

Rapport

Fra arbeidsgruppen om Caritas Norges
katolske identitet og verdigrunnlag



Caritas
Norge

Innledning

Denne innledningen beskriver kort bakgrunnen for rapporten og ad hoc-arbeidsgruppen som har utarbeidet den. Deretter litt om styrets mandat til arbeidsgruppen og om grunnlagsdokumentene der vi kan finne Caritas Norges katolske identitet og verdigrunnlag nærmere omtalt.

Bakgrunn

Styret i Caritas Norge nedsatte, i dialog med generalsekretæren, Arbeidsgruppen om Caritas Norges katolske verdigrunnlag i forbindelse med Caritas' rådsmøte 2023. Det ble gjort da det oppstod et akutt behov for å få fortgang i det vedtatte arbeidet med å styrke organisasjonens katolske identitet, slik denne ble oppfattet i det katolske Norge. Som Kirken i Norges velferdsorganisasjon, og med tanke på Caritas Norges formålsparagraf og organisasjonsform, har tillit og en følelse av stolt «eierskap» blant katolikker avgjørende betydning.

Caritas Norge identifiserte behovet for å styrke kunnskap om og realisering av det katolske verdigrunnlaget i organisasjonen, i forbindelse med utformingen av strategien for perioden 2023 - 2030, og handlingsplanen for perioden 2023 - 2026. Behovet ble tydelig blant annet som følge av rask vekst i antall ansatte, en del personalomsetning og kortvarige arbeidsforhold, ikke minst i innenlandsarbeidet. Press på administrative ressurser f.eks. i forbindelse med innføring av nye ansatte og medarbeiderutvikling, har også gjort det krevende å sikre en tilstrekkelig innføring i det katolske verdigrunnlaget. Medarbeidere i Caritas Norge er en uvurderlig ressurs for organisasjonens evne til å utføre sitt oppdrag. Å investere i deres kunnskap om, forståelse av og lojalitet til Caritas Norges katolske identitet og verdigrunnlag, er en forutsetning for organisasjonens gjennomslagskraft.

Strategien og handlingsplanen ble den naturlige ramme når styret nedsatte en ad hoc-arbeidsgruppe, som skulle bidra til å få fortgang i arbeidet. I arbeidsgruppen ble medlemmer fra det katolske Norge involvert. Dette for å sikre relevant kompetanse og erfaring, men også for å sikre en legitimitet til prosessen gjennom en involvering fra kirkelig hold. Videre ble de ansattes representasjon sikret med to representanter, og ledelsen var representert med én representant.

Mandat

Arbeidsgruppens mandat kan oppsummeres slik:

«Styret i Caritas Norge har nedsatt en arbeidsgruppe som skal komme med konkrete forslag for operasjonalisering av strategisk mål 4.1 i Caritas Norges strategi for perioden 2023 - 2030, og delmål 4.1.1., 4.1.2. og 4.1.3. i Caritas Norges handlingsplan for perioden 2023 - 2026. (...).

I den vedtatte handlingsplanen er det bestemt at organisasjonen skal gjennomføre et arbeid knyttet til identitet, organisasjonskultur og verdigrunnlag. (...) Arbeidsgruppen, ved dens leder, organiserer selv sitt arbeid. Arbeidet skal ferdigstilles innen mars 2024, og det skal avgis en rapport til styret med forslag til konkret operasjonalisering av handlingsplanens delmål. Delmål 4.1.1. skal særskilt prioriteres.»

Arbeidsgruppens leder har lagt føringer om at pkt. 4.1.3 ikke skulle gjøres noe aktivt med til etter at arbeidsgruppens rapport var levert, og - som vi kommer tilbake til - dette punktet må nok vurderes på nytt. Gruppens fokus har primært vært på det overordnede strategisk mål 4.1. samt 4.1.1. i tråd med mandatet.

Handlingsplanen pkt. 4.1.2 sier videre at det skal gjennomføres deltagende prosesser med de ansatte om konkretisering av *hvordan* det katolske verdigrunnlaget aktualiseres og tas inn i ulike arbeidsforløp og beslutninger i organisasjonen. Dette forutsetter at etterslepet i innføring i det katolske verdigrunnlaget for ansatte som ikke i tilstrekkelig grad har fått dette, først gjøres noe med.

