



post.kirkeradet@kirken.no

Deres ref.:

Vår ref.:

Dato:

20/455 - 6 / KOB

26.10.2020

### **Høringsuttalelse - kvalifikasjonskrav for vigslede stillinger i Den norske kirke**

Nedenfor følger høringsuttalelse fra Karmøy kirkelig fellesråd vedrørende kvalifikasjonskrav for vigslede stillinger i Den norske kirke. Uttalelsen ble vedtatt i møte den 21.10.2020, sak 33/20.

Vennlig hilsen

Kjetil Osnes Bø  
Kirkeverge

*Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur*

## **KKF- 33/20 Vedtak:**

Karmøy kirkelig fellesråd vedtar høringsuttalelse om kvalifikasjonskrav for vigslede stillinger i Den norske kirke som beskrevet nedenfor.

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

Ikke nødvendigvis. Temaet er utdypet under kommentar til «6. Har høringsinstansen andre kommentarer til innholdet i utredningen?».

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

Nei. Temaet er utdypet under «6. Har høringsinstansen andre kommentarer til innholdet i utredningen?»

### **Vedrørende «6. Har høringsinstansen andre kommentarer til innholdet i utredningen?»**

Karmøy kirkelig fellesråd (KKF) opplever det som viktig at kvalifikasjonskravene for vigslede stillinger blir gjennomgått og revidert. Videre er KKF opptatt av at alle ansatte i Den norske kirke skal ha nødvendig kompetanse innen stillingsområdene de besitter, og at god kompetanse særlig er viktig i de vigslede stillingene.

#### Hovedvekten av ansatte i fellesrådslinjen har ikke Dnk som sin første arbeidsplass etter endt utdanning:

Vår erfaring er at hovedvekten av ansatte i fellesrådslinjen blir ansatt etter å ha hatt andre arbeidsgivere etter endt utdanning. Vi ser også at et fåtall av vigslede, særlig gjeldende kateketer og diakoner, har valgt denne utdannelsen direkte fra videregående. Dette tilsier at viktigheten av hvordan man tilnærmer seg alternative studieløp, er betydelig.

#### Behov for individuelle vurderinger og fleksible ordninger for videreutdanning ved siden av jobb:

Nettopp med bakgrunn i behovet for god kompetanse, kombinert med i hvilken fase av livet ansatte i hovedsak blir rekruttert til Den norske kirke, mener vi at det må være gode ordninger for individuell vurdering av kompetansen til den enkelte, samt gode og fleksible ordninger for videreutdanning ved siden av jobb. Dette må også gjelde for de som ikke bor i nærheten av aktuelle utdanningsinstitusjoner. KKF håper på et godt tilbud knyttet til samlingsbasert videreutdanning, og utstrakt bruk av nettundervisning der dette lar seg gjøre.

#### Hva er bakgrunnen for at mennesker med annen utdanning ønsker å kvalifisere seg til vigslet stilling?:

Utvalget skriver i høringsnotatet at det er viktig at «(...) regelverket for kvalifikasjoner er så enkelt og entydig som mulig. En slik forenkling vil også kunne bidra positivt i arbeidet med rekruttering». KKF mener at det ikke nødvendigvis er så enkelt. Vår opplevelse er ikke at potensielt nye ansatte først ser på kravene som stilles for eksempelvis å bli kateket, for deretter å ta de nødvendige studiene, og at dernest etter endt videreutdanning søker jobb i Den norske kirke. Vår opplevelse er at for eksempel en lærer får jobb som menighetspedagog, for deretter å ønske å kunne vigsles til kateket.

#### Alternativ kompetanse og alternative studieløp:

Per nå er det mange lærere som ble lærer før kravet til mastergrad i lærerutdanningen ble innført, men etter at kvalifikasjonskravene (mastergrad) ble innført for kateket. Dette er kun ett eksempel på viktigheten av å kunne godkjenne alternativ kompetanse. I et tenkt tilfelle som dette, er det stor sannsynlighet for at det er mer hensiktsmessig, i et kompetanseperspektiv for jobben som kateket i kirken, at læreren fokuserer på ytterligere

teologisk og praktisk-teologisk utdanning (potensielt utover minimumskravet) – enn for eksempel å skrive en mastergradsoppgave.

Et annet eksempel kan være en diakonimedarbeider som ønsker å bli diakon. La oss si at vedkommende har en bachelorgrad i vernepleie, med ett års tilleggsutdanning hvor 30 studiepoeng er i teologiske emner. La oss videre tenke oss at vedkommende har vært i arbeidslivet i mange år, kanskje til og med som diakonimedarbeider. Punktet om praktisk-teologisk videreutdanning kan være fornuftig i et løp for å bli vigset diakon. Man kan dog stille spørsmål om det å skrive en mastergradsoppgave er det viktigste vedkommende kan gjøre for å øke kompetansen. Kanskje er det andre fagkombinasjoner som i et slikt tilfelle passer bedre. Slike vurderinger bør det være åpning for at Den norske kirke foretar.

Vedrørende alternativt studieløp for kantor, er det særlig viktig å finne fleksible løsninger for videreutdanning mens man er i jobb som eksempelvis kirkemusiker. Per i dag er dette en vanskelig kombinasjon dersom man ikke bor i nærheten av relevante utdanningsinstitusjoner.

#### Den norske kirke sin plikt og privilegium til å kunne legge føringer for utdanningskrav til stillinger, samt foreta individuelle vurderinger:

KKF er skeptisk til tanken om at Den norske kirke helt skal frasi seg muligheten til å legge føringer for innhold i studieløp, og i særdeleshet skeptisk til at Den norske kirke ikke skal ha mulighet til å foreta individuelle vurderinger (godkjenne alternativ kompetanse). At ordningen med godkjenning av alternativ kompetanse i dag ikke nødvendigvis fungerer optimalt, er svakt grunnlag for å gi den helt fra seg til utdanningsinstitusjonene. Mulighet for individuell vurdering er, slik KKF vurderer det, både Den norske kirkes plikt og privilegium. Det er en viktig prinsipiell beslutning om Den norske kirke selv skal foreta vurderinger av kompetanse, eller om dette skal utelukkende utføres av utdanningsinstitusjonene.

#### En annerledes modell for godkjenning av alternativ kompetanse:

En annen modell for godkjenning av alternativ kompetanse, kan for eksempel være at representanter for arbeidsgiver, biskop og utdanningsinstitusjoner foretar vurdering av enkeltpersoner som ønsker alternative løp for å kvalifisere seg for vigsel. Dette vil være noe mer krevende en dagens (og den foreslåtte) løsningen, men en slik fleksibel tilnærming vil, etter KKF's skjønn, være en meget positiv bidragsyter for rekruttering til Den norske kirke. Vi anser en slik tilnærming for å være viktigere enn et regelverk som er så entydig som mulig.