



Den norske kyrkja – ein arbeidsplass for menneske med funksjonshemmingar?

Samandrag

Alle menneske er skapte av Gud og er såleis eit resultat av Guds vilje. Det er mangfaldet som gjer det kristne fellesskapet heilt. Derfor treng kyrkja òg den kompetansen og livserfaringa som dei funksjonshemma sit inne med. Men som frivillige, arbeidssøklarar og arbeidstakarar i kyrkja, kan menneske med funksjonsnedsetjingar møte praktiske hindringar og fordommar. Dei funksjonshemma er ei breitt samansett gruppe som treng ulike tilretteleggingar. Det finst ei rekkje ordningar, lover og reglar for å styrkje denne gruppa i møte med arbeidsmarknaden. Kyrkja har behov for at arbeidsgivarane byggjer opp kompetansen sin på dette feltet. Menneske med funksjonshemmingar er ei mangfaldig gruppe òg når det gjeld utdanning, erfaring, evner og praktisk dugleik.

Forslag til vedtak

Kyrkjerådet rår til at Kyrkjemøtet gjer slikt vedtak:

1. Kyrkjemøtet vil oppmode alle arbeidsgivarar på dei ulike nivåa i Den norske kyrkja om å bli meir bevisste på at alle arbeidssøklarar/arbeidstakarar med funksjonsnedsetjingar er relevante og likeverdige til den aktuelle stillinga dersom dei har fagleg utdanning og anna erfaring tilsvarende andre arbeidssøklarar/arbeidstakarar, og dersom krava i stillingsutlysinga/stillingsomtalen er tilfredsstillande oppfylte.
2. Når alle vanlege lover, reglar og ordningar for arbeidssøklarar/arbeidstakarar med funksjonsnedsetjingar i arbeidslivet er følgde, må likevel arbeidsgivarar i Den norske kyrkja vurdere om dei skal strekkje seg noko lenger. Grunngevinga for ein slik tanke finn vi både i det kristne menneskesynet og i at Den norske kyrkja treng den spesielle livserfaringa som menneske med funksjonsnedsetjing har. Den norske kyrkja bør gå føre med eit godt eksempel i høve til resten av arbeidslivet.
3. Kyrkjelege arbeidsgivarar blir oppmoda om å arbeide aktivt for å heve kompetansen når det gjeld å tilsetje og leggje til rette for funksjonshemma. Kyrkjemøtet ber Kyrkjerådet i samarbeid med KA - Kyrkjeleg arbeidsgivar- og interesseorganisasjon og Kyrkjedepartementet å setje i gang eit arbeid på dette området med sikte på å utforme ein felles arbeidsgivarpolitikk i Den norske kyrkja.

Saksorientering

Bakgrunn

Kyrkerådet har i ei årrekke hatt eit eige arbeid på feltet funksjonshemma i kyrkja. I ”Strategiplan for Den norske kyrkja 2005–2008” har Kyrkjemøtet vedteke som eit av dei tverrgåande perspektiva at ein føreset at ”[...] tilrettelegging for og integrering av menneske som er fysisk funksjonshemma og psykisk utviklingshemma” blir innarbeidde på alle nivå og felt. Situasjonen for dei funksjonshemma i kyrkje og samfunn er eit aktuelt tema både i Det lutherske verdsforbundet (LVF) og i Kyrkjeverdsrådet (KV). Som nasjon har Noreg bunde seg til å halde FNs ”Standardregler for like muligheter for mennesker med funksjonshemming”. Ulike statlege lover og ordningar har til føremål å sikre behova og rettane til funksjonshemma. *NOU 2005:8 Likeverd og tilgjengelighet – Rettslig vern mot diskriminering på grunnlag av nedsatt funksjonsevne. Bedret tilgjengelighet for alle* har vore ute på høyring og er venta handsama og vedteken av Stortinget innan 2008.

Innleiing

Det er ein berande pilar i det kristne menneskesynet og ei viktig læresetning for Den norske kyrkja at alle menneske er skapte av Gud og i Guds bilete. Sagt med andre ord blir det slått fast at alle menneske er likeverdige for Gud, og at menneska dermed òg er likeverdige seg imellom.

Med dette utgangspunktet kunne det vere aktuelt å fremje ei sak om menneske med funksjonshemmingar i kyrkja generelt. Ein har likevel valt å avgrense temaet til spørsmålet om kyrkja som arbeidsplass. All forskning og erfaring viser at det å ha arbeid, er eit viktig grunnlag for alle menneske både psykisk og sosialt. Å ha eit arbeid er positivt for sjølvbiletet og for det biletet andre menneske har av ein. At det kristne menneskesynet samtidig tilseier at det ikkje er det ein gjer, men det at ein er, som gir mennesket verdi, står ikkje i motsetning til at arbeid er viktig for likeverdet.