Grunnlag: Katolsk verdigrunnlag i Code of Ethics & Conduct

Det at Caritas Norge er en katolsk organisasjon, innebærer forventninger til de ansatte, og dette kommer tydelig frem i dokumentene som danner grunnlag for arbeidsforholdet i organisasjonen. Men som nevnt over, kapasiteten til å gi tilstrekkelig innføring, og sikre gode nok forventningsavklaringer, har i perioder ikke vært tilstrekkelig, noe som innebærer et etterslep, men derfor også et reelt forbedringspotensial.

I Caritas Norges arbeidsavtale forplikter alle ansatte seg til å «være lojal overfor Caritas Norges katolske identitet». Vedlagt arbeidsavtalen er også dokumentet «Code of Ethics & Code of Conduct», som er forpliktende for alle medarbeidere i Caritas (ansatte, frivillige, styret). På side 10 står det:

«Alle Caritas' medarbeidere forventes å:

- følge, eller i alle fall forstå og respektere, Den katolske kirkes lære og dens sosiale og moralske verdier
- sørge for at deres personlige og profesjonelle oppførsel til enhver tid er av høyeste standard, og anses å være det
- handle i god tro og behandle andre med verdighet og respekt, og skape et miljø der mangfoldet feires
- respektere alle menneskets rettigheter, og motvirke diskriminering, trakassering, misbruk, forsømmelse og utnyttelse som undergraver andres rettigheter
- unngå «å påtvinge ens tro på andre, i forståelsen av at en ren og generøs kjærlighet er det beste vitnesbyrd om den Gud vi tror på, Han som er drivkraften for vår kjærlighet» ([Deus Caritas Est #31c](#))

Caritas Norges medarbeidere har også i henhold til Code of Ethics & Conduct rett til tilstrekkelig opplæring i det katolske verdigrunnlaget, uten at det er helt konkret spesifisert hva dette innebærer.

Code of Ethics & Conduct finnes per mars 2024 kun på engelsk, men norsk oversettelse er under arbeid. Formuleringen her er en foreløpig oversettelse.

Hva betyr det at Caritas Norge er en katolsk organisasjon?

Teksten bygger på en guide utviklet av Caritas Social Action Network, i Storbritannia, og er ment som et springbrett for videre materiell til bruk i «onboarding» og som hjelp for medarbeidere i Caritas Norge – som del av innføring i «det katolske».

Caritas Norge er, slik det står i vedtektene, «Den katolske kirke i Norges organisasjon for velferdsarbeid blant innvandrere og de svakest stilte i landet samt bistand i fattige land.»¹ Caritas Norge er medlem av sammenslutningen av Caritas-organisasjoner fra land i hele verden, Caritas Interiationalis. Caritas Norges arbeid bygger på Den katolske kirkes sosiallære og skal være lojalt mot Den katolske kirkes lære. I tråd med vedtektene innebærer dette også at Caritas Norges arbeid rettes mot alle, uavhengig av bakgrunn, at man kan samarbeide med andre aktører så lenge dette ikke går på bekostning av Caritas' katolske identitet, og at man kan være ansatt i Caritas Norge uavhengig av bakgrunn.

Katolsk sosiallære kan beskrives som en måte å tenke på, å være på, og å se verden på. Den tilbyr en visjon om et rettferdig samfunn hvor alle menneskers iboende verdighet blir anerkjent, og de som befinner seg i en sårbar situasjon blir ivaretatt.

Denne læren, til tross for at den står i en mange tusen år lang jødisk-kristen tradisjon, er i sin moderne form utviklet gjennom de siste par hundre år. I møte med det moderne samfunn har man i sosiallæren drøftet sosiale, økonomiske og politiske problemstillinger som er aktuelle i samtiden. Sosiallæren er summen av et stort utvalg offisielle kirkelige dokumenter, ofte - men ikke alltid - utgitt av paven. Noen dokumenter har en tydelig problemstilling som man ønsker å tematisere. Andre omtaler en større bredde. Felles for dem, er at de i møte med ulike problemstillinger holder et tydelig fokus på at sosiale konstruksjoner og jordiske goder er til for å tjene mennesket, og særlig skal tjene dem som befinner seg i de mest sårbare situasjoner. Andre fellestemaer er noen grunnleggende verdier og prinsipper som er styrende for hvordan man tenker. Disse verdiene, og et utvalg av prinsippene, finner vi også igjen i innledningen til Caritas Norges strategi 2023 - 2030 og i Code of Ethics, som alle ansatte og frivillige er forpliktet på.

