



DEN NORSKE KIRKE

Agder og Telemark bispedømmeråd

Det kongelige fornyings- administrasjons- og kirke departement
Postboks 8004 Dep
0030 OSLO

Dato: 27.01.2012

Vår ref: 11/255-2 bno

Deres ref: 10/61

Høringsuttalelse til innføringsprogram for nye prester

Agder og Telemark bispedømmeråd (ATBR) er glad for det arbeidet som er satt i gang for å øke rekrutteringen til prestedtjenesten. Her er et godt og helhetlig innføringsprogram for nye prester et viktig bidrag. Arbeidsgruppens sluttrapport og forslag til en helhetlig plan, inneholder mange nyttige og spennende innspill.

Vi vil i denne høringsuttalelsen komme med fortløpende kommentarer og merknader til planen slik den foreligger. På slutten av vår høringsuttalelse vil vi summere opp noen av våre merknader og komme med et eget forslag til Innføringsplan som i omfang fraviker fra arbeidsgruppens forslag.

Til pkt.2. Formål og oppgaver.

I brevet fra FAD som følger innføringsprogrammet, kommer det frem at bestillingen til arbeidsgruppen var å utarbeide en helhetlig plan for *innføring* og *oppfølging* av nye prester de fem første årene av tjenesten. Gruppen har valgt å la hele innføringsprogrammet vare i fem år. Man har ikke laget noe skille mellom innføring og oppfølging. Alt er lagt inn i et innføringsprogram som er tenkt å skulle være obligatorisk.

Det kan være en styrke at et innførings program er så omfattende som fem år. Samtidig mener vi at et så omfattende program har svakheter og utfordringer. Det er spesielt tre momenter vi her vil nevne som gjør at vi stiller spørsmål med et obligatorisk innføringsprogram over 5 år;

Livsfaserettede tiltak.

Gjennomgående i hele innføringsprogrammet pekes det på en rekke livsfasetiltak for nye prester. Dette er viktig og bra.

Men vi frykter at et innføringsprogram for nytilsatte prester som strekker seg over fem år og der en del føringer allerede er lagt sentralt, lett kan føre til at man etablerer en livsfasepolitikk parallelt eller på siden av bispedømmets egen personal og livsfasepolitikk. Vi frykter da at den totale livsfasepolitikken som gjennomføres i bispedømmet blir dårligere. Dette vil vi forsøke å begrunne noe nærmere.

I Agder og Telemark arbeider vi med et livsfaseprosjekt for yngre prester i Skien prosti. Dette prosjektet er støttet av departementet. Her kommer det tydelig frem at det er vanskelig å arbeide med livsfasepolitikk for en gruppe prester isolert, uten at det på en eller annen måte innvirker på de andre gruppene. Ønsker man f.eks. å innføre mindre

kveldsarbeid, mer helgefri, mer regulert arbeidstid osv., må dette i stor grad løses ved en arbeidsforskyving mellom de ulike prestene. Dette må foregå innenfor rammene av tjenesteordningen med en klar styring av prosten. Alternativet er at en må sette betydelige økonomiske ressurser inn for å gjennomføre slike tiltak.

For å kunne gjennomføre livsfasepolitikk for en gruppe prester, er det da nødvendig at resten av presteskapet har en opplevelse av at det drives en livsfasepolitikk som også møter dem i deres egen livsfase. Livsfasepolitikk defineres da ikke ut fra alder men ut fra arbeidstakerens livssituasjon. En dynamisk og individuell tilrettelagt livsfasepolitikk lar arbeidstakeren selv være med å bestemme hvilken livsfase han eller hun er i. Der dette er tilfelle kan en innenfor et prosti eller tjenstedistrikt, drive med tjenesteutveksling og arbeidsforskyving der alle både må «ta og gi» for at prestatjenesten skal bli best mulig tilrettelagt innenfor rammene av de eksisterende ressurser.