Kyrkja treng tilsette med funksjonshemmingar. Den spesielle livserfaringa som eit liv med ei funksjonshemming gir, tilfører teologien, ikkje minst kyrkjesyn og menneskesyn, men òg forkynninga, undervisninga og diakonien i kyrkja, nødvendige impulsar.

Ulike typar funksjonshemmingar

Menneske med forskjellige funksjonshemmingar treng at arbeidsplassen ligg til rette for funksjonshemminga. Det er òg ulike grader av funksjonsnedsetjing i dei forskjellige kategoriane funksjonshemmingar. (I dette dokumentet bruker vi omgrepa funksjonshemmingar og funksjonsnedsetjingar synonymt.) Få eller ingen tilfelle er like. Tilrettelegginga må ofte tilpassast kvar arbeidstakar.

Dei ulike funksjonshemmingane blir gjerne grovt inndelte i desse kategoriane:

- Hørselshemma: heilt døve, døvblinde og tunghøyrt i ulike grader
- Synshemma: heilt blinde og svaksynte i ulike grader
- Rørslehemma: menneske som av forskjellige årsaker har nedsett fysisk funksjon i ein eller fleire delar av kroppen og dermed mindre evne til å ta seg fram på eiga hand på stader som ikkje er tilpassa behova deira. Til denne gruppa høyrer rullestolbrukarar, personar som har vanskar med å gå, og menneske som av ulike årsaker har nedsett funksjon i armar og/eller hender.
- Fleire av dei rørslehemma har òg talevanskar. Ein definisjon på talehemma er: ”Menneske som av ulike årsaker har nedsett funksjon i talemotorikken, og som dermed har vanskar med å kommunisere med andre menneske.”
- Arbeidssøkjjarar/arbeidstakarar kan òg vere menneske med ei lettare psykisk utviklingshemming.
- I tillegg til desse gruppene kjem den store samlegruppa, ofte omtalt som ”andre” eller ”skjulte funksjonshemmingar”, som inneheld ei heil rekkje funksjonshemmingar, til dømes ADHD, kognitive vanskar, psykiske lidningar, sosiale funksjonshemmingar, allergi, astma, cøliaki og så vidare. Alle desse tilstandane finst sjølvsagt òg i ulike grader.

Av denne oversikta kan vi sjå at menneske med funksjonshemmingar er ei stor og samansett gruppe med kvar sine behov. Det er òg ein viktig forskjell om vedkomande har hatt funksjonshemminga heile livet, eller om funksjonshemminga er komen til seinare i livet. Ein annan viktig forskjell er om funksjonshemminga er nokolunde stabil, eller om ho blir gradvis verre. (Sjå *Kurslederhefte for kursopplegget. Hvor er Liv og Per Annerledes i morgen? Et kursopplegg om inkludering av funksjonshemmede*, Frikirkelig Studieforbund og Kirkerådet for Den norske kirke, Oslo, 2002.)

Lovverk og forskrifter

I NOU 2005:8 ligg det føre eit utkast til lov om forbod mot diskriminering på grunn av nedsett funksjonsevne. Lovforslaget har som mål ”å sikre likeverd og fremme like muligheter til samfunnsdeltakelse for alle uavhengig av funksjonsevne, og hindre diskriminering på grunnlag av nedsatt funksjonsevne”. I dette forslaget blir det fastlagt kva plikt arbeidsgivar, skule- og utdanningsinstitusjonane og kommunale styresmakter har til universell og individuell tilrettelegging. Arbeidsgivarane har ei særleg plikt til å ”arbeide aktivt for å fremme lovens formål”. I høyringsfråsegna oppsummerer Kyrkjerådet noko av den erkjenninga som lovforslaget byggjer på, på denne måten:

Slik vi oppfatter det, er de viktigste utgangspunktene for NOU 2005:8 erkjennelsen av at diskriminering av mennesker med nedsatt funksjonsevne er et spørsmål om menneskerettigheter, og erkjennelsen av at manglende tilgjengelighet er diskriminering av mennesker med nedsatt funksjonsevne.

Regjeringa legg føringar for tilsetjing av funksjonshemma. I *Statens personalhåndbok* for 2006 (pkt. 1.4.1.) står det:

Regjeringen vil at minst 5 % av nytilsatte i statlig sektor framover skal være personer med nedsatt funksjonsevne.

Den norske kyrkja pliktar som arbeidsplass å følgje dei same reglane som gjeld for alle andre arbeidsplassar. I dag har vi ei rekkje reglar som sikrar rettane til dei funksjonshemma. Reglane er ikkje samla i éi lov, men spreidde rundt om i forskjellige lover.