Det er viktig at medarbeidere i Caritas Norge gis mulighet til å tilegne seg en grunnleggende forståelse av hva Caritas Norges katolske verdigrunnlag er. Det er betydningsfullt for alle roller i Caritas Norge. Det er også bindende, uavhengig av vår personlige tros- og livssynsbakgrunn, fordi vårt formål som organisasjon er forankret i dette katolske verdigrunnlaget. Selv om katolsk sosiallære er en del av Den katolske kirkes tro og lære, blir den verdsatt og har vært til inspirasjon også utenfor Kirken. Både blant andre kristne og i andre religiøse sammenhenger, men også utenfor en religiøs kontekst. Katolsk sosiallære har for eksempel vært til inspirasjon under utviklingen av de internasjonale menneskerettighetene. Den katolske sosiallæren er til for, og kan anvendes av, alle som ønsker rettferdighet i verden.

Det å jobbe i en Caritas-organisasjon bør være *annerledes*. Dette er fordi det arbeidet vi gjør, i tjeneste for mennesker i en marginalisert og sårbar situasjon, er et svar på et grunnleggende kall om å høre, lytte og ivareta deres stemmer. Kristne tror at det å tjene disse gruppene er et kall. Dette kallet har blitt formidlet gjennom Bibelen og i Kirken, gjennom tusener av år. Caritas fortsetter dette arbeidet i dag gjennom medarbeidere som er villige til - sammen med Caritas, og dermed også på vegne av hele Den katolske kirke - å ta utfordringen det er å møte og bistå dem som lider, strever eller er undertrykket.

¹ Caritas Norges vedtekter, Formålsparagraf, pkt 1.

Medarbeidere som ikke er katolikker, kristne, eller kanskje ikke tror på Gud, vil kunne stille spørsmål om hva katolsk sosiallære har med dem å gjøre, og hvorfor de må forholde seg til denne i deres profesjonelle virke.

Katolsk sosiallære er ikke ett sett med bastante regler; det er en velprøvd veileder som oppmuntrer vårt arbeid til å være fylt av respekt for det skapte og til å være verdiledet. Vi er overbeviste om at den katolske sosiallæren har potensiale til å hjelpe oss alle – om man er ansatt eller frivillig, om man er katolikk eller ikke – til å vokse som reflekterte og omtensomme utøvere i vårt arbeid.

I Caritas verdsettes og feires mangfold, og alle er velkomne uavhengig av hvem de er. Mangfold blant våre ansatte og frivillige er en viktig styrke, og vi ville alle tape dersom vi hadde mindre mangfold.

Katolsk sosiallære forener og styrker oss, som en felles kilde for vårt arbeid, uansett hvor vi kommer fra og hvilke erfaringer vi måtte bringe med oss. Det er derfor ord som Gud og tro vil brukes i opplæring om katolsk sosiallære. Derfor ønskes alle medarbeidere hjertelig velkommen til å bli kjent med Caritas Norge ved å lære om vårt katolske verdigrunnlag.

Verdier som *kjærlighet* (caritas), *sannhet*, *frihet* og *rettferdighet* står helt sentralt i sosiallæren. Dette er store begreper, som de fleste mennesker vil kunne stille seg bak. Samtidig er det viktig å være bevisst på at dette i Caritas-sammenheng ikke er begreper som den enkelte kan fylle med innhold. Det er verdier som må forstås innenfor den kontekst de er skrevet og forankret i – nemlig Den katolske kirkes tro og lære generelt, og sosiallæren spesielt.

