



## **Veiledning til ordning for rekrutteringsstilling – Prest under utdanning**

Til:  
Bispedømmerådene  
Biskopene  
Utdanningsinstitusjoner som gir utdanning til prest

Kirkemøtet vedtok i 2022 å opprette ordningen *prest under utdanning* (KM13/22), og gav Kirkerådet fullmakt til å utarbeide en veiledning som gir rammebetingelser for opprettelse av *prest under utdanning* (PUU)-stillinger.

Denne veiledningen bygger på fremstillingen av ordningen i sak KM 13/22 Rekrutteringsstilling i Den norske kirke – Prest under utdanning. Veiledningen er ment som hjelp for tilsettende myndighet, og til opplysning for aktuelle kandidater. Kirkerådet kan kontaktes dersom det oppstår behov for mer konkret veiledning.

Ordningen varer foreløpig ut 2027, og skal evalueres forløpende.

For prester som allerede er tilsatt i utdanningsstillinger, bør arbeidsgiver tilstrebe å tilpasse stillingen til *prest under utdanning*-ordningen.

### **1. Opprettelse og utlysning av PUU-stilling**

Tjenesteordning med kvalifikasjonskrav for menighetsprester § 10 tredje ledd lyder som følger:

*Dersom det ikke melder seg søkere som oppfyller kvalifikasjonskravene til prest, kan bispedømmerådet midlertidig omgjøre stillingen til en stilling som prest under utdanning. Alternativt kan bispedømmerådet opprette stilling som prest under utdanning når en 4-årig framskrivning av rekrutteringsbehovet ansees som kritisk. Et vilkår for slik tilsetning er at vedkommende inngår en avtale med arbeidsgiver om utdanning for å kvalifisere seg for vigsling.*

Tjenesteordning med kvalifikasjonskrav for menighetsprester § 5 tredje punktum lyder som følger:

*For person i prest under utdanning-stilling gjelder kravet om vigsling fra det tidspunkt utdanningen er fullført.*

En PUU-stilling kan opprettes av bispedømmerådet på to måter, enten ved at en ledig stilling midlertidig omgjøres til en PUU-stilling (normalordningen) eller som en ny stilling basert på en framskrivning av personellbehov. Opprettelse av PUU-stillinger skal drøftes med tillitsvalgte regionalt. Arbeidsgiver bør også føre dialog om opprettelse av PUU-stilling med tillitsvalgte lokalt.

#### Alternativ 1 – normalordning

Når en stilling som menighetsprest har vært utlyst uten at det har meldt seg kvalifiserte søkere, har bispedømmerådet, vanligvis innenfor en periode på maksimum 4 måneder etter at stillingen sist var lyst ut på ordinært vis, mulighet for å omgjøre stillingen til en PUU-stilling, for en periode på inntil 4 år. Stillingen lyses så ut som en fast 100 % stilling der en vesentlig del av stillingen er avsatt til fullføring av studier og kvalifisering for vigsling til prestatjeneste. Tjenestested og tjenestedistrikt er her normalt det samme som den opprinnelige utlyste og ubesatte stillingen. Om lag 40 % av stillingen må i denne perioden dekkes opp ved bruk av prostiets øvrige presteressurser. Det kan vurderes om prostiet i denne perioden skal tilføres tilsvarende ekstra ressurser.

Dersom bispedømmerådet vurderer det som tjenlig, kan det også ved første gangs utlysning opplyses i utlysningsteksten om at stillingen kan omgjøres til en PUU-stilling hvis det ikke melder seg kvalifiserte søkere, og at personer som kvalifiserer til en slik stilling også kan søke.

Ved vigsling vil stillingsinnehaver normalt vigsles til prestatjeneste på samme tjenestested og med samme vilkår som i den tidligere utlyste stillingen.

#### Alternativ 2 - basert på framskrivning

Alternativt kan bispedømmerådet opprette en eller flere PUU-stillinger basert på en framskrivning av rekrutteringssituasjonen. Dette kan gjøres dersom behovet for nyrekrutteringer til bispedømmet av ulike grunner antas å være større enn det en regner med å få rekruttert på normalt vis og gjennom bruk av PUU-stillinger som i

alt. 1. Bispedømmerrådet kan i så fall gjøre vedtak om opprettelse av en eller flere PUU-stillinger som lyses ut som faste 100% stillinger. Tjenestedistriktet som lyses ut kan her være hele bispedømmet, med tjenestested i et navngitt prosti.