I innføringsprogrammet er det som før nevnt listet opp en del viktige slike livsfasetiltak. Skal disse gjennomføres isolert i løpet av en femårsperiode, vil dette bety behov for økte økonomiske rammer. En kan ikke se at dette er reflektert i budsjettutkastet til arbeidsgruppen. Vi tror det er viktig å sikre seg at det enkelte bispedømmets virksomhet bygger opp en helhetlig livsfasepolitikk, som ikke primært er bygget på en grovinndeling av yngre prester og seniorprester, men en livsfasetenkning som tar utgangspunkt i den enkeltes arbeidstakers livs og arbeidssituasjon. Men da må både myndigheten og ansvaret for dette ligge hos biskopen som arbeidsgiver. Hvis dette ikke er tilfelle, frykter vi som sagt at den totale livsfasepolitikken som gjennomføres i bispedømmet blir dårligere.

Kompetanseutvikling.

I Hovedavtalens § 22 understrekes det at *tilsatte på alle nivåer i virksomheten må, i alle faser av yrkeslivet, sikres muligheter til å mestre nye krav og fremtidige behov gjennom kompetansegivende arbeidsoppgaver og andre utviklingstiltak.*

Arbeidsmiljøloven pålegger at det legges til rette for at arbeidstaker gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid (§4.2) og i ordinasjonsløftet forplikter og lover prester at de *i studium, og bønn trenger dypere inn i de hellige skrifter og den kristne tros sannheter.*

I alle faser av et yrkesliv må det legges til rette for utvikling og læring. Dette vil i høyeste grad gjelde for nyutdannede prester, også de første årene av tjenesten.

Det er ledelsen i en virksomhet som har ansvar for denne systematiske kompetanseutviklinga i en virksomhet. Den tilsatte har et medvirkningsansvar. I følge tilpasningsavtalen for presteskapet skal saker vedrørende kompetanseutvikling behandles av partssammensatte utvalg i SEU og REU. Et innføringsprogram er utvikling og læring i tjenesten. Et innføringsprogram er kompetanseutvikling.

Ved å lage et så omfattende program som det her legges opp til, og med den styringsstrukturen programmet er tenkt å ha, vil en i praksis drive med kompetanseutvikling ved siden av de organer det er tenkt å ligge hos. Dette kan lett frata både arbeidsgiver og REU både mulighet og initiativ til å gjennomføre tiltak som nettopp har yngre nytilsatte som målgruppe. Dette blir jo allikevel ivaretatt av innføringsprogrammet.

REU, og ledelsen i det enkelte bispedømme som har arbeidsgiveransvar for prestene, må sørge for at det legges opp til en kompetanseutvikling som retter seg mot alle faser

av yrkeslivet slik HA § 2 beskriver. Man må ha sterkt fokus på yngre og nye presters behov for kompetanseutvikling og refleksjon over egen tjeneste. Men dette oppnås best når det er en integrert del av et bispedømmes personalpolitikk, Ikke som en del av et innføringsprogram som dels ligger utenfor arbeidsgivers myndighet.

«Under opplæring».

Å ta del i et innføringsprogram som varer i fem år er lang tid. Særlig tatt i betraktning av prestene på forhånd har gjennomført et langt studium, og i dette studiet også har vært innrullert i VTP ordningen.

For både arbeidstaker, arbeidsgiver og omgivelsene, vil det lett kunne danne seg et bilde av at innføringsprogrammet signaliserer at en ikke er helt ferdig utdannet til yrket. Dette vil kunne gjøre noe med både selvforståelse og hvordan andre betrakter en arbeidstaker som ikke er ferdig med opplæringsprogrammet. Man står i fare for å bli betraktet som en arbeidstaker «under opplæring». Vi frykter at et såpass fastlagt og langt innføringsprogram i mange tilfeller mer kan oppfattes som noe man er pliktig til å gjennomføre før en er helt ferdig utdannet prest, og ikke som det gode personaltiltaket det er tenkt som.

Til pkt. 4; Vurdering av eksisterende tiltak.

Vi vil i det følgende fortløpende komme med kommentarer til de eksisterende tiltak som rapporten lister opp

A. VTP.

Vi støtter anbefalingen fra arbeidsgruppa om at det ikke bør etableres en organisatorisk kontinuitet mellom VTP og innføringsprogrammet. De grunner som gis for dette samsvarer med vår egen vurdering. Men vi stiller oss kritiske til at innføringsprogrammet trenger en egen styringsgruppe tilsvarende VTP. Dette vil vi komme tilbake til under pkt. 6. Videre slutter vi oss til de positive trekkene fra VTP som bør kunne videreføres inn i et innføringsprogram, nemlig styrket kontakt med nyutdannede og biskopen, samt samarbeidet i VTP regionene.

