

Høring om tilskuddsforvaltning i Den norske kirke Spørsmål høringsinstansene bes uttale seg om.

1. Kapittel 2 i rapporten presenterer statens rammer for tilskuddsforvaltningen i Den norske kirke. Har høringsinstansen kommentarer til dette kapitlet?

Når det gjelder retningslinjer for tilskudd har vi følgende kommentarer:

Det er viktig at vi sikrer kirkelig fagkunnskap og kompetanse ved i størst mulig grad å ansette utdannede kateketer og diakoner der det er hjemler, samtidig som den tverrfaglige egenarten blir ivare tatt.

Ved mindreforbruk av tildelte midler bør det i større grad kunne være mulig å sette av utdisponerte midler for større satsninger, og mer langsiktighet i arbeidet med kirkelig undervisning og læring. Det vil være viktig for bispedømmerådet som strategisk organ å ha midler til å jobbe helhetlig, gjøre strategiske valg og se til at bispedømmet og menighetene som helhet får faglig utvikling. Dette kan realiseres ved at det finnes midler som bispedømmet kan dele ut til menighetene til de ulike satsningene i menighetene.

2. Kapittel 3 i rapporten presenterer dagens tilskuddsforvaltning i korte trekk. Har høringsinstansen kommentarer til dette kapitlet?

Da bispedømmene i Norge er svært forskjellige med hensyn til demografi og geografi, er det fortsatt viktig at alle bispedømmene har mulighet til å ivareta stedegenhet i forhold til behov i menighetene. Midlene som tildeles vigslende stillinger har kompetansekrav knyttet til seg. Hvis man ikke får tilsatt utdannede diakoner / kateketer i stilling er det sterkt ønskelig at man tilsetter diakoniarbeidere og menighetspedagoger med bachelor som kvalifiserer til diakon / kateket. Dette må sikres for å få en høyest mulig aktuell faglig kompetanse i stillingene, og at det kvalifiserer for å kunne ta diakon/ kateketutdanning mens man er i stilling. Den store utfordringen her er at diakoniarbeidere og menighetspedagoger som har høy utdanning ofte har et lønnsnivå i det offentlige som ikke samsvarer med refusjonen som gis til diakoniarbeider/menighetspedagog. Her er det da viktig å se på hvordan vi kan kunne rekruttere diakoniarbeidere/ menighetspedagoger med bachelor samtidig som det fortsatt gis konkurransedyktig lønn. Mer kostnaden det da blir for fellesrådet i forhold til refusjonen for diakoniarbeider / menighetspedagog er en utfordring, spesielt i menigheter med lav økonomi. Samtidig som menighetene ikke må se at det «lønner seg» å ansette diakoniarbeidere / menighetsarbeidere i lav lønnsgruppe. Det kan fort gå ut over den faglige kvaliteten og utviklingen av diakon- og kateketstillinger.

«Det er vanskelig å forsvare en praksis hvor små stillinger er normalen. Mindre enn 30% stilling kan gi dårligere kvalitet på trosopplæringen, det blir begrenset med tid til tverrfaglig samarbeid og fagutvikling, og det er vanskeligere å ivareta helhet eller å tenke strategisk og langsiktig.» (kap. 3, siste avsnitt).

Det bør være et mål å ha færrest mulig stillinger under 50% der det lar seg gjøre, dette for å ha nok tid til nødvendig stabsfelleskap, møter og kompetanseheving. Samtidig må vi i vårt bispedømme ta hensyn realiteten i forhold til geografi med lange avstander og liten befolkning på de enkelte småsteder. Det kan innebære at en 50% stilling som skal nå flere menigheter vil komme til å bruke opp mye av sin stillingsprosent til å forflytte seg. Noen steder vil det fungere best med mindre stillinger for at menigheten i det hele tatt skal få et tilbud. Ut fra dette må man til enhver tid vurdere om tilbud om trosopplæring vil nå ut til flere barn / unge hvis man har små stillinger på flere steder, alternativt til om en oppretter stillinger med større stillingsprosent som skal dekke større områder /

flere menigheter. Selv om det skal være mindre stillinger, er det viktig at man hele tiden legger til rette for at det er kvalifiserte søkere som kan inneha disse stillingene for å sikre den kirkefaglige kvaliteten.

Tilskuddsbrev, rapportskjema og utbetaling:

Her er det en fordel at det lages nasjonale maler for tilskuddsbrev og rapporter, samt at fristene er like i hele landet. Oversikt over tildelinger og utbetalinger må fortsatt legges ut på nettsidene for at alle skal kunne finne opplysninger som gjelder dem.

