
INNFØRINGSPROGRAM FOR NYE PRESTER

Sluttrapport fra en arbeidsgruppe innkalt av
Fornyings-, administrasjons- og
kirkedepartementet (FAD) 4. januar 2011, med
oppdrag om å utarbeide en helhetlig plan for
innføring og oppfølging av nye prester de første
fem årene av tjenesten.

INNFORINGSPROGRAM FOR NYE PRESTER

- et innføringsprogram for prester de første fem årene av tjenesten

1. INNLEDNING	2
2. FORMÅL OG OPPGAVER	3
3. BAKGRUNN	4
4. VURDERING AV EKSISTERENDE TILTAK	7
A. VTP	8
B. LIVSFASETILTAK	10
C. ABV	11
D. KURS I REGI AV SEU	13
E. DIVERSE EKSISTERENDE INNFORINGSPROGRAM/OPPFØLGING I BISPEDØMMENE	15
5. VURDERING AV NYE TILTAK	16
A. REFLEKSJON OVER STUDIET I MØTE MED PRAKSIS OG OMVENDT	16
B. EN PRAKTISK INNFORING I ARBEIDSLIVETS RETTIGHETER OG PLIKTER	17
C. ET OPPLÈGG FOR VEILEDNING OG OPPFØLGING (UT OVER DAGENS ABV)	18
D. AVSLUTTENDE STUDIEREISE	19
6. INNFORINGSPROGRAM FOR NYE PRESTER DE FØRSTE FEM ÅRENE AV PRESTETJENESTEN	20
A. OVERORDNEDE SYNSPUNKTER	20
B. SKJEMATISK FREMSTILLING AV INNFORINGSPROGRAMMET	22
C. DEL 1: LOKAL OPPFØLGING (SOKN, PROSTI OG BISPEDØMME): FOKUS PÅ OPPLÆRING OG VEILEDNING	22
D. DEL 2: REGIONALE OG SENTRALE TILTAK: KURSSAMLINGER	27
7. SKISSE TIL ANSVARSFORDELING, SAMT ØKONOMISKE OG ADMINISTRATIVE KONSEKVENSER	30
A. ANSVARSFORDELING	30
B. ØKONOMISKE OG ADMINISTRATIVE KONSEKVENSER	31

1. INNLEDNING

Den 4. januar 2011 innkalte Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet (FAD) til en arbeidsgruppe med oppdrag om å utarbeide en helhetlig plan for innføring og oppfølging av nye prester de første fem årene av tjenesten.

Arbeidsgruppen besto av følgende personer:

Trond Glimsdal, personalsjef, Hamar bispedømme (leder for arbeidsgruppen)

Hilde Sirnes, prost Lister, Agder og Telemark bispedømme

Christofer Solbakken, generalsekretær, Bispemøtet

Thore Wiig Andersen, representant for målgruppen (unge prester) og tillitsvalgt i TeoLOgene

Gunnhild Nordgaard Hermstad, representant for målgruppen (unge prester) og medlem i PF

Inge Westly, rektor i Presteforeningen og medlem i Kompetanserådet

John Kaufman, rådgiver i Presteforeningen og sekretær for Kompetanserådet
(sekretær for arbeidsgruppen)

I arbeidsgruppen deltok dermed representanter både fra målgruppen for innføringsprogrammet og fra flere av de aktuelle instansene i kirken som vil få ansvar for å iverksette og ivareta et slikt innføringsprogram, både på bispedømme- og prostnivå og i fagforeningene og Kompetanserådet.

Arbeidsgruppen hadde fire møter, hhv. 17. januar, 21. mars, 09. mai og 22. august 2011. På de tre første møtene ble problemstillingene og ulike eksisterende tiltak og nye tiltaksforslag drøftet bredt. Mellom det tredje og fjerde møte utarbeidet sekretæren et forslag til rapport, som så ble drøftet på møtet 22. august. Tilbakemeldingene fra gruppen ble da innarbeidet i rapporten, i samråd med arbeidsgruppens leder, før rapporten ble levert.

I denne rapporten fremmer arbeidsgruppen et forslag til innføringsprogram som vi tror vil være både relevant og spennende for nye prester, og som vi mener vil virke rekrutterende. Innføringsprogrammet innebærer en systematisering og kvalitetssikring av innføringer som gis lokalt i prostiene og bispedømmene, den legger opp til månedlige samtaler med prosten i begynnelsen av tjenesten og obligatorisk arbeidsveiledning de første tre årene av tjenesten, og den tegner opp et kurs- og videreutdanningsløp for de første fem årene av tjenesten. Innføringsprogrammet avsluttes det femte året med en studiereise til et egnet sted i utlandet.

2. FORMÅL OG OPPGAVER

Arbeidsgruppen fikk som oppdrag å fremme et helhetlig forslag til et innføringsprogram for unge/nyutdannede prester. Rammen for innføringsprogrammet ble satt til de første fem årene av tjenesten, hvor alle prester i løpet av disse årene skal gjennom et felles opplegg som er forankret både nasjonalt, regionalt og lokalt. FAD angir at innføringsprogrammet vil være en del av det oppfølgingsansvaret som prostene og bispedømmene har overfor sine ansatte, og sier at det vil være naturlig at innføringsprogrammet blir en forlengelse av Veien til prestatjeneste (VTP).

Oppdraget ble nærmere konkretisert på følgende måte:

Arbeidsgruppen skal

- Fremme et helhetlig forslag til et innføringsprogram for unge/nyutdannede prester
- Vurdere eksisterende tilbud som kan inngå som elementer i innføringsprogrammet
- Vurdere nye tiltak som det vil være ønskelig å sette i gang
- Lage en tydelig skisse til ansvarsfordeling i og forvaltningen av ordningen
- Gjøre rede for de økonomiske og administrative konsekvensene av arbeidsgruppens forslag og lage en prioritert liste over tiltak

Målgruppen for innføringsprogrammet omtales som "unge/nyutdannede prester". Med dette mener vi prester som på vanlig måte tar teologistudiet og ordineres til prestatjeneste som sitt første yrke. Vi er imidlertid klar over at det finnes "nye" prester som ikke er "unge", både de som tar teologistudiet senere i livet etter en annen karriere og de som blir godkjent av Evalueringsnemnda uten å ha fullført cand.theol.-studiet. I våre drøftinger har vi hatt den første gruppen med ordinære "unge nye" prester som vår definerte målgruppe. Deler av programmet vil imidlertid også være relevante for de andre gruppene med "nye" prester.

Arbeidsgruppen drøftet prestenes rammevilkår og grunnordninger som et viktig grunnlag for et slikt innføringsprogram og som svært viktig for rekruttering til prestatjeneste. Gode lønnsbetingelser, vikarordninger og ordninger for permisjon og avspasering er svært viktige med tanke på rekruttering av nye prester, og for å beholde prestene i tjeneste. En bredere drøfting av prestenes rammevilkår og grunnordninger inngår imidlertid ikke i arbeidsgruppens mandat. Vi har derfor valgt å ikke bruke plass på denne drøftingen i sluttrapporten. Vi legger likevel til grunn at prester som deltar i innføringsprogrammet får de nødvendige studiepermisjoner og vikardekning, slik at deltakelse i innføringsprogrammet ikke resulterer i merarbeid for prestene som må "ta igjen" det som ikke ble gjort da de var på kurs og i veiledningsgrupper.

3. BAKGRUNN

Arbeidsgruppen tar utgangspunkt i flere rapporter og tiltaksforslag som har blitt lagt frem de siste årene. Det vil her kort bli gjort rede for enkelte av disse.

REKRUTTERING TIL PRESTETJENESTE – EN TILTAKSPLAN

Den direkte bakgrunnen for arbeidsgruppens oppdrag var en rapport lagt frem august 2010 med tittelen *Rekruttering til prestetjeneste – en tiltaksplan* (FAD). I denne rapporten foreslås ulike tiltak for å bedre rekrutteringen til menighetspreststillinger, samt tiltak for å beholde de prester som allerede er i prestestilling. Ett av de foreslåtte tiltakene er at det skal arbeides spesielt med innføringsprogrammer for nye/unge prester. FAD fikk ansvar for å følge opp dette arbeidet, i samarbeid med bispedømmene, og innkalte derfor denne arbeidsgruppen.

Rapporten om rekruttering til prestetjeneste nevner ulike aspekter ved et slikt innføringsprogram, inkludert følgende:

- Prostene og bispedømmekontorene må ha et ansvar for innføringsprogrammene
- Prostene må ha en sentral rolle i innføringsprogrammene
- Slike programmer må både inneholde konkrete tiltak ved oppstart av arbeidsforholdet og en ramme for oppfølging og veiledning av nyutdannede prester de første årene av tjenesten.

I tillegg nevner rapporten en anbefaling fra Sentralt arbeidsmiljøutvalg (SAMU) om at veiledning bør være obligatorisk for alle prester under 40 år.

ANBEFALTE TILTAK FRA SAMU

På sitt møte 10. februar 2009 drøftet SAMU boken *Jeg er jo ikke Jesus heller: Arbeidsmiljø og utbrenthet blant norske prester* (Fagbokforlaget, 2008), og foreslo følgende tiltak for å motvirke utbrenthet i kirken (Sak 3/09):

- Innføringskurs for alle nytilsatte av minst en dags varighet. På kurset bør biskop og bispedømmekontor, fagforeninger og verneombud delta.
- Obligatorisk veiledning – herunder arbeidsveiledning – for alle under 40 år
- Stillingsbeskrivelser for alle menighetspreststillinger ved tilsetting

I tillegg ble følgende utfordringer identifisert:

- kultur for ledelse i prostiene
- fagutvikling
- planmessig oppfølging etter særlige belastninger
- organisering av arbeidet/vikarorganisering

Alle de anbefalte tiltak og listen med utfordringer, ikke bare anbefalingen om obligatorisk veiledning for prester under 40 år, er relevante med tanke på å beholde unge prester i arbeidet. Et innføringsprogram for nye prester bør derfor inkludere disse anbefalte tiltak og, så langt det er mulig, svare på disse utfordringer.

KIFO-UNDERSØKELSE OM PRESTERS ARBEIDSFORHOLD

I sin innkalling til arbeidsgruppen henviser FAD til "KIFO-undersøkelsene (2009)", som forteller at "mange nye prester ikke føler seg tilstrekkelig ivaretatt i sin første jobb".¹ 40% av prestene som svarte på KIFO-undersøkelsen om presters arbeidsforhold (2009) sier at de ikke fikk nødvendig opplæring i sin første stilling som prest.² I undersøkelsen kommer det også frem at det er ulike typer opplæring og informasjon som savnes. 51% svarer at det de savnet mest var informasjon om rutiner og regelverk, 32% savnet informasjon om bispedømmet og fra prostens, og 31% savnet informasjon fra menigheten eller arbeidet. En del respondenter³ ga også nærmere eksempler på hva slags opplæring de savnet. Dette inkluderte blant annet "stillingsspesifikk orientering, opplæring innenfor regelverk, dataprogrammer og teknisk utstyr, i tillegg til skoling i praktiske gjøremål samt informasjon om spesielle arbeidsforhold og gjeldende regelverk, for eksempel vedrørende ferieuttak". I tillegg nevnes "konflikter på arbeidsplassen" og "reiseregninger, ferie/fridager og lignende". En hovedkonklusjon basert på KIFO-undersøkelsen om presters arbeidsforhold må være at det er et stort behov for bedre opplæring og informasjon, særlig blant nye/unge prester i sin første jobb.

