

KOMPETANS

i et arbeidsgiverperspektiv

Spørsmål knyttet til fag- og kompetanseutvikling innenfor kirken blir diskutert i mange sammenhenger. Også i de siste utgavene av Diakonos har disse spørsmål vært reist ut fra noe ulik innfallsvinkel - med diakonien som fokus. Ett av de spørsmål som blir stilt, er knyttet til KA'rolle i denne sammenheng, Eksempelvis blir forholdet mellom KA og Kirkerådets oppgaver opplevd som uklart for enkelte. For andre er kanskje diskusjonen knyttet til de nye kvalifikasjonskrav og lønnsbetingelser for diakoner og KA's synspunkter i den sammenheng en mer aktuell sak som utfordrer de diakonale fagmiljøer. Istedenfor å gå inn i en konkret diskusjon om disse spørsmål, er jeg bedt om å gi en kort presentasjon av KA's arbeid innenfor kompetansefeltet.



.....
AV KOMPETANSESJEF
MARIT HALVORSEN HOUGSNÆS, KA

Kompetanseutvikling i et arbeidsgiverperspektiv

KA's engasjement i disse spørsmål springer ut av det ansvar, som det å være arbeidsgiver i en kirkelig virksomhet, innebærer. Dette innebærer forpliktelser hovedsakelig i to retninger som begge utløser et engasjement på kompetansefeltet: Forpliktelse overfor arbeidsoppgavet (kirkens oppdrag og oppgaver) og forpliktelse overfor arbeidstakeren.

Realiseringen av kirkens oppdrag og virksomhet, står selvsagt i sentrum for en kirkelig arbeidsgiver. Opplæring og utvikling av kompetanse i et arbeidsfellesskap må derfor forankres i det arbeidsoppdrag man er satt til å utføre. Det er utfordringene den lokale kirke står overfor som skal sette dagsorden for hvor opplærings- og kompetanseutviklingsressursene primært skal kanaliseres. For det er

en strategisk viktig arbeidsgiverfunksjon å se til at de visjoner og målsettinger som fastsettes for det lokale kirkes arbeid legges til grunn for forvaltning av personalressurser og økonomi - blant annet gjennom særskilte opplæringstiltak. Og uten kompetente medarbeidere, går det meste i stå.

Fra slutten av 70-tallet har arbeidsgiver også fått et utvidet ansvar for å sikre arbeidstakernes arbeidsmiljø samt deres «personlige og faglige utvikling» gjennom særskilte bestemmelser i Arbeidsmiljøloven. Senest rett før jul ble det vedtatt utvidede plikter for arbeidsgiver i samme lov ved at arbeidsgiver tilpliktet å innvilge søknader om utdanningspermisjoner. Arbeidsgiver er dermed også forpliktet til å ivareta arbeidstakernes mer individuelle behov for videre faglige utvikling. Hvor langt denne forpliktelsen skal gå, er et sentralt spørsmål både i forbindelse med generelle avtaler og i forbindelse med fastsettelse av årlige budsjetter osv.

UTVIKLING



I mange tilfeller vil en i kirkelig sammenheng oppleve at disse to forpliktelser møtes i et felles engasjement. Like fullt er det viktig å kunne holde dem fra hverandre og se dem som to ulike interesser og som forpliktelser som arbeidsgiver må håndtere på noe ulike måte.

Kompetanseutvikling som arbeidsområde i KA

Som medlemsorganisasjon for alle de lokale kirkelige arbeidsgivere (fellesråd og menighets-råd), har derfor KA sett som nødvendig å bygge ut sin rådgivnings- og servicefunksjon overfor sine medlemmer på kompetanseutviklingsfeltet. Fra 1. februar 2000 er dette arbeidsfeltet organisert som en egen avdeling i KA ved siden av forhandlingsavdelingen og den interne administrasjonsavdeling. Ansvar for denne kompetanseavdeling består i følgende hovedoppgaver: Utvikle KA's egen kurs- og opplæringsvirksomhet, følge opp KA's arbeid med EVU-reformen (i sam-

arbeid med forhandlingsavdelingen), representere de lokale kirkelige arbeidsgivere overfor sentrale kirkelige og politiske myndigheter samt utdannings-institusjonene i spørsmål som angår kompetansebehov og kompetansekrav på kirkelig sektor samt initiere større kompetanseutviklingsprogrammer på nasjonalt nivå innenfor aktuelle områder gjennom nettverksdannelser og samarbeid med et bredest mulig spekter av aktører.

Ettersom feltet er vidt og de kirkelige arbeidstakere kompetansemessig er en sammensatt gruppe, vil KA til enhver tid måtte velge ut noen utfordringer å kanalisere ressursene mot.

Helhetsansvaret for den enkelte arbeidstaker påhviler i så måte den enkelte lokale arbeidsgiver.

Innenfor diakonifeltet har KA i 1999 deltatt i slutfasen av utviklingsarbeidet for videreutdannings-tilbudet «En kirke for alle» og også støttet dette økonomisk. Høsten

1999 har KA også overfor Kirkerådet tatt initiativ til et felles fagutviklingsprosjekt innenfor menighetsdiakoni som forhåpentligvis vil bli igangsatt i løpet av år 2000 og der også Diakon-forbundet vil bli invitert med. KA har også spilt en sentral rolle i prosjektutviklingen av det store «Helse-kirke»-prosjektet som har vært knyttet opp mot Helse- og sosialdepartementet.

Dette vil også bli videreført i år 2000 med fokus både på prosjektutvikling i lokalsamfunnet og med fokus på institusjonsdiakonien plass og identitet innenfor en bredere helsepolitisk sammenheng.

Selv om det norske velferdssamfunn på mange områder sikrer de fleste mennesker gode og trygge levekår og et godt utviklet helsetilbud, er diakonien - forstått som kirkens omsorg for mennesker i nød - en stadig forpliktelse for Den norske kirke. KA ønsker som arbeidsgiverorganisasjon å bidra til at dette kan skje. ●