

Prest og kompetanse

Regional kompetanseutviklingsplan for prester i Nidaros bispedømme

2016-2020

Funksjon og forankring

Nidaros bispedømmes kompetanseplan for prester er vedtatt av Nidaros biskop med tilslutning av Preses. Den er gjeldene for alle prester som er tilsatt av Nidaros bispedømmeråd. Det forutsettes at de økonomiske rammer og forpliktelser vedtas av bispedømmerådet gjennom årlige budsjettvedtak.

Kompetanseplanen er forankret i nasjonal kompetanseutviklingsplan for prester i Dnk 2015-2016 fastsatt av Bispemøtet i sak 29/14 *Prest og kompetanse*.

Planen er forankret i, og viderefører grunnleggende bestemmelser om prestedtjenesten.

*Ordinasjonsforpliktelsen og Tjenesteordninger for prester
Hovedavtalen i Staten og Arbeidsmiljøloven*

Kompetanseplanen skal underbygge sentrale mål og visjoner for Dnk vedtatt av Kirkemøtet og de til enhver tid gjeldene mål og satsingsområder vedtatt av Nidaros bispedømmeråd.

Planen vil ligge til grunn for biskopens vedtak innenfor feltet og være grunnlag for utøvelsen av medbestemmelse gjennom regionalt etterutdanningsutvalg (REU) og kontaktmøte.

Strategiske mål

Kompetanseutviklingens strategiske mål er formulert slik i nasjonal plan:

Kompetanseutviklingen skal bidra til en livslang personlig og faglig utvikling. Den skal underbygge kirkens oppdrag og bidra til kvalitet i prestedtjenesten (...)

- *tolke og formidle kirkens budskap i møte med en kritisk tenkende samtid*
- *bidra til fornyet engasjement i møte med endret oppslutning*
- *Tydeliggjøre kirkens rolle som kulturbærer og ressurs i møte med religiøse, kulturelle og samfunnsmessige utfordringer*

Gjennom disse strategiske mål vil vi i Nidaros ha særlig fokus på:

- Sørsamisk kultur og religiøst liv
- Kirkens diakonale oppdrag
- Ungdom og deres plass i kirken
- Lederutvikling
- Oppslutning om Den norske kirke

Handlingsmål

På bakgrunn av de strategiske mål og virksomhetens budsjett, gis følgende føringer og rammer for EVU-feltet i Nidaros:

1. Regionale kompetansetiltak som fagdager, stiftsdager, Mikkelmesskonferanse og etterutdanningsdager arrangert av biskop/bispedømmeråd. Om lag ¼ av totale EVU-midler skal gå til dette formålet.
2. Stimulere til kompetanseutvikling på prostiplan. Om lag ¼ av totale EVU-midler skal gå til dette formålet.
3. Tilrettelegge for deltakelse på nasjonale EVU-tiltak i regi av BM/kompetansrådet. Om lag ¼ av totale EVU-midler skal gå til dette formålet.
4. Tilrettelegge for individuelle EVU-tiltak og deltakelse på ulike typer kurs og fagdager inkludert retreat og åndelig veiledning. Om lag ¼ av totale EVU-midler skal gå til dette formålet (omtalt som kortkurs i BU).
5. Gjennomføre innføringsprogram for nyordinerte og nyansatte prester og nye proster. Finansieres utenom EVU-midler.
6. Gjennomføre lederutviklingsprogram for alle proster. Finansieres utenom EVU-midler.
7. Sikre prostene sin del av de samlede ressurser

For alle tiltak inkludert individuelle søknader, skal læringsmål klargjøres og det forutsettes god faglig kvalitet.

Rammer

Kompetanseutviklingsplaner og tiltak skal drøftes i regionalt etter- og videreutdanningsutvalg (REU) før biskopen gjør vedtak. De budsjettmessige konsekvenser skal drøftes i kontaktmøte før bispedømmerådet gjør vedtak.

Regionalt etter- og videreutdanningsutvalg (REU) består av 6 medlemmer; tre representanter fra tjenestemannsorganisasjonene (3), biskop (1) og to som representerer arbeidsgiver (2). Ledervervet i REU velges av REU og skal alternere mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om ikke annet er avtalt. Arbeidsgiver sørger for sekretariatsfunksjonen.

Nidaros bispedømme vil delta på relevante nasjonale arenaer for EVU-feltet og gjerne med representanter fra både arbeidsgiver og arbeidstaker.

Alle tiltak, utlysninger og deltakelse i ulike programmer skal kunngjøres for alle ansatte. Informasjon skal gis på adekvat måte og være tilgjengelig på bispedømmets hjemmeside.

Virkemidler

- Studiepermisjon gis normalt med lønn, maksimalt 3 måneder.
- Stipendmidler skal dekke kursavgift, reise og litteratur. Fullfinansiering kan ikke påregnes.
- Studierapport skal leveres nærmeste overordnede etter endt studie.
- Tiltak under pkt 4 ovenfor som ikke dekkes over prostens kompetansemidler eller stipendmidler fra REU, kan tildeles etter søknad, fortløpende administrativt av biskopen.

Et mål er at alle ansatte får sin rimelige andel av studiedager og økonomiske tilskudd over noen år.

Risikofaktorer

En rekke faktorer kan hindre en god utvikling innen kompetanseutviklingsfeltet. Følgende ansees som særlig relevant i Nidaros:

- Sviktende søkermasse og oppslutning om EVU-tiltak. Ansatte kan oppleve at det er for dårlige rammebetingelser for den enkelte.
- Trange økonomiske rammer pga budsjettsituasjonen i bispedømmet.
- Vikarmangel. Vanskelig å gi permisjon fordi tilgang på vikar er for dårlig eller at en ønsker å unngå å belaste kolleger.

Prestens medvirkning og ansvar

Kompetanseutvikling er en del av prestedtjenesten og prestens forpliktelser. Den enkelte prest har ansvar for å avsette nødvendig tid til studium og personlig fornyelse. Studiedager skal registreres på den måte arbeidsgiver krever.

Presten skal registrere alle relevante opplysninger i Kompetansekartet.

Prostens ansvar

Prosten skal legge til rette for at prestene arbeider faglig ved

- å innvilge inntil 7 arbeidsdager pr år til studiepermisjon (dette kommer i tillegg til deltakelse på samlinger som etterutdanningsuke og stiftsdager.
- å disponere budsjettmidler til kompetanseutvikling i prostiet etter drøfting med tillitsvalgte.
- å legge til rette for jevnlig studiesamlinger i prostiet.
- å ha ansvar for prostiets kompetansekart og etterspørre og nyttiggjøre den enkeltes kompetanse.

Planen er drøftet i REU, 29. september 2015 og fastsatt av Nidaros biskop med tilslutning fra preses 17. mars 2016.