I kyrkja er det både statstenestemenn og kommunalt tilsette som fell inn under høvesvis tenestemannslova og arbeidsmiljølova. Dette gjer det vanskelegare å lage ei oversikt over kva rettar ein funksjonshemma arbeidstakar har i kyrkja.

Per i dag finst det ikkje lovfesta rettar for funksjonshemma til å få eller halde på høveleg arbeid. Men det finst tiltak som er lagde særleg til rette for å sikre rettane deira. Sjølv om det er tilgangen til arbeid og arbeidssituasjonen som skal handsamast her, vil òg rettar som ikkje direkte har med arbeid å gjere, ha innverknad. Det kan til dømes vere retten til transporttenester, retten til tekniske hjelpemiddel, sosiale tenester osv.

I FN's "Standardregler for like muligheter for mennesker med funksjonshemming" må ein kunne seie at regel nr. 12, som handlar om religion, er særleg aktuell i generell tyding for Den norske kyrkja. I denne regelen blir det sagt at "Statene skal oppmuntre tiltak som gir mennesker med funksjonshemming mulighet til å delta på like vilkår i det religiøse liv i de samfunn de tilhører". I regel nr. 7 i standardreglane er det slått fast at:

Statene bør anerkjenne prinsippet om at mennesker med funksjonshemming må få mulighet til å utøve sine menneskerettigheter, særlig når det gjelder arbeid. Både i distriktene og i byene må de få like muligheter til produktivitet og inntektsbringende arbeid.

Noreg har bunde seg til å halde standardreglane frå FN, men reglane er ikkje bindande for myndeutøving og lovgiving. Regel nr. 7 kan ein òg sjå i samanheng med § 110 i Grunnlova, der det står at statlege styresmakter skal leggje tilhøva til rette slik at "ethvert arbeidsdyktig Menneske kan skaffe sig Udkomme ved sit Arbeide". Denne grunnregelen gjeld for alle anten dei har ei funksjonshemming eller ikkje. Den plikta som styresmaktene har, inneber likevel ikkje at ein funksjonshemma har noko rettskrav på å få eit arbeidstilbod som er lagt til rette.

Avtale om inkluderande arbeidsliv på arbeidsplassen (IA-avtalar) får òg innverknad for funksjonshemma dersom arbeidsplassen har underteikna avtalen. Det er frivillig å vere ei IA-verksemd, men svært mange offentlege verksemdar, blant andre Kyrkjerådet, har underteikna avtalen. IA-verksemdar bind seg til å leggje til rette for arbeidstakarar med nedsett funksjonsevne/arbeidsevne, og å leggje til rette for å rekruttere og/eller kunne

halde på eldre arbeidstakarar. Sjukmelde skal få betre oppfølging, og ein skal leggje større vekt på kva slags arbeidsoppgåver den einskilde kan utføre.

Avtalen skal hjelpe til:

- at vi får eit meir inkluderande arbeidsliv til beste for kvar arbeidstakar, arbeidsplass og samfunnet
- at sjukefråværet går ned, og at færre treng uføretrygd
- at kvar einskild får utvikla og brukt ressursane og arbeidsevna i aktivt arbeid

For kyrkjeleg tilsette på fellerådsnivå er dei aktuelle reglane for arbeidsforholdet regulerte i arbeidsmiljølova. Hovudregelen her er § 13–1, som gjer det klart at det er forbode å diskriminere nokon på grunn av funksjonshemming. Forbodet gjeld alle sider ved arbeidsforholdet. Dersom ein ikkje gjer unntak etter § 13–3, betyr det at funksjonshemma i utgangspunktet stiller likt med andre arbeidssøkjjarar. Men det kan oppstå problem når funksjonshemminga fører til nedsett arbeidsevne.

For statstilsette er dette regulert noko annleis ved at forskrifta til § 9 i tjenestemannsloven seier:

Dersom det blant kvalifiserte søkere til en stilling er noen som oppgir å være funksjonshemmet/yrkeshemmet, og enten er eller blir uten arbeid, skal det alltid innkalles minst én slik søker til konferanse før det gis innstilling.

Dersom det blant kvalifiserte søkere til en stilling er noen som oppgir å være funksjonshemmet/yrkeshemmet, og enten er eller blir uten arbeid, kan slik søker tilsettes selv om det finnes bedre kvalifiserte søkere til stillingen.