Ved vigsling vil stillingsinnehaver vigsles til tjeneste som prostiprest i samme prosti, eller et annet prosti, dersom det gjøres avtale om det.

## **2. Målgruppe og kvalifikasjonskrav**

Denne ordningen henvender seg til personer som ikke har tilstrekkelig utdanning til å bli prest, men ønsker å oppnå kompetanse med tanke på framtidig prestedtjeneste i Den norske kirke. Ordningen stiller ikke noe alderskrav ut over det som allerede finnes i tjenesteordningen. Den kan brukes både på andrekarrierestudenter som vil kvalifisere seg via alternativ utdanning til prestedtjeneste og for studenter som er underveis i profesjonsstudiet. Det forutsettes at resterende studier før kandidaten kvalifiserer til prestedtjeneste i henhold til Tjenesteordning for menighetsprester §3 utgjør maksimalt 120 stp. Dette må være bekreftet av studiestedet. Det forutsettes at man enten allerede er opptatt på Bispemøtets VTV- ordning, eller vil bli det før tiltredelse i stillingen.

Det forutsettes at kandidater som tilsettes i PUU-stillinger har relevant erfaring fra kirkelig tjeneste, som ansatt, og/eller fra frivillig tjeneste av et betydelig omfang. Det kan gjøres unntak fra kravet om relevant erfaring dersom kandidaten har fullført 30 studiepoeng praktisk teologi.

## **3. Tilsetting i PUU-stilling**

Personalreglementet § 18 andre ledd lyder som følger:

*Personer som blir tilsatt i en prest under utdanning-stilling, er unntatt fra kravet om vigsling frem til utdanningen er fullført.*

Personalreglementet § 18 fjerde ledd lyder som følger:

*Før bispedømmerrådet treffer vedtak om tilsetting av person som er vigslet til prest i et annet kirkesamfunn, skal biskopen etter samtale med søkeren ha funnet vedkommende skikket for prestedtjeneste i Den norske kirke og mottatt vedkommendes løfte om å utføre denne tjeneste i overensstemmelse med Den norske kirkes lære og ordninger. Tilsvarende gjelder for personer som er innstilt til en prest under utdanning-stilling.*

Det tilsettes i fast 100% stilling med visse betingelser bl.a. knyttet til fullføring av studiet (individuell plan) og godkjenning for vigsling etter en maksimumstid på 4 år etter tilsetting, samt bindingstid. Det må fremgå av arbeidsavtalen at den som ansettes er forpliktet til å følge det skisserte studieløpet, og bidra til den planlagte oppfølgingen. Brudd på dette vil vurderes på linje med andre forpliktelser i arbeidsavtalen. Dette tas inn i arbeidsavtalen sammen med en beskrivelse av lønns- og arbeidsvilkår etter at studieperioden er avsluttet. Lønnsvilkår i studieperioden er som 0950 Prestevikar. For kandidater med høyere akademisk utdanning, se også HTA § 12.5.

Kandidater som søker PUU-stillinger må framlegge attest fra utdanningsinstitusjon som bekrefter at kandidaten kvalifiserer til opptak på aktuelle studier. Kandidaten kan med fordel skissere et konkret studieløp som en del av søknaden. I forbindelse med tilsettingsprosessen må arbeidsgiver gjøre en vurdering av om denne planen er realistisk.

Det vil som regel være mest hensiktsmessig å foreta tilsetting i vårhalvåret, ettersom utdanningsinstitusjonene tar opp studenter til masterstudier samtidig med samordna opptak (med søknadsfrist 15. april og bekreftelse av opptak medio juli). Tilsetting foretas da under forutsetning av opptak på aktuelle studier innen maksimalt 6 måneder.

Ved opptak til masterstudier har studenten rett på at studiestedet utarbeider en individuell utdanningsplan (jfr. Universitets- og høyskoleloven § 4-2) som skal være et virkemiddel for at studenten skal kunne gjennomføre studiet etter planen.

Ved oppstart i stillingen legges en arbeidsplan der den individuelle utdanningsplanen innarbeides. Dette gjelder både oppmøte på samlinger og tid til egenstudier.

Det anbefales derfor at arbeidsplanen må være betydelig mer konkret for prester i PUU-stilling enn for øvrige prester. Ved rapportering i TID skal ikke eventuell mertid brukt til studier registreres som plusstid eller overtid.

