

# PLAN FOR KOMPETANSEUTVIKLINGS I TUNSBERG BISPEDØMME 2016-2019

## INNLEDNING

At prestene er faglig oppdatert må forstås som en integrert del av det å være prest. Tjenesteordning for menighetsprester forplikter prestene til å "sette av nødvendig tid til studium og personlig fornyelse". Den kompetanseheving som skjer med støtte fra arbeidsgiver regnes som en del av den vanlige prestatjenesten.

Utviklingen av kompetansen skjer i skjæringsfeltet mellom den enkeltes ambisjoner og interesser og bispedømmets, prostienes og menighetenes behov.

## FUNKSJON OG FORANKRING

Kompetanseutvikling i Tunsberg bispedømme har følgende forankring:

- Nasjonal kompetanseutviklingsplan for prester i Den norske kirke 2015 - 2020 fastsatt i Bispemøtet oktober 2014 (BM29/14)
- Sentrale visjoner og mål for Den norske kirke med vekt på å være en bekjennende, misjonerende, tjenende og åpen folkekirke.
- De til enhver tid gjeldende mål og satsinger for Den norske kirke.
- Ordinasjonsforpliktelsen «- at du også selv av hjertet legger vinn på å leve etter Guds ord, og i studium og bønn trenger dypere inn i de hellige skrifter og den kristne tros sannheter»
- Tjenesteordning for menighetsprester § 2 «og sette av nødvendig tid til studium og personlig fornyelse.»
- Tjenesteordning for proster §§ 2 og 5  
Prosten er forpliktet på de mål og strategier som er fastsatt for virksomheten i Den norske kirke og i vedkommende bispedømme og skal støtte opp om tiltak som fremmer disse. Prosten skal stimulere prestene til etterutdanning og bidra til at de opprettholder og utvikler sin kompetanse i samsvar med fastsatte mål og planer.
- Tjenesteordning for Biskop § 2  
Biskopen er forpliktet på de mål og strategier biskoper som er fastsatt for virksomheten i Den norske kirke, og skal støtte opp om tiltak som fremmer disse.
- Hovedavtalen § 22  
1 Ledelsen har et overordnet ansvar for kompetanseutvikling i virksomheten.  
Samtidig må hver enkelt tilsatt ta et ansvar for egen kompetanseutvikling.  
2. Vurderinger av behov, tiltak og ønsker når det gjelder kompetanseutvikling, bør utveksles jevnlig mellom den enkelte tilsatte og

den nærmeste overordnede. Medarbeidersamtaler er et viktig sted for dette.

- Arbeidsmiljøloven § 12-11 Arbeidstakere har rett til utdanningspermisjon på visse vilkår.

Denne regionale planen er anbefalt i Regionalt etter- og videreutdanningsutvalg (REVU) og godkjent av biskopen i Tunsberg og forelagt Tunsberg bispedømmeråd. Gjennomføring av tiltakene forutsetter at bispedømmerådet gir de nødvendige økonomiske rammer. Den regionale planen rulleres hvert 3. år.

## **HANDLINGSMÅL OG TILTAK BESTEMT AV BISPEMØTET**

1) Kompetanseutvikling er et prioritert område i biskopenes ledelse av prestedtjenesten

a) Bispemøtet vedtar års- og treårsplaner for den nasjonale kursvirksomheten med utgangspunkt i de strategiske målene for kompetanseutviklingen.

b) Biskopen vedtar planer for og leder arbeidet med kompetanseutvikling i sitt bispedømme med utgangspunkt i føringer fra nasjonal kompetanseutviklingsplan og satsingsområder innenfor det enkelte bispedømme.

c) Vedtak om nasjonale, regionale og prostivise planer og tiltak på EVU-området fattes av arbeidsgiver etter drøfting med de ansattes representanter etter tariffestede avtaler og medvirkning i henhold til Hovedavtalen i staten (jfr. §12 g og 22.3).

d) Biskopene samvirker med sine respektive bispedømmeråd om fastsettelse av årlig budsjetttramme for planlagte EVU-tiltak i bispedømmene i tråd med i de respektive organers ansvarsområder.

e) Bispemøtet utarbeider en veiledning om rammer for permisjon, refusjoner og tilrettelegging på basis av gjeldende avtaleverk i staten.

f) Biskopen ser til at planer for den enkeltes kompetanseutvikling følges opp som tema i prostenes medarbeidersamtaler med prestene.

g) Bispemøtet utarbeider årlig rapport for EVU-feltet med oversikt over ressursbruk, gjennomførte tiltak og deltakelse, kartlegging av behov og aktuelle beslutninger, nasjonalt og i bispedømmene.

