



DEN NORSKE KIRKE

Tunsberg biskop

Fornyings- administrasjons- og kirkedepartementet
Postboks 8004 Dep
0030 OSLO

Dato: 31.01.2012

Vår ref: 11/430-4 HER

Deres ref:

Høringssvar: Innføringsprogram for nye prester

Tunsberg biskop ser det som svært viktig at Den norske kirke arbeider systematisk med utfordringer knyttet til rekruttering og oppfølging av nytilsatte prester. Arbeidsgruppens rapport "Innføringsprogram for nye prester" er forslag som tar sikte på å følge opp dette.

I rapporten refereres det til en KIFO undersøkelsen der 40 % av prestene sier de ikke fikk den nødvendige opplæring i sin første stilling som prest. Dette synliggjør behovet for en gjennomtenkning av lederansvar knyttet til ansettelse. Dette er en sak som arbeidsgiverlinjen i de enkelte bispedømmer har ansvar for å følge opp.

Overgang fra utdanning til yrkesliv gir store utfordringer i de fleste yrker. Slik er det også for prestedienesten. Det er derfor viktig med et gjennomtenkt program for introduksjon og veiledning slik at nytilsatte får nødvendig støtte og oppfølging i oppstartfasen.

Biskopen har lagt saken fram for sitt prostemøte 25.januar 2012. Dette er med å danne bakgrunn for biskopens høringssvar.

Sakens anliggende er viktig og støttes av Tunsberg biskop. Men til selve saksframlegget med forslag til tiltak har biskopen følgende hovedinnvendinger:

- Forslaget er altfor omfattende og er i tillegg unødvendig detaljert. Mesteparten av forslag til tiltak ligger innenfor prostenes ansvarsområde.
- Det legger deler av personaloppfølging utenfor arbeidsgivers styringsområde gjennom forslag til studietiltak på sentralt nivå.
- Hovedutfordring i forhold til å rekruttere og beholde arbeidstakere i kirke, så vel som i samfunn, knytter seg til lønn, arbeidsvilkår og opplevelse av mening i arbeidet. Forslag til tiltaksplan fra arbeidsgruppen svarer i liten grad på denne utfordring.
- Det er ikke planlagt tilføring av friske midler til å dekke forslaget som er kostnadsberegnet til kr. 4 mill. Dette må i tilfelle dekkes over prestekapitlet.

I det følgende gis kommentarer knyttet til de enkelte punktene i arbeidsgruppens rapport.

A: VTP

Jeg støtter tankegangen om at VTP ikke knyttes til innføringsprogram for nye prester, men videreføres etter den ordning som er etablert i bispedømmene.

Når det gjelder den kontakten mellom prest og biskop som skisseres i forslaget, mener biskopen at dette blir ivaretatt på en tilfredsstillende måte, slik vi allerede gjør det i Tunsberg. Her blir nylig tilsatte prester innkalt til en samtale med biskopen og introduksjon på bispedømmekontoret etter en tid i tjeneste.

Forslaget om nærmere kontakt mellom prest og biskop, eksempelvis i form av at biskopen skal være tilstede som tilhører, er verken hensiktsmessig eller ei ønskelig for mange nye prester. Oppfølging blir bedre ivaretatt på andre måter. Først og fremst skjer det gjennom prostenes arbeid og tilrettelegging.

B: Livsfasetiltak

Forslaget går for langt, innenfor nåværende økonomiske og personalmessige rammer, når det legges opp til to frisdager i måneden. Tilsvarende kan sies om forslag om spesialisering av tjenesten for nyutdannede prester. Livsfasetiltak koster penger og vil kreve en annen økonomisk ressursituasjon enn den kirken har i dag.

C: ABV

I Tunsberg bispedømme får alle nytilsatte prester tilbud om ABV i kontinuerlige, tverrfaglige grupper. Dette gjøres klart når stillingen lyses ut. Veiledningen gis som tilbud og er ikke obligatorisk. Vår erfaring er at de fleste benytter seg av bispedømmets tilbud om ABV. Forslaget reiser spørsmålet om en egen veiledningsgruppe for unge og nyutdannede prester. Hvis man oppretter slike grupper er det viktig å sørge for at erfaringsbasert kompetanse fra andre prester kan komme de nye prestene til gode på annen måte.

D: Kurs i regi av SEU/Kompetansrådet

Når det gjelder kurs og kompetanseutvikling for nyutdannede prester, vil dette i Tunsberg skje gjennom deltagelse på regionale og lokale studiedager, kurs og studieturer. Dette blir i dag godt ivaretatt i Tunsberg.

Biskopen ønsker ikke at det utvikles kurs med tilbud til nyutdannede prester i regi av SEU/Kompetansrådet. Studiearbeid bør være forankret i prosti og bispedømme.

E. Eksisterende innføring/ oppfølging i bispedømmene

I Tunsberg bispedømme har vi en del erfaring med gjennomføring av tiltak for å ivareta nytilsatte prester. Følgende tiltak kan nevnes:

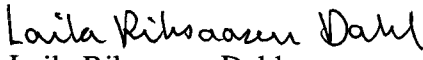
- Innføringsdager/introduksjonsrutiner i prostiet.
- Deltagelse i tverrfaglige ABV grupper.
- Biskopens samtale med nylig tilsatte prester.
- Introduksjon på bispedømmekontoret og en første innføring i adm. rutiner.
- Obligatoriske medarbeidersamtaler.
- Tilbud om kollegasamtaler.
- Tilbud om oktavsamtaler og veiledning/ sjelesorg på IFS Modum.


I tillegg er det alltid viktig å utvikle arbeidsmiljøer hvor ansatte kan bli møtt på en positiv og respektfull måte. Det er et lederansvar å sørge for god personal- og ressursutnyttelse. Det innebærer at man alltid skal ha fokus på ansattes muligheter og behov.

Vurdering av nye tiltak (kap.5)

En del av de tiltak som arbeidsgruppen foreslår er ikke nye for vårt bispedømme. En vesentlig forskjell finner vi i omfanget av og tidsbruk til samlinger, kurs og avsluttende studiereise. I forslag til studietiltak anbefaler arbeidsgruppen at innføringsprogram avsluttes med en ukes studietur etter 5 år. I Tunsberg ivaretas dette forslaget ved at legges det til rette for og betales for prostivise studieturer hvert 4.år. I tillegg får prostiene årlige studiemidler som de selv bestemmer bruken av.

Med vennlig hilsen


Laila Riksaasen Dahl
biskop


Hans Erik Ruud
rådgiver kirkefag og
kompetanse