
Kyrkomötet Kyrkolivsutskottets betänkande 2018:1

De kyrkliga utbildningarna: rekrytering och forskarutbildning

Sammanfattning

I detta betänkande behandlas tre motioner, 2018:1 om en nationell rekryteringsplan, 2018:17 om forskarutbildning för diakoner och församlingspedagoger och 2018:87 om fri musikundervisning i kyrkomusikers tjänster.

Utskottet anser att man måste ta på allvar de utmaningar Svenska kyrkan har i rekryteringen till kyrkliga tjänster och ser behovet av att den nationella nivån fortsätter sitt stöd i rekryteringsarbetet. Utskottet ser fram emot att kunna ta del av utvärderingen av utbildningsreformen som väntas vara klar i maj 2019. Vid eventuella åtgärder med anledning av utvärderingen förutsätter utskottet att kyrkostyrelsen tar ett helhetsperspektiv som även innefattar rekryteringsfrågan.

Enligt ansvarsfördelningen i kyrkoordningen är församlingarna, stiftet och biskoparna de som primärt ansvarar för rekryteringen och i nuläget har stiftet inte begärt särskilt stöd från den nationella nivån i frågorna. Detta gäller även reglering av fri musikundervisning i kyrkomusikers tjänst. Utskottet anser därför att en eventuell reglering av denna måste ske lokalt.

Utskottet anser att det är viktigt att lyfta fram behoven av forskarkompetens bland diakoner och församlingspedagoger. Den kompetensen tillför Svenska kyrkan en strategisk kompetens som behövs för att utveckla både den diakonala och den pedagogiska församlingsverksamheten. Men eftersom det idag finns möjligheter för både diakoner och församlingspedagoger att gå en forskarutbildning på högskola eller universitet ser inte utskottet ett behov av utredning.

Mot bakgrund av det ovan anförda föreslår utskottet kyrkomötet att avslå samtliga motioner.

Till betänkandet finns två reservationer.

Utskottets förslag till kyrkomötesbeslut

1. Kyrkomötet beslutar att avslå motion 2018:1.
2. Kyrkomötet beslutar att avslå motion 2018:17.
3. Kyrkomötet beslutar att avslå motion 2018:87.

Motionernas förslag

Motion 2018:1 av Lars-Ivar Ericson, Nationell handlingsplan för rekrytering till kyrkliga tjänster

Kyrkomötet beslutar att uppdraga till kyrkostyrelsen att upprätta en nationell handlingsplan för att underlätta rekryteringen till tjänster i Svenska kyrkan.

Motion 2018:17 av Lars B Andersson m.fl., Forskarutbildning för diakoner och församlingspedagoger

Kyrkomötet beslutar att uppdra till kyrkostyrelsen att utreda förutsättningar för möjligheter till forskarutbildning för församlingspedagoger och diakoner.

Motion 2018:87 av Alve Svensson, Fri musikundervisning i kantors- och organisttjänster

Kyrkomötet beslutar att uppdra till kyrkostyrelsen att snarast utreda möjligheten att skriva in i kyrkoordningen att församlingar av en viss storlek ska erbjuda fri musikundervisning i orgelspel eller, om det inte finns intresserade elever för detta instrument, pianospel med inriktning mot orgelspel.

Bakgrund

Utmaningar för kompetensförsörjning

I kyrkostyrelsens skrivelse KsSkr 2018:1 *Verksamhet och ekonomi för Svenska kyrkans nationella nivå 2019–2021*, bilaga 1 Omvärldsbeskrivning, står följande om utmaningarna för kompetensförsörjningen i Svenska kyrkan.

Minskad kännedom om, och engagemang i, Svenska kyrkan utmanar framtidens kompetensförsörjning och rekryteringen till de kyrkliga utbildningarna. Enligt prognoser kommer efterfrågan på utbildad arbetskraft inom vissa delar av Svenska kyrkans verksamhet att bli större än tillgången. Samtidigt kan pensionsavgångar och nedgångar i medlemstal innebära ett behov av att göra avvägningar av hur många tjänster som behövs för framtiden beroende på kyrkans ekonomi och verksamhet.

För bibehållen kompetensförsörjning och förmåga att rekrytera är en hållbar arbetsmiljö av stor vikt. Kyrkans akademikerförbund uppger att risken för att drabbas av psykisk ohälsa pga. stress och utmattning är högre för präster än för övriga yrken. Allra störst risk löper kvinnliga präster. Var femte diakon har under det senaste året upplevt någon form av hot eller våld i sitt arbete och var femte har också varit sjukskriven på grund av stress i mer än två veckor.