"MITT LIV SOM PREST"

Et kurs for nyutdannede prester som ble holdt ved Praktisk-teologisk seminar (PTS) i 2007 med støtte fra Kompetanserådet, sammen med intervjuer og gruppesamtaler, resulterte bl.a. i rapporten "Mitt liv som prest" – innspill til en kirkelig juniorpolitikk, forfattet av Marit Bunkholt (PTS, 2007). Denne rapporten belyser ulike aspekter ved det å være ny/ung prest i

¹ Den mest aktuelle rapporten i denne sammenheng er Ida Marie Høeg og Ann Kristin Gresaker, *Prest i Den norske kirke. En rapport om presters arbeidsforhold* (KIFO Notat nr 5/2009). En kan også nevne Ann Kristin Gresaker *Prestemangel? Rekruttering til menighetspreststillinger i Den norske kirke*, (KIFO Notat nr 4/2009) og Ann Kristin Gresaker, *I gode og onde dager... Trivsel, belastninger og sluttvurderinger blant menighetsprester i Den norske kirke* (KIFO Notat nr 6/2009). Alle tre dokumenter er tilgjengelige på KIFOs nettsider. Tallene som presenteres her er fra rapporten *Prest i Den norske kirke. En rapport om presters arbeidsforhold*, side 8 og 42-45.

² 948 prester svarte på undersøkelsen fra KIFO. 40% tilsvarer da ca. 380 prester. 30% svarer også at de ikke fikk nødvendig opplæring i sin nåværende stilling.

³ 15% av de som svarte oppga mer detaljerte svar på hva slags opplæring de savnet. Dette tilsvarer ca. 142 prester (s. 43).

Den norske kirke og oppsummerer noen av utfordringene nye/unge prester står overfor. Her leser vi om utfordringer i forhold til:

- Presterollen, inkludert utvikling av egen presteidentitet og eget teologisk ståsted
- Ledelse og "selvledelse"
- Samarbeid
- Forholdet mellom arbeidstid og fritid
- Livsstilsspørsmål (forhold til klær/røyk/alkohol/samliv)
- Kjønn (særlig knyttet til spenning i samarbeid mellom "ung kvinnelig kapellan" og "eldre mannlig sokneprest").

INNFØRINGSPROGRAMMER I SVERIGE OG DANMARK

Kirkene i Sverige og Danmark har allerede på plass ulike innføringsprogrammer for nye prester.

I Sverige er innføringsprogrammet for nye prester organisert som en slags turnustjeneste, hvor nyordinerte prester først går inn i en stilling som "pastorsadjunkt". De blir ansatt av stiftet og plassert av biskopen i en menighet i ca. ett år. Dette defineres da som en utdanningsstilling, hvor pastorsadjunkten får veiledning fra en mer erfaren kollega. Ca. 9-10 måneder etter ordinasjonen deltar prestene på obligatoriske videreutdanningsdager (Fortbildningsdagar) på Pastoralinstituttet. Videreutdanningsdagene har et fokus på organisasjon og ledelse, i tillegg til at de skal gi rom for refleksjon over erfaringene presten har gjort det siste året og dyktiggjøre han/henne for fremtidige oppgaver.⁴ Etter dette året som pastorsadjunkt kan presten søke vanlige pretestillinger.

I Danmark er innføringsprogrammet organisert som videreutdanning (etteruddannelse), hvor alle nye prester deltar på fire obligatoriske kursuker i løpet av de første fem årene etter ordinasjon.⁵ Videreutdanningskursene er en obligatorisk del av ansettelsesvilkårene i kirken, og foregår i "en veksel- virkning mellem erfaringsbearbejdelse, refleksion over praksis og teologisk inspiration".⁶ Presten skal helst delta i sitt første kurs etter 12 måneders ansettelse. Kursene har ulike preg: det første handler mest om den kirkelige organisasjonen – fra Kirkeministerium og stift ned til lokalt menighetsnivå, med et hovedfokus på prestens faglige oppgaver og mandat i rammen av denne organisasjonen. De andre kursene går på praktisk-teologiske fag, prestens egen person i forhold til hans/hennes pastorale oppgaver

⁴ Se bl.a. www.svenskakyrkan.se/default.aspx?id=653483 og www.svenskakyrkan.se/default.aspx?id=661253.

⁵ Se eft.praesteuddannelse.dk.

⁶ eft.praesteuddannelse.dk/index.php?id=548

og presten i forhold til samfunnet for øvrig.⁷ En arbeidsgruppe nedsatt av Kirkeministeriet og biskopene gjennomgikk i 2007 og 2008 det danske system for utdanning og videreutdanning av prester og la frem en rapport desember 2008. Rapporten foreslo en del endringer i videreutdanningssystemet, blant annet at nye prester skulle delta i åtte uker obligatorisk videreutdanning i løpet av sine første fem år i tjenesten. Fire av ukene skulle være med fast innhold og fire med frivillig innhold, altså valgfrie kurs.⁸ Dette forslag er imidlertid ikke blitt iverksatt.

Innføringsprogrammene i Sverige og Danmark er organisert svært forskjellig, den ene som en ettårig turnustjeneste med særlig vekt på veiledning og et kort videreutdanningskurs til slutt, den andre som fire videreutdanningsuker i løpet av en femårsperiode. Vi har valgt å ikke kopiere noen av disse programmene, men vi ser verdien av flere elementer fra begge innføringsprogrammer: vekten på veiledning og tett kontakt med en erfaren kollega (Sverige), noen ukessamlinger/kurs (Danmark), og innholdet i videreutdanningskursene begge steder, både organisasjon og ledelse, presteidentitet og egen person i forhold til presterollen, refleksjon og erfaringsutveksling etter en tid i tjeneste, og refleksjon over forholdet mellom teori og praksis i de praktisk-teologiske fagene. Alle disse elementer vil vi forsøke å gi rom for i vårt forslag til innføringsprogram.

Arbeidsgruppa har på bakgrunn av sitt mandat og disse dokumenter drøftet ulike eksisterende og nye tiltak som kan samles i et helhetlig innføringsprogram.

4. VURDERING AV EKSISTERENDE TILTAK

FAD har bedt arbeidsgruppen vurdere følgende eksisterende tiltak som kan inngå i et slikt innføringsprogram:

- VTP
- Livsfasetiltak
- ABV
- Kurs i regi av SEU
- Diverse eksisterende innføringsprogram/oppfølging i bispedømmene

⁷ Se eft.praesteuddannelse.dk/index.php?id=251 for en kort oversikt over kursene som tilbys.

⁸ Rapporten er tilgjengelig i sin helhet på nettsiden til Kirkeministeriet, www.km.dk/fileadmin/share/Praesteuddannelse/Betaenkning_1503.pdf, og i en kortere sammenfatning www.km.dk/fileadmin/share/Praesteuddannelse/Sammenfatning_1503.pdf

A. VTP

Grunnreglene for *Veien til prestatjeneste*⁹ definerer programmet slik:

”Veien til prestatjeneste” er et innføringsprogram for teologistudenter og andre som vurderer å bli prest i Den norske kirke.

Programmet skal:

- rekruttere, motivere og forberede til ordinasjon og prestatjeneste,
- utvide deltakernes kjennskap til Den norske kirke,
- gi deltaker og veiledningsbiskop anledning til å bli kjent med hverandre,
- gi biskop som skal forestå ordinasjon, grunnlag for å prøve deltakerens skikkethet.

Biskopene i Den norske kirke, gjennom Bispemøtet, er ansvarlig for driften av programmet, i samarbeid med bispedømmerådene og de teologiske fakultetene (inkl. PTS og KUN).

Programmet er organisert i tre regioner (øst, vest, nord), hver region bestående av flere bispedømmer. Driften av programmet er lagt til en styringsgruppe bestående av én biskop (leder) og representanter for bispedømmene og regionene, lærestedene og studentene. Bispemøtet sørger for sekretærhjelp til styringsgruppens arbeid. Godkjent gjennomføring av programmet er et nødvendig vilkår for å bli ordinert til prest i Den norske kirke.

I sitt mandat til denne arbeidsgruppen sier FAD at innføringsprogrammet for nye prester vil være en naturlig forlengelse av VTP.

VTP har en etablert struktur og rutiner for kurs og samarbeid som et innføringsprogram for nye prester vil kunne dra nytte av. Bispedømmene har etablert et godt samarbeid i de tre VTP-regionene, noe innføringsprogrammet bør kunne dra veksler på. Også når det gjelder økonomi, vil det være en fordel at innføringsprogrammet knytter seg til en struktur som allerede finnes. En felles styring av VTP og innføringsprogrammet vil bety at FAD kan foreta en rammebevilgning til Bispemøtet v/ Styringsgruppen for VTP for driften av innføringsprogrammet. Hvis man ikke knytter seg til en eksisterende instans som for eksempel VTP, vil en ny ansvarlig instans for driften av programmet måtte opprettes, enten i forbindelse med Bispemøtet eller et annet sted. Disse hensyn taler for en organisatorisk kobling mellom innføringsprogrammet og VTP. Men en forutsetning for at VTP skal utvides på denne måten, må være at VTP får to klart definerte deler – *før* ordinasjon og *etter* ordinasjon. I mange tilfeller vil dette bety at kandidaten knyttes til et nytt bispedømme når han/hun ordineres.

⁹ Grunnreglene ligger på nettsiden til VTP: www.kirken.no/vtp (se ”VTP fra A til Å” -> ”Grunnregler”)

Bispemøtets generalsekretær drøftet med Styringsgruppen for VTP muligheten for å koble innføringsprogrammet for nye prester på VTP. De var kritiske til en slik løsning blant annet fordi VTP per definisjon er et tiltak *før* ordinasjon, mens deltakelse i innføringsprogrammet vil per definisjon skje *etter* ordinasjonen. Styringsgruppen for VTP pekte på at det å utvide VTP til å inkludere en femårsperiode etter ordinasjonen vil kunne underminere selve VTP som et tiltak *før* ordinasjon. Styringsgruppen mente også at arbeidsveiledning (ABV) er viktigere for nye prester enn en eventuell kobling til VTP. De anbefaler derfor at det ikke etableres en organisatorisk kontinuitet mellom VTP og innføringsprogrammet.

Arbeidsgruppen slutter seg til anbefalingen fra Styringsgruppen for VTP. Formål og arbeidsform for VTP og innføringsprogrammet er forskjellige. Ett av formålene med VTP er å gi biskop som skal forestå ordinasjonen et grunnlag for å prøve deltakerens skikkethet, mens formålet med innføringsprogrammet er nettopp å motivere nye prester til å fortsette i prestedtjenesten. Vi mener at innføringsprogrammet vil trenge en egen styringsgruppe med særlig konsentrasjon om programmets formål.

I arbeidsgruppens drøfting av VTP ble likevel to positive trekk ved VTP særlig fremhevet: det gode samarbeidet mellom bispedømmene i VTP-regionene, og den personlige kontakten mellom biskop og kandidat. Uavhengig av hvorvidt innføringsprogrammet formelt knyttes til VTP, mener arbeidsgruppen at innføringsprogrammet bør benytte seg av samarbeidet som allerede finnes i regionene, og kontakten mellom nye/unge prester og biskopene bør fremheves.

