

Høring - kvalifikasjonskravutvalgets rapport

Høringssvar fra Os sokneråd

10.november 2020

Os sokneråd takker for muligheten for å gi høringssvar til denne rapporten. Vårt høringssvar prøver å svare på den utfordringen mange lokale sokn i dag har med å få tak i søkere til ledige stillinger, og å få stabile personer som blir værende over en periode.

I årene vi har bak oss, har det ofte vist seg svært vanskelig å få rekruttert gode personer til en del av stillingene i kirka. Vi frykter at dette kan bli forverret i årene som kommer. Samtidig som vi støtter ønsket om å fylle stillingene med personer med gode kvalifikasjoner både formelle og uformelle, mener vi at det er viktig at arbeidsgiverne får en fleksibilitet som gjør at ledige stillinger kan fylles, til glede for soknene som skal betjenes.

PREST

Vi har ingen innvendinger til utredningens forslag angående formelle kvalifikasjonskrav, men vi mener at der det viser seg vanskelig å få tilsatt ordinert prest, er det viktig at biskopen beholder en stor grad av fleksibilitet til midlertidig ansettelse av vikarprest uten formelle kvalifikasjoner. For å skape en viss forutsigbarhet både for sokn og for vikarpresten, bør det være mulig med en viss varighet for en slik midlertidig ansettelse, minimum 2 år.

KATEKET OG DIAKON

Dagens høye kvalifikasjonskrav til diakon og kateket fører til at det ofte tar svært lang tid fra en stilling blir ledig og til den blir fylt av en ny ansatt. Dette skaper utfordringer for soknene, kanskje spesielt i rurale deler av landet. I en del tilfeller ser vi også at slike stillinger har stort gjennomtrekk der det ville vært mulig å få en stabil arbeidstaker med lokaltilknytning dersom regelverket kunne vært litt mer fleksibelt.

Samtidig som formelle kvalifikasjoner er viktige, må vi heller ikke undervurdere personlige kvalifikasjoner. Det foreslåtte regelverket, slik vi oppfatter det, hindrer ansettelse av søkere med svært gode personlige kvalifikasjoner som mangler detaljer for å kunne nå de formelle kvalifikasjonene, når det også er søkere som har de formelle kvalifikasjonene selv der disse mangler de nødvendige personlige kvalifikasjoner.

For kateket og diakon-stillinger er det i mange tilfeller aktuelt å tilsette personer som kommer fra undervisningsstillinger i skolen eller kommunale stillinger innenfor helse eller sosial. For å få rekruttert personer til disse stillingene er det viktig at kirken kan være konkurransedyktig på lønn også i den perioden disse personene må kombinere arbeid med eventuell etterutdanning.

Forslaget har denne formuleringen når det gjelder kateket:

Dersom det ikke melder seg søkere som oppfyller kvalifikasjonskravene til kateket, kan bispedømmerådet for stillinger der rådet yter tilskudd godkjenne at stillingen midlertidig omgjøres til annen stilling innen kirkelig undervisning.

Vi foreslår i stedet følgende formulering:

Dersom det ikke melder seg egnede søkere som oppfyller kvalifikasjonskravene til kateket, kan biskopen for stillinger der det ytes sentrale tilskudd godkjenne at stillingen besettes av personer med alternativ utdanning mot at det gjøres avtale om nødvendig etterutdanning i løpet av en gitt tidsperiode.

Forslaget har denne formuleringen når det gjelder diakon:

Dersom det ikke melder seg søkere som oppfyller kvalifikasjonskravene til diakon, kan bispedømmerådet for stillinger der rådet yter tilskudd godkjenne at stillingen midlertidig omgjøres til annen stilling innen diakoni.

Vi foreslår i stedet følgende formulering:

Dersom det ikke melder seg egnede søkere som oppfyller kvalifikasjonskravene til diakon, kan biskopen for stillinger der det ytes sentrale tilskudd godkjenne at stillingen besettes av personer med alternativ utdanning mot at det gjøres avtale om nødvendig etterutdanning i løpet av en gitt tidsperiode.

Os sokneråd

Linda Ekerhovd