

TILSKUDDSFORVALTNING I DEN NORSKE KIRKE

HØRINGSUTTALELSE FRA DET NORSKE DIAKONFORBUND, DESEMBER 2023

1. Høringsinstans: Det Norske Diakonforbund
2. Kontaktperson for høringsinstans: Hanne Louise Salvesen, generalsekretær
3. E-postadresse til kontaktperson: hanne@diakonforbundet.no

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

Ingen kommentar

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

Ingen kommentar

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

Ingen kommentar

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

Ingen kommentar

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

Stillingsmodellen

9. Har høringsinstansen kommentarer til utvalgets utforming av aktivitetsmodellen?

Diakonforbundet tror ikke denne modellen vil bidra til å sikre stabilitet og kompetanse i stillingene i kirken, hvilket vil være forutsetning for å skape og videreutvikle kvalitet i arbeidet. Vi frykter

denne modellen vil stimulere til kortsiktig tenkning der en benytter midlertidige kontrakter og mindre stillingsstørrelser. Denne modellen vil ikke skape bærekraftig diakoni og undervisning slik vi ser det.

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

Diakonforbundet mener at en problematisk side ved aktivitetsmodellen er mangelen på diakonal, teologisk, og pedagogisk grunnlagstenkning. I liten grad stilles spørsmålet om hva det vil si å være kirke. Kirken fremstilles her hovedsakelig som et aktivitetsfellesskap om aktivitetsmodellen blir stående. Implisitt fremstilles kirken som en `hvilken som helst` organisasjon som har til hensikt å samle mennesker om gode formål og gode møteplasser. Dette er selvsagt ikke negativt i seg selv, men inn i det totale bildet gir dette et faktisk skjevt bilde av hva kirken er. Dersom aktivitetsmodellen blir stående som valgt modell, vil kirken som trosfellesskap kunne tre i bakgrunnen til fordel for et utvidet interessefellesskap.

En implikasjon av at menighetens helhetstenkning og sammenheng svekkes, er at det vil kreve mer av det enkelte råd dersom dette alene skal bære kontinuiteten og sammenhengen i arbeidet.

Diakonforbundet mener videre at ved å velge aktivitetsmodellen vil kirken selv kunne bidra til å redusere rekruttering til kirkelige utdanning. "(...) Modellen fører til at selve tilskuddsforvaltningen ikke stimulerer til å oppfylle kvalifikasjonskravene." Det er tidvis i dag et press på å tilsette medarbeidere som ikke oppfyller kompetansekrav innen diakoni, undervisning og kirkemusikk. Modellen kan forsterke dette. "Modellen gjør det lettere å lønne enkeltoppdrag for frivillige eller etablere småstillinger for ungdommer eller unge voksne." Det kan bety at det ikke lenger er hensiktsmessig for unge, eller voksne i "second career" med god realkompetanse, å ta kostnadsstunge og tidskrevende utdanninger. Mange medarbeidere tilsettes i stillinger med små krav til kunnskap om diakoni, undervisning og kirkemusikk, fordi krav til aktivitet og realkompetanse trumfer krav om kompetanse. 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 således til at selve tilskuddsforvaltningen ikke stimulerer til å oppfylle kvalifikasjonskravene.

11. Har høringsinstansen kommentarer til utvalgets utforming av stillingsmodellen?

I et samfunn med flyktighet og konkurranse, er det viktig med gjenkjennelse og sammenheng for kirken. Vi trenger en kirke som framstår som nasjonal, med lokalt særpreg. Ved at fagkompetanse blant kirkelige tilsatte forvitrer vil en kunne miste denne forståelsen, og det vil være mer fokus på lokalt særpreg og tilfeldige aktiviteter. Aktivitetsmodellen er en trussel for oppfyllelse av kvalifikasjonskravene som allerede nå er under press.

Diakonforbundet ønsker en modell som stimulerer til etterlevelse av Kirkemøtets vedtak om kvalifikasjonskrav for diakon- og katekettjenesten. Dette setter en faglig standard for vigsling. Vi forfekter en tilskuddsmodell som bidrar til etablering av store nok stillinger, forutsigbarhet i arbeidsvilkår, kontinuitet i stillingene som gir langsiktighet i arbeidet, og som bidrar til at de beste kvalifiserte ansettes. Diakonforbundet mener dette best ivaretas i stillingsmodellen og støtter derfor opp om denne.