Med hensyn til samarbeidet i regionene, vil arbeidsgruppen foreslå at innføringsprogrammet inneholder en regional samling i løpet av femårsperioden. Vi anbefaler at de samme regionene benyttes som i VTP (nord, øst, vest), og at de unge prestene i løpet av sitt andre år i tjenesten samles til regionale fagdager av tre dagers varighet. Innholdet i fagdage vil beskrives nærmere i forslaget til innføringsprogram nedenfor.

Med hensyn til kontakten mellom prestene og biskopene, anbefaler arbeidsgruppen at unge prester sikres minst ett personlig møte alene med sin biskop i løpet av sine to første år i tjenesten. Selv om de fleste kandidater allerede har god kontakt med en biskop gjennom deltakelsen i VTP, får mange en annen biskop enn denne som sin første arbeidsgiver. Som et ledd i biskopens oppfølging av ordinasjonsløftene, er det viktig at det etableres en personlig kontakt mellom biskop og prest tidlig i prestens yrkesliv. Arbeidsgruppen ser helst at dette skjer på prestens "hjemmebane", altså der hvor presten gjør tjeneste. Vi anbefaler at biskopen prioriterer å se presten i tjeneste, det være seg en andakt, en begravelse eller en gudstjeneste, og at dette etterfølges av en samtale. Arbeidsgruppen mener at biskopens oppfølging av prestene er en så viktig del av biskopens oppgaver at et slikt møte bør kunne prioriteres. Det å se sine medarbeidere er en av de mest sentrale oppgavene for en biskop.

B. LIVSFASETILTAK

De fleste bispedømmere har innført ulike livsfasetiltak både for senior- og juniorprester. Omfanget varierer fra bispedømme til bispedømme, likeså forholdet mellom planlagte tiltak og den faktiske implementeringen av disse. Presteforeningens Fagutvalg for livsfasepolitikk (FASE) har utarbeidet en oversikt over livsfasepolitikken i bispedømmene, senest oppdatert mai 2011. I denne oversikten fremgår at flere av bispedømmene har iverksatt innføringsprogrammer for unge prester, og flere har også begynt arbeidet med å tilrettelegge tilpasset arbeidstid og arbeidsoppgaver for yngre prester. Blant tiltakene som foreslås i flere av bispedømmene er følgende:

- Tydelige stillingsbeskrivelser
- Eget introduksjonsprogram/opplæringsprogram for nye prester
- Tilbud om ABV/veiledning/mentor for yngre prester
- Tilrettelagt arbeidstid, med særlig fokus på mindre kveldsarbeid
 - o Enkelte foreslår fast arbeidstid, andre foreslår fleksibel arbeidstid
- Individuell tilpasning av arbeidsoppgaver
- Innføring i rettigheter og plikter som arbeidstaker
- Ferie i samsvar med skoleferiene
- To søndager fri i måneden, fri én av årets høytider

Arbeidsgruppen anser de fleste av disse punktene som svært viktige og mener at de bør inkorporeres i et felles innføringsprogram for alle nye/unge prester. Ivaretagelsen av de fleste av disse punktene vil ligge til prostens oppgaver som nærmeste overordnede. Slike tiltak vil være avhengige av at prosten disponerer tilstrekkelige økonomiske rammer. Punktene vil vi komme tilbake til nedenfor.

Arbeidsgruppen vil imidlertid påpeke allerede nå at "livsfasen" for unge prester ikke er ensbetydende med "småbarnsfasen". Det finnes også mange unge prester som ikke har små barn og/eller er single, og som har særlige utfordringer og behov i forhold til dette. Både prestene selv og arbeidsgiver/nærmeste overordnede må være bevisste på å ikke sette likhetstegn mellom unge prester og småbarnsfasen. Unge single prester opplever gjerne et stort press til å ta kvelds- og helgearbeid "fordi det ikke går ut over familien". Det må anerkjennes at single unge prester har sosiale behov som ikke skal overses fordi de ikke har små barn. Arbeidsgruppen vil derfor legge vekt på *individuell tilpasning* av arbeidslivet og de aktuelle livsfasetiltak. Det er i de regelmessige samtalene mellom prosten og presten at en god og tilfredsstillende arbeidsplan kan utarbeides, uten at den unge prestens behov defineres som gitt på forhånd.

C. ABV

Det tverrfaglige Fagråd for arbeidsveiledning¹⁰ oppsummerte tilbudet om Arbeidsveiledning i Den norske kirke på følgende måte i et notat fra 2005 som fortsatt er sakssvarende:¹¹

Den norske kirke har organisert arbeidsveiledning for vigslende tilsatte siden slutten av 1980-tallet.

Biskopen har ansvaret for at arbeidsveiledning tilbys, gjennomføres og evalueres i sitt bispedømme.

Bispedømmeråd og fellesråd har ansvar for å legge forholdene til rette for at kateketer, diakoner og prester kan delta i ABV, og utrede kostnadene til gjennomføring etter gjeldende avtaler.

Veilederen skal være godkjent veileder, skal ikke være overordnet til den som veiledes, og bør heller ikke være medarbeider i samme lokale arbeidsfellesskap. Veileder gir den veiledede en skriftlig sluttevaluering, og gir melding til biskopen om at veiledningen er avbrutt eller fullført.

Fagråd for arbeidsveiledning godkjenner arbeidsveiledere og utarbeider retningslinjer for ABV.

ABV har tradisjonelt vært organisert som gruppeveiledning innenfor en klart definert ramme på to år bestående av 1 ½ time (90 min) hver 14. dag, til sammen 66 timer/44 samlinger.¹² Enkelte bispedømmer har imidlertid gått over til "kontinuerlige" grupper, og Fagrådet har nylig lagt frem et notat hvor alle bispedømmene anbefales å vurdere denne ordningen. Selv om man skulle gå over til kontinuerlige grupper, anbefaler Fagrådet likevel at timetallet ikke reduseres for mye:

Fagrådet anbefaler at ABV veiledning som organiseres i kontinuerlige grupper har et årlig timetall fra 20-33 timer a 60 minutter, og at gruppen møtes regelmessig gjennom året. Hyppigheten på samlingene må som tidligere avpasses etter reiseavstand i bispedømmet. Fagrådet forutsetter at deltakerne sikres rett til å bli i gruppe så lenge de selv ønsker det, og i alle fall til de har fått 66 timer.¹³

¹⁰ Fagrådet består av representanter fra Presteforeningen, Kateketforeningen og Diakonforbundet. Leder er fra Presteforeningen men oppnevnes av Bispemøtets Styringsgruppe for Arbeidsveiledning (STAVU).

¹¹ Se www.prest.no/?page_id=2023, under avsnittet "Eierskap og ansvar".

¹² Evt. 1 time (60 min.) veiledning hver 14. dag, til sammen 44 timer/44 samlinger (individuell veiledning).

¹³ Se www.prest.no/?page_id=3807, avsnittet "Årlig timetall".

Veiledere som benyttes må være godkjent av Fagråd for arbeidsveiledning, enten etter deltakelse i organisert Arbeidsveilederutdanning (AVU) eller ved alternativ vei til godkjenning.¹⁴

Ettersom arbeidsveiledning benyttes i alle bispedømmer i DnK, finnes det allerede et nettverk av kvalifiserte veiledere i hele landet. Når unge/nye prester skal veiledes, er det derfor gode grunner, både praktisk og økonomisk, til å bruke disse veilederne som allerede finnes i bispedømmene.

I utgangspunktet er det naturlig å tenke at nye prester bør bli plassert i ordinære tverrfaglige ABV-grupper, sammen med både kateketer, diakoner, og eldre og yngre prester. Det er slik ABV nå er organisert i Den norske kirke. Arbeidsgruppen vil imidlertid understreke noen utfordringer som taler for en noe annen organisering. For det første har unge og nye prester ofte andre spørsmål og erfaringer som de ønsker å ta opp i veiledningen enn det eldre og mer erfarne prester har, og de har gjerne også andre behov enn kateketer og diakoner. Arbeidslivet for prester har endret seg de siste tiårene, slik at unge og eldre prester gjerne har svært ulike blikk på det å være ung prest. Vi har hørt fortellinger om unge prester i ordinære ABV-grupper som har blitt møtt med utsagn av typen "Ja, men da jeg var ung prest måtte vi jobbe mye mer enn det! Du har ikke noe å klage over." Det den eldre (som regel mannlige) presten som sier dette kanskje har glemt, er at han hadde en hjemmевærende prestekone på det tidspunktet, og at dette var med på å gjøre det mulig for ham å jobbe "mye mer". Dersom nye prester skal delta i ordinære ABV-grupper, er det svært viktig at ABV-veilederen er bevisst på slik problematikk og håndterer dette på en god måte.

Videre har unge prester behov for et forum hvor de kan dele erfaringer og få tilbakemeldinger i forhold til det å utvikle en presteidentitet og å bli trygge i sin rolle nettopp som prest. Når presterollen skal formes, er det viktig at de unge prestene har et frirom til å dele sine erfaringer, forventninger, frustrasjoner og gleder, sammen med andre prester. Selv om ABV i utgangspunktet er tverrfaglig, ser vi gode grunner for at unge prester bør være i veiledningsgrupper bestående kun av prester den første perioden.

Arbeidsgruppen mener derfor at det er mest hensiktsmessige at hvert bispedømme oppretter egne ABV-grupper for unge/nye prester, ledet av en godkjent ABV-veileder som selv er prest. Gruppene bør være "kontinuerlige", i den forstand at man ikke er bundet av regelen om 66 timer på to år, men Fagrådets anbefaling bør gjelde, nemlig at gruppene har "et årlig timetall fra 20-33 timer a 60 minutter, og at gruppen møtes regelmessig gjennom året". Vi anbefaler at nye prester deltar i en slik gruppe de første tre årene av tjenesten, for

¹⁴ Se retningslinjene for alternativ vei til godkjenning her: www.prest.no/files/2011/02/Retningslinjer-alternativ-vei-ABV-veileder-revidert-08.04.10.pdf

så å gå over i det ordinære tverrfaglige ABV-systemet i bispedømmet. Hver ny prest begynner da i en slik ABV- gruppe når han/hun begynner i tjenesten, og går ut etter tre år.

En slik sammensetning vil bety at de aller fleste nye prester vil delta i en veiledningsgruppe med prester som har inntil både ett, to og tre års erfaring, noe vi mener vil være en fordel. Fra mange ulike sammenhenger er det en velkjent dynamikk at man i løpet av tre år kommer "inn i jobben" – første år er alt nytt, andre år begynner man å kunne ting, tredje år kan man det. Arbeidsgruppen mener at en lignende dynamikk også gjør seg gjeldende i pretestillinger, og en veiledningsgruppe hvor prester fra de tre første årene er samlet vil kunne fange opp denne dynamikken slik at man kan lære av hverandre.