I tillegg til desse lovene, som gjeld for alle arbeidstakarar, finst det òg andre lover som har stor innverknad på arbeidssituasjonen for funksjonshemma. Ei av desse er lova om arbeidsmarknadstenester, der formålet er ”å bidra til å oppnå et inkluderende arbeidsliv gjennom et velfungerende arbeidsmarked med høy yrkesdeltakelse og lav arbeidsledighet”. Aetat skal etter dette blant anna hjelpe funksjonshemma ut i arbeidslivet gjennom ulike former for oppfølging og tiltak. I og med at mange verksemder kan få økonomiske meirutgifter ved å tilsetje ein funksjonshemma, til dømes ved tilrettelegging av arbeidsplass eller oftare sjukefråvær enn normalt, er det laga ordningar som skal sikre at dette ikkje blir ein grunn til å utelate funksjonshemma frå arbeidslivet. Døme på slike ordningar er tilretteleggingstilskot for IA-verksemder. Dette tilskotet er ei yting som skal stimulere arbeidsgivarar til å leggje arbeidet til rette slik at den tilsette kan vere i arbeid trass i helseproblem. I tillegg dekkjer folketrygda, overfor alle verksemder, utgifter til tilrettelegging innanfor visse rammer, sjå kapittel 10 i folketrygdlova. Den økonomiske støtta oppmuntrar såleis til å tilsetje personar med redusert arbeidsevne. Sjølv om kyrkja ikkje driv etter profitt-tankegang, kan økonomiske omsyn spele inn. Døme på ulike tiltaksordningar i regi av Aetat er:

- Lønnstilskot – arbeidsgivarar får eit tidsavgrensa tilskot dersom dei tilset arbeidstakarar som har særlege problem med å kome inn på arbeidsmarknaden på ordinære lønns- og arbeidsvilkår, med sikte på eit langt arbeidsforhold.
- Arbeidspraksis – tilrettelegging av arbeidstrening med oppfølging for å hjelpe til med å prøve ut kva slags føresetnader den einskilde har på arbeidsmarknaden, og hjelpe til og styrkje utsiktene for at deltakarane skal kome i arbeid eller utdanning.
- Arbeid med bistand – tiltak som skal gi tenleg og nødvendig bistand med sikte på å integrere yrkeshemma i ordinært arbeidsliv. Tiltaket blir helst brukt i samband med yrkesretta atføring i ordinær verksemd.
- Funksjonsassistent – bistand med praktiske oppgåver i arbeidssituasjonane slik at òg sterkt funksjonshemma kan delta i arbeidslivet.

Der arbeidstakarar blir tekne inn på arbeidsmarknadstiltak, må det utarbeidast skriftlege avtalar som avklarar formålet og tidsramma for tiltaket. Denne avtalen blir lagd ved den individuelle arbeidsavtalen. Dersom det er mogeleg, bør målet vere å skaffe fast tilsetjing.

Når den funksjonshemma er komen gjennom det første nålauget, som er ein plass i arbeidsmarknaden, er det viktig at arbeidsplassen er lagd slik til rette at det er mogeleg å utføre det arbeidet ein er tilsett for å gjere. § 13–4 i arbeidsmiljølova pålegg arbeidsgivar ”så langt det er mulig å iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker med funksjonshemming skal kunne få eller beholde arbeid,” så sant desse tiltaka ikkje ”vil innebære en uforholdsmessig stor byrde for arbeidsgiver”. I tillegg seier § 4–1 (4) at ”atkomstveier, sanitæranlegg, arbeidsutstyr mv. skal så langt det er mulig og rimelig være utformet og innrettet slik at arbeidstakere med funksjonshemming kan arbeide i virksomheten”. I kyrkja kan ein i samband med tilrettelegging møte på problem med bygningar som er freda eller verna.

Kyrkjeleg arbeidsgivaransvar og funksjonshemma

I dag er arbeidsgivaransvaret i Den norske kyrkja, her medrekna tilsetjingsmyndet, fordelt mellom fleire organ i kyrkjeorganisasjonen. Prosedyrane rundt tilsetjing varierer òg. Det gjeld sjølv om det er tilsette som skal arbeide på same arbeidsplass. Kyrkjeleg fellestråd er arbeidsgivar for dei som er lønna over fellestrådsbudsjettet. Nokre kyrkjelydar tilset i tillegg eigne medarbeidarar. Kyrkjelydsprestar blir tilsette av bispedømmerådet. Prostar og biskopar blir utnemnde i statsråd. Staten ved Kultur- og kyrkjedepartementet er ansvarleg arbeidsgivar for linja kyrkjelydsprestar, prostar og biskopar. Biskop og bispedømmeråd har fått delegert arbeidsgivarfunksjonar for presteskapet.

