



DEN NORSKE KIRKE

Tunsberg bispedømmeråd

Fornyings- administrasjons- og kirkedepartementet
Postboks 8004 Dep
0030 OSLO

Dato: 31.01.2012

Vår ref: 11/430-3 RSA

Deres ref: 10/61

Høringssvar: Innføringsprogram for nye prester

Tunsberg bispedømmeråd takker for det viktige arbeidet som er gjort av Fornyings- administrasjons- og kirkedepartementet i forbindelse med å styrke rekrutteringen til prestedtjeneste i Den norske kirke.

Vi ser det som svært viktig at Den norske kirke arbeider systematisk med utfordringene knyttet til rekruttering. Arbeidsgruppens rapport "Innføringsprogram for nye prester" er et ledd i dette rekrutteringsarbeidet. I denne høringen handler det spesielt om arbeidsforhold for nyutdannede prester. Tunsberg bispedømmeråd setter pris på at ulike instanser innenfor Den norske kirke har arbeidet frem et godt grunnlagsmateriale og identifisert viktige utfordringer. Arbeidsgruppen har så sammenfattet dette på en god måte.

I Tunsberg bispedømme har man drøftet høringsbrevet og arbeidsgruppens rapport i bispedømmerådets møte 9.januar 2012, og biskopen har lagt saken fram for sitt prostemøte 25.januar 2012. På bakgrunn av denne brede behandling ønsker bispedømmerådet å peke noen områder som det er viktig å få satt et ekstra fokus på. Vi vil også nevne noen utfordringer knyttet til enkelte forslag i rapporten.

Først og fremst vil vi peke på at all overgang fra utdanning til yrkesliv gir store utfordringer da man ikke kan lære et yrke fullt ut før man får anledning til å praktisere det en tid. Det er derfor viktig med et gjennomtenkt program for introduksjon og veiledning, men dette vil aldri kunne komme istedenfor eller overflødiggjøre møtet med arbeidslivet - i dette tilfelle prestedtjenesten i Den norske kirke.

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 og noen felles retningslinjer på sentralt plan, men ikke minst på lokalt plan i menighet, prosti og bispedømme.

I det følgende velger vi å gi våre kommentarer knyttet til de ulike tiltak som drøftes under punktene A – E i arbeidsgruppens rapport.

A: VTP

Vi støtter arbeidsgruppens anliggende når det gjelder å opprette en egen styringsgruppe for innføringsprogram for nytilsatte prester. Det vil bli alt for omfattende å legge dette inn i VTP ordningen. Det man derimot trenger er et økonomisk fundament lik det man har for VTP for dette nye programmet.

Når det gjelder den kontakten mellom prest og biskop som skisseres i forslaget, mener vi at dette kan ivaretas 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.

Vi tror at en sjelesørgerisk kontakt mellom nye prester og deres biskop er det viktigste i denne sammenheng. Verken bispedømmeråd eller biskop tror at det er hensiktsmessig å la biskopen være tilhører ved gudstjenester eller kirkelige handlinger som utføres av presten. Vi mener det er mer naturlig at prosten blir den som "ser" presten på hjemmebane. Dette kan skje gjennom medarbeidersamtaler og ved at prosten er tilstede på tjenester som den nyutdannede utfører.

B: Livsfasetiltak

Vi støtter arbeidsgruppens vektlegging av en individuell tilpasning av arbeidslivet med aktuelle livsfasetiltak. Vi tror derimot at forslaget går for langt når det legges opp til to frisdager i måneden og en for omfattende spesialisering av tjenesten for den nyutdannede presten. Her kommer vi igjen tilbake til at det er i utføringen av tjenesten slik den er at kompetanse og mestring utvikles.

I likhet med seniortiltak i kirken vil for store utfordringer innenfor andre livsfase 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 allerede klart når stillingen lyses ut. Veiledningen gis som tilbud og er ikke obligatorisk. Det ligger derimot en sterk forventning fra biskopen om at de nye prestene går inn i en slik veiledning.

Forslaget reiser spørsmålet om en egen veiledningsgruppe for unge og nyutdannede prester. Dette er et interessant forslag verdt å drøfte videre. Hvis man oppretter slike grupper er det derimot viktig å sørge for at den erfaring og virkelighetsoppfatning fra tjenesten som mer erfarne prester har kommer de nye prestene til gode på annen måte – gjerne lokalt med eldre kollegaer og i møte med prosten.