En mulig utfordring med denne anbefalingen er at det vil kunne være vanskelig å samle deltakerne til gruppeveiledning i enkelte bispedømmer med få nye prester og/eller med store avstander. Når man må samle nye prester fra hele bispedømmet for å få mange nok til en egen gruppe, og når deltakerne da må bruke mye tid pga lang reisevei, blir veiledningen både dyr og vanskelig å få til i praksis. Bispedømmene bør derfor få frihet til å utforme veiledningsgruppene på best mulig måte ut fra sin geografi og kontekst. Vi anbefaler egne grupper bestående av nye prester i sine tre første år i tjenesten, men dersom dette blir umulig i enkelte bispedømmer, er et minstekrav at alle nye prester både har rett på og plikt til å delta i en veiledningsgruppe de første tre årene av prestatjenesten.

Videre har bispedømmene plikt til å sørge for at deltakelse i veiledningsgruppe lar seg gjennomføre ved å stille vikarer til disposisjon. Deltakelse i en veiledningsgruppe må ikke føre til at presten får mer arbeid fordi han/hun må ta igjen det som skulle blitt gjort mens han/hun var i veiledning. Veiledningsgruppen skal inngå som en ordinær del av arbeidsplanen og ikke komme i tillegg.

D. KURS I REGI AV SEU

Sentralt etterutdanningsutvalg (SEU) er et partssammensatt utvalg bestående av FAD/Kirkeavdelingen, Bispemøtet og Presteforeningen. Via SEU bevilger departementet midler til kompetansehevende tiltak for prester i Den norske kirke. Siden opprettelsen av Kompetanserådet i 2004, et råd bestående av Presteforeningen og de teologiske fakultetene (MF, MHS og TF/PTS), har midlene fra departementet blitt disponert av denne instansen, etter signalene gitt av SEU. Kompetanserådet tilbyr altså videreutdanning for prester i Den norske kirke, i henhold til signalene fra SEU. "Kurs i regi av SEU" tolkes derfor først og fremst som kurs planlagt og lyst ut gjennom Kompetanserådet.

Videreutdanning for prester skjer hovedsakelig gjennom kurs som tildeles studiepoeng fra ett eller flere av de tre teologiske fakultetene.¹⁵ Kompetanserådet opererer med en

¹⁵ De fleste kurs tilbys av ett fakultet, men enkelte kurs tilbys i samarbeid mellom flere av fakultetene.

treårsplan, slik at videreutdanningstilbudet skjer planmessig og slik at fakultetene kan koordinere sine kurs og ikke konkurrere seg imellom med lignende kurs.

Gjennom samarbeidet i Kompetanserådet har de tre teologiske fakultetene opprettet en *Erfaringsbasert mastergrad i praktisk teologi* med et omfang på 90 studiepoeng, og kursene som får statlige midler via Kompetanserådet kan inngå som valgelementer i denne mastergraden. Prestene kan selv komponere sin mastergrad med å sette sammen ulike kurs, med det forbehold om at minst 60 studiepoeng må avlegges ved de tre fakultetene, inkludert et selvstendig arbeid med et omfang på 30 studiepoeng.

Mastergraden innebærer ett obligatorisk fellesemne på 10 studiepoeng, "Prest og teolog i praksis". Dette kurset har som målsetting å gi presten anledning – og metodiske verktøy – til å reflektere over den prestehverdagen han/hun står midt oppi, og tar utgangspunkt i deltakernes kompetanse og praktiske erfaring som prest. Et sentralt tema i kurset er hvordan teologi utøves i forholdet mellom teori og praksis, og deltakerne gis mulighet til å reflektere over egen prestetjeneste i skjæringsfeltet mellom personlige, profesjonelle og ekklesiologiske perspektiver.¹⁶ Kurset får gode tilbakemeldinger og oppleves som relevant for prester i tjeneste.

Når "kurs i regi av SEU" skal vurderes som mulig tiltak i et innføringsprogram for nye prester, utpeker "Prest og teolog i praksis" seg som et relevant utgangspunkt. Setningen fra kursbeskrivelsen om "refleksjon over egen prestetjeneste i skjæringsfeltet mellom personlige, profesjonelle og ekklesiologiske perspektiver" svarer på det som etterlyses i arbeidsgruppens mandat, og svarer også til deler av både de svenske og danske innføringsprogrammene.

"Prest og teolog i praksis" er normalt et åpent kurs som alle prester kan søke på, og kurset som pågår nå (v2011-h2011) har ca. 30 deltakere. Istedenfor å innlemme dette eksisterende kurset i innføringsprogrammet, anbefaler arbeidsgruppen at kurset bearbejdes noe og tilbys eksklusivt til gruppen med nye prester. Gruppen anbefaler at Kompetanserådet gis i oppdrag å bearbejde "Prest og teolog i praksis" og tilby det som et eget kurs for nye prester. I den grad det er nødvendig bør kursbeskrivelsen og læringsmålene gjennomgås og spisses i forhold til målgruppen. I denne sammenhengen vil erfaringen og rapporten fra kurset holdt ved PTS i 2007 kunne bidra.

Kurset bør være av et omfang på 10 studiepoeng. Deltakelse i innføringsprogrammet, inkludert dette kurset, vil være obligatorisk, men oppfyllelse av studiekravene for å tildeles 10 studiepoeng må være frivillig. "Prest og teolog i praksis" er det obligatoriske innføringsemnet i *Erfaringsbasert mastergrad i praktisk teologi*. Når nye prester tar kurset

¹⁶ Kurset lyses ut jevnlig, sist gang høsten 2010. Se www.prest.no/?p=4138 for denne utlysningen.

som en del av innføringsprogrammet, vil det da også fungere som en inngang til prestenes videreutdanningssystem slik dette er organisert nå.

”Prest og teolog i praksis” har normalt en varighet på to semestre, inklusiv to 4-dagers samlinger. Vi anbefaler at nye prester tar kurset over to år med to 4-dagers samlinger. Kurset tas i løpet av prestens tredje og fjerde år i tjeneste. Forslaget til innføringsprogram i slutten av rapporten viser hvordan kurset kan organiseres innenfor helheten av programmet. Vi anbefaler at detaljene og bearbeidingen av kurset for målgruppen nye prester overlates til Kompetanserådet og institusjonene som får ansvar for å holde kurset.

E. DIVERSE EKSISTERENDE INNFØRINGSPROGRAM/OPPFØLGING I BISPEDØMMENE

Bispedømmene har de senere årene utviklet ulike innføringsprogram for nye/unge prester, ofte som en del av bispedømmenes livsfasetiltak. Enkelte bispedømmer har utviklet egne punktlistor som skal følges når nye prester begynner i sine stillinger, og både innføringsdager på bispedømmekontor, tilbud om veiledning og regelmessige samtaler med prostens benyttes. Arbeidsgruppen ser med glede på at slike innføringsprogram og typer oppfølging etableres. I vårt forslag til innføringsprogram forsøker vi å lage en felles mal på hvordan slik innføring lokalt og i bispedømmet bør se ut.

STILLINGSBESKRIVELSER

Et konkret tiltak som allerede eksisterer mange steder, og som vi anbefaler etableres som standard praksis, er at det utarbeides konkrete stillingsbeskrivelser for alle menighetspreststillinger, eller i det minste for hver stilling hvor en nyordinert prest tilsettes. En detaljert stillingsbeskrivelse bør være en selvsagt del av innføringen den nye presten får lokalt.

PROSTENS OPPFØLGING

I tillegg til stillingsbeskrivelser, innføringsdager og punktlistor, trenger nye prester direkte oppfølging fra prostens i forhold til sine konkrete arbeidsoppgaver og organisering av sin arbeidstid. Vi går ut fra at de fleste proster allerede følger opp sine nye prester, men vil utdype noe hva denne oppfølgingen bør inneholde.

For at de skal kunne fungere godt i arbeidet, trenger unge prester å få et bevisst forhold til sin egen tidsbruk og prioriteringer. Arbeidsgruppen vil understreke at prostens, som nærmeste overordnede, har et særlig ansvar og en sentral rolle når unge prester skal forme sin presteidentitet og utforme sin arbeidshverdag. Arbeidsuken til en prest er svært fri, i den forstand at det i stor grad er presten selv som legger opp sin tidsplan. Det er derfor viktig at det utarbeides en arbeidsplan, og at prostens bevisstgjør presten på gode strategier i forhold til organiseringen av arbeidet. Dette gjelder også aspekter som redusering av kveldsarbeid, avspasering ved overtidarbeid og organiseringen av tilstedeværelse i kontorfellesskapet i

forhold til reell arbeidsmengde. Videre ber vi prostene være oppmerksomme på de unge presters behov i forhold til eventuelle barn og behov for ferie i skolens ferieuken osv.

Arbeidsgruppen anbefaler også at prosten etablerer en bakvaktordning ved beredskapsvakt den første tiden i prestatjenesten, slik at presten ikke blir stående alene i helt nye og svært krevende oppgaver de første månedene. En slik ordning bør være det første halvåret i tjenesten.

I forslaget til innføringsprogram nedenfor vil vi gi mer detaljerte anvisninger i forhold til prostens oppfølging.

5. VURDERING AV NYE TILTAK

FAD nevner følgende mulige nye tiltak som kan inngå i et innføringsprogram for nye prester:

- refleksjon over studiet i møte med praksis og omvendt
- en praktisk innføring i arbeidslivets rettigheter og plikter
- et opplegg for veiledning og oppfølging (ut over dagens ABV)

I tillegg har arbeidsgruppen drøftet muligheten for en avsluttende studiereise.

A. REFLEKSJON OVER STUDIET I MØTE MED PRAKSIS OG OMVENDT

Arbeidsgruppen mener at en egen utgave av "Prest og teolog i praksis" i stor grad vil kunne møte behovet for refleksjon over studiet og praksis. Slik refleksjon defineres allerede som en sentral del av det eksisterende kurset, og bør ha en svært sentral plassering når kurset spisses enda mer med tanke på målgruppen nye prester.

Vi anbefaler at de unge prestene før dette innkalles til en kursuke etter ett år i prestatjeneste, hvor refleksjon over teori og praksis står sentralt. Etter ett år i prestatjeneste har man behov for refleksjon og erfaringsutveksling, og arbeidsgruppen vil særlig fremheve følgende temaer som bør tas opp: administrasjon av eget arbeidsliv, prestens lederrolle, forhold til media, krisehåndtering og praktiske råd og tips til prekenarbeidet. Gruppesamtaler og case-studier vil være viktige arbeidsredskap.

Vi anbefaler at denne første samlingen legges til fakultetene hvor de nye prestene avsluttet sine studier. Både for prestene selv og for fakultetene vil dette være positivt. For prestene vil det være en anledning til å treffe igjen studiekollegaer og lærere, og det vil være en god anledning til å gi tilbakemeldinger om studiet til fakultetet. Etter et år i tjeneste ser man gjerne sider ved utdanningen som burde vært annerledes, ting man burde lært mer om, andre prioriteringer som burde vært gjort. En slik kursuke ved fakultetene vil i så måte kunne bidra til en forbedring av utdannelsen, i tillegg til at kursinnholdet vil være svært nyttig for prestene selv. Arbeidsgruppen anbefaler derfor at fakultetene hvert innkaller til en slik kursuke for prester som har vært i tjeneste ett år.