Organisation för rekrytering genom tiden

Svenska kyrkan har även tidigare haft perioder med för få sökande till utbildningar. Det är särskilt ifråga om rekrytering till uppdraget som präst som det har gjorts insatser på rikskyrklig nivå. Biskopsmötet inrättade en prästrekruteringskommitté omkring 1960. I brist på en samlad rikskyrklig organisation inrättades under 1970-talet på ärkebiskopens kansli befattningar på olika arbetsområden, bl.a. inrättades en stiftsadjunktur för arbetet med prästrekruteringen. Efterhand som antalet befattningar med uppgifter inom församlingsarbetet ökade och differentierades breddades på ett motsvarande sätt arbetet med rekryteringsfrågorna.

De organisatoriska förutsättningarna ändrades när det 1985 kom till en samlad rikskyrklig organisation. I den instruktion som 1999 års kyrkomöte fastställde för Nämnden för kyrkolivets utveckling angavs som en uppgift ”att främja rekryteringen till och informera om kyrkliga tjänster och yrkesutbildningar”. Den uppgiften togs 2006 över av den nya Nämnden för utbildning, forskning och kultur som enligt sin instruktion bl.a. skulle främja ”rekrytering till kyrklig tjänst och utbildning”. Samtliga

nämnder på nationell nivå avskaffades från 2014. Sedan dess har kyrkostyrelsen det samlade ansvaret för verksamheten på nationell nivå.

KI 2018:1

Ansvar, mål och insatser för kompetensförsörjning

Den nationella nivån ansvarar för de kyrkliga utbildningarna och för att stötta stiftens i deras rekryteringsuppdrag till de kyrkliga utbildningarna.

Biskoparna och domkapitlen har enligt kyrkoordningen ett ansvar som rör rekrytering i samband med sina uppdrag gällande antagning och vigning av präster och diakoner. Ansvaret är en del av stiftets uppdrag att främja och ha tillsyn över församlingarnas liv. I ett vidare perspektiv ingår i främjandet av församlingarnas liv också att främja rekrytering till andra yrken och uppdrag i församlingarna både vad gäller anställda och ideella medarbetare. Enligt rekryteringsansvariga på stiftskanslier har medvetenheten ökat om betydelsen av att finna former för att stärka församlingarna som rekryterande miljö.

I KsSkr 2018:1 finns kyrkostyrelsens mål för kompetensförsörjning under målbild 1 (delmål 1 C): ”Den nationella nivån säkerställer i samverkan med stiftens kompetensförsörjning som svarar mot Svenska kyrkans framtida behov” (sidan 13). För att uppnå detta delmål skriver kyrkostyrelsen att den kommer att ge stöd till stiftens och församlingarnas rekrytering till kyrklig tjänst bl.a. genom rekryteringskonferenser och informationsmaterial. Stiftens har inte begärt särskilt stöd från den nationella nivån när det gäller arbetet med kompetensförsörjning eller rekrytering.

I början av hösten 2018 påbörjades en utvärdering av utbildningsreformen och målet är att den ska redovisas i maj 2019.

Rekrytering i plattformen för kyrkomusik

Kyrkomötet beslutade 2013 att bifalla motion 2013:89 *Svenska kyrkans ansvar för kyrkomusiken som en del av det kyrkliga kulturarvet* som rör hur Svenska kyrkans nationella nivå fortsättningsvis ska ta sitt ansvar för kyrkomusiken som en del av det kyrkliga kulturarvet. En förstudie blev klar 2015 och i maj 2018 fastställde kyrkostyrelsen Svenska kyrkans plattform för musik (Ks 2017-1064, 2018-05-08–09). Beslutet fattades efter samråd med interna och externa intressenter. Plattformen syftar till att vara en utgångspunkt för ett aktivt strategiskt kyrkomusikaliskt arbete i olika former. Den utgör en samlad grund för aktiviteter och handlingsplaner som syftar till att stärka och utveckla Svenska kyrkans roll i musiklivet.

Den identifierar bl.a. rekrytering och utbildning för tjänst i Svenska kyrkan som ett angeläget område.