D: Kurs i regi av SEU/Kompetanserådet

Når det gjelder kurs og kompetanseutvikling for de nyutdannede prestene, vil dette hos oss i Tunsberg skje i en vekselvirkning mellom deltagelse på lokale studiedager, kurs og studiereiser i prostiene og det kompetanseprogram som biskopen står for med fagdager og seminarer av lengre varighet. Når det gjelder kurs i regi av Kompetanserådet vil nye prester ha like muligheter til å søke dette som sine kollegaer.

Bispedømmerådet har ikke noe imot at det utvikles et kurs med tilbud til de nyutdannede prestene, men man ønsker ikke å gjøre dette obligatorisk og uten forankring i det lokale studiearbeidet i prosti og bispedømme.

Når det gjelder tidsbruk knyttet til arbeidsgruppens forslag både på dette og andre områder, ser vi en utfordring for kollegaer i menighet og prosti som skal ta imot en nyutdannet prest. Ofte er ressursituasjonen presset i utgangspunktet, og prestene har liten tid til å gjøre annet enn nødvendige tjenester. Den tid som kreves for gjennomføring av studier, veiledning og andre samlinger som er omtalt i forslaget må

samtidig kompenseres med ekstra ressurser til en tilstrekkelig vikartjeneste, slik at ikke innføringsprogrammet går utover kollegafellesskapet eller menigheten.

E. Eksiterende 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 forbindelse med disse ulike tiltak vil vi spesielt peke på kvaliteten og omfanget av de lokale tiltak i menighet og prosti. Å føle seg møtt på en positiv og omsorgsfull måte av prost, kollegaer og andre kirkelige ansatte - og at dette skjer på en planmessig og gjennomtenkt måte, gjennom veiledning, samtaler og praktisk tilrettelegging - vil alltid være det viktigste.

Vi tror at forslaget til innføringsprogram for nye prester bør legge større vekt på de lokale tiltak, gi hjelp til å utvikle slike tiltak videre med utforming med en felles policy og praktiske verktøy. Samtidig kan man da ha noe mindre fokus på spesielle samlinger og tiltak utenfor lokalmiljøet. En slik tilnærming er heller ikke så ressurskrevende økonomisk.

Vurdering av nye tiltak (kap.5)

En del av de tiltak som arbeidsgruppen foreslår er ikke helt nye for vårt bispedømme. En vesentlig forskjell finner vi i omfanget av og tidsbruk til samlinger, kurs og avsluttende studiereise.


Tunsberg bispedømme er samlet i vurderingen på at programmet er for omfattende og unødig detaljert. Vi mener også at slik finansieringen av ordningen er beskrevet av departementet, vil den stille bispedømmene en vanskelig økonomisk situasjon. Det er ikke rom for å øke ressursbruken på vårt prestekapittel til å gjennomføre så omfattende tiltak som innføringsprogrammet legger opp til. Som en forutsetning for de typer tiltak denne ordningen vil inneholde, mener bispedømmet at ordningen må finansieres fullt ut fra departementets side.

Avsluttende studiereise

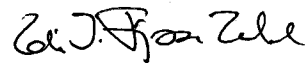
Forslaget om en avsluttende studiereise fant ingen tilslutning i bispedømmerådets behandling. Kompetanseutviklingsplanen i Tunsberg bispedømme legger opp til at kollegafellesskapet i prostiet hvert fjerde år gjennomfører en studietur/retreat - som oftest til utlandet. Temaene som da blir tatt opp, er ofte de samme som nevnes i arbeidsgruppens rapport. Deltagelse på en slik studietur vil i Tunsberg bispedømme være gjennomført senest innen fire år etter at en nyutdannet prest har tiltrådt. At studieturen skjer sammen med arbeidskollegaer med ulik alder og kompetanse, styrker betydningen av disse prosjektene sett i forhold til innføringsprogrammets avsluttende studiereise.

Til slutt vil Tunsberg bispedømmeråd peke på det uheldige at man lager introduksjonsprogram kun for en gruppe medarbeidere nemlig prestene, og ikke ser dette i sammenheng med andre kirkelige tilsattes behov for lignende ordninger.

Med vennlig hilsen


Rolf Simeon Andersen
stiftsdirektør

Sign.
Ingjerd Sørhaug Bratsberg
leder bispedømmerådet


Eli I Fjose Zahl
teol.rådgiver/sekr.