B. EN PRAKTISK INNFORING I ARBEIDSLIVETS RETTIGHETER OG PLIKTER

Innføringsprogrammet må inneholde en praktisk innføring i arbeidslivets rettigheter og plikter. Dette er også i tråd med anbefalingen fra SAMU fra 2009: "Innføringskurs for alle nytilsatte av minst en dags varighet. På kurset bør biskop og bispedømmekontor, fagforeninger og verneombud delta." Når KIFO-undersøkelsen om presters arbeidsliv avdekker at mange prester ikke har fått den nødvendige innføringen og at mange savner praktisk informasjon om regelverk, ferie, skriving av reiseregning osv, mener vi at disse to ting må ses under ett. Nye prester trenger både en praktisk og en mer prinsipiell innføring i hva det vil si å være arbeidstaker i det aktuelle bispedømmet. Mye informasjon må gis lokalt, sammen med prosten eller en annen prest, men bispedømmekontoret bør være stedet for et innføringskurs om arbeidslivets rettigheter og plikter, samt om praktiske forhold rundt det å være arbeidstaker i det aktuelle bispedømmet.

Arbeidsgruppen anbefaler at bispedømmekontorene hvert semester arrangerer to innføringsdager for alle nyansatte. Det bør aldri gå mer enn ett semester før en nyansatt prest blir innkalt til slike dager. Både bispedømmeadministrasjonen, tillitsvalgte i fagforeningene og verneombud bør delta. Den ene innføringsdagen bør ledes av bispedømmeadministrasjonen, mens den andre bør ledes av tillitsvalgte i fagforeningene og verneombud. Alle nyansatte prester i bispedømmet, ikke bare nyordinerte, bør få tilbud om å delta på innføringsdagene. For nyordinerte bør innføringsdagene være obligatorisk.

Formålet med den første dagen er at de nyansatte får møte biskopen og de ansatte ved bispedømmekontoret, og de får en innføring i de praktiske forholdene rundt det å være ansatt i bispedømmet. Dette bør inkludere informasjon om mål og planer for den kirkelige virksomheten i bispedømmet, informasjon om sosiale tiltak i bispedømmet, informasjon om muligheten for retreat og individuell veiledning osv, og praktisk informasjon om ferieuttak og ulike skjemaer som skal fylles ut.

Formålet med den andre delen er at de nyansatte blir kjent med tillitsvalgtapparatet og vernetjenesten, at de får en høynet bevissthet om konfliktforebygging og blir kjent med ulike aktuelle temaer som avtaleverket, arbeidskontrakt, ulike reglement og lover, taushetsplikt, medbestemmelse og arbeidsgivers styringsrett og dens avgrensninger. En mer detaljert liste over aktuelle temaer finnes i beskrivelsen av innføringsprogrammet nedenfor.

Innføringsdagene vil nødvendigvis være ulike i de ulike bispedømmene, men en felles grunnstamme med temaer som tas opp må etableres.

C. ET OPPLEGG FOR VEILEDNING OG OPPFØLGING (UT OVER DAGENS ABV)

Unge prester som er nye i tjeneste har som regel et stort behov for veiledning og oppfølging. Arbeidsgruppen har anbefalt at det dannes egne ABV-grupper for unge prester de tre første årene i tjeneste, men slike grupper vil ikke dekke hele behovet. Vi har derfor vurdert individuell veiledning og en mentorordning som aktuelle tiltak. Videre mener vi at prestens oppfølging er svært viktig i denne sammenhengen.

Tidligere i denne rapporten har vi anbefalt egne ABV-grupper for nye prester de første tre årene i tjenesten. Likevel erkjenner vi at enkelte prester periodevis vil ha behov for individuell veiledning i tillegg til ABV-gruppe. Dette vil særlig gjelde prester som har mye veiledning i sin stilling eller som av ulike årsaker står i krevende oppgaver. Det bør settes av midler til dekning av slik individuell veiledning i hvert bispedømme. Prestene kan da levere en begrunnet søknad på et visst antall timer individuell veiledning. Bispedømmene gis ansvar for finne egnede veiledere, i forhold til behovene som fremkommer i søknadene og i samråd med presten selv.

Arbeidsgruppen har også drøftet hvorvidt innføringsprogrammet bør innebære en mentorordning, hvor hver nye prest knyttes til en eldre, mer erfaren kollega (mentor). Det svenske innføringsprogrammet, hvor den nye presten går i en slags turnustjeneste sammen med en annen prest, fungerer på sett og vis som en mentorordning.

Det finnes per dato en mentorordning i enkelte bispedømmer i Den norske kirke, under navnet "Prosjekt ressursprest". Ordningen begynte i Øster Aker prosti, Oslo bispedømme i 2007, for så å bli knyttet tettere til Oslo bispedømmekontor, og har siden blitt introdusert i andre bispedømmer. Prosjektet er nå inne i sin tredje periode og er å finne i Oslo, Bjørgvin, Møre og Nord-Hålogaland bispedømmer. Prosjektet har to hovedmål: Å hjelpe (unge) prester til å bli værende i kirka, og å bidra til at prester som er ute av prestetjeneste kan inviteres til ta på seg oppgaver i menigheten.¹⁷ Prosjektet gir både opplæring til eldre prester som ønsker å gå inn i rollen som mentorer, og det knytter kontakt mellom yngre prester og eldre mentorer for en avgrenset tidsperiode, som regel 1 ½ år

Prosjektet er ikke godt nok etablert og utbredt til å kunne inngå som en del av et obligatorisk innføringsprogram for nye prester i alle bispedømmer, men arbeidsgruppen ser verdien i det å knytte mentorforhold mellom unge/nye og eldre/pensjonerte prester. Denne og lignende mentorordninger kan for enkelte prester fungere som gode tillegg til innføringsprogrammet.

Vi anbefaler at nye prester gis mulighet til og oppfordres til å ta i bruk ulike veiledningstradisjoner, etter egne behov og vurderinger og i samråd med arbeidsgiver. Individuell veiledning og sjelesorg, kollegaveiledning, åndelig veiledning (Spiritual direction),

¹⁷ Se prosjektets nettside, www.ressursprest.no

muligheten for både taus og veiledet retreat, og mentorforhold er alternativ som bør vurderes. Prester vil ha ulike behov og det må gis rom for ulike måter å møte disse behov.

Det faktum at alle nye prester også deltar i en ABV-grupper må ikke kunne brukes som begrunnelse for avslag på annen type veiledning og retreat.

D. AVSLUTTENDE STUDIEREISE

For å få til en god avslutning på innføringsprogrammet drøftet arbeidsgruppen ulike alternative samlinger, bl.a. retreat eller en ny kursuke. I sin ordinasjon lover prestene å trenge ”dypere inn i de hellige skrifter og den kristne tros sannheter” i ”studium og bønn”. Studiedagene og kursukene som allerede er foreslått i programmet er viktige med tanke på en slik fordypning, og retreat vil også kunne være en god måte å bidra til at dette løfte holdes. I våre drøftinger kom vi imidlertid frem til at det er vanskelig å kreve at alle prester deltar på en obligatorisk retreat. Prester er svært forskjellige og vil ha ulike behov på dette området. Som en felles avslutning på innføringsprogrammet foreslår vi derfor ikke en retreat men heller en felles studiereise med mulighet til å velge blant ulike tilbud. Aktuelle innslag i en slik studiereise kan være: deltakelse i gudstjenesteliv innenfor ulike kirkelige tradisjoner, tilbaketrekning/retreat, omvisninger og foredrag i kirker og/eller arkeologiske utgravninger og fysisk utfoldelse. En slik studiereise vil kunne bistå prestene i overholdelse av ordinasjonsløftene, og vil i tillegg møte et behov for påfyll for hele mennesket.

Reisemålet kan veksle fra år til år, men for å gjøre tiltaket til en tydelig motivasjonsfaktor kan aktuelle reisemål være steder som Hellas, Italia og Spania. Reisen bør finne sted vår- eller høstsemesteret utenfor høysesongen og bør omfatte minst sju overnattinger, av hensyn til pris på flyreise og overnatting. En slik tur på et gunstig tidspunkt kan være like rimelig som en tilsvarende uke i Norge. Vi tror at en studiereise etter fem år i tjeneste vil virke motiverende og vil møte et behov for påfyll på ulike plan.

Med denne samlingen avsluttes det femårige innføringsprogrammet. Samlingen må derfor også inneholde tid til gruppesamtaler og samtaler i plenum, med karakter av tilbakeblikk og erfaringsutveksling etter fem år i prestedtjeneste, og refleksjon om og evaluering av innføringsprogrammet som helhet.

6. INNFØRINGSPROGRAM FOR NYE PRESTER DE FØRSTE FEM ÅRENE AV PRESTETJENESTEN

A. OVERORDNEDE SYNSPUNKTER

STYRINGSGRUPPE

Innføringsprogrammet bør styres av en egen styringsgruppe i regi av Bispemøtet. Styringsgruppen bør bestå av representanter for biskopene, bispedømmerådene, prostene, de teologiske fakultetene/Kompetanserådet, og yngre prester fra målgruppen rekruttert fra prestenes fagforeninger. Sekretariatet bør ligge hos Bispemøtet. Styringsgruppen vil ha ansvar for å utvikle, kvalitetssikre og samordne programmet på alle nivåer.

MÅLGRUPPEN

Målgruppen for innføringsprogrammet er "nye/unge prester" de første fem årene i prestetjenesten. Med dette menes prester som på vanlig måte tar teologistudiet og ordineres til prestetjeneste som sitt første yrke. Arbeidsgruppen er imidlertid klar over at det finnes "nye" prester som ikke er "unge", både de som tar teologistudiet senere i livet etter en annen karriere og de som blir godkjent av Evalueringsnemnda uten å ha fullført cand.theol.-studiet. Det er mulig at deler av innføringsprogrammet vil oppleves repeterende for denne gruppen. Styringsgruppen som får ansvar for innføringsprogrammet bør derfor overveie muligheten for at "second career" prester kan søke fritak fra deler av programmet. Arbeidsgruppen vil likevel understreke at store deler av programmet også vil være nyttige og nødvendige for denne gruppen. Fritaksmuligheten bør derfor begrenses.

ARBEIDSGIVERS ANSVAR

Innføringsprogrammet anses som en del av det oppfølgingsansvaret prostene og biskopene har overfor sine ansatte. Arbeidsgiver har ansvar for at arbeidstakeren får en ordentlig innføring og opplæring i jobben, og det er i arbeidsgivers interesse at innføringen og opplæringen gis på en slik måte at arbeidstakeren ønsker å bli værende i jobben. Videreutdanning er også en del av arbeidsgivers ansvar overfor sine ansatte.

FELLES PROGRAM I ALLE BISPEDØMMER

Selv om de enkelte biskopene og prostene har ansvar for å følge opp programmet, bør det være ett felles program på tvers av bispedømmene. Unge prester begynner ofte i vikariater og bytter ofte jobb de første årene, også fra bispedømme til bispedømme. For at en prest skal kunne komme til et nytt prosti eller bispedømme og finne sin naturlige plass i innføringsprogrammet, må programmet være felles for alle bispedømmene. Det vil naturligvis måtte være noen lokale forskjeller grunnet geografi, både fysisk og samfunnsmessig/kirkelig (som for eksempel hvordan eventuelle veiledingsgrupper for nye prester er organisert, med tanke på reiseavstander og antall nye prester), men i all hovedsak må innføringsprogrammet være felles.

