



# DEN NORSKE KIRKE

## Vestvågøy kirkelige fellesråd

Kirkerådet  
post@kirkeradet.no

Deres ref:

Vår ref.:15 -2020/ALH-

Dato: 30.10.2020

### Uttalelse til høringen – Revisjon av kvalifikasjonskrav for vigslede stillinger

Vestvågøy kirkelige fellesråd behandlet i sitt møte den 29.10.20 denne saken i FR-sak 23/20 og gjorde følgende vedtak:

#### «Generelt:

Vestvågøy kirkelige fellesråd vil gi en uttalelse om rekruttering og vigsling i stillingene til kateket og diakon, samt kontor som er stillinger fellesrådet rekrutterer til og er arbeidsgiver for.

#### **Spørsmål 4: Er høringsinstansen enig i at utdanningsnivået for kateket, diakoner og kontor skal videreføres på samme nivå som i dag?**

NEI. Mastergrad som eneste mulighet bør ikke videreføres for kateket og diakon. Det bør være de faglige kravene som ligger til grunn. Da vil det være både ansatte med bachelor med tilleggsutdanning og mastergrad som kan bli rekruttert. Vår erfaring tilsier at vi oftest rekrutterer voksne til stillinger. Å begynne på en mastergrad da, er en stor utfordring. Søkere har 3-årig relevant bachelor og ofte mer utdanning, så mulighet til å kvalifisere ift fagkravene er enklere. Med lang reisevei til studiesteder og hva dette medfører både av økonomi og fravær i familien, gjør det utfordrende å begynne på et langvarig utdanningsløp.

Både diakon, kateket og kontor bør ha lik mulighet med bachelor med tilleggsutdanning eller mastergrad. En mastergrad gir andre ferdigheter enn et kortere studie, men må ikke være kardinalspørsmålet for om en kan fylle stilling som diakon og kateket. Tvert imot så ser en at dette blir et spørsmål om lønnplassering for fagforeningene mer enn et spørsmål om kompetanse gjennom formell utdanning.

#### **Spørsmål 5. Sluttes høringsinstansen seg til forslaget om at ordningen med at kirkerådet kan godkjenne alternativ kompetanse opphører**

Det er svært viktig at det ikke er utdanningsinstitusjonene som godkjenner alternativ kompetanse. Det er biskop som foretar vigsling. Det bør være til biskopen som godkjenner om en kateket, diakon eller kirkemusiker kan godkjennes ift kvalifikasjonskravene. Det kan bli en noe ulik praksis selv om det gis sentrale retningslinjer, men det vil være en tilpasning i forhold til rekrutteringssituasjonen og utdanningsmuligheter i rimelig nærhet. Da kan også relevant erfaring vektlegges som en totalpakke. Lang kirkelig erfaring bør kunne vektlegges i disse vurderingene.

**Spørsmål 6. Har høringsinstansen andre kommentarer til innholdet i utredningen.**

Vestvågøy kirkelige fellesrådet mener det er to viktige mangler ved utredningen.

1. Det er ingen oversikt om stillingene som er finansiert over statlige midler har vigsle medarbeidere i kateket- og diakonstillingene. Hverken antall eller om det er forskjeller mellom ulike deler av landet, altså en sentrum – periferiproblematikk. F.eks så kan en tenke seg at områder som ligger nært utdanningsinstitusjoner i større kan rekruttere eller utdanne sine ansatte til vigsling. Det er både et økonomisk spørsmål og et tid/resurs-spørsmål for både arbeidsgiver og arbeidstaker. Så hvor arbeidsgiverne kjenner utfordringene, sier utredningen ikke noe om
2. Sammensetning av utvalget underbygger mangelen som påpekes i punkt 1. Det er primært de med økonomiske interesser ved å ha et langt studium som er representert. I mindre grad arbeidsgivere som skal rekruttere forhåpentligvis kvalifiserte medarbeidere eller kvalifisere de som rekrutteres.

Vennlig hilsen



Anne Lise Haakestad  
Kirkeverge