Tilsettingsprosessen gjennomføres i henhold til personalreglementet for Den norske kirke, med minimum ett eller flere stillingsintervjuer, og referanseinnhenting. Dersom det er flere søkere til stillingen anvendes kvalifikasjonsprinsippet som normalt i vurderingen av kandidatene. I tilsettingsprosessen skal kandidatens evne til å gjennomføre nødvendig studier vurderes.

Kandidaten som innstilles til stillingen, gjennomfører minst én samtale med biskop i det aktuelle bispedømmet, hvor biskopen vurderer kandidatens egnethet og om det kan utstedes nødvendige fullmakter for hele studieperioden. Samtalen innebærer også en forsikring fra kandidaten om å være lojal mot Den norske kirkes lære og ordninger. Dersom det er flere innstilte til stillingen, skal alle kandidatene ha en slik samtale.

Deretter vedtas tilsetting i bispedømmeråd. Stillingene skal ha 6 måneders prøvetid. PUU-tilsatte skal følge VTV-programmet, og står under biskopens tilsyn.

#### **4. Tilrettelegging i studieperioden**

I studieperioden gis delvis permisjon med lønn, som tilpasses studieprogresjonen for det enkelte semester etter en individuelt utarbeidet plan. Den som tilsettes gis mulighet til normalt 40 % permisjon i gjennomsnitt for hele studieperioden fram til vigsling.

Det legges en individuell plan for mengden studier og jobb for hvert enkelt semester i samarbeid mellom lærested, kandidat, prost og bispedømmets personalavdeling.

Arbeidstaker er forpliktet til å gjennomføre studier i tråd med individuell studieplan.

Det oppnevnes en personlig mentor som følger kandidaten jevnlig i studieperioden. Mentoren kan gjerne være den presten som kandidaten står under tilsyn av, jf. tjenesteordning for biskop § 10. Det er ønskelig at mentor er en erfaren prest, helst med veilederkompetanse.

Mentoren skal fortrinnsvis være en annen enn presten. Hvor mye som legges inn i mentorrollen, og organiseringen av mentorordningen, avgjøres individuelt og i det enkelte bispedømme. Ellers er veiledning og oppfølging som for bispedømmets øvrige ansatte.

I studieperioden kan det gis en studiestøtte fra bispedømmet, til dekning av utgifter knyttet til reise og opphold ved studiestedet. En slik støtte kan inngå som en del av den individuelle arbeidsavtalen.

Uttak av studiedager knyttet til obligatoriske samlinger, lesedager etc. planlegges i samråd med prost og tas ut som del av allerede innvilget permisjon med lønn for det enkelte semester, jfr. individuell plan.

En studieperiode på 4 år skal sikre at ordningen har en oversiktlig tidshorisont og gjør at et masterløp e.l. kan gjennomføres i rammen av ordningen. Underveis i studieperioden kan gjøres avtale om å forlenge perioden med inntil 1 år, hvis det er tungtveiende grunner for det.

Dersom studieløpet avbrytes, eller arbeidstakeren av andre grunner ikke er kvalifisert for vigsling i slutten av den avtalte perioden må arbeidsgiver vurdere vilkårene for oppsigelse på vanlig måte og etter gjeldende formkrav.

Bispedømmenes ekstrautgifter knyttet til ordningen dekkes gjennom ordinære budsjettprosesser.

