



DEN NORSKE KIRKE

Nidaros bispedømmeråd og Nidaros biskop

Kirkeavdelingen FAD

Dato: 31.01.2012

Vår ref: 12/34-1 BHS

Deres ref:

Høring - Innføringsprogram for nye prester

Det vises til departementets brev av 27.10.11 vedlagt sluttrapport fra arbeidsgruppen august 2011; « Innføringsprogram for nye prester – et innføringsprogram for prester de første fem år av tjenesten».

Nidaros bispedømmeråd og Nidaros Biskop avgir felles høringsuttalelse i tråd med nedenstående.

Vi ønsker først å takke for det arbeid som er gjort. Forslaget innehar mange gode innspill og peker på viktige innholdsmomenter. Vi er glade for det fokus som settes på nyutdannedes presters situasjon, og håper at dette kan medføre bedre rekruttering og bidra til at den enkelte blir værende i tjeneste. Generelt mener vi det vil være positivt med felles retningslinjer på nasjonalt nivå slik at det sikres tilnærmet likhet uavhengig av hvor i landet prester tjenestegjør.

Innledningsvis vil vi likevel peke på den økonomiske utfordringen forslaget innebærer. Utgifter til regionale og nasjonale samlinger, samt en studiereise etter fem år, representerer utgifter som ikke lar seg dekke uten omfattende omprioriteringer i bispedømmet dersom midler ikke tilføres utenfra. Dette omhandler ikke bare utgifter til kurs og reise, men også vikarutgifter. Videre vil vi påpeke at ressursmangelen ikke kun er av økonomisk karakter, men også handler om bemanning. Det er i mange områder vanskelig å få vikarer både ved lengere og kortere fravær.

Når det foreslås en nasjonal satsing på et helhetlig innføringsprogram for prester bør det fra nasjonalt hold tilføres friske midler til de tiltakene som er nye. Dette gjelder i hovedsak del 2 i programmet. Arbeidsgruppens forslag synliggjør kostnadene med dette. Departementets antydning om størrelsen på friske midler oppleves som et for passivt innsteg. Uten økte ressurser vil gjennomføring av del 2 måtte innebære tilsvarende mindre prestatetjeneste, noe som vurderes som negativt. Som følge av dette må endelig dimensjonering og innretning på del 2 i større grad sees i sammenheng med størrelsen på friske midler som kan tilføres bispedømmene.

Det er naturlig at ansvaret for rammene til innføringsprogrammet ligger på bispemøtet. Når det gjelder gjennomføring og innhold på detaljnivå bør ansvaret være bispedømmets. Dersom det blir aktuelt med nasjonale samlinger trenger disse en nasjonal organisering.

KOMMENTARER TIL PROGRAMMETS DEL 1

Forslaget til introduksjonsprogram inneholder mange gode momenter. Mye av dette praktiseres allerede i Nidaros bispedømmet. Vi opplever likevel at beskrivelsen av introduksjonsprogrammet er for detaljert. Vi etterspør derfor heller retningslinjer som sikrer standarden enn en detaljert liste.

Prostens rolle.

Vi vurderer det som viktig at ansvar for stillingsbeskrivelse ligger hos prostens slik at det blir en balanse mellom forpliktelse på stillingsbeskrivelse og fleksibilitet i møte med endrede rammebetingelser. Prostens oppfølging av den nye presten er svært detaljert beskrevet i det foreslåtte innføringsprogrammet. Dette kan være et godt verktøy for prostens å bruke som en mal, men bør kanskje være veiledende. Tett oppfølging er viktig, men krav om hyppige møter kan bli belastende i deler av bispedømmet som har lange avstander. Belastningen vil ikke bare ramme prostens, men også den nyutdannede presten. Lokal tilpasning er derfor nødvendig. Når det gjelder beredskap, praktiserer flere proster ikke å bruke nye prester til beredskap det første halve året. Bakvakt for en ny prest vil derfor være aktuell først 2.halvår i tjenesten.