Fellesråd/menigheter som et år ikke bruker opp sine tildelte midler bør får overføre til året etter uavkortet. Først når midler står ubrukt ved utgangen av påfølgende år bør det skje en avkorting. Hvis eksempelvis et tiltak som en konfirmantleir må utsettes fra høsten til våren kan det medføre at et betydelig beløp står ubrukt. Hvis samme fellesråd skal komme tilbake i den tiltenkte rytme, vil de året etter ha utgifter til leir to ganger - uten at de har midler, siden de er trukket inn som ubrukt året før.

Håndtering av restmidler: Ordningen gir bispedømmerådet mulighet for å strategisk fordele midler etter søknad. Slik kan en gi menigheter støtte til tiltak som er prioritert i forhold til KMs vedtak, bispedømmets og menighetens satsninger. Det gir mulighet til også å støtte menigheter som ikke har ansatte innen diakoni og undervisning, samt til tilpassede aktiviteter i de ulike menigheter. Mange menigheter ønsker å søke om restmidler til stillinger / prosjekter. Da det fra år til år er lite forutsigbart hvor mye restmidler det er til fordeling, vil det være vanskelig å la disse midlene gå til stillinger.

3. Kapittel 4 i rapporten presenterer internrevisor i rettssubjektet Den norske kirke sin vurdering av dagens tilskuddsforvaltning. Har høringsinstansen kommentarer til dette kapitlet?

Kontroll med at tilskuddet brukes etter formålet er en utfordring for fellesråd og bispedømmeråd, og det må sees på hvordan dette kan følges tettere opp på en forholdsvis enkel måte. Stikkprøver kan gi et inntrykk, men ikke full kontroll, i den grad en vil ha det må det lages gode verktøy og skisseres rutiner som gjelder nasjonalt.

Den som deler ut tilskuddet kan benytte fellesrådenes revisor til en mer omfattende bekreftelse/kontroll av at tilskuddsmidlene er brukt i henhold til vilkårene. Eventuell merkostnad bør dekkes av den som tildeler tilskuddet.

4. Kapittel 5 beskriver tilgrensende problemstillinger til tilskuddsforvaltningen i Den norske kirke. Har høringsinstansen kommentarer til dette kapitlet?

KM vedtak 10/22 om kirkelige organisering vedtok blant annet at "Biskopens tilsyn skal styrkes og ledelsen tydeliggjøres" og at "bispedømmerådet som strategisk lederorgan i bispedømmet skal styrkes".

Tilskuddsforvaltningen er viktig for å kunne realisere Kirkemøtets vedtak og at vi er EN kirke som har felles mål. Ved at tilskuddsforvaltningen gis via bispedømmerådet, får bispedømmerådet som strategisk organ en praktisk mulighet å kunne følge opp og gi faglig støtte / kurs til menighetene for å oppnå målene. I tillegg vil midlene kunne brukes strategisk der man ser det er behov.

I praksis i dag er det tilskuddsmidlene som gir biskopen og bispedømmerådet rom for at tilsynet styrkes og er et verktøy for å realisere Kirkemøtets vedtak. Det er viktig at dialogen med fellesrådene

styrkes når det gjelder satsinger og strategiske prioriteringer. Særlig vil det være aktuelt når de økonomiske rammene endres.

Når det gjelder godkjenning av planer er det viktig at man har en mulighet for dette, fordi menighetene må forholde seg til rammeplaner og godkjente trosopplæringsplaner mm. Dette gjelder også etter hvert "Kirka vår-samlet plan» hvor trosopplæringsplanen inngår.

Da bemanningen er så ulik i menighetene, kan det være nødvendig at planene blir sikret ut fra nasjonale rammer.

Det kan være en fordel at det er anledning for menighetene å bli sett med sine planer, få veiledning og ha opplevelsen av bispedømmekontoret kjenner dem og er en faglig støtte.

5.Kapittel 6 beskriver modellene som utvalget vurderer som aktuelle: aktivitetsmodellen og stillingsmodellen. Hvilken av de to modellene mener høringsinstansen er å foretrekke?

Stillingsmodellen

6.Har høringsinstansen kommentarer til utvalgets utforming av aktivitetsmodellen?

Ingen kommentar

7.Har høringsinstansen kommentarer til det som utvalget har pekt på som konsekvenser av aktivitetsmodellen?