Disse prinsippene og verdiene skal forsøkes ivaretatt i alt arbeid Caritas Norge gjør. Det grunnleggende prinsippet dreier seg om *menneskets verdighet*. Dette er tanken om at mennesket har en iboende og ukrenkelig verdighet, som må respekteres og beskyttes fra unnfangelsen til en naturlig død. Et annet viktig prinsipp er *det felles gode*, som innebærer at det ikke finnes en motsetning mellom det som er godt for enkeltmennesker, og det som er godt for fellesskapet. Prinsippet om *godenes målrettethet* innebærer at alle goder (fysiske ressurser, ikke fysiske goder, så vel som menneskelige ressurser og talenter) kan og bør spille en rolle i å utrette det gode.

Subsidiaritetsprinsippet (nærhetsprinsippet) slår blant annet fast at beslutninger, i størst mulig grad, bør fattes nærmest dem som blir berørt av den. *Solidaritetsprinsippet* fremhever at alle mennesker har et ansvar og en plikt til å sikre at andre får dekket sine grunnleggende behov, mens *deltagelsesprinsippet* skal sikre at alle, også de mest sårbare og marginaliserte, gis anledning til en aktiv deltagelse i samfunnet og at deres stemmer blir hørt.

For Caritas er derfor det å være en katolsk organisasjon mer enn bare å være opprettet av, og motta støtte fra, Den katolske kirke, ved menighetene, skolene eller katolikker. Å være en katolsk organisasjon, og å arbeide i tråd med katolsk sosiallære, innebærer at denne identiteten skal prege hele organisasjonen, dens kultur og *hvordan man arbeider*.

Forslag til tiltak

Arbeidsgruppen har, i tråd med mandatet, arbeidet med å identifisere forslag til konkrete tiltak for å operasjonalisere delmål 4.1.1, 4.1.2, og 4.1.3 i handlingsplanen. Det er i tråd med mandatet prioritert tiltak knyttet til handlingsplanens delmål 4.1.1.

Forslag til tiltak knyttet til handlingsplanens delmål 4.1.1.

Handlingsplanens delmål 4.1.1. fastsetter at det skal utarbeides og implementeres et kurskonsept som gir kjennskap til Caritas Norges verdigrunnlag.

- Det er gjennom gruppens arbeid blitt tydelig at det er et behov for å utarbeide et kurs/opplæringskonsept som sikrer:
 - a) en rask innføring for nyansatte;
 - b) en gradvis fordypning over en periode til et tilstrekkelig nivå av innsikt og forståelse er oppnådd;
 - c) årlig påfyll for alle ansatte;
 - d) en særskilt plan for å sikre at etterslepet i innføring blir tatt igjen. Det er blitt klart at det pr. mars 2024 er et slikt etterslep. Dette kan det gjøres noe med gjennom tiltak for ansatte som ennå ikke har fått tilstrekkelig tilbud om slik innføring.
- Prosessen som arbeidsgruppen har vært igjennom, har vist at det er nokså uklart hva som er «tilstrekkelig innsikt», altså hva som bør være suksesskriterier for innføring i det katolske verdigrunnlaget. Det er åpenbart at dette vil variere noe fra stilling til stilling og fra person til person ut ifra tidligere kompetanse, erfaring m.m. Like fullt bør det være et mål for innføringen at ansatte som har fullført kurs/opplæring, i vesentlig grad vil kunne «forstå og ha respekt for Den katolske kirkes lære» (inkl. kunnskap om organisering, roller, o.l.) (jf. *Code of Ethics & Code of Conduct*), samt ha en basiskunnskap om Den katolske kirkes sosiallære, som er fundamentet i Caritas Norges katolske verdigrunnlag.
- Det er avgjørende at kurs/opplæringskonseptet kombinerer innføring som krever noe enveiskommunikasjon, med en dialogisk form der det settes av tilstrekkelig tid til dialog og fordypning, især knyttet til de mer krevende temaene.
- Dette innebærer at kurs/opplæringskonseptet bør utvikles og evalueres i en periode, og justeres etter de erfaringer som gjøres underveis, med innspill både fra deltagerne, dem som driver opplæringen, og fra ledelsen i Caritas Norge, før man lander på en form som kan antas å fungere over en lengre periode.
- Forut for ansettelse, er det avgjørende at man i rekrutteringsprosesser er tydelig på at Caritas Norge er en katolsk organisasjon, og at ansatte i en katolsk organisasjon både må være «lojale overfor det katolske verdigrunnlaget»² og kunne delta i kontekster der religion praktiseres. Dette kan eksempelvis gjøre seg gjeldende ved at det benyttes et religiøst språk, eller at det i enkelte sammenhenger kan forventes at man er til stede i en gudstjeneste. (Se også tiltak under 4.1.2 mtp. rekrutterings- og ansettelsesprosesser).

