

Spørsmål	Ønsker rådet å svare?	Forslag til svar
B1. Merknader til innledningen i dokumentene “Egnethetskriterier for vigsling”?	Ja	Rådet mener innledningen må tydeliggjøre at vurdering av egnethet skal bygge på prinsippet om egnethet med tilrettelegging, ikke en abstrakt vurdering av funksjonsevne uten tilrettelegging. Studenter har, i henhold til universitets- og høyskolelovens § 10-5 rett til individuell tilrettelegging. Formuleringer som kan forstås som at en person “ikke er i stand til å utføre” tjenesten, må vurderes kritisk, fordi de kan åpne for diskriminerende praksis. Det bør presiseres at det er den reelle muligheten til å utføre tjenesten, med relevant og forsvarlig tilrettelegging, som skal legges til grunn. Rådet vil også peke på at lik tilgang til utdanning, praksis og kvalifiseringsløp er en del av grunnlaget for reell egnethetsvurdering.
B2. Merknader til “Grunnleggende egnethetskriterier”?	Ja	Rådet savner at likeverdig tilgjengelighet, tilrettelegging og ikke-diskriminering omtales tydeligere som premiss for vurderingen. En bør også peke på likestillings- og diskrimineringsloven, som i §12 slår fast at brudd på plikten til universell utforming og individuell tilrettelegging regnes som diskriminering. Rådet viser også til aktivitets- og redegjørelsesplikten i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven § 19 og 19 a. Det holder ikke å vise til vigslingssløfter og læregrunnlag alene dersom kandidater i praksis møter diskriminerende barrierer i utdanning, praksis og vurderingssituasjoner. Rådet mener det bør fremgå at vurderinger av egnethet må skje innenfor rammen av gjeldende diskrimineringsregelverk og arbeidsgivers tilretteleggingsplikt. Ansatte med ledelsesansvar må få opplæring i gjeldende lover på dette området.

Spørsmål	Ønsker rådet å svare?	Forslag til svar
B3. Merknader til “Strukturell egnethet”?	Ja	Rådet har vesentlige merknader til denne delen. Begreper som “kreves” og “egnet for yrket” gir stort tolkningsrom og kan slå uheldig ut for kandidater med funksjonsnedsettelse. Det må klargjøres hvem som definerer hvilke handlinger som er nødvendige, og om disse alltid er ufravikelige. Rådet anbefaler at formuleringer justeres slik at det gis større rom for variasjon i hvordan tjenesten utøves. Videre må henvisningen til arbeidsgivers plikt til å legge til rette utdypes. Det sentrale er ikke bare hva som er “tilstrekkelig” tilrettelegging, men at vurderingen av eventuell uforholdsmessighet må ta høyde for hva som faktisk kan oppnås gjennom tilrettelegging, også i lys av gevinsten for individ og samfunn. Kunnskap om tilrettelegging varierer i dag for mye, og terskelen for å omtale noe og «noen» som en byrde kan bli for lav.
B4. Merknader til “Personlig egnethet”?	Ja	Rådet mener denne delen bør nyanseres. Formuleringer om å være “trygg i seg selv”, ha selvinnsikt og ivareta seg selv, må ikke forstås løsrevet fra omgivelsene kandidaten virker i. Mange personer med funksjonsnedsettelse har nettopp høy grad av selvinnsikt og god evne til grensesetting fordi de over tid har måttet lære dette. Samtidig er opplevelsen av trygghet nært knyttet til om arbeidsplass og system faktisk er inkluderende, tilgjengelige og åpne for tilrettelegging. Rådet anbefaler derfor at denne delen justeres slik at den ikke utilsiktet rammer kandidater som lever med funksjonsnedsettelse. Rådet vil også peke på at andre kan bli usikre på en person med funksjonsnedsettelse selv om denne personen er trygg i seg selv.

Spørsmål	Ønsker rådet å svare?	Forslag til svar
B5. Merknader til “Åndelig egnethet”?	Nei	<i>Ikke mottatt innspill</i>
B6. Merknader til det overordnede i delen “Kategorier egnethetskriterier”?	Ja	Rådet mener det overordnede rammeverket bør gjennomgå med tanke på om det i tilstrekkelig grad ivaretar variasjoner i funksjonsevne blant kandidatene, likeverdig tilgjengelighet og universell og individuell tilrettelegging. Slik dokumentene nå fremstår, er det fare for at vurderingene i for stor grad bygger på implisitte normalitetsforventninger. Rådet savner en tydeligere gjennomgående forankring av at egnethet skal vurderes i lys av faktisk mulighet for tjenesteutøvelse med egnet tilrettelegging.
B7. Er likeverdig tilgjengelighet og tilhørighet tilstrekkelig tematisert?	Ja	Nei. Rådet mener likeverdig tilgjengelighet og tilhørighet ikke er tilstrekkelig tematisert i dokumentene. Dette gjelder både egnethetskriteriene, måten VTV-programmet er utformet på og dokumentenes tilgjengelighet. Universell utforming og tilrettelegging må ikke ligge i randsonen av vurderingen, men være en integrert del av den. Her viser rådet til forpliktelser i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven og universitets- og høyskoleloven.
B8. Er det temaer dere savner i dokumentene “Egnethetskriterier for vigsling”?	Ja	Rådet savner særlig tre temaer: 1) en tydelig prinsipiell forankring av egnethet som egnethet med tilrettelegging, 2) oppmerksomhet på eksisterende barrierer i utdanning, praksis og kvalifiseringsløp, og 3) bedre tilgjengelighet i selve dokumentutformingen. Dokumentene må være universelt utformet og lesbare og oversiktlige også for kandidater med syns- og leseutfordringer.