En problematisk side ved aktivitetsmodellen er fraværet av teologisk, diakonal og pedagogisk grunnlagstenkning. Hva vil det si å være kirke i dag og hvordan kan dette best nås ut fra de enkelte modeller. I praksis kan det se ut som utvalget framstiller kirken som et aktivitetsfellesskap om aktivitetsmodellen blir stående. Aktivitetsmodellen kan forstås implisitt at kirken er som en organisasjon som har til hensikt å samle mennesker om gode formål/ gode møteplasser. En kan risikere å fokusere på kvantitet og oppslutning, heller enn å sikre nærhet og mulighet for refleksjon og relasjonsbygging. I seg selv er ikke verken det å skape gode formål/ gode møteplasser noe negativt i seg selv, men inn i det totale bildet gir dette et skjevt bilde av hva kirken er.

Ved å velge aktivitetsmodellen vil også kirken selv bidra til å redusere rekruttering til kirkelige utdanning, for, som det står: "(...) Modellen fører til at selve tilskudsforvaltningen ikke stimulerer til å oppfylle kvalifikasjonskravene."

Det kan bety at det ikke lenger er hensiktsmessig for unge eller voksne i "second career" med god realkompetanse å ta kostnadstunge og tidskrevende utdanninger. Mange tilsettes i stillinger som menighetsarbeidere med små krav til kunnskap om diakoni, undervisning og kirkemusikk, fordi kravet til aktivitet og realkompetanse trumfer krav til kompetanse. For som det står: "Modellen gjør det lettere å lønne enkeltoppdrag for frivillige eller etablere småstillinger for ungdommer eller unge voksne." I praksis kan dette føre til at kirken slipper å ansette "dyre" diakoner, kateketer og kantorer som er faglig dyktige og kvalifiserte kirkelige medarbeidere med et faglig fundament for sin tjeneste (vigsling), fordi tilskuddet ikke trekkes tilbake så lenge det er benyttet til aktiviteter etter formålet. (Modellen fører til at selve tilskudsforvaltningen ikke stimulerer til å oppfylle kvalifikasjonskravene).

Dette er et dilemma i bispedømmer der det i utgangspunktet er få søkere med diakonkompetanse til stillingene Dette kan føre til man igjen mister ytterligere kompetanse i bispedømmer hvor det er

vanskelig å rekruttere. I dag ser vi at det kan være en tendens til at man i en situasjon med få eller ingen søkere heller bruker lønnsmidler på små stillinger uten kompetansekrav fordi det er billigere enn stillinger med kompetansekrav. Det er mange dyktige menighetsarbeidere med god realkompetanse i stillingene i dag, men for mange oppleves det som et langt løp frem til å få full kompetanse og bli vigslet. Derfor er det en ekstra viktig at det legges opp til et kompetanseløp slik at menigheten får medarbeidere som kan være best mulig faglige ressurser inn i det helhetlige arbeidet som kirken er forpliktet på ut fra KMs vedtak.

Kompensasjon til medarbeidere uten spesifikk kirkefaglig relevant utdanning for tilsetting i vigslet stilling bør ta mer hensyn til at arbeidstakere kan ha annen relevant (real)kompetanse. Dette gjelder særskilt innenfor samisk kirkeliv der samisk realkompetanse er nødvendig og må sidestilles med formell kompetanse

Ansatte med bachelorutdanning i for eksempel diakoniarbeiderstillinger har ofte høyere lønn enn diakonstillinger. Det er viktig å kunne rekruttere arbeidere med bachelor som gir dem praktisk mulighet for å kunne ta master uten at det tar for lang tid. Noe som er viktig for rekruttering til vigsling. Samtidig må det lønne seg å ta diakonutdanning ifht lønn.

Å kutte aktivitetsmidler og binde tilskuddene til stillinger og lønnsrelaterte kostnader kan medføre at vi sitter med ansatte som ikke har råd til å gjennomføre aktivitet/tiltak. Det er ikke gunstig å avvikle alle tilskudd til stillinger, men heller ikke ønskelig at alle tilskudd knyttes til stillinger. Det bør vurderes en kompetansemodell, der en har et aktivitetstilskudd som grunnlag etter modell fra trosopplæringen, men der tilskuddsmidler kan dekke merkostnaden til de som tilsetter personer med faglig kompetanse/vigslede medarbeidere. Bispedømmet bør også yte generøse tilskudd til etterutdanning som kan kvalifisere til vigslet tjeneste.