Det foreslås et kurskonsept som består av følgende elementer:

- a. **Dagsseminar for nyansatte.** Minimum to til tre ganger pr. år bør det gjennomføres et dagsseminar for nyansatte. Det bør benyttes en kombinasjon av innlegg, gruppearbeid,

² Se arbeidsavtalen og side 10 i *Code of Ethics & Code of Conduct*.

diskusjoner og praktiske øvelser. Det vil være en forutsetning at deltagerne på forhånd har lest «Code of Ethics & Code of Conduct» nøye.

- b. E-læringspakke.** Det bør utarbeides en e-opplæringspakke med utvalgte konkrete og korte moduler som del av tilbudet om å sette seg inn det katolske verdigrunnlaget. Den første delen bør gjennomgås innen de første 4 ukene av arbeidsforholdet. Videre bør det være månedlige mindre moduler gjennom det første ansettelsesåret, hvorav noen vil være samlinger med dialogisk metodikk, der flere samles samtidig, slik som ved den første innføringen.
- c. Årlig temasamling om sosiallæren.** Det bør gjennomføres årlige temasamlinger om katolsk sosiallære for alle ansatte. Der ett eller flere relevante temaer aktualiseres og presenteres, og hvor det åpnes for dialog og refleksjon knyttet til ulike problemstillinger.
- d. Frivillig retrett.** For ansatte som ønsker det, bør det tilbys en årlig retrett. Dette kan være eksklusivt for ansatte i Caritas Norge, eller åpnes opp for andre, eksempelvis ansatte og frivillige i menighetene og Caritas lokalt.
- e. Mulighet for etterutdanning.** Enkelte ansatte bør tilbys en etterutdanning i katolsk sosiallære. Det bør derfor kartlegges hvilke tilbud som finnes, og følges opp hvilke behov som finnes i Caritas Norge, og dermed hva som er nødvendig oppfølging på dette punktet fremover.

Forslag til tiltak knyttet til handlingsplanens delmål 4.1.2.

Handlingsplanens delmål 4.1.2 peker på at det skal gjennomføres deltagende prosesser der det «drøftes hvordan organisasjonens verdier skal påvirke og materialiseres i beslutningsprosesser, interne regler og retningslinjer» i Caritas Norge.

- Det har gjennom arbeidsgruppens prosess blitt klart at man bør vurdere hvordan man i Caritas Norge sikrer etisk compliance på alle områder, og at retningslinjer, policyer og rutiner følges. Arbeidsgruppen anbefaler at dette må gjøres som en *deltagende prosess* der relevante ansatte eller ansattes representanter får anledning til å delta i utformingen, men hvor også fagteologiske perspektiver ivaretas.
- Det er likevel i siste instans et leder- og styreansvar å påse at beslutningsprosesser, regler og retningslinjer holder den nødvendige kvalitet ut fra relevante faglige perspektiv, eventuell lovgivning samt forankring i det katolske verdigrunnlaget.
- Arbeidsgruppen har drøftet tiltak som støtter opp under punktet i strategien som sier at Caritas Norge skal «*bygge en tydelig identitet og organisasjonskultur forankret i våre verdier*». Dette anses som sentralt også med tanke på mer formelle prosesser.