Behovet av ett strategiskt rekryteringsarbete är stort. På många håll har man svårt att rekrytera utbildade kyrkomusiker för tjänst i Svenska kyrkan, något som bland annat beror på en påtaglig brist på kyrkomusiker med relevant kompetens. Ett minskat söktryck till utbildningarna visar att rekryteringsarbetet behöver stärkas. Samtidigt anställs ibland musiker som inte är klara med sin utbildning eller som har en annan utbildningsbakgrund. På sikt kan dessa förhållanden innebära att musiklivet i kyrkan utarmas eller inte kan svara upp mot förväntningar av andra aktörer inom det offentliga musiklivet. Det är av vikt att främja och värna de sammanhang i kyrkans musikverksamhet som utgjort plantskolor för musikalisk utbildning.

Under ett kyrkomusiksymposium i september 2018 presenteras och behandlas plattformen.

Fri musikundervisning

Tidigare fanns det inskrivet att kyrkomusiker skulle avsätta tid för undervisning i orgelspel men detta ändrades redan 1990 och sedan dess har detta varit upp till varje arbetsgivare huruvida undervisning ska ingå i en kyrkomusikers tjänst. Det finns ingen sammanställning av hur vanligt det är att kyrkomusiker erbjuder fri musikundervisning idag.

I Kyrkans avtal 17 hänvisas till utvecklingsdokumentet *Kyrkomusiken i Trossamfundet Svenska kyrkan*. Det har tagits fram av Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, Lärarförbundet och Kyrkomusikernas Riksorganisation. Dokumentet har som syfte att underlätta relationen arbetsgivare – arbetstagare där man gemensamt tar ansvar för fortsatt utveckling av kyrkomusiken i församlingslivet:

För att rekrytera nya kyrkomusiker krävs nya arbets- och samarbetsformer vad gäller fri musikundervisning. Bl.a. bör möjligheter till församlingsgränsöverskridande samarbete prövas, t.ex. kan en duktig orgelpedagog, en skicklig gospelkörledare o.s.v. erbjudas uppgifter över församlingsgränserna. Med på många håll vikande kommunala satsningar på musikutbildning för barn och ungdom, blir kyrkans egna insatser på detta område desto viktigare.

Forskarutbildning för diakoner och pedagoger

Forskarutbildning ger ämneskunskap och metodisk skicklighet att hantera nya utmaningar. Att medarbetare i Svenska kyrkan genomgår forskarutbildning utgör en långsiktig kompetenshöjning som gör det lättare för kyrkan och hennes medarbetare att hantera utmaningar som Svenska kyrkan står för.

Forskarutbildningar är i regel inte knutna till vissa yrkeskategorier. Präster som doktorerar kan göra det inom olika ämnen och även om det oftast är inom teologi kan även andra utbildningar vara yrkesmässigt relevanta för präster. Samma gäller för diakoner och församlingspedagoger.

All forskarutbildning sker vid högskolor och kan således inte inrättas av Svenska kyrkan utan att man startar en egen högskola. Vill man arbeta för att en forskarutbildning inom diakonivetenskap eller församlingspedagogik kommer till stånd kan detta ske i dialog med en högskola där Svenska kyrkan påtalar behovet och föreslår inriktning och högskolan beslutar om eventuellt innehåll och ansvarar för utbildningen.

Vid högskolor är det redan möjligt för diakoner och församlingspedagoger att doktorera inom olika ämnen. Relevanta ämnen för diakoner kan exempelvis vara inom Människan i välfärdssamhället vid Ersta Sköndal Bräcke högskola och en rad olika ämnen vid Socialhögskolan i Lund. Idag bedrivs ändå det mesta av forskningen på området diakoni inom teologiska institutioner. Församlingspedagoger kan exempelvis forska inom områden pedagogik eller teologi. Det tilltänka avhandlingsämnet och personens intresse styr inom vilket ämne forskarstudierna bedrivs, oavsett yrkesgrupp. Medarbetarens utbildning är avgörande för om hon eller han är behörig att påbörja forskarstudier inom ett visst ämne. Är medarbetaren inte behörig behöver första steget vara att komplettera grundutbildning innan hon eller han kan gå vidare till forskarutbildning.

