

FAD  
Akersgt 59,  
Boks 8004 dep  
0030 OSLO

Dato:  
30.01.2012

Vår ref:  
ojh

Deres ref:

Arkiv nr:  
075

## **Høringsvar – Innføringsprogram for nye prester**

Vi viser til høringsbrev fra Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet datert 27.10.2011 om Innføringsprogram for nye prester.

Saken er behandlet i Presteforeningens sentralstyre 25.-27. januar 2012. Med utgangspunkt i høringsnotatets spørsmålsstillinger gis følgende uttalelse:

Vi vil fremheve følgende tre punkter i rapporten som særlig viktige: *Prostens oppfølging*, *Veiledning* og *Innføringsdager for nytilsatte*.

### **1. Prostens oppfølging**

Som profesjonsforening er vår erfaring at prostens, som nærmeste overordnede, spiller en svært viktig rolle når nye prester skal finne sin plass i kirken og sin identitet som prester. Dersom ikke prestene får en god nok oppfølging fra sin prost, risikerer vi at mange slutter i prestatjenesten etter forholdsvis kort tid. Vi hører konkrete tilbakemeldinger om dette fra våre yngre medlemmer. Denne nødvendige oppfølgingen dreier seg om flere ting, ikke minst følgende:

- Nye prester er avhengige av å få en god nok innføring i kirkelivet lokalt og å få en stillingsbeskrivelse som er detaljert nok til at den kan gi retning for arbeidet samtidig som den ivaretar prestens frihet som yrkesutøver. Det er prostens ansvar at en slik innføring gis og at en stillingsbeskrivelse utarbeides, selv om det i praksis kan være en sokneprest eller annen medarbeider som gjennomfører dette.

- Nye prester har ofte behov for hjelp til å strukturere arbeidet, og ikke minst til å sette grenser for arbeidet. Prosten og presten bør i samarbeid utarbeide en arbeidsplan og tydelige rammer for den enkeltes prestatjeneste, hvor det som presten faktisk gjør i kraft av sin tjeneste tas med: gudstjenester, begravelser, vielser, samtaler i forbindelse med kasualia,

konfirmasjonsundervisning, men også menighetsrådsmøter, ungdomsarrangement og evt. andakter på bedehuset.

- Prosten bør bidra til en bevisstgjøring om at presten har mulighet til å organisere sin egen kalender, for eksempel ved å ta fri på formiddagen i tilfelle kveldsarbeid. En slik bevist bruk av prestedienstens fleksibilitet kan forhindre at yngre prester overveldes av arbeidsoppgavene og blir utbrent etter kort tid.

- Det forutsettes at studiedager og tid til selvstudium legges inn i arbeidsplanen til prestene. Ordinasjonsløftet forutsetter tid til fordypning. Dette må reflekteres konkret i arbeidsplanen til den enkelte prest, utarbeidet i samråd med prosten, allerede fra begynnelsen av presteyrket. Selvstudium forutsetter ikke at man deltar i organisert videreutdanning, men er en del av selve det å være prest.

- Prosten bør sørge for at det etableres rutiner for oppfølging av nye prester ved særlig krevende arbeidsoppgaver, og det bør etableres en bakvaktordning ved beredskap for unge prester det første halvåret i prestediensten.

## **2. Veiledning/Arbeidsveiledning**

Rapporten anbefaler at det etableres egne obligatoriske ABV-grupper for nye/ynge prester i hvert bispedømme, og at nye prestene deltar i en slik gruppe i tre år, for så å gå over i ordinære tverrfaglige ABV-grupper. Presteforeningen mener at arbeidsveiledning er et svært viktig redskap for ivaretagelsen av kirkens ansatte generelt og for unge prester spesielt, og vil derfor uttrykke særlig støtte for dette forslaget.

Vi vil særlig fremheve følgende punkter angående ABV for yngre prester:

- Slike egne ABV-grupper for yngre prester, etterfulgt av ordinær ABV, vil ivareta anbefalingen fra Sentralt arbeidsmiljøutvalg (SAMU) om at veiledning bør være obligatorisk for prester under 40 år.