Måten kyrkja er organisert på, gjer at det er svært mange einingar som har arbeidsgivaransvar. Sjølv om sokneråd/fellestråd har sin eigen medlemsorganisasjon (KA – Kyrkjeleg arbeidsgivar- og interesseorganisasjon), er det kvart fellestråd som eventuelt må gjere IA-avtale. Tilsvarande gjeld bispedømmeråda. Vedtak i den statlege arbeidsgivarlinja, det vil seie tilsetjing av prest med funksjonsnedsetjing, vil få mykje å seie for det økonomiske ansvaret hos den lokalkyrkjelege arbeidsgivaren (kyrkjebygg, gravplassar, kontor, lokale til konfirmantundervisning, sjå § 15 i kyrkelova). Vedtak i den

eine arbeidsgivarlinja påfører den andre økonomiske plikter slik lovverket er utforma i dag. Rettsleg er det tvilsamt om fellesrådet (kommunen) kan saksøkjast for manglande oppfølging.

Kyrkjelege arbeidsgivarar har ingen felles strategisk arbeidsgivarpolitikk for menneske med funksjonsnedsetjingar. Unntaket er døvekyrkja. Ho er organisert som eit eige prosti, men er landsdekkjande (kategorial-kyrkjelyd). Område som kan vere aktuelle for felles føringar for arbeidsgivarpolitikken i Den norske kyrkja i dette spørsmålet, er tilsetjingar, tenesteordningar, stillingsomtalar, kompetansebehov/utvikling og arbeidet med helse, miljø og tryggleik (HMS).

Dei mange små fellesråda med få tilsette og ofte berre brøkstillingar gjer det vanskeleg å krevje god kompetanse på alle saksfelt til dømes hos ei kyrkjevevje. Det same gjeld prostane, som har delegert arbeidsgivaransvar. Dette understrekar kor stort behovet er for god kompetanse på sentralt nivå i kyrkja.

Samtidig er IA-systemet positivt for lokalkyrkja på den måten at ho kan hente inn kompetanse på å leggje til rette arbeidsplassar for menneske med funksjonsnedsetjing. Den årvisse vernerunden er ein reiskap til å kartleggje behova for tilrettelegging, og gjer det lettare for kyrkjevevja og stiftsdirektøren å kjøpe inn nødvendig kompetanse på konkrete arbeidstilhøve.

Truleg er det likevel behov for, slik det er peika på andre stader i dette dokumentet, å halde fram med å byggje opp kompetansen på kyrkjeleg sentralnivå. Denne kyrkjemøtesaka er i seg sjølv ein del av denne kompetansebygginga.

Tilrettelegging av arbeidsplassen

Det beste er sjølvsagt at alle arbeidsplassar, òg dei kyrkjelege, er universelt utforma. I § 9 i lovutkastet i NOU 2005:8 er universell utforming definert som "utforming eller tilrettelegging av hovedløsningen i de fysiske forholdene slik at virksomhetens alminnelige funksjon kan benyttes av flest mulig." Då er det i beste fall ikkje behov for spesiell tilrettelegging. No er likevel ikkje situasjonen slik, og han blir det nok heller ikkje med det første. Det betyr likevel ikkje at ein ikkje skal arbeide med eit slikt mål i tankane.

Som vi har peika på ovanfor, har menneske med forskjellige funksjonshemmingar tilsvarande behov for ulik tilrettelegging på arbeidsplassen sin. Dei fleste arbeidsgivarar tenkjer nok likevel automatisk på praktisk tilrettelegging som lageleg tilkomst inn til bygningar og liknande. Behovet for godt lys og god lyd er òg relativt godt kjent. Dette er viktig nok, men det er kanskje oftare dei "små" bagatellane ein må gjere noko med, til dømes å fjerne teppe og planter som gjer at allergikarar og astmatikarar får nedsett funksjonsevne. Det kan òg vere å lage ein god kvileplass og gi arbeidstakaren høve til pausar. Ei slik tilrettelegging kan gjere at menneske med nokre typar nedsett funksjonsevne kan gjennomføre ein arbeidsdag.

Ein kan kome langt med universell tilrettelegging av arbeidsplassen. Likevel er ikkje alt løyst. Det er alltid nokon som treng individuell tilrettelegging. Denne tilrettelegginga må då skje i nært samarbeid mellom arbeidstakar og arbeidsgivar. Når arbeidsgivar til dømes hentar inn eksperthjelp, bør det vere i samråd med arbeidstakar. Arbeidstakaren har rett til å vere med og bestemme over tilrettelegginga av sin eigen arbeidsplass. Arbeidstakarar med funksjonshemmingar må ofte bruke tid og krefter for å få lagt til rette sin eigen arbeidsplass. Tillitsvalde og verneombod kan vere viktige støttespelarar i denne prosessen.