Tidigare behandling i kyrkomötet

I Tillsyns- och uppdragsutskottets betänkande TU 2015:14 behandlades motion 2015:69 *Rekryteringsstöd till församlingar och pastorat* i vilken det föreslogs att det skulle genomföras en utredning av möjligheterna att stötta församlingar och pastorat

i rekrytering av personal. Utskottet föreslog avslag och konstaterade att frågan om rekryteringsstöd huvudsakligen faller inom ramen för stiftens tillsyn och främjande av församlingarnas liv och att ett omfattande stöd erbjuds i många stift. De hänvisade också till att Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation erbjuder stöd och allmän rådgivning på området. Kyrkomötet avsåg motionen i enlighet med utskottets förslag.

Till kyrkomötet 2017 framhöll kyrkostyrelsen i sin skrivelse KsSkr 2017:4 *Kyrkomusiker i kyrkoordningen* att det kan behövas ytterligare åtgärder för att stimulera rekrytering av studerande till kyrkomusikerutbildningarna så att problematiken med svårigheter för församlingar att i sin tur rekrytera behöriga musiker kan minskas. I kyrkostyrelsens skrivelse till 2016 års kyrkomöte KsSkr 2016:1 *Verksamhet och ekonomi för Svenska kyrkans nationella nivå 2017–2019* betonade styrelsen att det är angeläget med strategisk kompetensförsörjning som även innebär åtgärder för att fortbilda och behålla medarbetare i organisationen. Styrelsen anser att det är en fråga för hela Svenska kyrkan att komma till rätta med de beskrivna rekryteringsproblemen.

Kyrkomötet behandlade 2017 i betänkande TU 2017:7 två motioner, motion 2017:32 med förslag att uppdra till kyrkostyrelsen att genom stiftens stimulera rekrytering av kyrkomusiker samt motion 2017:119 med förslag att uppdra till kyrkostyrelsen att utarbeta en långsiktig handlingsplan, minst tio år, för rekrytering av anställda och ideella medarbetare, att se till att handlingsplanen får tydligt utvärderingsbara mål med kontinuerlig uppföljning, att skyndsamt inrätta en nationell centrubildning som ges ansvar för rekryteringssatsningen, att se till att centrubildningen placeras i ett eller två stift, att i nästa års förslag till budget ställa ekonomiska resurser till centrubildningens verksamhet samt att utvärdera och besluta om former för fortsättning av arbetet efter tio år.

Utskottet ansåg att det var mycket viktigt att vidta adekvata åtgärder för att stärka rekryteringen av både kyrkomusiker och de andra kyrkliga profilerna. Utskottet ansåg att det som motion 2017:32 efterfrågade redan fanns med i kyrkostyrelsens skrivelse 2017:4 *Kyrkomusiker i kyrkoordningen* och föreslog därför kyrkomötet besluta att motionen besvarad med vad utskottet anfört. Kyrkomötet beslöt i enlighet med utskottets förslag. Utskottet ansåg vidare att frågor som gäller rekrytering till kyrkliga utbildningar och tjänster främst är en fråga för församling och stift och att den nationella nivåns huvudsakliga uppgift i detta är att stödja och främja stiftens arbete. Utskottet föreslog därför avslag på motion 2017:119 i sin helhet och kyrkomötet beslutade i enlighet med utskottets förslag.

Utskottets överväganden

Motion 2018:1

Utskottets förslag: Kyrkomötet beslutar att avslå motion 2018:1.

Utskottet anser att man måste ta på allvar de utmaningar Svenska kyrkan har i rekryteringen till kyrkliga tjänster och noterar att kyrkostyrelsen har lyft utmaningarna i sin omvärldsbevakning i KsSkr 2018:1 *Verksamhet och ekonomi för Svenska kyrkans nationella nivå 2019–2021*. Utskottet har under överläggningen berört flera olika faktorer som är viktiga i rekryteringsarbetet såsom arbetet med att engagera frivilliga, församlingarna som rekryterande miljöer och möjligheten att rekrytera studenter genom t.ex. distansutbildning.

Utskottet ser gärna att den nationella nivån fortsätter sitt stöd till rekryteringsarbetet. Utskottet ser fram emot att kunna ta del av den pågående utvärderingen av utbildningsreformen som väntas vara klar i maj 2019. Den kan ge viktiga lärdomar

för framtida rekryteringsarbete. Vid eventuella åtgärder med anledning av utvärderingen förutsätter utskottet att kyrkostyrelsen tar ett helhetsperspektiv på utbildningarna som även innefattar ett rekryteringsperspektiv.