- En viktig grunntanke ved ABV er at det bør være et normalt tilbud for prester og andre kirkelig ansatte, ikke et krisetiltak. Særlig når flere bispedømmer har gått over til å benytte kontinuerlige ABV-grupper (istedenfor tidsavgrensede grupper), trer dette perspektivet tydeligere frem. Prester og andre kirkelige ansatte har et kontinuerlig behov for den erfaringsutvekslingen og veiledningen som foregår i ABV-grupper. Dette behovet er ikke begrenset til kriser eller tider hvor arbeidet oppleves som vanskelig.

- Vi ser imidlertid at enkelte prester også vil ha behov for individuell veiledning av ulik art. Presteforeningen støtter dette forslaget. Rapporten anbefaler at det settes av midler i hvert bispedømme til å møte slike behov, og at denne typen veiledning ikke skal settes opp mot ABV-gruppene (deltakelse i ABV-gruppe må ikke kunne brukes som begrunnelse for å avslå søknad om individuell veiledning). Slik annen veiledning bør kunne gjøre bruk av ulike veilednings- og retreattradisjoner, både sjelesorg, kollegaveiledning, åndelig veiledning og mentorforhold. Hvilke tilbud som benyttes må avklares av presten og arbeidsgiver i fellesskap.

## **3. Innføringsdager for nytilsatte**

Som et tredje punkt vil vi fremheve innføringsdager for nytilsatte. Rapporten anbefaler en todeling, hvor den ene delen handler om å bli kjent med sin arbeidsgiver og å få en innføring i det aktuelle bispedømmets rutiner på ulike områder, både detaljer rundt reiseregninger, ferieuttak, sykemeldinger osv, samt sosiale tiltak, mulighet for retreat og veiledning osv. En slik innføring er svært viktig for at de nye prester skal kjenne at de hører til hos og er sett av sin arbeidsgiver.

Den andre delen anbefales å innebære en innføring i arbeidslivets rettigheter og plikter, samt en presentasjon av fagforeningenes tillitsvalgte og av vernetjenesten. Detaljene i denne

innføringen vil vi ikke gjenta her, men vi mener det er viktig både for arbeidsgiver og for nye prester at denne informasjonen meddeles grundig og tidlig i prestedtjenesten. På denne måten kan man både forebygge konflikter samt gjøre prestene bedre skikket til å håndtere konfliktene og problemene som måtte oppstå i tjenesten.

Presteforeningen anbefaler at slike innføringsdager (som allerede finnes i større eller mindre utstrekning i de fleste bispedømmer) gjøres til en del av et felles innføringsprogram, slik at de får et mer uniformt innhold og slik at man unngår at viktig informasjon glemmes eller utelates.

### **Konklusjon**

Dersom hele det foreslåtte innføringsprogrammet kan implementeres, tror vi det vil være et stort løft for prestedtjenesten som helhet og særlig for de yngre prestene som er direkte involvert. I tillegg til det vi allerede har fremhevet, vil studiesamlinger hvert år de første fem årene av tjenesten være kjærkomne for de fleste prester, og et personlig møte mellom biskopen og presten vil ivareta prestens behov for å bli sett av sin arbeidsgiver (og biskopens behov for å se og kjenne sine prester).

Dersom ikke hele programmet kan implementeres, vil vi på det sterkeste anbefale at punktene vi har fremhevet implementeres: Prostenes nære og koordinerte oppfølging av nye prester, obligatoriske ABV-grupper for nye prester som normaltilbud samt mulighet for annen veiledning ved behov, og innføringsdager ved bispedømmekontorene med fokus både på å bli kjent med sin egen arbeidsgiver og på å bli kjent med arbeidslivets rettigheter og plikter. Fra våre yngre medlemmer hører vi at de som har klart å få i stand en slik oppfølging på egen hånd (og som har hatt en prost som har sett sitt ansvar i så måte), de trives i tjenesten og fortsetter gjerne som prester. De som ikke har fått en slik oppfølging opplever ofte stor frustrasjon og stort arbeidspress – og flere vurderer å gå over til andre yrker.

Med vennlig hilsen

DEN NORSKE KIRKES PRESTEFORENING



Ole-Johs. Huuse  
generalsekretær