Arbeidsgruppen har drøftet følgende tiltak, som anbefales for videre vurdering:

- f. Videreutvikle compliance-rutiner:** Caritas Norge har en rekke etiske compliance-rutiner. Disse omfatter blant annet innkjøp, antikorrupsjonsarbeid, likestilling, økonomistyring mv. Denne type etiske rutiner bør videreutvikles, og ansvaret bør plasseres i organisasjonen, slik at man i størst mulig grad kan forsikre seg om at Code of Ethics & Code of Conduct blir ivaretatt i alle deler av organisasjonen, og at ingen prosjekter eller aktiviteter strider mot organisasjonens verdigrunnlag og de prinsipper og verdier vi arbeider etter. Det må også sikres at man har tilstrekkelig fagteologisk/fagetisk kompetanse internt eller eksternt, til å foreta mer komplekse vurderinger.
- g. Oversette, tilgjengeliggjøre og samle relevante verdidokumenter:** Code of Ethics & Code of Conduct må tilgjengeliggjøres på norsk, på en måte som er forståelig for

medarbeiderne, slik at innholdet reelt er tilgjengelig. Dette bør skje raskt. Andre relevante dokumenter som definerer og forklarer det katolske verdigrunnlaget, bør vurderes for tilsvarende oversettelse og tilgjengeliggjøring, der dokumenter fra katolsk sosiallære som omhandler sentrale temaer i Caritas Norges arbeid, bør prioriteres. Dette arbeidet vil være et nødvendig ledd av innsatsen for å sikre flere punkter under 4.1.1.

- h. Gjennomgang av ansettelsesprosesser og personaloppfølging:** Rutiner i forbindelse med utlysning, intervjuer og medarbeidersamtaler må gjennomgås for å sikre at alle arbeidstakere er tilstrekkelig informert om hva det innebærer å arbeide i en katolsk organisasjon og får mulighet til å tematisere dette.
- i. Kapell:** Etablering av et kapell i Caritas Norges kontorlokaler vil kunne bidra til å skape en kultur og en bevissthet om organisasjonens identitet. Kapellet vil kunne være et naturlig sted som ansatte kan oppsøke for bønn og stillhet, der kan arrangeres frivillige liturgiske handlinger, og der kan tilbys sjelesorgsamtaler for ansatte som ønsker det. Kapellet vil også være et tilbud til geistlige som besøker Caritas Norge, ved at Caritas kan tilby et sted hvor de kan feire messe og lese sine tidebønner.
- j. Kapellan:** Caritas Norge bør henvende seg til biskopene med en forespørsel om det kan utnevnes en kapellan i en prosentstilling i Caritas. Kapellanen kan bistå Caritas i konkrete oppgaver internt, men også i Caritas' utadrettede arbeid. Kapellanen vil eksempelvis kunne planlegge retetter, liturgi knyttet til Caritas' arrangementer (rådsmøtet, samlinger for lokale Caritas osv.) og utarbeidelse av forbønner, refleksjoner og budskap i forbindelse med Caritas Norges kommunikasjonsarbeid. Videre vil kapellanen kunne være tilgjengelig for å ivareta de ansattes pastorale behov, som en fortrolig samtalepartner for ansatte som ønsker en sparringspartner i vurderingen av etiske problemstillinger som man kan stå overfor i sitt arbeid.
- k. Caritas-korset:** Caritas-korset (kjærlighetskorset) fungerer også som Caritas Norges logo. Korset bør være det eneste symbolet som Caritas Norge kjennes ved og identifiseres med. Det vil også være hensiktsmessig å tydeliggjøre logoens betydning gjennom innføringen alle ansatte får i det katolske verdigrunnlaget.

Forslag til tiltak knyttet til handlingsplanens delmål 4.1.3.

Delmål 4.1.3. «Det skal i 2023 utarbeides og gjennomføres en undersøkelse som skal gi en baseline knyttet til kjennskapen til organisasjonens verdigrunnlag. Undersøkelsen skal igjen gjennomføres innen utgangen av 2024 og innen utgangen av 2026. Denne vil danne grunnlag for målsetningen frem mot 2030.»

Arbeidsgruppens leder satte som premiss for arbeidet at det ikke skulle foretas noen aktiviteter i 2023 i tilknytning til dette punktet, slik at man kunne få ro til at arbeidsgruppen kunne levere sin rapport i mars 2024. I arbeidsgruppens diskusjoner har det kommet frem kritiske perspektiver, og erfaringer fra bl.a. katolske skoler internasjonalt, ift. måling av ansattes kompetanse om katolsk verdigrunnlag. Fokus bør være på læring, som nødvendigvis skjer kontekstualisert og pågår over tid. Derfor fraråder arbeidsgruppen at man gjennomfører delmål 4.1.3 slik det står i handlingsplanen.