Ein funksjonshemma arbeidssøkjjar kan lett kome i den situasjonen at arbeidsgivar festar seg ved ytre omstende som rullestol og kvit stökk/førarhund, og dermed gjerne overser dei reelle kvalifikasjonane til arbeidssøkjaren som utdanning og erfaring. I ei nyleg utført MMI-undersøking seier berre kvar tiande leiar at dei ville ha kalla inn rullestolbrukarar eller blinde til arbeidsintervju sjølv om vedkomande var svært godt kvalifisert til stillinga. Tal frå Statistisk sentralbyrå viser då også at deltakinga av funksjonshemma i yrkeslivet ikkje har endra seg i positiv retning dei siste fire åra. Yrkesdeltakinga til dei funksjonshemma var i underkant av 48 % ved utgangen av juni 2006. For resten av folket er yrkesdeltakinga i underkant av 76 %. (SSB: Arbeidskraftundersøkelsen. Tilleggsundersøkelse om funksjonshemmede, 2. kvartal 2006:

<http://www.ssb.no/emner/06/01/akutu/main.html>) Grunngivinga for at arbeidsgivarar ikkje vil tilsetje menneske med funksjonshemmingar, botnar truleg i mytar og fordommar om kva funksjonshemma ikkje kan greie. Men dei hindringane som set grenser for dei funksjonshemma, kan like godt vere haldningar og fysiske barrierar som samfunnet har skapt.

Spesielle arbeidsmarknadstiltak som arbeidsgivar ”tener” på, er inga varig ordning. Tiltak skal brukast for å få arbeidssøkjjarar/arbeidstakarar inn i det ordinære arbeidslivet. Det å vere på ”spesielle arbeidstiltak” som ei varig ordning når det ikkje er ei individuell nødvendig tilrettelegging, kan verke nedverdiggande og krenkjande. Dei funksjonshemma kan då lett få det inntrykket at dei ikkje gjer eit like godt arbeid og har like verdifull kompetanse som alle andre har. Derfor er det viktig at kyrkjelege arbeidsgivarar som søker om tiltak, tenkjer gjennom kva dei vil med tiltaka.

Å vere funksjonshemma arbeidssøkjjar.

Ein ekstrem situasjon for ein arbeidstakar utan spesielle funksjonshemmingar – ei ”normal” oppleving for ein funksjonshemma i møte med ein vanleg arbeidsplass – eit tankeeksperiment:

Du har søkt på ein ny jobb. Før du skal til intervju, får du vite at bedrifta ikkje disponerer parkeringsplassar for dei tilsette, og at det heller ikkje er parkeringsplassar i nærleiken av bedriftslokala. Det inneber at du må gå 5 km for å ta bussen til arbeidsplassen. Når du kjem til bedriftslokala, får du først sjå det som skal vere kontoret ditt: Det er eit spartansk møblert og mørkt rom med ei einsleg lyspære i taket og eit skite vegg-til-vegg-teppe. Dei einaste hjelpemidla dine er ei manuell skrivemaskin og papir. Bedrifta har berre éin telefon, som dei tilsette må dele

på. Han står i 10. etasje (der ligg òg det einaste toalettet til bedrifta). Lokalet har ikkje heis. Når du spør om det er planar om å oppdatere utstyret, får du til svar at bedrifta har lagt seg på minstekravet i arbeidsmiljølova, som dei held for å vere godt nok. Under intervjuet blir det reist tvil om kvalifikasjonane dine fordi du kom i for uformelle klede (joggeskoa du måtte ha for å nå bussen). Det hjelper ikkje at du sit der med ein lang cv, gode karakterar og gode referansar. Det blir òg ymta om at du ser sjukleg ut (bleik etter ein lang norsk vinter), og at arbeidsgivaren derfor reknar med stort sjukefråvær.

Ville du takka ja til denne jobben?

Denne historia er sjølvsagt tvilsam, men ... Sett på spissen er dette noko av det som møter arbeidssøkjarar med funksjonshemmingar.

Kyrkjeleg engasjement

Kyrkjerådet har arrangert to konferansar om høgare kyrkjeleg utdanning for studentar med funksjonshemmingar, ein konferanse i 2000 og ein i 2001. Utgangspunktet for arrangementa var FN's standardregel nr. 6 om utdanning, som har slik ordlyd:

Statene bør anerkjenne prinsippet om at barn, unge og voksne med funksjonshemming har lik rett til grunnskoleopplæring, vidaregåande opplæring og høgere utdanning i integrerte miljøer. De bør sørge for at slik utdanning er en integrert del i det vanlige utdanningssystemet.

”Handlingsplan for funksjonshemmede 1998–2001” som regjeringa la fram, var òg eit av bakgrunnsdokumenta for dei to nemnde konferansane, og målgruppa var representantar frå utdanningsinstitusjonar som utdannar kyrkjeleg personell.

