



Fornyings- administrasjons- og kirkedepartementet  
Kirkeavdelingen  
Boks 8004 Dep  
0030

[Vår dato: 01.02.2012] [Vår ref: KA-10236] [Deres dato: 27.10.2011] [Deres ref.: 10/61] [Saksbehandler: Randi Moskvil Letmolie/Linn Maria Kierulf]

## Høring – Innføringsprogram for nye prester

Vi viser til deres brev av 27.oktober 2011 og rapport fra en arbeidsgruppe med forslag til innføringsprogram for nye prester, der KA blir bedt om å avgi et høringssvar.

Kirkelig fellesråd er normalt ikke arbeidsgiver for menighetsprester. Vi takker likevel for muligheten til å komme med noen synspunkter på det foreslåtte program:

KA ser viktigheten av et innføringsprogram for å dyktiggjøre nyutdannede prester til arbeidslivet. Det er viktig for våre medlemmer at prestene blir godt ivaretatt og er trygge i sin tjeneste. Dette har betydning både for de andre ansatte i kirken, for frivillige medarbeidere og folkevalgte.

KA mener imidlertid at det skisserte innføringsprogrammet er for omfattende. En innføringsperiode bør ikke defineres til å ha for lang varighet. KA foreslår derfor programmet redusert fra 5 til 2 år.

KA er også av den oppfatning at et innføringsprogram vil tjene på å bli sett i sammenheng med tiltak rettet inn mot andre kirkelige stillinger. I fellesskap bør det kunne arbeides fram et mer tverrfaglig program.

KA oppfatter at rapporten omhandler 3 hovedområder av arbeidslivet:

- Arbeidsgiver- og arbeidstakerforhold
- Kompetanseheving og kompetansebehov
- Veiledning og fellesskap

### Arbeidsgiver- og arbeidstakerforhold

Programmets del 1: Lokal oppfølging mener vi hører inn under arbeidsgivers normale ansvar – og dermed også opplæringsansvar - slik dette er nedfelt i lov og avtaleverk, lokale reglement samt i personalpolitikken i bispedømmerådene.

I den grad det er områder som spesifikke for nytilsatte, anbefaler KA at dette gjøres gjeldende for alle nytilsatte uansett alder. KA oppfatter at rapporten mangler grensesnittet mellom eksisterende

---

### KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon



HMS-arbeid, lov- og avtaleverk i bispedømmene. KA er kritisk til anbefalingen om å overlate opplæringsansvar for områder som hører inn under arbeidsgiver til fagforeningsrepresentanter (jf. Innføringsdager på bispedømmekontoret).

Prostens ansvar bør generelt tydeliggjøres. Likeens bør fellesrådet/kirkevergen som hovedarbeidsgiver lokalt omtales bredere. Menighetsprestene har sitt daglige arbeid lokalt og det bør i større grad gjennomtenkes hvordan det lokale arbeidsfelleskap kan mobiliseres for å sikre en god innføringsperiode for nye tilsatte i begge linjer.

### Kompetanse

Kompetanseheving og etterutdanning er, som det også fremgår av rapporten, viktig for å rekruttere og beholde arbeidstakere. I dagens arbeidsliv og i den fremtidige kirke vil det, slik KA ser det, være nødvendig å fokusere mer på tverrfaglige tilnærminger enn dette forslaget representerer. Særlig ettersom de nyutdannede kommer rett fra en profesjonsspesifikk grunnutdanning, vil dette være viktig.

KA oppfatter at forslaget til kursopplegg avspeiler oppfatningen av en arbeidshverdag der presten jobber mye alene. Opplegget avspeiler i mindre grad at stadig mer av den kirkelige oppgaveløsning fordrer at man jobber på tvers og i team (eks. trosopplæring- og gudstjenestereform). Det er viktig at et innføringsprogram tar høyde for dette og aktivt bidrar til utvikling av godt lokalt arbeidsfelleskap både med andre tilsatte, råd og frivillige.

Rapporten underkommuniserer hvor viktig rådsstrukturen og frivillige er for presten, både som arbeidsfelleskap, støtteressurser og styringsorganer i forhold til menighetsutviklende arbeid generelt. Ettersom disse emner er lite tematisert i grunnutdanningen, vil det være viktig å sikre vesentlig mer kunnskap om dette i innføringsprogrammet.

Omfanget av nasjonale samlinger antas å måtte vurderes i lys av hvilke økonomiske rammer som stilles til disposisjon.

### Veiledning/felleskap

Nytilsatte vil ha et spesielt behov for veiledning. KA støtter derfor at dette er med i forslaget til innføringsprogram. KA støtter at nytilsatte prester får et profesjonsbasert veiledningstilbud de to første årene og at veiledningen knyttes nært opp til prestenes arbeidsutførelse.

Bispemøtet og KA har før jul 2011 avtalt et felles arbeid for å gjennomdrøfte ulike sider ved ABV-ordningen. Dette vil være ett av de områder som kan hensyntas.

### Ansvarsforhold

KA er av den oppfatning at VPT-systemet bør kunne tillegges et utvidet ansvar for de nasjonale samlinger som legges inn i programperioden. Det bør ikke være nødvendig å etablere med et eget system for dette.



Det vil generelt også være av interesse at innføringsprogrammet også kan komme de prester til gode som har kirkelig fellestråd som arbeidsgiver. Det vil forutsette at KA inviteres inn som samarbeidspart.

Med hilsen  
KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon

Marit Halvorsen Hougsnæs  
direktør  
KAs arbeidsgiveravdeling