutviklingsmidler begrunnet i biskopens tilsyn, vil mulighetene for kompetansehevende tiltak for ansatte i fellesråd med små ressurser, kunne styrkes vesentlig.

Å sørge for kompetanseutvikling i en virksomhet er primært arbeidsgivers ansvar, men vigslede medarbeidere er også forpliktet til egen kompetanseutvikling gjennom vigslingsløftet. Oppfølgingen av dette ligger til biskopens tilsyn. Økonomiske avsetninger både nasjonalt og på bispedømmenivå, vil gi biskopen mulighet til å styrke sitt tilsyn gjennom fagsamlinger på regionalt nivå, bidra til utvikling av relevante etter- og videreutdanningstiltak på nasjonalt nivå, arbeide tverrfaglig og innkalle til fagsamlinger. Dette opphever ikke arbeidsgivers ansvar etter avtaleverket for opplæring og utvikling for den enkelte arbeidstaker og i den lokale virksomheten.

Oslo 12.3.2025

Eva Klokkeud, leder