OBLIGATORISK DELTAKELSE

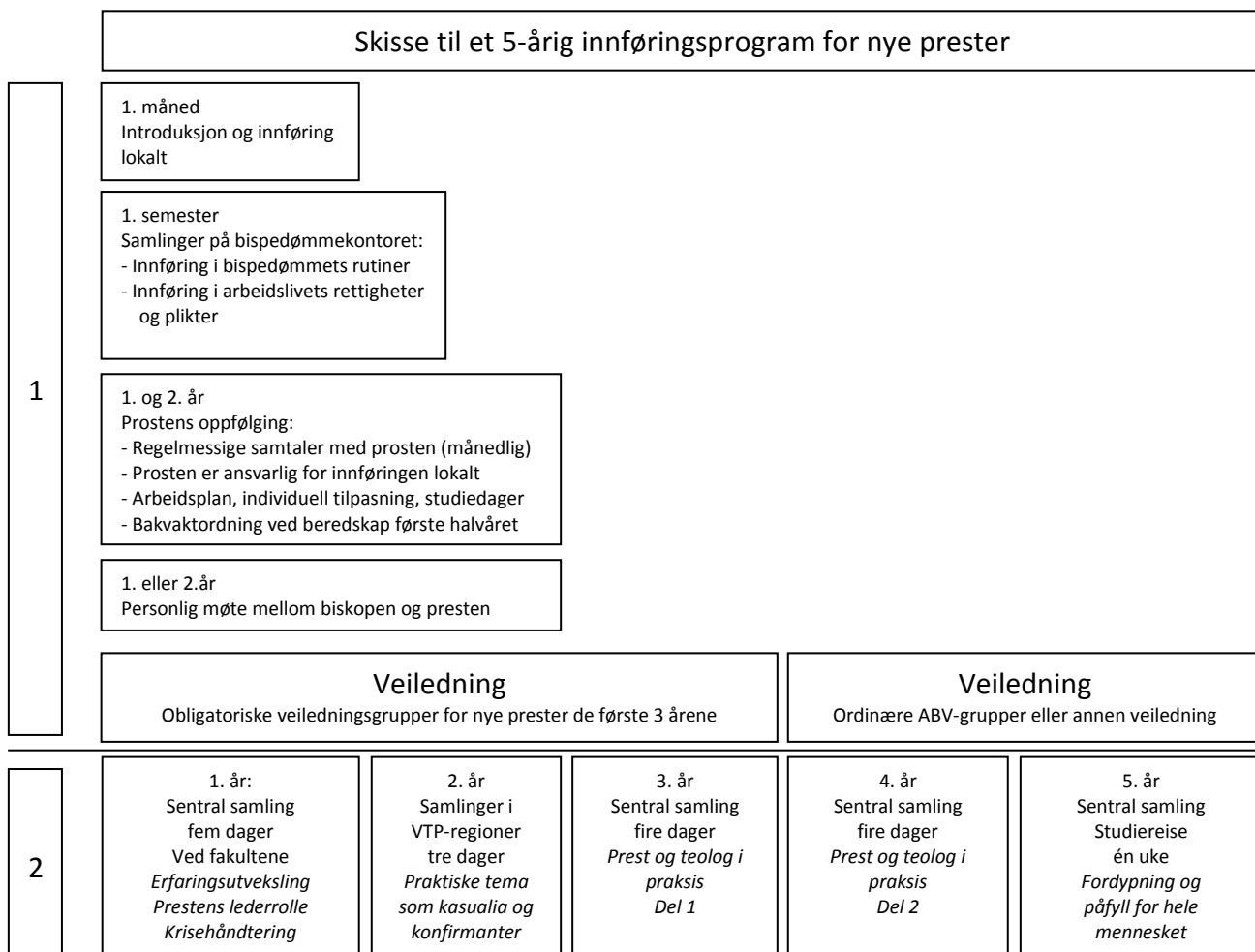
Innføringsprogrammet må gjøres obligatorisk for alle nyordinerte,¹⁸ enten de er i fast stilling eller vikariat. At deltakelse i innføringsprogrammet gjøres obligatorisk, innebærer også at programmet må sikres med de nødvendige rammebetingelser med hensyn til permisjon og studiedager med god vikardekning. Det må aldri være noen tvil, verken for presten, prosten, eller biskopen og bispedømmekontoret, om at deltakelse i programmet har prioritet, med de krav dette stiller i forhold til permisjon og studiedager med vikardekning.

ELEKTRONISK VERKTØY FOR REGISTRERING (KOMPETANSEKARTET)

For at både presten selv og arbeidsgiver skal kunne følge opp den enkeltes progresjon i programmet, bør det knyttes til et egnet elektronisk verktøy, for eksempel Kompetansekartet. Ved at programmet knyttes til Kompetansekartet, vil både presten selv, prosten og bispedømmekontoret enkelt kunne få en oversikt over hvor langt den enkelte er kommet i programmet. Verktøyet vil også kunne legges opp slik at de ulike aktørene – presten selv, prosten og biskopen og bispedømmekontoret – vil måtte "signere" når deler av programmet er fullført. På denne måten vil alle parter ansvarliggjøres i forhold til innføringsprogrammet.

¹⁸ Det er også ønskelig at vikarer som enda ikke er ordinerte, men som er kvalifiserte til prestatjeneste og som tar sikte på å fortsette i det, får tilbud om å delta i innføringsprogrammet så tidlig som mulig, og senest ved sin ordinasjon.

B. SKJEMATISK FREMSTILLING AV INNFØRINGSPROGRAMMET



C. DEL 1: LOKAL OPPFØLGING (SOKN, PROSTI OG BISPEDØMME): FOKUS PÅ OPPLÆRING OG VEILEDNING

FØRSTE MÅNED: PRAKTISK INNFØRING LOKALT

- Det er svært viktig at også nye prester i vikarstillinger inkluderes
- Det er *prostens* ansvar at presten gis en introduksjon og innføring lokalt. Innføringen gis i samarbeid mellom prosten og lokal stab og menighetsråd. Det bør oppnevnes en kontaktperson i stab eller menighetsråd.
- Ved tilsetting i kapellanstillinger vil det være naturlig at prosten delegerer deler av innføringsansvaret til *soknepresten*.
- Det må utarbeides detaljerte stillingsbeskrivelser for hver stilling hvor en nyordinert prest tiltrer. Det anbefales at det lages stillingsbeskrivelser til alle menighetspreststillinger.
- Det bør tilstrebes at nye prester overlapper med den forrige presten, slik at informasjon og innføring også kan gis av den som har vært i stillingen.

- Det må utarbeides en felles sjekklister for lokal innføring for alle bispedømmer. Denne kan likevel tilpasses lokale forhold. Sjekklisten bør inneholde følgende punkter, men kan gjerne utvides med flere (se neste side):

Innføring og oppfølging ved tilsetting	Ansvarlig	Utført dato
Før oppstart		
▪ Avtale første oppmøte – tid og sted	Prost	
▪ Avtale kontaktperson i staben eller menighetsråd	Prost	
▪ Sørge for at de praktiske forhold er ordnet: telefon, pc, arbeidsplass, posthylle, navneskilt, nøkler, nødvendige håndbøker/liturgiske bøker	Kirkeverge (KV)/ Menighetskontor (MK)	
▪ Blomster på kontoret	Prost/KV/MK	
▪ Avtale introduksjonssamtale med prost	Prost	
Første arbeidsdag		
▪ Arbeidstaker tas imot til avtalt tid	Prost	
▪ De viktigste arbeidsoppgavene gjennomgås	Prost	
▪ Arbeidsplan for de første ukene lages	Prost	
▪ Relevant skriftlig materiale gis: skjemaer, håndbøker	Prost	
▪ Kort innføring i IT- og telefonsystemene. Nøkler og nødvendige passord gis	KV/MK	
▪ Omvisning i kirken(e), kontor, menighetshus	Kontaktperson	
▪ Lunsj med prost eller kontaktperson i menigheten	Prost/ Kontaktperson	
Første to ukene		
▪ Gjennomgang av lokale prosedyrer ved dåp, konfirmasjon, vigsel, begravelse/bisettelse	Prost	
▪ Orientering om tjenestevei og tilgjengelighet til prosten	Prost	
▪ Innføring i viktige rutiner: HMS/IA, datasystemer, innkjøp, regninger, reiseregninger, post, låserutiner, hva skal det søkes om på hvilke skjema	KV/MK	
▪ Oppgaveansvarlig i menigheten/prostiet/ bispedømmet for viktige funksjoner utpekes: arkiv, økonomi, personal, brann, geografi (kirke, kirkegård, sykehjem, skoler osv), annet	Prost/KV/MK	
Første måned		
▪ Introduksjonssamtale med prosten	Prost	
▪ Utarbeidelse av individuell arbeidsplan for presten	Prost	
▪ Presentasjon av femårig innføringsprogram for nyansatte. Dersom presten allerede er underveis i innføringsprogrammet fra en tidligere stilling, finner prost og prest frem til prestens nåværende posisjon i programmet	Prost	
▪ Innmelding i ABV-gruppe for nye prester, dersom presten ikke allerede er med i gruppen	Prost	
▪ Månedlige (eller hyppigere) samtaler med prosten avtales fremover ▪ Aktuelle tema for de første samtalene, etter at prost og prest er blitt kjent, kan være følgende: ○ Hvordan har introduksjonsopplegget fungert og hva bør eventuelt endres? ○ Er arbeid og ansvarsforhold avklart? ○ Hvordan er trivselen, sosial kontakt og samarbeid med kolleger? ○ Er arbeidsgivers forventning innfridd? ○ Er arbeidstakers forventning innfridd?	Prost	

FØRSTE SEMESTER: INNFRØRINGS-DAGER PÅ BISPEDØMMEKONTORET FOR NYTILSATTE:

- *det er svært viktig at også nytilsatte i vikarstillinger inkluderes*
- Hvert bispedømme innkaller alle nyansatte til to dagssamlinger på bispedømmekontoret av hvert semester. Det bør aldri gå mer enn ett semester før en ny prest blir innkalt til slike samlinger.
- Biskop, bispedømmeadministrasjonen, tillitsvalgte i fagforeningene og verneombud deltar. Samlingene er todelt.
- **1. del ledes av biskop og bispedømmeadministrasjonen:**
 - introduksjonsrunde på bispedømmekontoret, for å bli kjent med sin nye arbeidsgiver
 - mål og planer for den kirkelige virksomheten i bispedømmet
 - innføring i bispedømmets rutiner: reiseregninger, ferier, vikarordninger, sykdom osv.
 - informasjon om sosiale tiltak i bispedømmet, samt muligheten for retreat og individuell veiledning
- **2. del ledes av tillitsvalgte og verneombud:**
 - Presentasjon av tillitsvalgte
 - Informasjon om vernetjenesten
 - innføring i arbeidslivets rettigheter og plikter, med følgende aktuelle temaer:
 - Tillitsvalgtapparat og verneombud - ulike roller
 - Bevisstgjøring rundt viktigheten av å være fagorganisert
 - Bevisstgjøring rundt kirken som arbeidsplass - det å være prest er en jobb med rettigheter og plikter
 - Bevisstgjøring om arbeidskonflikter – alle kan ende opp i en arbeidskonflikt. Det er et viktig mål å øke bevisstheten om konfliktforebygging og gi informasjon om rutiner som finnes når konflikter og problemer først oppstår
 - Intervjusituasjon (hva er legitime spørsmål osv?)a
 - Det er helt naturlig å ha en tillitsvalgt med på intervju
 - Arbeidskontrakt
 - Personalreglement
 - Velferdsreglement
 - Arbeidsgivers styringsrett og dens avgrensninger
 - Avtaleverk
 - Hovedavtalen
 - Medbestemmelse
 - Kirken som IA-bedrift
 - Tjenestemannsloven
 - Arbeidsmiljøloven
 - Taushetsplikt
 - Bruk av sosiale medier, Forhold til media generelt
 - Konfirmanter som Facebook-venner? Twittermeldinger?
 - Pensjons- og forsikringsordninger
 - Hva er grov uforstand i tjenesten?