Spørsmål	Ønsker rådet å svare?	Forslag til svar
C1. Merknader til punkt 4 om “Opplysninger som registreres”?	Ja	Rådet mener det må sikres at registrering av opplysninger om deltakelse i VTV ikke fører til at forhold som rent faktisk skyldes brudd på plikten til universell og/eller individuell tilrettelegging, blir forstått som manglende egnethet. Dersom en deltaker må avstå fra deler av programmet på grunn av manglende tilgjengelighet eller av helsemessige grunner, må dette ikke forstås som manglende deltakelse men heller som resultat av diskriminering i form av brudd på tilretteleggingsplikten.
C2. Merknader til punkt 5 om “Tilgjengelighet og tilgangsstyring”?	Ja	Det må ikke lagres helseopplysninger uten uttrykkelig samtykke
C3. Andre merknader til avtalen?	Ja	Rådet mener avtalen bør tydeliggjøre deltakerens rett til å be om tilrettelegging, også av programinnhold og gjennomføringsform, ikke bare praktiske enkeltforhold. Det bør fremgå tydelig at lange reiser, utilgjengelige lokaler og tette program kan skape barrierer som ikke sier noe om kandidatens egnethet for vigslet tjeneste.
D1. Støtter dere å innføre ordning med forankringsmenighet?	Ja	Ja, i hovedsak. Rådet er positivt til en ordning med forankringsmenighet fordi den kan gi mer kontinuitet, relasjonell forankring og et bredere grunnlag for vurdering enn korte praksisperioder alene. Samtidig forutsetter støtten at ordningen gjennomføres på en måte som er tilgjengelig og inkluderende for studenter med behov for tilrettelegging. Plikten til tilrettelegging (universell og individuell) må tas på alvor av forankringsmenighet.

Spørsmål	Ønsker rådet å svare?	Forslag til svar
D2. Hvordan vurderes tidsaspektet (2 år / 1 år)?	Nei	<i>Ikke mottatt innspill</i>
D3. Merknader til at VTV-deltakeren selv har ansvar for å opprette avtale?	Nei	<i>Ikke mottatt innspill</i>
D4. Merknader til punktet om referansebrev til biskopen?	Ja	Rådet merker seg positivt at teksten om referansebrev legger vekt på kunnskap, erfaring og egnethet, og ikke på snevre forventninger til fysisk utførelse. Dette er viktig. Samtidig bør det presiseres at referansegrunnlaget må forstå kandidaten i lys av egnet tilrettelegging og faktiske arbeidsvilkår.
D5. Hvordan vurderes forventningen om gudstjenestedeltakelse ca. 1 gang pr. måned?	Nei	<i>Ikke mottatt innspill</i>
D6. Hvordan vurderes samtale ca. hver 6. uke?	Nei	<i>Ikke mottatt innspill</i>
D7. Merknader til rollen som forankringsprest / diakon / kateket / kantor?	Ja	Må ha kunnskap om diskriminering, tilrettelegging og aktivitetsplikt
D8. Andre merknader til ordningen med forankringsmenighet?	Ja	Rådet vil understreke at ordningen kan fungere godt dersom den bidrar til langsiktig kjennskap til kandidaten og gir rom for å se hvordan vedkommende fungerer i

Spørsmål	Ønsker rådet å svare?	Forslag til svar
		praksis over tid. For kandidater som opplever at kortere praksisperioder begrenses av manglende tilrettelegging, kan dette være særlig verdifullt. Samtidig må også denne ordningen være tilgjengelig i praksis og evalueres med medvirkning fra deltakere i ordningen.
E1. Merknader til punkt 3 “Biskopens vurdering”?	Ja	Biskopen må ha aktiv og oppdatert kunnskap om diskriminering, tilrettelegging og aktivitets- og redegjørelsesplikten
E2. Hvilket av de to punkt 4 om “Behandling av tvilstilfeller” vil gi best prosess?		Det nye forslaget til pkt 4
E3. Har dere ellers merknader til punkt 4?	Ja	Rådet støtter at det lages referat og at dette sendes kandidaten. Det vil styrke rettssikkerheten, redusere uklarhet om hva som faktisk er sagt og vurdert, og gi et nødvendig grunnlag dersom det senere oppstår spørsmål om hvordan egnethet er forstått. Skriftlig referat kan også være et godt utgangspunkt for en eventuell klage. Tre år er lang tid før egnethet kan vurderes på ny. Det må være mulig å klage dersom begrunnelsen er uttrykk for indirekte diskriminering på grunnlag av funksjonsevne (Likestillings- og diskrimineringsloven § 8.
E4. Hvilket av de to punkt 5 om “Behandling av tvilstilfeller” vil gi best prosess?	Ja	Pkt. 2. Det er viktig at det må avklares om tvil og vurdering som ikke egnet handler om indirekte eller direkte diskriminering på grunnlag av funksjonsnedsettelse

Spørsmål	Ønsker rådet å svare?	Forslag til svar
E5. Har dere ellers merknader til punkt 5?	Nei	Det bør være mulig å påklage negativt vedtak og få inn kompetanse på tilrettelegging og diskriminering.
E6. Merknader til punkt 6 “Ny vurdering”?	Nei	<i>Ikke mottatt innspill</i>
E7. Andre synspunkter på saksbehandlingsreglene?	Ja	Rådet vil generelt understreke behovet for transparente og etterprøvbare prosesser. Når egnethetsvurderinger inneholder skjønn, er det særlig viktig med god dokumentasjon, innsyn for kandidaten og tydelig bevissthet om hvordan funksjonsnedsettelse, tilrettelegging og risiko for diskriminerende tolkninger håndteres. Behov for kunnskap om indirekte og direkte diskriminering.