

DEN NORSKE KIRKE

Sør-Hålogaland bispedømmeråd

Det kongelige fornyings- administrasjons-
og kirkedepartement
Postboks 8004 Dep
0030 OSLO

Dato: 31.01.2012

Vår ref: 11/116-2 JIV

Deres ref:

Høringsvar: Innføringsprogram for nye prester - høringsbrev

Vi takker for muligheten til å uttale oss i en sak som vi anser som særdeles viktig i forhold til nyrekruttering av prester og som kan være et godt tiltak hvor prester finner mot og arbeidsglede og dermed ønsker å stå i tjeneste som prest i Den norske kirke et helt yrkesliv.

Vi synes innføringsprogrammet slik det er presentert fremstår som svært godt og det synes gjennomarbeidet på en slik måte at alle faktorer som har betydning for godt mottak av nye prester er tatt med eller vurdert.

I vårt bispedømme har rekruttering vært blant de viktigste satsingsteamene de siste årene. Det vil det også være i tiden som kommer. Innføringsprogrammet peker på de viktigste forholdene vi må være oppmerksomme på både for å nyrekruttere prester til bispedømmet vårt og beholde de prestene vi har rekruttert.

Programmet er antagelig så vidt omfattende at det er vanskelig å gjennomføre det med alle sine elementer. Vi anser programforslaget som et godt utkast til hvordan et slikt innføringsprogram ideelt sett bør være. Men det bør gis lokale tilpasningsmuligheter i forhold til geografi, økonomi, lokalt tilgjengelige ressurspersoner, kolleger m.v. Ikke minst er prostenes administrative ressurser og øvrige støtteapparat her en kritisk faktor. Når det gjelder de tiltakselementene som er skissert i programmet er det følgende å kommentere fra vår side:

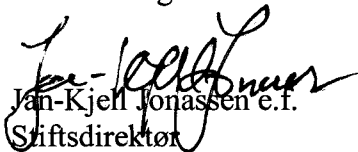
Veien til prestatjeneste (VTP) har sin egen struktur og det fremstår både nyttig og konstruktivt å binde sammen VTP-programmet og innføringsprogrammet. VTP har sin egen sammensetning med sin geografiske organisering, sine programelementer, regelverk og styringsgruppe. Dersom innføringsprogrammet tenkes organisert på samme måte som VTP er det viktig å presisere forskjellen mellom å organisere studenter på vei inn i prestelivet og prester som *er* etablert hos en arbeidsgiver. Dersom innføringsprogrammet tenkes å ha en egen styringsgruppe er det etter vår vurdering viktig at alle styringsbeslutninger ligger hos ansvarlig arbeidsgiver og ikke hos en eventuell styringsgruppe. Her vil det være viktig med en avklaring på hva som menes med at styringsgruppen skal utvikle, kvalitetssikre og samordne på alle nivåer, jfr pkt 6A.


Et annet viktig element i innføringsprogrammet er opprettelsen av egne arbeidsveiledningsgrupper (ABV) for nye prester de tre første årene. Ideen er god, men vi ser noen utfordringer knyttet til at man ansettes til forskjellige tider. Det vil antagelig ikke være mange nok unge nytilsatte til å få god kontinuitet i gruppene. At veiledningen skal skje i grupper innebærer også at man starter med veiledning på samme tid og følger en gruppedynamisk progresjon. Dette forutsetter at gruppedeltakerne (nytilsatte) tilsettes og starter i stilling omtrent samtidig, noe som ikke nødvendigvis er tilfelle.

Det fremstår for øvrig som et godt praktisk grep å bruke kompetansekartet til administrasjon av innføringsprogrammet. Dette vil øke bevisstheten hos alle parter om viktigheten av både innføringsprogrammet og kompetansekartet. Kompetansekartet øker også sin status som personalpolitisk verktøy.

Til økonomien i innføringsprogrammet vil vi si at programmet som helhet ikke kan gjøres obligatorisk dersom ikke bispedømmerrådenes rammer økes. Dette gjelder særlig til bruken av arbeidsveiledere og den økte reisevirksomheten programmet legger opp til. Det skisserte budsjettutkastet ivaretar ikke i stor nok grad de kostnadene som er knyttet til lange reiser i en geografisk sammensatt landsdel som vår, jfr pkt 7B del 2 budsjettutkast.

Med vennlig hilsen


Jan-Kjell Jonassen e.f.
Stiftsdirektør


Jan Ivar Vorren
Personalsjef
Direkte innvalg: 75 54 85 67