VEILEDNING

- Det bør i hvert bispedømme dannes egne obligatoriske kontinuerlige ABV-grupper for nyordinerte prester de første tre årene av prestedtjenesten. Gruppene består da av prester som er i sine tre første år av prestedtjenesten, sammen med en kvalifisert veileder som selv er prest. Hvert år kommer nye prester inn i en slik etablert gruppe, og etter tre år i prestedtjeneste går man ut av denne ABV-gruppen.
- ABV defineres som et normaltilbud til prester, ikke et krisetiltak. Ettersom bispedømmene anbefales å gå over til kontinuerlige ABV-grupper, ser vi en naturlig kontinuitet i at prester først deltar i en egen ABV-gruppe for nye prester de første tre årene, for så å gå over i ordinære tverrfaglige ABV-grupper.
- Bispedømmene har ikke anledning til å bruke deltakelsen i de obligatoriske ABV-gruppene for unge prester som en begrunnelse for avslag på søknad om ordinær ABV etter at presten trer ut av den obligatoriske gruppen.
- SAMU har uttalt at veiledning bør være obligatorisk for alle prester under 40 år. Vedtaket sier ikke noe om omfanget av eller formen på denne veiledningen. Slike obligatoriske ABV-grupper for nye prester de tre første årene i tjeneste, etterfulgt av deltakelse i det ordinære ABV-tilbudet i bispedømmet, vil ivareta anbefalingen fra SAMU.
- Det må settes av midler slik at nye prester kan søke et visst antall timer individuell veiledning, etter behov. Slik individuell veiledning gir ikke fritak fra de obligatoriske ABV-gruppene, og deltakelse i ABV-gruppe for nye prester må ikke brukes som begrunnelse for avslag på individuell veiledning. Slik veiledning bør kunne gjøre bruk av ulike veilednings- og retreattradisjoner, både individuell veiledning og sjelesorg, kollegaveiledning, åndelig veiledning og mentorforhold. Hvilke tilbud som benyttes må avklares av presten og arbeidsgiver i fellesskap.

PROSTENS OPPFØLGING

- Prosten er ansvarlig for at presten gis en god introduksjon og innføring lokalt, og for at presten kommer i gang med innføringsprogrammet.
 - Prosten sørger for at den lokale innføringen skjer etter planen.
 - Prosten sørger for at det foreligger en detaljert stillingsbeskrivelse til stillingen.
 - Prosten gir informasjon om innføringsprogrammet og registrering av dens elementer i Kompetansekartet ved første samtale.
 - Prosten sørger for at presten meldes inn i ABV-gruppen for unge prester
- Det må legges opp til regelmessige samtaler mellom prost og nyordinert prest de første to årene i prestedtjeneste, månedlig eller enda oftere ved behov. Ved gjensidig avtale kan hyppigheten reduseres etter det første året. Aktuelle temaer som prosten må følge opp i samtalene:
 - Den første samtalen handler mye om at prosten må bli kjent med presten, hvor presten er nå i livet, for å kunne bidra til en god og konstruktiv organisering av arbeidet.

- Prosten og presten bør i samarbeid utarbeide en *arbeidsplan* og tydelige rammer for den enkeltes prestedtjeneste, 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 og presten må være bevisste på forskjellen mellom arbeid og fritid, og hva som kan regnes som en del av jobben. Prost og prest bør sammen finne frem til slike rammer og definisjoner på hva som inngår i arbeidet og hva som ikke gjør det.
- Arbeidsplanen må gi rom for studiedager og fordypning. Fordypning og studium er en grunnleggende side ved det å være prest, og må gis rom. Det samme gjelder ABV. Studiedager og ABV er ikke noe som kommer i tillegg til full prestejobb, men er en del av det ordinære arbeidet som prest.
- Prosten har maler for hvor mye tid en prest bør bruke på ulike oppgaver. Prosten må likevel være bevisst på at nye prester som regel vil bruke noe lengre tid enn det som er vanlig, og bør uttrykke overfor presten at dette er både forventet og i orden.
- Prosten bør tematisere at det er lov å ikke gjøre alt like "bra" som man skulle ønsket. Presten må bevisstgjøres på at oppgavene ofte krever mer tid enn man faktisk har til rådighet. Da må man gjøre så godt man kan, og akseptere at man ikke alltid får gjort ting så grundig som man kunne ønsket.
- Presten må bevisstgjøres på at han/hun har mulighet til å *organisere sin egen kalender*. Kveldsarbeid tilsier at presten faktisk kan ta fri på formiddagen. Staben og menighetsrådet må bevisstgjøres på at prestens arbeidstid er friere enn i de fleste andre stillinger. Prestens kvelds- og helgearbeid bør synliggjøres, og prestens forventede tilstedeværelse i kontorfellesskapet bør avtales i forhold til prestens faktiske arbeidsmengde.
- Prosten og presten må være bevisste på forskjellen mellom arbeidsgiver og veileder. Prost er ikke veileder eller sjelesørger, men bør likevel være en viktig samtalepartner når den nye presten skal utforme sin egen presteidentitet og bli trygg i rollen som prest.
- Det må etableres rutiner for oppfølging av nye prester ved særlig krevende arbeidsoppgaver
- Prosten bør etablere en bakvaktordning ved beredskapsvakt for unge prester det første halvåret i prestedtjenesten
- 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.

BISKOPENS OPPFØLGING

- Det bør legges opp til et personlig møte mellom biskop og den nyordinerte i løpet av det første eller andre året etter ordinasjonen. Møtet må innebære tid til en samtale, og biskopen bør helst se presten "i aksjon" – det være en gudstjeneste, andakt, preken, begravelse eller annen kirkelig handling.
- Hensikten er å ivareta biskopens oppfølging av ordinasjonsløftet, og samtidig møte prestens behov for å bli sett av sin arbeidsgiver og få tilbakemelding om sitt arbeid. Biskop, som tilsynsperson for prestene i bispedømmet, har også behov for å se sine prester. Et slikt personlig møte mellom biskop og ny prest vil ivareta et behov både hos presten og hos biskopen.

D. DEL 2: REGIONALE OG SENTRALE TILTAK: KURSSAMLINGER

Innføringsprogrammet legger opp til en felles samling for prester hvert år de første fem årene i tjeneste. Første samling skjer ved fakultetene hvor prestene tok eksamen, andre samling skjer i VTP-regionene, tredje og fjerde samling er et felles kurs for hele kullet, og femte samling er en studiereise for hele kullet.

Det er en forutsetning for gjennomføring av Del 2 at studiedager tas inn i prestens arbeidsplan.

1. ÅRET – SAMLING VED FAKULTETENE – FIRE OVERNATTINGER, FEM DAGER

- Hvert år samles hele førsteårskullet fra alle bispedømmer til en felles kursuke. Denne kursuken organiseres i tre grupper, slik at prestene inviteres tilbake til det fakultetet hvor de avla eksamen
- Kursuken vil ha et særlig fokus på erfaringsutveksling etter den første tiden i prestatjeneste. Prestene må få rikelig anledning i mindre grupper til å dele erfaringer etter inntil ett år i prestatjeneste.
- Læringsmål og temaer for denne kursuken kan være følgende
 - Administrasjon av eget arbeidsliv
 - Prestens lederrolle
 - Forhold til media
 - Krisehåndtering
 - Praktiske råd og tips, særlig i forhold til prekenarbeidet
- Arbeidsmåten bør være gruppearbeid, case-studier og plenumsundervisning

2. ÅRET – REGIONAL SAMLING I VTP-REGIONER – TO OVERNATTINGER, TRE DAGER

- Prester som er i sitt andre år i prestatjeneste samles til regionale fagdager av tre dagers varighet, organisert etter VTP-regionene. Fagdage arrangeres i samarbeid mellom bispedømmene i VTP-regionene.
- Vi foreslår tematisk at vi går rett inn i prestatjenestens kjerne, med kasualia og gjerne også konfirmantarbeid og trosopplæring som valgte tema.
- VTP-regionene velger enkelte prester til å dele erfaringer, praktiske råd og tips. En hovedhensikt er å vise bredden i hvordan ting gjøres ulikt ulike steder i kirken, og å bidra til utveksling av konkrete tips, ideer og metaforer til arbeidet med kasualier og konfirmanter.
- Arbeidsmåten vil bestå av erfaringsutveksling ift. tema og deling av eget materiale og bearbeiding av andres materiale
- Fagdage bør også inneholde en programpost hvor både mer erfarne prester og de nye selv deler morsomme fortellinger om hva som kan gå (og som har gått) galt i tjenesten.

3. ÅRET – FELLES SENTRAL SAMLING – TRE OVERNATTINGER, FIRE DAGER

- Prester som er i sitt tredje år i prestatjeneste samles til en felles sentral kursuke. Kurset er en egen utgave av ” Prest og teolog i praksis”, bearbeidet med tanke på målgruppen nye prester.
- Rammen for kurset er to år, med to fire dagers samlinger. Første samling holdes tredje året, andre samling holdes fjerde året.
- Deltakelse i kurset er obligatorisk, men oppfyllelse av studiekravene for få tildelt 10 studiepoeng er frivilling.
- Kurset har som målsetting å gi presten anledning – og metodiske verktøy – til å reflektere over den prestehverdagen han/hun står midt oppi, og tar utgangspunkt i deltakernes kompetanse og praktiske erfaring som prest. Ett av temaene i kurset er hvordan teologi utøves i forholdet mellom teori og praksis, og deltakerne gis mulighet til å reflektere over egen prestatjeneste i skjæringsfeltet mellom personlige, profesjonelle og ekklesiologiske perspektiver.
- Gjennomføring av kurset forutsetter at prestene får studiedager innarbeidet i sin arbeidsplan.

4. ÅRET – FELLES SENTRAL SAMLING – TRE OVERNATTINGER, FIRE DAGER

- Kurset ”Prest og teolog i praksis” fortsetter, med en ny felles sentral samling på fire dager.
- Gjennomføring av kurset forutsetter at prestene får studiedager innarbeidet i sin arbeidsplan.

5. ÅRET – FELLES STUDIEREISE – SJU OVERNATTINGER (HELLAS, ITALIA, SPANIA)

- Prester som er i sitt femte år i prestatjeneste samles til en felles studiereise på minst sju overnattinger. Reisemålet kan veksle fra år til år mellom aktuelle steder som Hellas, Italia og Spania. Reisen finner sted vår- eller høstsemesteret utenfor høysesongen og omfatter minst sju overnattinger. Både tidspunkt på reisen og

dens lengde er av hensyn til pris på flyreise og overnatting. En slik tur på et gunstig tidspunkt kan være like rimelig som en tilsvarende uke i Norge.