Anny Holien og KUFOs rapport «I det lange løp» som nylig ble utgitt, viser tydelig at selv om det kom mange nye stillinger med trosopplæringsreformen, har antall kateketer i stilling gått ned siden situasjonen før trosopplæringsreformen (rapporten, s. 3). En modell som går ut fra stillingsmodellen vil kunne bidra til verdsetting av kompetanse og kvalifikasjoner, og bidra til at flere står i arbeid over lengre tid.

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

Utvalget peker på at en konsekvens av stillingsmodellen vil kunne bety en reduksjon i antall diakonstillinger. Samtidig peker utvalget på at bispedømmerådene alternativt kan, ut fra erfaring, ta en kalkulert risiko om at det alltid er noen vakanser. Det er innvendinger om at det er ulike modeller mellom bispedømmene på dette, men det er lite beskrevet hvorfor det nødvendigvis er problematisk. Risiko for reduksjon i antall stillinger vil i alle fall følge alle modeller.

Diakonforbundet mener videre som Kufo at der modellen er riktig praktisert sikres kompetanse og like forhold i en landsdekkende kirke. Vi mener det må etableres retningslinjer og praksis som sikrer at denne målsetningen oppfylles. Der dette ikke er mulig per i dag må det settes inn kompetansetiltak som sikrer at det lokalt og regionalt arbeides aktivt for at ansatte skal få den ønskede kompetanse. Det bør utredes om en tilsvarende mulighet som "prest under utdanning"

også kan etableres innen fellesrådslinjen, og gjerne sikres gjennom en sentral finansiering slik at det ikke er opp til det enkelte fellesråds økonomi om dette kan gjennomføres.

13. 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?

Diakonforbundet støtter at "Kirka vår" utvikles til en felles rapporteringsmodul for arbeidet. Det bør tilstrebes at «Kirka vår» skal være en plan som ikke er for omfattende for menigheten å bruke i praksis. Det vil her være opp til den enkelte menighet å ta sine strategiske valg innenfor diakoni, undervisning og kirkemusikk med utgangspunkt i menighetsrådets mandat slik det følger av kirkeloven/-forskrifter. Dette vil de kunne gjøre i samarbeid med kompetente medarbeidere på feltet. God kompetanse kan kompensere for overdrevet kontrollregime og rapportering. Det er viktig at modellen som velges også bidrar til at Bispedømmet kan utøve sin rolle som strategisk organ. Dette vil tale for stillingsmodellen og tilgang på rest/midreforbruksmidler.

Et notabene er at «Kirka vår» med fordel kunne hatt mer effektive og enkle rapporteringsfunksjoner for ansatte og frivillige til bruk for rapporteringer man per i dag må gjøre: enkle årsrapporter, årlig trosopplæringsrapportering eller til bruk for kirkelig årsstatistikk. Dette for å forhindre dobbelføring.

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

Diakonforbundet er positive til årlige samtaler med fellesråd da det gir mulighet til å drøfte faglighet og bli oppdatert på hva som skjer fremfor kontroll. Dette kan bidra til bedre samledelse. Dette vil likevel være et ressurs spørsmål, da årlig samtale vil være ressurskrevende. Dersom stillingsmodellen ligger til grunn, kan man tenke seg mer fleksible løsninger f.eks ved at man sender inn rapport, og at en slik samtale kan være annethvert år.

15. 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?

Dette forslaget støttes.

16. 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?

Ingen kommentar

17. Har høringsinstansen innspill til hvordan tilskudsforvaltningen kan stimulere til samarbeid mellom fellesråd?

Diakonforbundet er positive til en slik stimuleringsordning.

18. Har høringsinstansen andre kommentarer til rapporten?

Utvalget skal ha ros for å ha tatt på seg dette arbeidet med å samordne prosedyrer på tilskuddsfeltet.