Dette temaet er sett på dagsordenen i det internasjonale og tverrkyrkjelege arbeidet òg. LVFs generalforsamling i Winnipeg i Canada i 2003 vedtok blant anna ei målsetjing om å gjere ”our churches accessible to include differently-abled people in the full life of and decision making in our churches; in word and deed, unconditionally support differently-abled people in their struggles to overcome all forms of discriminations in our societies, seek compliance with the United Nations standards that secure equal opportunities for differently-abled people”.

KVs generalforsamling i 2006 i Porto Alegre i Brasil vedtok emnet funksjonshemma som eit av sine tverrgåande perspektiv, som skal prege arbeidet i tida framover. Eit viktig forum under KV er Ecumenical Disability Advocates Network (EDAN), som er eit internasjonalt tverrkyrkjeleg nettverk av ressurspersonar med ulike funksjonshemmingar. Nettverket arbeider med forskjellige former for kyrkjeleg arbeid. EDAN gjer eit svært viktig arbeid både når det gjeld haldningsskaping og teologisk refleksjon. Organisasjonen har vore særleg oppteken av tenking rundt kyrkjesyn og spørsmål som har med menneske med funksjonshemmingar å gjere.

Likeverd, livserfaring, teologi og kyrkjesyn

At alle menneske er skapte av Gud og i Guds bilete, som vi har nemnt i innleiinga, er ei viktig side ved den kristen trua og læra. Men er det for lang avstand mellom teori og praksis? Dersom kyrkja levde etter læresetningane sine, ville det blant anna bety at alle, dei funksjonshemma òg, var likestilte både når det gjeld å ha ei frivillig teneste og å vere arbeidstakar i Den norske kyrkja.

Sitatet nedanfor får fram to ulike grunnposisjonar når det gjeld menneskesynet:

Det store skillet i debatten om menneskeverdet går mellom dem som tillegger mennesket fundamental verdi, og dem som tillegger det funksjonell verdi. Hvis en går ut fra at menneskeverdet er fundamentalt, betyr det at mennesket har verdi i kraft av at det er til. Denne verdien gjelder uavhengig av hva vi gjør og ikke gjør i livet. Går en derimot ut fra at menneskeverdet er et resultat av hva en gjør, vil graden av funksjonsdyktighet være avgjørende for hvorvidt en får et menneskeverd. Mennesker med begrenset funksjonsevne vil da knapt kunne unngå å bli stemplet som mindreverdige. (Austad, Torleiv: Menneskeverd og Menneskerettigheter, s. 23–50. I *Utfordringer og ansvar. Områdeetikk*, Universitetsforlaget, Oslo 1994.)

Same kva mål ein set på det å vere menneske for å finne ein eventuell funksjonell verdi, kan nokon falle utanfor og dermed bli gradert som mindreverdige. Med eit funksjonelt verdisyn står ein òg i fare for at funksjonshemma må bevise sin verdi både for seg sjølv og andre. Dette kan føre til at funksjonshemma må vere flinkare eller betre på sine område enn menneske utan funksjonshemmingar, men slik er det ikkje dersom ein meiner at mennesket har ein fundamental og lik verdi utan omsyn til eigenskapar og funksjonar.

At mennesket er skapt av Gud og dermed er eit resultat av Guds vilje, står i sterk kontrast til tanken om at mennesket har vorte til heilt tilfeldig. Trua på Gud som skapar gir kvart menneskeliv sitt eige mål og meining. Dette er eit viktig tema som EDAN har arbeidd mykje med. Spørsmålet om Gud etter sin vilje har skapt alle menneske med kropp, sjel og ånd – altså med si funksjonshemming, er eit stort og for nokre sårt tema. Kyrkja må halde fast ved og vise i praksis at menneske med funksjonshemmingar er like mykje skapte etter Guds vilje som alle andre, og at dei derfor har sin plass på Kristi kropp til liks med alle andre. Funksjonshemma er ein naturleg og sjølvsgd del av menneskeætta. Det naturlege i skaparverket er mangfaldet. Dermed er det både nødvendig og naturleg at òg menneske med funksjonshemmingar har si teneste i kyrkja. ”God in your grace, transform the world!” var tema for KVs generalforsamling i 2006. For å hjelpe fram ei positiv endring er det nettopp mangfaldet kyrkja har bruk for.

Den livserfaringa kvar sit inne med, er ein viktig ressurs i møte mellom menneske. Dette har fleire aspekt i seg, men noko av det viktigaste er atkjenning. Det å kjenne igjen andre og deira erfaring i seg sjølv og i si eiga livserfaring, både på godt og vondt, er ein viktig føresetnad både for å kunne gi og å ta imot.