Det nye planverket "Kirka vår" vil her kunne forsterke denne effekten hvis man deler opp i mindre stillinger. Ved å tenke tverrfaglig vil menigheten her kunne fokusere på litt diakoni, undervisning og kirkemusikk, for å kunne oppfylle kravene i planarbeidet. Det kan føre til at kun deler av det diakonale oppdraget vil kunne bli prioritert, kun deler av undervisningsoppdraget vil kunne bli prioritert og kun deler av kirkemusikken vil kunne bli prioritert, - og det kan bli mindre faglig dybde og teologisk kompetanse i arbeidet som gjøres.

Vi er tvilende til at aktivitetsmodellen vil være mindre arbeidskrevende enn å velge stillingsmodellen. I Sør-Hålogaland har vi 83 menigheter. Hvis rådgiver på bispedømmekontoret skal ha 2 timer inkl. forarbeid til alle menighetene vil det bety 3 samtaler pr dag og 28 dager / 5,5 ukers arbeid pr år. Ved å velge stillingsmodellen vil det ikke være samme krav til rapportering som i aktivitetsmodellen når det gjelder rapportering på tilskudd, årlige samtaler med bispedømmerådet m.m. Når menighetene har sine stillinger ift. stillingsmodellen, vil det være opp til den enkelte menighet å ta sine strategiske valg innenfor diakoni, undervisning og kirkemusikk og det gis tillit til at dette blir ivaretatt. Da med utgangspunkt i menighetsrådets mandat slik det følger av kirkeordning for Den norske kirke. Dette vil de kunne gjøre i samarbeid med kompetente medarbeidere på feltet.

8. Har høringsinstansen kommentarer til utvalgets utforming av stillingsmodellen?

Dersom kirken ønsker å tiltrekke seg faglig kompetente diakoner, kateketer og kantorer og samtidig ikke svekke et mangeårig og bredt rekrutteringsarbeid til kirkelig utdanning og tjeneste, må stillingsmodellen velges på bekostning av aktivitetsmodellen.

9. Har høringsinstansen kommentarer til det som utvalget har pekt på som konsekvenser av stillingsmodellen?

Modellene som blir presentert under stillingsmodellen får ulike konsekvenser om vi ser det fra fellesrådet eller bispedømmerådet sin side. Det overordnede er hvorvidt vi skal jobbe for å ha ansatte med full kompetanse i stillingene. Det er viktig at vi har ordninger som jobber langsiktig for at ansatte har god faglig kompetanse til å utføre arbeidet i menighetene.

KMs vedtak 24/21 "Kvalifikasjonskrav for kirkelige stillinger" er førende for de vigslede stillingene. Stillingsmodellen sikrer i større grad faglig kompetanse i menigheten for å lede de ulike fagområder. Bispedømmerådet kan i den forbindelse som strategisk organ og biskopen som tilsynsmyndighet ha større mulighet til å utføre faglig oppfølging og tilsyn med stillingene ved at midlene til stillinger tildeles via bispedømmerådet. Bispedømmerådet kan tenke mer strategisk om bruk av stillinger i bispedømmet for å sikre at flere menigheter har tilgang på stillinger- også på tvers av menigheter. Utvalget peker på at konsekvensen av å velge stillingsmodellen, vil kunne bety en reduksjon i antall diakoner. Samtidig peker utvalget på at bispedømmerådene alternativt kan, ut fra erfaring ta en kalkulert risiko om at det alltid er noen vakanser. Erfaringen tilsier at dette ikke er noen stor risiko.

10. Kapittel 6 beskriver videre modelluavhengige elementer. Utvalget foreslår at «Kirka vår – samlet plan for arbeidet i soknet» brukes som verktøy for plan og rapportering på tilskudd. Har høringsinstansen kommentarer til dette forslaget?

Økt bruk av «Kirka vår» som samlet plan for menighetens arbeid sikrer at det er et planarbeid og målrettet arbeid i menigheten. Det gir også en totaloversikt over arbeidet som er samlet og tilgjengelig fra alle, og en økt forståelse av hva det vil si å "være kirke på vårt sted". Dette er bra for å sikre at KMs vedtak følges opp.

Det bør tilstrebes at «Kirka vår» skal være en plan som ikke er for omfattende for menigheten å bruke i praksis.

Planer som danner grunnlag for tilskudd kan bispedømmerådet få til godkjenning. Planer som ikke utløser midler kan bispedømmet få til orientering og om ønskelig også bruke som grunnlag for rådgivning. Biskopen kan benytte planene som del av sitt grunnlag for tilsyn med menighetene, men tilsynet krever ikke at planer nødvendigvis skal være godkjent av bispedømmet.