B. Livsfasetiltak.

Vi har allerede anført noen av våre synspunkter når det gjelder livsfasetiltak og innføringsprogrammet. Vi vil allikevel understreke at de tiltakene som nevnes i rapporten alle er aktuelle og relevante. Men flere av dem vil føre til betydelige merkostnader for et bispedømme som altså ikke er reflektert inn i budsjettutkastet som finnes på s.33 i rapporten.

Vi tror veien å gå her, er det som arbeidsgruppen selv sier; «Individuell tilpasning av arbeidslivet og de aktuelle livsfaser». For å oppnå dette, innenfor realistiske økonomiske rammer, må man som vi før har anført, tenke helhetlig om et bispedømmes personal og livsfasepolitikk. Vi anbefaler at det sees nærmere på vårt livsfaseprosjekt i Skien. Ved bruk av tjenesteordningene og en klar ledelse fra prostene, er målet her at alle prester skal omfattes av livsfasetiltak som treffer deres aktuelle livsfase og behov. Det gjelder også de nytilsatte. Dette søkes oppnådd uten dramatiske økninger i de økonomiske rammene.

C. ABV.

I Agder og Telemark har vi som mål at alle prestene skal delta i ABV grupper. Alle prestene får regelmessig tilbud om dette. I bispedømmet har vi de siste årene gått over til kontinuerlige grupper.

Vi ser det behovet som arbeidsgruppen peker på, nemlig at nye prester bør plasseres i egne grupper. Vi deler vurderingen at disse ofte har andre spørsmål og erfaringer enn mer erfarne kollegaer. Men på tross av dette vil vi ikke gå inn for at det bør opprettes egne grupper for nye prester. Dels skyldes dette rent praktiske forhold. Å få til slike grupper synes vanskelig. Det er ingen regelmessighet i hvor ofte det kommer nyutdannede prester til bispedømmet. Vi tviler rett og slett på om vi rent praktisk vil kunne få en slik gruppe opp å gå.

Dessuten er det ting som taler for at nyutdannede prester og mer erfarne prester nettopp bør være i samme ABV gruppe. Her kan de gjensidig lære av hverandre og de utfordringer de møter. Dette kan danne grobunn for en større forståelse i presteskapet på hvordan man både skal forholde seg til hverandre og hvordan man på en konstruktiv måte kan støtte hverandre på tvers av ulik alder og livsfase. Det er imidlertid viktig å understreke det som arbeidsgruppen selv legger vekt på, nemlig at ABV veilederen må være bevisst på den problematikk som kan oppstå i en gruppe bestående av både nye og mer erfarne prester.

Når det gjelder synspunktet til arbeidsgruppen om at unge prester bør være i veiledningsgrupper kun bestående av prester den første tiden, er vi uenige. Begrunnelsen arbeidsgruppen anfører for dette synes noe merkelig. Det vises til at en trenger å utvikle en presteidentitet og bli trygg i sin rolle som prest. ABV gruppen skal da være et frirom hvor man slipper å være sammen med andre yrkesgrupper. Denne tenkningen er veldig motstrøms til de trekk vi dag ser i kirkens planer og arbeide. Her blir viktigheten av tverrfaglighet trukket frem. I både gudstjenestereformen og trosopplæringsreformen, spiller tverrfaglighet en helt sentral rolle. Det er i møte og samspill med andre yrkesgrupper at presten skal finne sin rolle og bygge en god bærekraftig identitet. Dette må den nye presten nettopp få møte i en ABV gruppe, og ikke skjermes fra det.

Vi ønsker altså at nye prester skal være i en ordinær tverrfaglig ABV gruppe. Det kan også være mye som taler for at denne deltakelsen bør være obligatorisk de 3 første årene av prestatjenesten

D. Kurs i regi av SEU.

Kurset det vises til ; «Prest og Teolog i praksis», fremstår som et både nyttig og spennende kurs å delta på for nye prester. Særlig hvis kursbeskrivelsen og læringsmål gjennomgås og spisses i forhold til målgruppen. Det foreslås at dette kurset tas tredje og fjerde året i tjenesten.