I stedet anbefales det at Caritas Norge finner gode måter å drive med «aktivitetsmåling», eksempelvis prosentandel som har gjennomgått opplæringen som et nytt kurskonsept vil innebære. Her vil også tilbakemeldinger knyttet til personlige erfaringer med ulike aktiviteter være viktig, også som del av dokumentasjon av faktisk gjennomføring. Det er fullt ut mulig, slik

4.1.3 skisserer, å samle årlig statistikk på dette samt anonymiserte tilbakemeldinger, slik at man kan se på utviklingen fra f.eks. høsten 2024, til høsten 2025, til høsten 2026.

Videre anbefales det at man ser på medarbeiderundersøkelser som uansett gjennomføres, og ser hvordan eventuelle spørsmål i disse (generiske) undersøkelsene om verdigrunnlag fungerer i Caritas Norge, og at man deretter foretar de justeringer som virker formålstjenlige.

Avslutning

Arbeidsgruppens diskusjoner bekrefter at det på enkelte punkter er reelle motsetninger mellom deler av stabens verdimeslige forankring og det verdigrunnlag Caritas Norge bygger sitt arbeid på. Dette er ikke overraskende og trenger ikke være problematisk, men det forutsetter at ansatte som ikke slutter seg til Den katolske kirkes lære, «forstår og respekterer Den katolske kirkes lære, og dens sosiale og moralske verdier»³, og videre «er forpliktet til å være lojal overfor Caritas Norges katolske identitet ...»⁴.

Det har ikke vært et mål for arbeidsgruppen å «overvinne» disse motsetningene. Rapporten er følgelig ikke et uttrykk for et omforent verdimeslig ståsted. Caritas' katolske verdigrunnlag er definert i Den katolske kirkes lære, og kan følgelig ikke tilpasses eller justeres for å bli uttrykk for et meningsfellesskap i Caritas Norge. Dermed vil heller ikke de tiltakene som er foreslått i rapporten, ha som mål å endre ansattes verdimeslige ståsted. Tilsvarende kan det heller ikke være et mål å endre Caritas Norges verdier for ansatte som måtte finne deler av dette verdigrunnlaget problematisk.

I rapportens del som i korthet oppsummerer hva det betyr at Caritas Norge er en katolsk organisasjon, er det ikke forsøkt å gi en uttømmende beskrivelse av dette. Samtidig er det gjort et forsøk på å formulere konsekvensene av at Caritas Norge er en katolsk organisasjon, på en måte som er tilgjengelig også for personer som ikke er kjent med Den katolske kirke eller katolsk tro, liv og lære. Denne utlegningen kan også ha en overføringsverdi blant annet inn i opplæringstiltak, og den oppsummerer en viktig del av den dialog og prosess arbeidsgruppen har vært gjennom.

Tiltakene er i større grad uttrykk for en enighet. Ikke nødvendigvis om det konkrete innholdet i det enkelte tiltak, men at det kan være tiltak som, gitt meningsmangfoldet i organisasjonen, kan sikre en bedre forankring og tydelighet på organisasjonens bakgrunn, forankring og verdimeslige ståsted. Listen over tiltak er heller ikke et forsøk på å være uttømmende.

Arbeidsgruppens sammensetning

Den styrenedsatte arbeidsgruppen har bestått av følgende medlemmer:

Marta Bivand Erdal (leder),

sr. Asumpta Balcerzak, Anne-Rigmor Stock Evje, Katherine Esquivel, Maria R. Hindahl, Tale Hungnes, Kari Hurum, Pål Johannes Nes, Huan Nguyen, p. Ole Martin Stamnestrø og Stephen Richard Trotter.

Alexander Golding har vært arbeidsgruppens sekretær.

³ Caritas Internationalis Code of Ethics and Code of Conduct

⁴ Caritas Norges standard ansettelsesavtale