11. Blant modelluavhengige elementer foreslås også at bispedømmerådet gjennomfører årlig samtale med fellesrådet om bruken av tilskuddet. Har høringsinstansen kommentarer til dette forslaget?

Kontrollmodellen gjelder i dag til dels på trosopplæring der det er samtaler med menighetene.

Årlige samtaler med alle fellesråd gir mulighet til å drøfte faglighet og bli oppdatert på hva som skjer fremfor kontroll. Det kan være viktig for å sikre at bispedømmet å ha en god oversikt over hva som skjer i menighetene. I praksis kan bispedømmekontoret kun gi råd, det blir vanskelig at bispedømmerådet pålegger noe her. Skal det bli en god dialog er det i praksis begrenset hva man kan kreve. Samtalene er heller en måte å bli sett. Samtidig vil dette utgjøre et stort omfang og det kan være vanskelig for rådgivere på bispedømmekontoret å følge opp hver enkelt menighet tett ut fra ressursene på kirkefagavdelingene.

Ved å vise fellesrådene tillit gjennom å sette krav til at det utarbeides planer for kirken ("Kirka vår") vil arbeidstid kunne frigjøres til å møte lokale behov framfor arbeidskrevende prosedyrer (årlige samtaler i tillegg til statistikkføring) som tapper menighetene for ressurser til målrettet arbeid.

12. Blant modelluavhengige elementer foreslår utvalget en modell hvor alt mindreforbruk samles, og hvor bispedømmerådene får beregnet hver sin pott til strategiske satsinger. Dette for å sikre at bispedømmerådene ved inngangen til hvert år vet hvor mye strategiske midler de har til rådighet. Har høringsinstansen kommentarer til dette forslaget?

Forslaget støttes.

Ved at bispedømmerådet får beregnet hver sin pott til strategiske satsninger, vil bispedømmerådet som strategisk organ i starten av året lettere kunne planlegge hvordan man kan fordele og bruke midler og gjennomføre satsningsområder gjennom året. Dette gjelder også bruk av kompetansemidler til ansatte innen diakoni, undervisning, kirkemusikk og trosopplæring. I dag har vi først oversikt over restmidler på slutten av året- noe som gjør det vanskelig å planlegge bruk av midler.

Uavhengig av modell er det viktig at det avsettes midler til kompetanseheving. Lav rekruttering til stillingene og økt antall stillinger uten formell kompetanse krever en satsning her.

Bispedømmerådene bør ha mulighet for å sette av ubrukte tilskuddsmidler i bundet for fra tildelingsbrev til året etter. Avkorting eller tilbaketrekking av tilskudd bør ikke skje før ved utgangen av påfølgende år. Regelen om at bispedømmet får beholde maksimalt 3% av tildelt ramme bør avgrenses til å gjelde for driftsmidler, for tilskuddsmidler bør det gis mulighet for at tilskuddsmidler kan settes av i bundet fond.

13. Utvalget foreslår videre at fellesrådenes rapporteringsfrist er 30. april, og at tilskuddet reduseres med 20 % for hver påbegynt måned etter dette. Har høringsinstansen kommentarer til dette forslaget?

Forslaget støttes.

Ved å få rapportene tidligst mulig etter 30. april, vil bispedømmerådet tidligere får oversikt over restmidlene. Dette vil i neste runde gjøre det lettere å kunne prioritere tildelingene mer strategisk enn når midlene er tilgjengelige først sent på året. For menighetene vil det være lettere å kunne søke på midler til kompetanseheving og tiltak når de kan få de tildeling tidligere på året.

20% fra 30. april kan virke som en stor reduksjon. Kanskje man kan redusere 10% fra 30. april til og med 30. juni og deretter 20%.

Frist for rapportering 30. april vil i noen få tilfeller være vanskelig, og det bør åpnes for utsettelse etter søknad. Hovedsakelig vil det være relevant når kommunen ikke har ferdigstilt fellesrådets regnskap.

14. Har høringsinstansen innspill til hvordan tilskuddsforvaltningen kan stimulere til samarbeid mellom fellesråd?

Der det geografisk er mulig, kan det være en fordel med økt samarbeid mellom fellesråd. Dette kan styrkes ved at bispedømmet prioriterer tilskudd til slike tiltak.

15. Har høringsinstansen andre kommentarer til rapporten?

Høringssvaret er her oversendt i sin helhet da det ikke var plass til hele høringssvaret i skjemaet som vi også har sendt inn.