Som vi tidligere har anført, er vi strekt tvilende til et program over fem år. Derfor vil vi ikke gå inn for at dette kurset skal være en obligatorisk del av et innføringsprogram slik det her er skissert. Vi tror allikevel dette kurset vil være svært nyttig for mange av de yngre og nyere prestene. En mulighet er at REU legger føringer der prester i den aktuelle fasen oppmuntres til å søke på dette kurset og at det legges til rette for deltakelse. Gjerne etter 3-5 år i prestatjenesten. I Agder og Telemark, hvor kompetansemidlene i stor grad er lagt ut på prostnivå, vil i tillegg til REU, også prostene spille en viktig rolle for å legge til rette for at yngre prester kan delta på dette kurset.

Vi har i bispedømmet gode erfaringer med å arrangere mer regionale kurs i samarbeide med utdanningsinstitusjonene. Kursene fanger da lettere opp lokale variasjoner og mål. Vi foreslår at kurset «Prest og Teolog i praksis» arrangeres som regionale kurs i

samarbeid med SEU, enten i det enkelte bispedømme, eller innenfor VTP regionene.

Når det gjelder studiepoeng for dette og likende kurs, støtter vi styringsgruppen om at dette må gjøres frivillig. Men arbeidsgiver bør allikevel legge føringer og «mildt press» på at kurset gjennomføres som poenggivende kurs. Vår erfaring er at læringsutbyttet da blir best.

E. Div. eksisterende innføringsprogram /oppfølging i bispedømmene.

Vi støtter at det utarbeides en detaljert stillingsbeskrivelse som gjennomgås med nytilsatt prest. Det er viktig at denne beskrivelsen gjennomgås på nytt sammen med presten etter f.eks. et år i tjenesten. Da vil en kunne vurdere justeringer og endringer ut fra de erfaringer som er høstet. En slik justering vil kunne lede til en arbeidsbeskrivelse som lages i samarbeide med prest og prost. Her får presten hjelp til å beskrive hva han/hun prioriterer og legger vekt på i tjenesten i forhold til stillingsbeskrivelsen.

I Agder og Telemark har vi laget en mal for en slik arbeidsbeskrivelse som gjennomgås i medarbeidersamtalen. Presten forsøker prostensvis å angi hvor mye tidsforbruk det er på ulike aktiviteter. Sammen med prosten skal presten være med å prioritere sine 100 % arbeide slik at det best samsvarer med stillingens mål og ens egne mål og livssituasjon.

Forslaget om å etablere en bakvaktordning ved beredskapsvakter den første tiden i prestatjenesten er godt. Det bør minst gjelde det første halve året slik arbeidsgruppen har foreslått.

Til pkt.5.; Vurdering av nye tiltak.

A. Refleksjon over studiet i møte med praksis og omvendt.

Som nevnt over, støtter vi tanken om at kurset «Prest og teolog i praksis» spisses med tanke på denne refleksjonen. Men kurset bør ikke være en del av innføringsprogrammet. Å kalle prestene inn til det aktuelle fakultet året etter at de avsluttet sin utdanning, er et godt forslag. Her vil de sammen med tidligere medstudenter og lærere, få hjelp til å sortere inntrykk og få nyttige innspill til sin videre tjeneste.

Vi foreslår at en slik uke blir avsluttet med en dag hvor representanter for de ulike bispedømmer også er til stede, slik at en som arbeidsgiver på en god måte kan fange opp erfaringer og innspill.

Prosten bør regelmessig i løpet av den første tiden, oppmuntre og legge til rette for refleksjon i møte med praksis finner sted gjennom regelmessige samtaler slik arbeidsgruppen nevner.

B. En praktisk innføring i arbeidslivets rettigheter og plikter.

Dette er et punkt som bør ha god plass i et innføringsprogram for nye prester. Vi mener det er viktig at det ikke går mer enn ett semester mellom hver gang en slik samling holdes. I praksis vil det i mange bispedømmer være mange semester uten at man tilsetter nyutdannede prester, men en har allikevel i løpet av et år en del nytilsettinger. Derfor bør denne samlingen være for alle nytilsatte prester i bispedømmet. Dette bør være en dagssamling.

For nyutdannede prester bør en legge til rette for en dag ekstra hvor en tar opp grunnleggende temaer angående rettigheter og plikter i arbeidslivet som ikke ble tatt opp på den første dagen. På s. 24 har arbeidsgruppen laget en nyttig liste over temaer

som bør tas opp på en slik samling. De fleste av disse temaene er nyttig for alle nytilsatte, enten de har vært prest før eller ikke. Så er det andre temaer en kan reservere for en samling for de som er nye i prestedtjenesten.