## **HANDLINGSMÅL OG TILTAK BESTEMT FOR TUNSBERG BISPEDØMME:**

Nasjonale mål for perioden 2015-2019:

- å tolke og formidle kirkens budskap i møte med en kritisk tenkende samtid,
- å bidra til fornyet kirkelig engasjement i møte med endret oppslutning om dåp, konfirmasjon, gudstjenester og annet menighetsliv,

### **Handlingsmål for bispedømmet:**

Prestene skal stimuleres til å utvikle kunnskaper, ferdigheter og holdninger og gjennom dette gis motivasjon for tjenesten.

Tunsberg bispedømme har for 2015 og 2016 særlig lagt vekt på kirkemøtets visjoner målsettinger om «at gudstjenestelivet blomstrer» og «at flere søker dåp og trosopplæring». 2017 vil preges av reformasjonsjubileet og målet er å gjennomføre en bred felles kompetanseutvikling frem mot jubileet.

**BREDDETILTAK** utgjør i hovedsak etterutdanning tilrettelagt på bispedømme- eller prostiplan. Prostiet er et viktig sted for vedlikehold og oppdatering av basiskompetansen. For dette formålet har en felles studieprosjekt, tekstverksteder og lignende.

### **1. Den enkelte prest.**

Arbeidsgiver skal legge forholdene til rette for at den enkelte prest jevnlig "setter av nødvendig tid til studium og personlig fornyelse." Prosten sørger for at prestene kan få permisjon til studier, retreat, åndelig veiledning, kortkurs ved utdanningsinstitusjoner eller lignende. Prosten bør organisere arbeidet i prostiet slik at hver prest i snitt bruker 1 uke i året til studier. Dette gjennomføres i hovedsak uten bruk av eksterne vikarer. Prostiets studiemidler kan benyttes til dekning av studieutgifter. Det skal på forhånd sendes en kortfattet søknad til prosten med beskrivelse av innhold. Etter fullført studiepermisjon avlegges rapport til prosten.

### **2. Studier i prostiene:**

Prostiet skal være det primære sted for vedlikehold og oppdatering av basiskompetansen. For dette formålet har en felles studieprosjekter, tekstverksteder og lignende. Tunsberg bispedømmeråd vil hvert år avsette økonomiske midler for å stimulere studiene i prostiene. Det vil være en tildeling som dekker det løpende studiearbeidet. Beløpet svarer til antall presteårsverk i prostiet. Satser pr. 2016: 1500,- pr. prest i 100% stilling pr. år. I tillegg vil man tilføre prostiet såkalte «Store studiemidler» hver 4 år: Kr. 6000,- pr .prest.

### **3. Stiftsdager.**

Hvert annet år holdes det felles to døgns kursdager for alle prestene i Tunsberg. Det kan vurderes om det er mer hensiktsmessig med 1 overnatting og eventuelt samling hvert år. Noe av det faglige innholdet disse dagene kan kobles sammen med studiene i prostiene semesteret før stiftsdagene. På høsten holdes det vekselvis annet hvert år tverrfaglig samling og fagdag for bare prestene i bispedømmet. Det året det ikke er to dager prestesamling deltar prestene på bispedømmets tverrfaglig dagssamling.