Utskottet noterar att enligt ansvarsfördelningen i kyrkoordningen är församlingarna, stiftet och biskoparna de som primärt ansvarar för rekryteringen och i nuläget har stiftet inte begärt särskilt stöd från den nationella nivån i frågorna.

Mot bakgrund av det ovan anförda föreslår utskottet kyrkomötet att avslå motion 2018:1.

Motion 2018:17

Utskottets förslag: Kyrkomötet beslutar att avslå motion 2018:17.

Utskottet bejakar motionärernas intention att lyfta fram behoven av forskarkompetens bland diakoner och församlingspedagoger. Den kompetensen tillför Svenska kyrkan strategisk kompetens som behövs för att utveckla både den diakonala och den pedagogiska församlingsverksamheten.

Utskottet ser att det redan idag finns möjligheter för både diakoner och församlingspedagoger att gå en forskarutbildning, även om ämnet för den utbildningen kan variera. Möjligheten finns både i Sverige och utomlands.

Det finns inte några finansierade doktorandtjänster på Svenska kyrkans nationella nivå idag. Utskottet anser därför att diakoner och pedagoger har strukturellt samma möjligheter som präster att läsa en forskarutbildning.

Mot bakgrund av det ovan anförda föreslår utskottet kyrkomötet att avslå motion 2018:17.

Motion 2018:87

Utskottets förslag: Kyrkomötet beslutar att avslå motion 2018:87.

Utskottet ser med stort allvar på den rekryteringsutmaning som Svenska kyrkan står inför när det gäller kyrkomusiker. Utskottet bejakar motionärens intention att genom fri musikundervisning i församlingarna skapa en rekryterande miljö för framtida kyrkomusiker i Svenska kyrkan. Att erbjuda fri musikundervisning ser utskottet som ett bra alternativ för att uppmuntra unga musikintresserade personer att bli kyrkomusiker. Det upplägget bör uppmuntras på Svenska kyrkans alla nivåer utifrån varje nivåns uppdrag och ansvar.

Utskottet vill lyfta möjligheten för församlingar och pastorat att samarbeta i frågan så att man t.ex. kontraktvis kan samla kompetensen för orgelundervisning. Att även vissa av studieförbunden erbjuder orgelundervisning för barn ser utskottet som mycket positivt.

Motionären vill att kyrkostyrelsen ska få i uppdrag att utreda om det går att införa i kyrkoordningen att församlingarna ska erbjuda fri musikundervisning. Utskottet anser att en sådan reglering inte kan finnas i kyrkoordningen utan bör regleras lokalt, t.ex. i församlingsinstruktionen eller i kyrkomusikers arbetsbeskrivning. Utskottet förutsätter att kyrkostyrelsen och kyrkostyrelsens musikråd fortsätter följa denna viktiga fråga och att församlingar och stift ges det stöd de efterfrågar inom ramen för den nationella nivåns uppdrag.

Mot bakgrund av det ovan anförda föreslår utskottet kyrkomötet att avslå motion 2018:87.

På Kyrkolivsutskottets vägnar

Niklas Grahn, ordförande

Sigurdur Hafthorsson, sekreterare

Beslutande: Niklas Grahn, ordförande, Marie Nielsén, Ronny Hansson, Ann-Sofie Karlsson Ågren, Peter Egardt, Kent Karlsson, Elisabet Berggård, Agne Arnesson, Inga Alm, Ann-Christine From Utterstedt, Mats Ershammar, Karin Janfalk, Vicktoria Bagi, Torbjörn Aronson och Margaretha Herthelius.

Övriga närvarande vid beslutstillfället: Lina Dahm, Kurt Lampinen, Anna Rapakko, Johannes Fransson, Sara Waldenfors, Amanda Carlshamre, Erik Olebark Ringheim, Nina Wahlin, Ellionor Moberg, Anders Ahl, Christoffer Wallin, Cecilia Brinck, Lisa Gerenmark, David Castor och Magnus Jarnling.

Biskoparna Eva Brunne och Thomas Petersson har deltagit i utskottets överläggningar.

Reservation 1

Jag reserverar mig mot utskottets förslag och yrkar bifall till motion 2018:87.

Torbjörn Aronson

Reservation 2

Jag reserverar mig mot utskottets förslag till avslag på motion 2018:17 Forskarutbildning för diakoner och församlingspedagoger till förmån för motionen.

Vicktoria Bagi