En bør ha en spesiell oppmerksomhet på ordninger rundt praktiske gjøremål som skal utføres av prester. Videre bør temaer som kirkerett, kirkebokføring osv. ha en viktig plass. Erfaringen vår er at nyutdannede prester på disse områdene har mangler når de skal ut i prestedtjeneste.

Det legges opp til at de tillitsvalgte og vernetjenesten er med på denne samlingen. Det er både nyttig og selvsagt. Disse må få presentere seg og sitt arbeide i bispedømmet. Men stort sett alle de temaene som er listet opp på s.24 under del 2, er temaer som arbeidsgiver selv må orientere om. Vi må ikke legge opp til en ordning der arbeidsgiver delegerer til arbeidstakerorganisasjonene å ta opp helt sentrale temaer som personalreglement, arbeidskontrakter, div lover og avtaler osv. Det er en del av arbeidsgivers informasjonsplikt å redegjøre for disse forhold. Men det bør selvfølgelig alltid gjøres i et samspill både med vernetjenesten og tillitsvalgte.

C. Veiledning.

Vi har tidligere behandlet deltakelse i ABV grupper for nyutdannede prester. Her går vi inn for å gi tilbud om ABV grupper raskt etter tiltredelse. Men vi støtter altså ikke tanken om egne ABV grupper for nytilsatte.

Vi støtter også tanken om at nye prester bør gis tilbud, om et nærmere angitt antall timer med individuell veiledning. Arbeidsgruppens nevner at en slik veiledning bør kunne gjøre bruk av ulike veilednings og retreattradisjoner. Dette gir vi vår tilslutning til. Dette tiltaket vil bety en merkostnad og det er viktig at det settes av midler til et slikt tiltak slik arbeidsgruppen nevner.

D. Avsluttende studiereise.

Denne studiereisen er satt inn i en sammenheng som en avslutning på et 5 års innføringsprogram. Vi ser at et slikt tiltak sikkert kan virke både attraktivt og positivt. Men sett i forhold til både kostander og det vi vurderer som sannsynlig utbytte av en slik tur, tror vi midlene kan utnyttes på en bedre og mer effektiv måte som kommer de nytilsatte til gode enn til et slikt tiltak.

Til pkt. 6. Innføringsprogram for nye prester de fem første årene av prestedtjenesten.

Agder og Telemark bispedømme deler fullt ut den bekymring og den utfordring som ligger i at så mange nyutdannede prester ikke synes å finne seg til rette i prestedtjenesten, og at spesielt de første årene her er sårbare. Vi ser behovet for å sette inn tiltak, både gjennom et bedre innføringsprogram og en tett oppfølging de første årene av tjenesten.

Vi ønsker å skille mellom et innføringsprogram og en videre oppfølging. Innføringsprogrammet bør etter vår mening ikke strekke seg lenger enn et år. Deretter må arbeidsgivere ha en personal og livsfasepolitikk i bispedømmene som har et forsterket fokus på nyutdannede prester.

Vår skisse til innføringsplan det første året.

Vi vil i det følgende skissere opp noen hovedpunkter på hvordan vi tenker oss at innholdet i en slik oppfølgingsplan bør se ut og hvordan den bør organiseres. Deretter vil vi nevne noen tiltak som bør legges til rette i den videre tjenesten for nye og yngre prester.

A. Lokal innføringsplan.

Det bør fra bispedømmets side utarbeides en plan på hvordan den nye presten kan få en praktisk innføring i tjenesten. Denne planen bør inneholde momenter og punkter som dekker alt fra rutiner med bolig, kontor, stab, menighet, prosti osv. til aktuelle deler av tjenesten. Vi synes det som er skissert av arbeidsgruppen på s. 22-23 er grundig og bra. Det meste av innholdet i den lokale innføringsplanen vil være rutiner som er aktuelle å ta opp de par første månedene.