### **4. Prostenes kompetanseutvikling.**

Prostene er i stor grad inkludert i det som gjelder prestene i denne planen. De omfattes av studiene som skjer blant prestene i prostiene, bispedømmets fagdager og deltar i de større studieprosjektene. I tillegg skal kompetanseutvikling være en del av i biskopens prostemøter. Ved siden av dette ønsker Tunsberg bispedømme å gi prostene mulighet for studiepermisjoner etter en viss turnus og midler knyttet til dette. Gjeldende turnus er: Inntil 4 uker studier hvert 3 år og kr.6000,-studiemidler. Se nærmere retningslinjer under: Kompetanseutviklingsprogram for proster i Tunsberg

**DYBDETILTAK** utgjør i hovedsak videreutdanning tilrettelagt på nasjonalt plan, eller som prosti- eller bispedømmebaserte undervisningsprogram med nasjonal koordinering. Bispedømmet ønsker at prester tilskyndes til ut fra egne interesser å gå i dybden på noen felt, for gjennom det å bidra til personlig fornyelse og faglig fordypning. For 2016 og 2017 er målsettingen at alle prester gjennom sine prostier deltar i «Reformasjon nå» som utarbeides av bispemøtet og gjennomføres i samarbeid med stift og prosti.

Tunsberg bispedømme ser behovet for ulik kompetanse knyttet til prestatjenesten. Man vil både vektlegge den enkelte prest sin interesse og utvikling av prestatjenesten i bispedømmet når REU godkjenner det faglige innhold i et videreutdanningsprosjekt og bispedømmet gir permisjon og støtte til gjennomføring av videreutdanningen.

Det er et mål at alle prester i løpet av femårsperioden deltar i etter- eller videreutdanningstiltak av høy faglig kvalitet. Prostene skal legge til rette for at dette skjer.

Bispedømmerådet og prostene vil hele tiden vurdere hvordan en kan benytte bispedømmets prester med videreutdanning som ressurser for prostiet og bispedømmet.

## **ORGANER:**

**A: PROSTIET: Kontaktmøtet mellom prost og tillitsvalgte avgjør** innhold og form for hvordan basiskompetansen skal vedlikeholdes i det enkelte prosti. Hvert år rapporterer prostiets kontaktmøte til REVU om studievirksomheten i prostiet. Prostene anbefales å legge til rette for en enkel individuell kompetanseplan som gjennomgås ved årlig medarbeidersamtale.

**B: BISPEDØMMET: Regionalt etter- og videreutdanningsutvalg (REVU)** REVU består av: Biskopen, 3 medlemmer fra de tillitsvalgte, en prost og kirkefagsjef. Tilbud om etter- og videreutdanning planlegges og tilbys gjennom prostiene og gjennom regionalt etter- og videreutdanningsutvalg. REVU er partssammensatt og har egne retningslinjer for sin virksomhet. REVU kan gi føringer for innholdet i basiskompetansen og godkjenner sammen med biskopen den individuelle spesialutdannelsen som tilbys gjennom kompetansekartet. REVU forvalter også de økonomiske rammene for etter- og videreutdanningen og gir anbefaling om lengden på eventuelle studiepermisjoner.

## **RAMMER**

**Tunsberg biskop og prostene er ansvarlig for**

- å registrere bispedømmets kompetansebehov
- å støtte en kompetanseoppbygging blant prestene som svarer til behovet hos prestene og den lokale kirke.
- bidra til at prestene har en ajourført basiskompetanse
- at tilsatte som blir satt til særskilte arbeidsoppgaver blir gitt nødvendig kompetanse
- å ha et introduksjonsprogram for nytilsatte som gir nødvendig innføring i prestatjenesten i den aktuelle stillingen.
- å drøfte kompetanseutviklingsplanen med den tilsatte i medarbeidersamtaler
- at kompetanseutviklingsplanen innarbeides i rullerende planer og årsbudsjett.

## **RISIKO:**

Ansvarlige i alle ledd må være bevisst på de faktorer som kan hindre en positiv utvikling av satsingen på kompetanseutvikling. Følgende kritiske risikofaktorer bør få en særlig oppmerksomhet ved planlegging og evaluering:

- at prestene ikke opplever å ha overskudd eller tid til etter- og videreutdanning

- sviktende oppslutning om planlagte kurstiltak
- sviktende faglig eller pedagogisk profil på tiltakene
- manglende sammenheng mellom vedtatte planer og prioritering av kompetanseutvikling i budsjettene
- utilfredsstillende ordninger for utgiftsdekning og tilrettelegging fra arbeidsgiver
- manglende oppfølging av den enkeltes kompetanseutvikling i medarbeidersamtaler
- manglende anvendelse av ervervet kompetanse i tjenesten