Innføringsdag på bispedømmekontoret

Dette praktiseres i Nidaros dag, men fordeles over to separate dager. I tillegg til en halvårlig dag for nytilsatte med informasjon, arrangerer vi også halvårlig en opplæring i de dataverktøy som brukes for registrering. Til dette inviteres alle nytilsatte.

Tillitsvalgte og verneombud er ikke involvert. Ut i fra det antall det er snakk om i Nidaros vil det være upraktisk å skille nyutdannede fra andre nytilsatte. Gruppene som møter er såpass små at vi kan tilrettelegge for den enkelte.

Vi er positive til å utvide dette slik at tillitsvalgte og verneombud kan møte og gi en orientering. Listen over temavalg er god, men vi er negative til den ansvarsfordelingen som foreslås. Som arbeidsgiver er det flere av de tema som er satt opp under tillitsvalgte/verneombud som vi mener er naturlig hjemmehørende under det vi skal orientere om, og som vi i dag orienterer om. Innføringsdagen er arbeidsgivers ansvar. Fordelingen av hvem som skal lede de enkelte delene av programmet må kunne avgjøres lokalt.

ABV og veiledning

ABV er i dag tverrfaglig. Begrunnelsen for dette er både praktisk og faglig. Vi har for lite tilfang av nye prester til at det kan etableres egen gruppe for disse. Vel så viktig er det at vi ser det som tjenlig at prester former sin identitet i prosess med mennesker i andre roller og livssituasjoner. Identiteten formes ved refleksjon over oppdrag/oppgave i brytning med andre som har ulikt perspektiv. Dette er med å skape en identitets- og rolleforståelse som står seg i møte med arbeidshverdagen, kolleger og frivillige medarbeidere. Tverrfaglige og aldersblandede grupper er derfor bedre egnet, og ansvaret for at den nyutdannede presten gis mulighet til å utvikle seg i slike hviler på gruppelederen.

Vi er derfor positive til at ABV gjøres obligatorisk de første fem år av tjenesten, og ønsker at de skal delta i de ordinære tverrfaglige gruppene.

Individuell veiledning ut over prostens oppfølging og ABV mener vi fort vil bli en belastning mer enn hjelp for presten. I Nidaros praktiserer vi at individuell veiledning forbeholdes spesielle situasjoner. Kollegastøtte ordningen er et mer egnet verktøy som vi ser kan være til hjelp for nyutdannede. Prost, kollegastøtte og ABV vil kunne fange opp om den nytilsatte trenger ytterligere individuell veiledning slik at det gis ved behov.

Biskopens rolle

Prester under utdanning har pr. i dag 3 samtaler med biskopen i VTP – systemet. I tillegg er det samtale knyttet til ordinasjon. I Nidaros har de nytilsatte en gruppesamtale med biskopen under introduksjonsdagen, og dette vil nå utvides med en individuell samtale i tillegg. Det vil av praktiske grunner være vanskelig å gjennomføre ytterligere oppfølging slik det er foreslått i innføringsprogrammet. Vi ser likevel verdien av en samtale etter noen tid i tjenesten. Vi foreslår derfor at biskopen i løpet av de 2 – 3 første år i tjenesten tar initiativ til en samtale med nyutdannede prester. Sted for møtet kan variere. Biskopen har på sin kalender møte med prostilagene 2.hvert år. Det vil da være naturlig å knytte samtaler til disse besøkene. På den måten kan dette enklere plasseres inn i biskopens øvrige program. Ansvar for å se presten «i aksjon» mener vi hovedsakelig hviler på prosten.

KOMMENTARER TIL DEL 2

Som høringsbrevet i utgangspunktet påpeker, er det store økonomiske utfordringer knyttet til del 2 av innføringsprogrammet. Vi har følgende kommentarer til det foreslåtte, men med den klare forståelse av at alle tiltak her vil forutsette tilførsel av større bevilgninger.

Samlinger 1. og 2. år.

