

**Fra:** Monica Sandstå Hansen  
**Sendt:** onsdag 20. april 2022 14:18  
**Til:** post.kirkeradet@kirken.no  
**Emne:** Høringssvar rekruttering i Den norske kirke - prest under utdanning

Vi viser til høringsbrev av 7. mars 2022 der Kirkerådet foreslår å opprette rekrutteringsstillinger i Den norske kirke, herunder rammeverk for ordningen.

Bjergvin Bispedømme vurderer opprettelse av «prest under utdanning-stilling», PUU-stilling, som et godt rekrutteringstiltak for å øke presteilgangen i Den norske kirke. Vi har kommentert under punktene vi har bemerkninger til.

Uttalelsen er basert på innspill fra Bjergvin bispedømme, herunder avdelingene HR og kirkefag, prostene, bispedømmerådet og midlertidig ansatte som allerede kombinerer teologistudier og arbeid som prestevikar i bispedømmet.

### **Punkt 1. Målgruppe og kvalifikasjonskrav.**

Ordningen er primært ment å være for andrekarriere-studenter, av hensyn til deres familie- og økonomiske situasjon.

For mange cand. theol studenter vil en rekrutteringsstilling være en aktuell ordning, noe som trolig vil medføre økt søkertilgang til teologi-studiet. De unge vil kunne jobbe lenge i kirken, og kvalifikasjonskravet vil uansett gjelde ved ansettelse av kandidater.

Bjergvin bispedømme støtter forslaget om å ikke stille krav til alder for denne type stillinger.

Forslaget forutsetter at kandidatene allerede er opptatt i VTV-ordning. Bjergvin bispedømme ønsker at det presiseres at dette i utgangspunktet gjelder i samme bispedømme som kandidaten tilsettes i PUU-stilling.

### **Punkt 2. Tilsetting i PUU-stilling.**

Bjergvin bispedømme støtter forslaget om at det utredes ny lønnsramme for de som skal ansettes i ordningen, der ansiennitet og arbeidserfaring kan gi større utslag enn lønnsramme 0950 Prestevikar eller tilsvarende.

Biskopen må foreta en helhetlig vurdering av kandidaten og forsikre seg om at vedkommende knytter seg til kirkens tro og ordninger. Det må videre utarbeides et standardisert utgangspunkt for samtalen. Både biskop og kandidat må signere på dokumentet som oppsummerer samtalen, herunder at kandidaten har tilsluttet seg kirkens tro og ordninger.

### **Punkt 3. Tilrettelegging i studietiden.**

Etter forslaget skal det legges en individuell plan for hvert semester. Bjergvin bispedømme støtter dette, men vurderer at det kan være hensiktsmessig at det først legges en plan for den totale perioden og at denne blir evaluert og eventuelt korrigeret hvert semester.

Ordningen vil være svært krevende, både for kandidatene og for arbeidsgiverne. Kandidaten skal gjennomføre et 50% studium på normert 4 år, samtidig som vedkommende arbeider 60%. I tillegg vil nye arbeidsoppgaver ta mer tid, samtidig som kombinasjon av arbeid og studie normalt vil utgjøre mer enn 100%.

Bjergvin bispedømme ønsker at det i forkant gjennomføres en konsekvensanalyse av den totale belastning for kandidatene og for arbeidsmiljøet der kandidaten skal jobbe. Videre ønsker bispedømmet at det presiseres hvilke oppgaver som er pålagt hvem med tanke på den tette oppfølgingen kandidatene skal ha.

Bjergvin bispedømme foreslår videre at det ved studiestøtte fra bispedømmet medtas et forhåndsbestemt økonomisk tak for dette.

#### **Punkt 4. Bindingstid.**

Kirkerådet foreslår 2 års bindingstid i samme bispedømme etter ordinasjon. Bjørgvin bispedømme ønsker at det presiseres at dette gjelder i det bispedømmet der arbeidsavtalen er inngått.

Bjørgvin bispedømme vurderer at det er en god løsning å unnlate tilbakebetaling dersom kandidaten ikke oppnår ordinasjon etter endt studieperiode. Videre er vi positive til å kreve tilbakebetaling der kandidaten slutter i stillingen før bindingstiden er over, med et rimelig beløp der dette er forutsatt i avtale. Vi ønsker likevel at bindingstiden samsvarer med antall studieår kandidaten innvilges.

Dersom tilbakebetaling skal kreves, er det nødvendig å etablere en forutsigbar og lik praksis for dette.

#### **Vurderinger**

##### **Formkrav – behov for en enhetlig ordning**

Kirkerådet ser for seg at Kirkemøtet gir dem fullmakt til å fastsette en instruks til bispedømmene som kan gi en helhetlig ordning. Bjørgvin bispedømme ønsker at det presiseres at rammebetingelsene ellers skal gjelde.

##### **Fast eller midlertidig**

Fast ansettelse vil nok gi best mulig rekrutteringstilgang. Likevel er vi usikre på om vi vil klare å gjøre gode nok ansettelser i disse prosessene.

Etter 4 år vil vi i de fleste tilfellene ha ansatt prester i ønskede stillinger. I noen tilfeller vil vi måtte forlenge avtalen dersom kandidaten ikke er ferdig etter estimert tid. Vi kan også ha ansatt kandidater som ikke klarer å fullføre studiet eller bli ordinert.

Vi må stille høye krav til kandidatenes arbeidskapasitet, motivasjon og evne til å prioritere. Vi må være tett på kandidatene og fange opp dersom planlagt progresjon ikke oppnås. Vi vil da kunne vurdere tilrettelegging og/eller andre tiltak for hjelpe kandidaten videre underveis.

Bjørgvin bispedømme ønsker at det presiseres hva Kirkerådet legger i at kandidatene skal ha tett oppfølging fra bispekontoret underveis.

##### **Utlysning og kvalifikasjonskrav**

Bjørgvin bispedømme støtter forslaget om å kunne benytte begge alternativer. For å minimere risikoen for eventuell feilansettelse, vurderer Bjørgvin bispedømme alternativ 2 som det beste alternativet. Vedkommende vil da være ansatt i bispedømmet, med utpekt prosti som tjenestested. Kandidatene vil da ikke være bundet i stillinger, men kan søke ordinære ledige stillinger ved endt studie/ordinasjon, og uten at dette går ut over eventuell bindingstid. Alternativ 2 vil også kunne være mindre belastende for den enkelte menighet.

##### **Økonomiske/administrative konsekvenser**

Det bør utredes om bispedømmerådet kan søke Kirkerådet om rekrutteringsmidler til dekning av kostnader til lønnet permisjon og øvrige ekstrautgifter. Bjørgvin bispedømme ønsker at det ved utredningen tas hensyn til at bemanningssituasjonen i bispedømmene er forskjellig og at vakansene i utgangspunktet bør finansiere ordningene. Videre mener bispedømmet at det bør gjennomføres en konsekvensanalyse for å utrede hvilken belastning ordningen kan få for økonomien i bispedømmene.

Med helsing

Cathrine Waaler Halstensen  
Personalsjef

Monica Sandstå Hansen  
jurist/HR-rådgjevar