En slik plan bør følges ved alle nytilsetninger, enten man er nyutdannet som prest eller har vært i annen stilling før. Det er derfor viktig at en slik innføringsplan har et tillegg som bare gjelder de som er i sin første stilling. I denne planen må man blant annet gi en grundig innføring i kirkebokføring, prosedyrer vedrørende, dåp, vigsel, gravferd osv. I Agder og Telemark har vi laget et enkelt ressursdokument beregnet på nyutdannede prester som er et tillegg til en generell innføringsplan.

B. Prostens rolle og oppfølgingsansvar.

Som ledere av prestatjenesten i prostiet, spiller prosten en avgjørende og viktig rolle i oppfølging av ny prest. Vi synes arbeidsgruppen på en god måte har understreket og tydeliggjort dette ved de ulike punkter og momenter som fremkommer på s.25 f.

Det kan også være nyttig at prosten får se presten «i aksjon» ved utførelse av ulike kirkelige handlinger. Prosten vil da kunne gi konstruktive tilbakemeldinger på prestens arbeide.

Det er viktig at prosten gis tilstrekkelig opplæring, oppfølging og tid for å kunne utføre denne oppgaven på en god måte. Dette bør være tema på både prostemøter og prostekonferanser. Personalavdelingen på bispedømmekontorene bør ha et ekstra ansvar for å følge opp prostene her.

C. Møte på bispedømmekontoret.

I løpet av første semester etter at en prest er tilsatt, bør han/hun innkalles til møte på bispedømmekontoret. Vi viser her til pkt. 5 B.

D. Biskopens oppfølging.

Det er en god tanke at biskopen får møte den nye presten omkring et år etter ordinasjonen. Presten vil med dette oppleve seg sett og ivaretatt. Også for biskopen tror vi dette vil være en konstruktiv og god ordning.

E. Deltagelse i ABV grupper.

Dette har vi behandlet tidligere i høringen under pkt. 4 B. Vi ønsker at alle nye prester skal være deltakere i ABV grupper. Det kan være gode grunner for at dette bør være obligatorisk de 3 første årene av en prestatjeneste

F. Veiledning.

Dette har vi behandlet under pkt. 5 C. Vi ønsker at nye prester skal ha tilbud om individuell veiledning

G. Fadderordning.

Det kan være et behov for at en nytilsatt prest, ikke minst en som er i sin første stilling, har en kollegaprest i prostiet med et spesielt ansvar for å kunne være en støtte og ressurs det første året i tjenesten. Denne personen eller «fadder», skal inneha en praktisk

støtte funksjon overfor den nytilsatte i en arbeidshverdag, og hverken erstatte prestens eller eventuell arbeidsveileders funksjon.

H. Samling/kurs på fakultet etter et år i tjeneste.

Vi viser her til pkt. 5 A hvor vi mener det ville være et godt tiltak at nye prester ville bli innkalt til en samling på det fakultetet hvor man har studert. Vi tror det her er nyttig at representant fra bispedømmet er med på deler/oppsummering av en slik samling. Denne samlingen vil også kunne markere en avslutning og ramme rundt et års innføringsprogram.

Organisering av innføringsprogrammet.

Å sørge for at en nytilsatt prest får en god oppfølging i starten av sitt arbeide, er arbeidsgivers ansvar. Vi slutter oss til det arbeidsgruppen skriver;

Arbeidsgiver har ansvar for at arbeidstaker får en ordentlig innføring og opplæring i jobben, og at der er arbeidsgivers interesse at innføringen og opplæringen gis på en slik måte at arbeidstakeren ønsker å bli værende i jobben.

Det er viktig at dette ansvaret ikke blir flyttet bort fra den enkelte arbeidsgiver. Selv om vi ser intensjonen med at en styringsgruppe skal kvalitetssikre, samordne og utvikle et slikt program, tror vi faren vil være stor for at en slik modell ikke bare kan virke topptung og unødig byråkratisk, men at den vil fjerne noe av både ansvar og myndighet fra arbeidsgiver.

Det man allikevel bør drøfte, er i hvilken grad de ulike innføringsprogram skal samordnes og koordineres slik at ikke innholdet er for ulikt i de enkelte bispedømmer. En kan her tenke seg at bispemøtet eller departementet legger konkrete føringer for innhold og ramme som skal gjelde i alle bispedømmer. Så kan en innen for dette tilpasse det til lokale forhold. For å kvalitetssikre og vedlikeholde innføringsprogrammet, kan en legge opp til at dette er en del av årsrapporteringen og et tema på styringssamtaler.