## **5. Bindingstid**

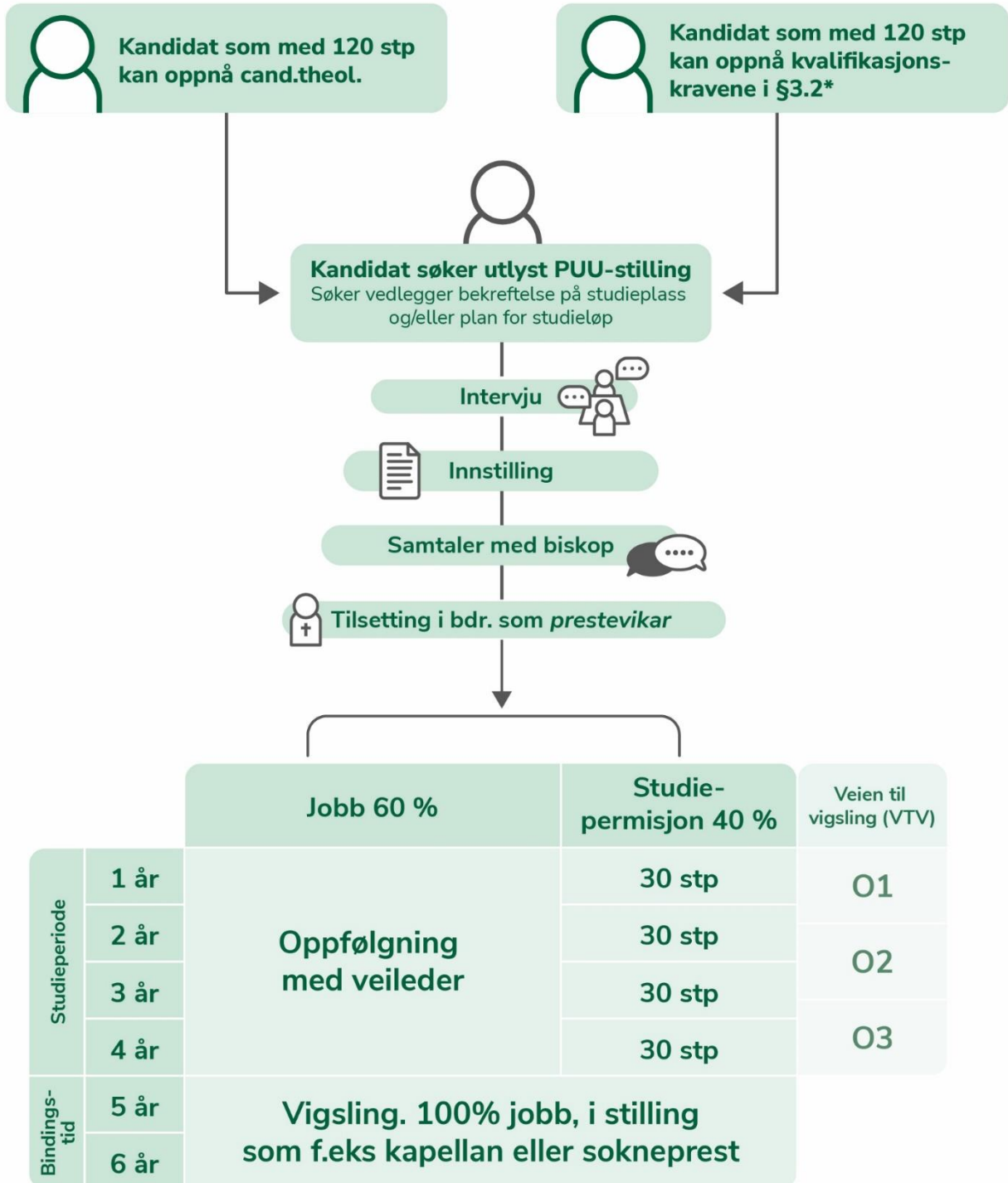
Arbeidsavtalen skal inneholde avtale om inntil 2 års bindingstid etter vigsling, som gjennomføres i samme bispedømme, jfr. HTA § 14.4 om rammer for bruk av bindingstid.

Dersom det er aktuelt med en kortere studieperiode enn fire år, kan det avtales en bindingstid forholdsmessig etter lengden på studieperioden.

Dersom arbeidstakeren slutter i stillingen før bindingstiden er omme, eller bryter studieløpet, skal arbeidsgiver kreve tilbakebetalt beløpet kandidaten har fått utbetalt som studiestøtte.

Beløpet som skal tilbakebetales må være rimelig. Skulle noen mot formodning ikke oppnå vigsling etter endt studieperiode, skal det ikke kreves tilbakebetaling.

# Prest under utdanning



\* § 3. Som prest kan tilsettes person som: (...)

2. har fylt 35 år på tidspunkt for tilsetting, har fullført mastergrad eller tilsvarende samt i eller utenfor graden har:

- 120 studiepoeng, hvorav 30 på masternivå, innen de tradisjonelle teologiske hoveddisipliner, hvor områdene Det nye testamentet og lutherske bekjennelsesskrifter skal være dekket og
- 60 studiepoeng praktisk-teologisk utdanning ved, eller godkjent av, høgskole eller universitet med rett til å tildel cand.theol.-grad.



DEN NORSKE KIRKE