Arbeidsgivarar i kyrkja arbeider med kvalifikasjonar i samband med utlysing av stillingar i kyrkja. Det er lett å lage seg sine egne bilete av den persontypen som skal kunne fylle dei ulike arbeidsoppgåvene og stillingane. Desse bileta samsvarer kanskje sjeldan med dei bileta arbeidsgivarane har av funksjonshemma. Menneske utan funksjonshemming har stort sett to hovudroller som dei plassere funksjonshemma i. Den eine er "den stakkars funksjonshemma" som berre blir mottakar. Med ei slik innstilling er det ikkje særleg aktuelt at den funksjonshemma skal ha arbeid i kyrkja. Den andre rolla er "den flinke som klarer alt". Då kan ein kome i fare for å drive rovdrift på den funksjonshemma og overbelaste vedkomande.

Eit litt meir generelt problem som alle arbeidssøklarar kan møte, er at ein rett og slett ikkje har dei eigenskapane som arbeidsgivarar trur ein må ha for å ta på seg ei arbeidsoppgåve, men at ein derimot har andre eigenskapar som kanskje er vel så viktige i den aktuelle stillinga.

Det er heller ikkje til å kome forbi at ein del arbeidsgivarar vegrar seg for å tilsetje funksjonshemma fordi dei er redde for at dei funksjonshemma ikkje kan fylle krava til effektivitet. Arbeidsgivaren kan òg kjenne seg usikker på om det blir til ei ekstra belastning på dei andre i bedrifta og/eller ekstra utgifter å skulle ha ein funksjonshemma arbeidstakar.

Kyrkjelydane og kyrkjelege arbeidsgivarar kan bli meir opptekne av å gjere noko med slike hindringar. Det er eit problem dersom ein må vere "velling og perfekt" for å få stillingar. Og så lenge mange er meir eller mindre redde for å vise at dei er svakare enn "dei andre", er det fort gjort å få eit slikt bilete. Dermed blir det viktig å vise fram ein mest mogeleg perfekt fasade. Men ingen går gjennom livet utan problem. Som einskildpersonar og som kriste fellesskap må alle innsjå og ta på alvor at ein ikkje er perfekt, men tvert imot avhengig av Gud og Guds nåde. Ei av hovudoppgåvene for det kristne fellesskapet er jo: "Gled dykk med dei glade og gråt med dei som græt." (Rom 12,15). Korleis kan det vere rom for dette om ingen, i jaget etter å verke perfekt, verken vågar å gråte eller å le? Eit menneske som av og til torer å vise seg svak og vågar å vedgå både for seg sjølv og andre at livet kan vere vanskeleg òg, blir ikkje ein dårlegare arbeidstakar av den grunn, kanskje heller tvert om.

Mennesket er skapt til fellesskap med andre menneske. Denne sida av menneskesynet blir lagd for lite vekt på. Individet blir altfor ofte halde fram i relasjon til Gud slik at fellesskapstanken i det kristne menneskesynet kjem i bakgrunnen. Mennesket står som eit kollektivt fellesskap i relasjon til Gud. I fellesskap finst dei midlane som kan få relasjonen til Gud til å fungere. Alle er avhengige av fellesskapet. I fellesskapet kan dei ulike individa vere auge, øyre, stemme, hender, føter og så vidare for kvarandre. Det gjeld ikkje minst i det kristne fellesskapet. Når alle lemmene på lekamen har sin eigen funksjon, blir alle avhengige av kvarandre:

Auget kan ikkje seia til handa: "Eg treng deg ikkje," eller hovudet til føtene: "Eg har ikkje bruk for dykk." Tvert imot! Dei lemmene på kroppen som synest vera veikast, kan vi ikkje vera utan. (1 Kor 12,21–22)

Dette har med likeverd for alle å gjere. Ut frå det kristne menneskesynet er det umogeleg å snakke om noko menneske som unyttig. Som lem på Kristi kropp, har kvart menneske sin spesielle funksjon. Med ei slik grunnleggjande forståing av det menneskelege fellesskapet må då dette få praktiske konsekvensar både for det kyrkjelege arbeidslivet og for livet i kyrkja elles:

Det kan derfor hende at vi blir nødt til å se litt på hvordan våre menigheter fungerer, for å lære litt mer om det som fungerer dårlig. Når noen føler seg overflødig eller utestengt, er Kristi kropp funksjonshemmet. Den trenger å lære seg til å bruke alle sine "lemmer" og organer riktig. Ellers vil noen stivne, til slutt lammes, av mangel på bruk. Andre blir overbelastet av ensidig bruk. I begge tilfeller er det hele kroppen som blir skadelidende. (Jor, Lise Vislie: *Svakhet og styrke. Når problemer blir ressurser i menighetsfellesskapet*, Kirkerådet, Oslo 1981.)

Økonomiske og administrative konsekvensar

Forslaget til vedtak har ingen direkte økonomiske eller administrative konsekvensar for dei sentralkyrkjelege råda.