Oppfølging utover introduksjonsprogrammet.

Selv om vi går inn for et introduksjonsprogram som er vesentlig kortere enn forslaget fra arbeidsgruppen, så ser vi helt klart at behovet for oppfølging av nye prester må strekke seg mye lenger enn et år. Men effekten av tiltakene vil etter vår mening være langt større hvis arbeidsgivere legger til rette for en god personalpolitikk i det daglige, enn om det lages et program over 5 år med kursuker og reiser som de vesentligste virkemidlene.

Dette har også en kostnadmessig side. De ressursene arbeidsgruppen anslår i sitt budsjettutkast, og som ifølge FAD i stor grad må dekkes opp av den ordinære rammen, vil etter vår mening kunne anvendes på en mer effektiv og god måte som midler brukt i bispedømmets generelle personalpolitikk.

Flere av de tiltakene vi nevner skal være en del av innføringsprogrammet, vil på ulike måter kunne benyttes også i den videre oppfølgingen. Dette gjelder blant annet ABV, veiledning og en tett oppfølging fra presten.

To momenter vil vi nevne spesielt som viktige for å ivareta nye og yngre prester de første årene ut over dette; *kompetanseutvikling* og *en god livsfasepolitikk*.

De fleste bispedømmene har begrensede ressurser og midler for å drive en aktiv og god kompetanseutvikling. Da har det gjerne lett for å fungere slik at de prestene med minst ansiennitet må vente en del år før de kan få tatt ut studiepermisjon. Men det er viktig at prester i en tidlig fase av sin prestetjeneste får mulighet til refleksjon og fordypning som en del av sitt arbeide. Som vi tidligere har skrevet, tror vi kurset «Prest og teolog i praksis», kan være et godt tilbud etter noen få år i tjenesten. Arbeidsgiver og REU må sørge for at det legges til rette for at prester i denne livsfasen får dette eller liknende tilbud.

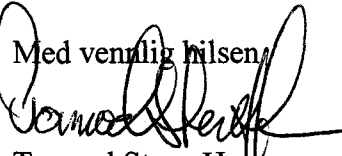
Arbeidsgiver må videre legge til rette for at det føres en proaktiv og god livsfasepolitikk som treffer de behov yngre prester har, enten de er enslige eller i f.eks. en småbarnsfase. Det livsfaseprosjektet vi gjennomfører i Skien har dette som målsetting. Her prøver vi f.eks. en ordning med fri en høytid i året, begrensinger på kveldsarbeid, et tak på kirkelige handlinger pr. uke, fadderordning m.m. samt en rekke individuelle tilpasninger av tjenesten. Samtidig synliggjør prosjektet vårt tydeligere og tydeligere at ønsker man å drive livsfaseprosjekt uten store ekstra ressurser, så må man ha en livsfasepolitikk som favner ulike livsfaser og benytte seg av tjenesteutveksling og forskyvinger av arbeidsoppgaver blant prestene innenfor et prosti eller tjenesteområde.

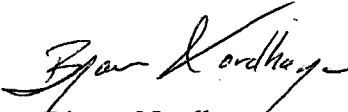
Økonomiske ordninger.

Som det fremkommer av brev fra FAD som følger Innføringsprogrammet, er det satt av midler til et innføringsprogram på 1 million kr. Arbeidsgruppens budsjettutkast beløper seg til ca.4 mill. En merkostnad som ifølge FAD da må dekkes innenfor ordinære rammer.

Vi vil foreslå en ordning der FAD fordeler 1 million til bispedømmene etter hvor mange ansettelser av nyutdannede prester som er foretatt i året i foregående år. Dette er midler som kan dekke merkostnader til f.eks. veiledning, kurs og tiltak vi har beskrevet i vårt forslag til innføringsprogram. Hvis ikke kostnadsrammen på 1 mill. blir økt, er dette etter vår mening den beste måten å fordele pengene på.

Vi vil legge til at det generelt trengs økte økonomiske rammer for å kunne drive en personalpolitikk som både innbefatter økt kompetanseutvikling og en fremtidsrettet livsfasepolitikk. Men det går utenfor rammene av denne høringen

Med vennlig hilsen

Tormod Stene Hansen
Stiftsdirektør


Bjarne Nordhagen
personlrådgiver
Direkte innvalg: 38105131