- Målet for reisen er studier og fordypning med utgangspunkt i ordinasjonsløftet og å gi prestene en uke med påfyll for hele mennesket. Uken bør inneholde:
 - mulighet for deltakelse i gudstjenesteliv fra en annen kirkelig tradisjon enn vår egen
 - mulighet for retreat/tilbaketrekning/tidebønner
 - mulighet for å høre teologiske foredrag og å besøke kirker og arkeologiske utgravninger
 - mulighet for fysisk utfoldelse, fjellturer, yoga og lignende
- Med denne samlingen avsluttes det femårige innføringsprogrammet. Samlingen må derfor også inneholde tid til gruppesamtaler og samtaler i plenum, med karakter av tilbakeblikk og erfaringsutveksling etter fem år i prestedtjeneste, og refleksjon om og evaluering av innføringsprogrammet som helhet.
- En slik studiereise etter fem år vil virke motiverende og rekrutterende for nye prester.

7. SKISSE TIL ANSVARSFORDELING, SAMT ØKONOMISKE OG ADMINISTRATIVE KONSEKVENSER

A. ANSVARSFORDELING

Styringsgruppen for innføringsprogrammet har et overordnet ansvar for hele innføringsprogrammet.

Prosten har et overordnet ansvar for at innføringsprogrammets Del 1 gjennomføres. Ulike aktører har ansvar for ulike deler:

- Lokal innføring: *Prost* (evt. ved *sokneprest*), *kirkeverge/menighetskontor*
- Innføringsdager på bispedømmekontor: *Biskop, bispedømmeadministrasjon, tillitsvalgte og verneombud*
- Veiledning
 - ABV-gruppe for nye prester: *Bispedømmekontor*
 - Søknader om individuell veiledning: *Prost og bispedømmekontor*
- Prostens oppfølging: *Prost*
- Biskopens oppfølging: *Prost og biskop*

Styringsgruppen for innføringsprogrammet har et overordnet ansvar for at innføringsprogrammets Del 2 gjennomføres. Ulike aktører har ansvar for ulike deler:

- Tilrettelegging for prestenes deltakelse i samlingene: *Prost og bispedømmekontor*
- Studiedager tas inn som en del av arbeidsplanen: *Prost*
- Samling ved fakultetene 1. året: *De teologiske fakultetene*
- Fagdager 2. året: *Bispedømmekontorene i VTP-regionene*
- Samlinger 3. og 4. året: *Kompetanserådet / De teologiske fakultetene*
- Studiereise 5. året: *Styringsgruppen for innføringsprogrammet*

B. ØKONOMISKE OG ADMINISTRATIVE KONSEKVENSER

NASJONAL KOORDINERING

Styringsgruppen for innføringsprogrammet vil måtte møtes flere ganger i året for å koordinere hele programmet og for å planlegge reisen for prestene i sitt femte år i tjenesten. Til slike møter må det beregnes reiseutgifter og utgifter til minst ett måltid. Dersom gruppen består av åtte deltakere, hvorav 4 må reise med fly eller tog til møtene, må man beregne minst kr 8 000 i reise til hvert møte. I tillegg bør man beregne minst kr. 100 per deltaker til mat. For hvert møte bør man derfor beregne ca. kr. 9 000. Hvis man etablerer en syklus på fire møter hvert år, bør kr. 40 000 kunne dekke utgiftene i forbindelse med møtene i Styringsgruppen.

DEL 1

Innføringsprogrammets Del 1 består av tiltak som dels eksisterer og dekkes av bispedømmerådenes budsjett, og som dels er nye.

En introduksjonsdag på bispedømmekontoret bør være selvsagte i alle bispedømmer. Innføringen i arbeidslivets rettigheter og plikter bør også være selvsagt i alle bispedømmer.

Månedlige samtaler med prosten og et eget møte med biskopen er delvis nye tiltak som vil kreve mer av prostens og biskopens arbeidstid. Programmet vil derfor få konsekvenser ikke bare for de nye prestene, men også for prostenes og biskopenes arbeid.

Obligatorisk veiledning i egne ABV-grupper for nye prester er et nytt tiltak som vil kreve organisering fra bispedømmekontorene, og det vil kreve økonomiske tilskudd for å dekke honorar til veileder og reiseutgiftene for deltakerne. Flertallet av bispedømmene har 3-4 ordinasjoner per år, noen har 5-6, og Oslo har ca. 10. Den optimale størrelsen på en ABV-gruppe er 6-10 deltakere, og når hver ABV-gruppe skal samle prester som har vært i tjeneste både ett, to og tre år, vil flere av bispedømmene måtte danne flere grupper. Oslo vil sannsynligvis måtte danne tre grupper, Agder og Telemark, Stavanger og Bjørgvin vil måtte danne to grupper, og i de andre bispedømmene vil det kanskje være tilstrekkelig med én. For å dekke behovet for nye ABV-grupper for nye prester, vil det derfor måtte opprettes ca. 18 nye grupper. Veilederhonorar er p.t. kr 950 per time for gruppeveiledning. Dersom gruppene møtes 25 timer årlig,¹⁹ vil veilederhonorarene for samtlige bispedømmer være ca. kr. 427 500 årlig.

For at tiltakene vil kunne gjennomføres, er man avhengig av at det tildeles midler til å dekke veilederhonorarene. I tillegg vil man måtte dekke de økte administrative kostnadene

¹⁹ Jfr. anbefalingen fra Fagråd for arbeidsveiledning om at kontinuerlige grupper møtes minimum 20-33 timer årlig.

for prost og bispedømmekontoret, samt eventuelle reise- og vikarutgifter når prestene deltar i ABV-samlingene.

DEL 2

Innføringsprogrammets Del 2 innebærer utelukkende nye tiltak som vil kreve økonomiske tilskudd for å kunne iverksettes. Ukessamlingene i det første, tredje, fjerde og femte året, samt fagdage andre året vil kreve midler til å dekke utgifter til reise og opphold for deltakerne og midler til gjennomføring av kursene.

Når et sentralt ukeskurs har deltakere fra hele landet, er det rimelig å beregne i gjennomsnitt kr. 2000 i reiseutgifter per deltaker og kr. 5000 i oppholdsutgifter.²⁰ En utenlandsreise utenfor høysesong behøver heller ikke koste mer enn dette. Det har blitt ordinert i gjennomsnitt 53 prester hvert år de siste årene, men for å ta høyde for en eventuell økning kan vi beregne 55 prester i hvert årskull. Reise- og oppholdsutgifter til 55 prester resulterer da i en sum på kr. 385 000 for hver av kursukene. De regionale fagdage 2. året vil være av kortere varighet og med kortere reise for deltakerne, slik at vi gjerne kan halvere kostnadene, altså ca. kr. 192 500 for 55 prester.

Dette resulterer i en sum på kr 1 732 500 til reise og opphold for 55 deltakere hvert år på samtlige kurssamlinger.

I tillegg må det beregnes gjennomføringskostnader til bispedømmekontorene som skal forestå fagdage og til fakultetene som skal forestå kursukene det første, tredje og fjerde året. Til gjennomføring av tre ukessamlinger med 55 deltakere hvert år²¹ vil det være naturlig å beregne kr 250 000.²² Til gjennomføring av fagdage i VTP-regionene vil det være naturlig å beregne en vesentlig lavere sum ettersom samlingene arrangeres kun for ett kull hvert år og er av kortere varighet. Et mulig anslag vil være kr 50 000.

Gjennomføringskostnadene for kurssamlingene vil da være kr. 300 000.

I tillegg vil Styringsgruppen stå for gjennomføringen av reisen det femte året.

Gjennomføringskostnadene for denne turen, i tillegg til reise- og oppholdskostnader for medlemmer i styringsgruppen, bør beregnes til minst kr 100 000.

Kostnadene til reise, opphold og gjennomføring for samtlige kursuker vil være kr. 2 132 500.

²⁰ Kurslederkurs om gudstjenestereform, et sentralt kurs for ca. 80 deltakere, opererer med disse tallene.

²¹ Prestene selv vil bare delta på én samling hver i året i hhv. 1., 3. og 4. året. Fakultetene vil imidlertid måtte forestå alle tre kursuker hvert år.

²² Jfr. tildelingene fra Kompetanserådet til Prest og teolog i praksis, som ligger på kr 150 000. Dette kurset har ca. halvparten så mange deltakere som innføringskurset vil ha, og har kun to samlinger.

VIKARMIDLER

Til kursukene/samlingene vil man måtte beregne vikarer for 23 dager (hhv. 5, 3, 4, 4 og 7 dager), i gjennomsnitt 55 prester i hvert kull, til sammen 1 265 vikardager hvert år. Med en dagsats i Ltr. 54 på kr. 1182,- vil dette resultere i vikarutgifter på kr. 1 495 230

BUDSJETTUTKAST

Denne foreløpige gjennomgangen av de økonomiske konsekvenser for programmet resulterer i følgende årsbudsjett:

Styringsgruppen	kr 40 000,00
Honorar til ABV-veiledere:	kr 427 500,00
Sum Styringsgruppen og ABV-veiledning	kr 467 500,00
Deltakernes reise og opphold til kurs 1. året	kr 385 000,00
Deltakernes reise og opphold til regional samling 2. året	kr 192 500,00
Deltakernes reise og opphold til kurs 3. året	kr 385 000,00
Deltakernes reise og opphold til kurs 4. året	kr 385 000,00
Deltakernes reise og opphold til studiereise 5. året	kr 385 000,00
Utgifter til gjennomføring av kurs og fagdager	kr 300 000,00
Utgifter til gjennomføring av avsluttende studiereise	kr 100 000,00
Sum kursukene	kr 2 132 500,00
Vikarmidler til samtlige kursuker	kr 1 495 230,00
Sum:	kr 4 095 230,00

I budsjettet er ikke prestens og bispedømmekontorenes merarbeid samt eventuelle reise- og vikarutgifter for prestenes deltakelse i ABV-gruppene tatt med i beregningen.

Vedlegg: Oversikt over ordinasjoner og uteksaminerte teologer 2005-2010

Ordinasjoner i Den norske kirke 2005-2010

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Sum	Gjennomsnitt årlig	Gjennomsnitt per VTP-region
Oslo	10	13	10	8	5	10	56	9,33	VTP Øst 20,67
Borg	3	1	1	9	1	7	22	3,67	
Hamar	7	1	8	1	6	3	26	4,33	
Tunsberg	3	4	6	2	2	3	20	3,33	
Agder og Telemark	5	5	7	6	5	5	33	5,50	VTP Vest 18,5
Stavanger	9	5	12	4	6	4	40	6,67	
Bjørgvin	4	4	8	8	9	5	38	6,33	
Møre	0	5	5	3	6	2	21	3,50	VTP Nord 13,83
Nidaros	8	5	1	4	1	5	24	4,00	
Sør-Hålogaland	2	4	2	3	3	3	17	2,83	
Nord-Hålogaland	5	3	7	4	2	0	21	3,50	
Sum	56	50	67	52	46	47	318	53	

Uteksaminerte teologer (med praktikum) 2005-2010

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Sum	Gjennomsnitt årlig
PTS	13	15	12	12	9	13	74	12,33
MHS	8	5	16	6	5	7	47	7,83
MF	30	20	28	24	25	22	149	24,83
Sum	51	40	56	42	39	42	270	45