Samling ved fakultetene etter et år er ikke noe vi ønsker å prioritere i denne sammenhengen. Vi vurderer det slik at fokus bør rettes framover på yrkesidentitet, og vi tror at de fleste etter en lang utdanning er klare for det. Vi ser likevel at det er et behov for en arena hvor relativt nyutdannede treffes for å reflektere over de erfaringer de har gjort under oppstart av tjenesten. Vårt forslag er derfor at det annethvert år arrangeres regionale (jfr. VTP) samlinger for de som har begynt i tjenesten i løpet av de siste to årene. De tema som er foreslått i innføringsprogrammet mener vi er viktige, og hører med på en slik samling, men med hovedvekt på erfaringsutveksling.

Sentral samling 3. og 4.år.

Å pålegge en nyutdannet prest etterutdanning så kort tid etter oppstart i arbeidslivet trenger ikke nødvendigvis å slå positivt ut. Vi synes likevel at dette er noe som bør tilstrebes når de individuelle hensyn tas. Vi foreslår derfor at nyutdannede prester i løpet av de 5 første årene i tjeneste oppmuntres til etterutdanning, og at det avsettes særskilte midler til formålet.

Sentral samling 5.år

Vi har forståelse for at det foreslåtte tiltaket kan fungere som en motivasjonsfaktor for prester som har jobbet i noen år. Vi er spørrende til om det er gunstig med en nasjonal samling. Vi ser behovet for en styrking av tilknytning til den landsdel en tjenestegjør i, med de særpreg kirken der har. Vi foreslår derfor at det vurderes å legge opp til en mer fleksibel regional samling (jfr. VTP) som dekker de samme behov. Økonomisk vil dette muligens ikke være rimeligere enn en utenlandstur, men miljømessig vil det være mer i tråd med den profil vi ønsker for vårt bispedømme. Det haster med å øke bevissthet på alle nivå i kirken når det gjelder å minske bruken av virkemidler som belaster miljøet. Vi er derfor skeptiske til at det i et obligatorisk program legges opp til kurs som miljømessig koster dyrt.

OPPSUMERENDE KOMMENTARER


Ovenfor har vi argumentert for følgende:

- Vi er positive at det utarbeides et innføringsprogram for nyutdannede prester med nasjonale retningslinjer for lokalt tilpassede tiltak. Hovedansvaret for endelig tilpasning og gjennomføring lokalt mener vi bør ligge hos prostens.
- Tiltak som går ut over de innføringsprogram vi har pr. dato krever tilgang på økte økonomiske ressurser.
- Vi ønsker større vektlegging på samlinger i bispedømme, og regionale (tilsvarende VTP) samlinger framfor nasjonale.
- ABV må være tverrfaglig, og mengden veiledning som skisseres vurderer vi som for stor. Vi ser det som bedre utnyttelse av alle ressurser at veiledningsvolumet tilpasses individuelle behov ut over et obligatorisk minimum bestående av prostens oppfølging, kollegastøtte og ABV.
- Alle tiltak i vår kirke bør vurderes miljøtisk, og vi ber derfor om at dette perspektivet tas med i planlegging av hvor og hvordan kurs og samlinger skal gjennomføres.

Vi har følgende konkrete forslag til endring:

- Rom for større fleksibilitet i utførelsen av biskopens og prostens oppfølging, samt hvordan introduksjonsdag gjennomføres.
- Erstatte de to første foreslåtte samlingene i del 2 med en regional(jfr. VTP) samling 2.hvert år med tilsvarende tema.
- Nyutdannede prester oppmuntres til å søke etterutdanning i løpet av de første 5 årene i tjenesten. Det tilføres økonomiske ressurser slik at dette kan prioriteres.
- Regional samling (tilsvarende VTP) etter 5. år med «fordypning og påfyll for hele mennesket». Samlingene preges av regionens identitet.

Med vennlig hilsen


Kristian Stendahl
stiftsdirektør


Steinar Skomedal
Seksjonsleder