



**Referanser:**

**Arkivsak:** 25/00313-12

## **Innretning av presters EVU**

### **Sammendrag**

Bispemøtet ba i sitt februarmøte om å få sak om innretning av biskopenes EVU-arbeid til møtet i oktober 2026. Et sammendrag av et utkast til dette sakspapiret ble presentert i BM AU i august 2026, og i SEU i september 2026. Innspill fra disse to møtene er tatt inn i denne saken.

Saksdokumentet presenterer bakgrunnsmateriale som tall og fakta fra undersøkelser og kartlegging, ulike perspektiv å ta hensyn til, og peker på strukturelle utfordringer og muligheter. Til slutt presenteres tre ulike veier å gå i det videre arbeidet med EVU.

### **Forslag til vedtak**

Bispemøtet har drøftet planer for videre utvikling av innretningen av presters etter- og videreutdanning. Bispemøtet forstår kontinuerlig kompetanseutvikling som en nødvendig del av presters mulighet for å kunne gjøre arbeidet sitt på en god måte og som en sentral del av sitt arbeidsgiveransvar.

Etter- og videreutdanning har som sitt formål å utruste prestene til å gjøre det arbeidet de er satt til og bidra til å støtte Den norske kirke i møte med de utfordringer og muligheter den står overfor.

Bispemøtet ber sekretariatet arbeide videre med saken med en hovedvekt på en lettere revidering av nåværende system, hvor formålet må være å sikre flere muligheten til å delta på mindre omfattende kurs. Prostiet bør vurderes som det primære stedet for kompetanseutvikling.

Bispemøtet ser behovet for muligheten for fordypning, og ønsker også i fremtiden kurs som gir mulighet for dette. Slike kurs må utlyses på en slik måte at de ikke havner i konflikt med hverandre, men sikrer god deltakelse.

Bispemøtet vil at det på sikt ses på muligheter for å styrke samhandlingen mellom arbeidsgiverlinjene med tanke på koordinering av all etter- og videreutdanning i trossamfunnet Den norske kirke.

Det videre arbeidet med innretning av EVU-arbeidet må sikre god involvering av arbeidstakerorganisasjonene og kontakt med de teologiske lærestedene. Bispemøtet ber om å få saken tilbake til videre behandling våren 2027.

## Saksorientering

### Bakgrunn

Fra 2014 fikk Bispemøtet et særlig ansvar av departementet for å tilrettelegge etter- og videreutdanning (EVU) for prester.

Ifølge Nasjonal kompetanseutviklingsplan for prester i Den norske kirke 2026-2030 skal kompetanseutviklingen bidra til en livslang personlig og faglig utvikling (formatio). Den skal underbygge kirkens oppdrag og bidra til kvalitet i prestaten i møte med bredden i folkekirken. Den skal sørge for at prestene er faglig oppdatert i møte med utvikling innenfor teologi, kirke og samfunn; særlig vektlegges de utfordringer kirken i dag står overfor i sin kjernevirksomhet med:

- 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
- å tydeliggjøre kirkens samfunnsoppdrag, og kirken som ressurs og kulturbærer i møte med religiøse, kulturelle, samfunnsmessige endringer.

I de siste års bispemøter har flere biskoper meldt inn bekymring for at EVU-kursene som tilbys er kostbare og tidkrevende. Resultatet blir at store deler av EVU-budsjettet brukes på et fåtall prester. Bispedømmene har til dels prioritert å bruke midler på stiftsdager eller kurs som når et større volum ansatte. Enkelte bispedømmer opplever også at det er få, og til dels de samme, prester som søker EVU, mens en stor gruppe prester ikke ønsker, eller ikke føler at de kan, prioritere tid til EVU.

### Oppslutning om EVU siste 7 år

Nasjonal kompetanseutviklingsplan for prester i Den norske kirke 2026-2030 beskriver som mål at "Alle prester får i løpet av femårsperioden del i etter- eller videreutdanningstiltak av høy faglig kvalitet" - med blant annet disse underpunktene:

- Alle prester skal i løpet av femårsperioden ha fått tatt del i breddetiltak med etterutdanning som er utformet for å møte generelle kompetansebehov, uavhengig av livsfaser, geografisk tilhørighet, eller faglige preferanser
- Minst fjerdeparten av prestene skal i løpet av femårsperioden ha fått utviklet dybde- eller spesialkompetanse gjennom opplegg med kompetansegivende videreutdanning. Tilbudet bør være variert med hensyn til omfang og dybde.
- Av dette bør den samlede tilrettelagte videreutdanningen utgjøre et omfang tilsvarende 2000 studiepoeng årlig.

Breddesatsingen utgjør i hovedsak etterutdanning tilrettelagt på bispedømme- eller prostiplan. Dybdetiltakene utgjør i hovedsak videreutdanning tilrettelagt på nasjonalt plan, eller som prosti- eller bispedømmebaserte undervisningsprogram med nasjonal koordinering. Breddesatsingen er ikke tallfestet, men inntrykket er at alle bispedømmer arrangerer kompetansehevende samlinger/kurs (f.eks. stiftsdager) for alle sine prester minst en eller flere ganger i løpet av en femårsperiode, og dermed kan dette målet anses som oppfylt.

1290 prester var ansatt i Dnk i 2025. ¼ av dette er 322,5. Ifølge oversikten nedenfor er det i gjennomsnitt 140 prester som hvert år de siste 7 år har fått utvikle dybde- eller spesialkompetanse gjennom opplegg med kompetansegivende videreutdanning. I løpet av fem år er tilsier dette om lag 700 prester. Det er grunn til å anta at noen av disse har deltatt på flere kurs, men uti fra tallen som foreligger anses målet som mer enn oppfylt. Samtidig melder 54 % (331 prester) av prestene som deltok i EVU-undersøkelsen at de hadde vært registrert ved et lærested i løpet av de siste 5 årene, noe som underbygger at minst ¼ av prestene har fått utvikle dybde- eller spesialkompetanse.

Prest og teolog i praksis 1 har en egen funksjon i EVU-systemet gjennom å være en obligatorisk del av innføringsprogrammet for nye prester. I løpet av perioden 2019 til 2025 har 182 prester deltatt på dette kurset. Totalt antall deltakere på kurs anbefalt av Bispemøtet i samme tidsperiode er 983. Det vil si at PTP 1 utgjør 18,5% av volumet på kursene totalt sett.

Når det gjelder målet om antall studiepoeng, 2000 årlig, kan dette regnes som oppfylt, i og med at snittet på totalt antall studiepoeng hvert år siste 7 år er 2033 poeng. Det må likevel tas høyde for at tallene kan omfatte andre deltakere enn prester i rDnk, og dermed kunne det være ønskelig med et høyere gjennomsnittstall på antall studiepoeng. Merk også at ved noen prostibaserte kurs (som «Kunsten å snekre en preken» og «Menighet i bevegelse») der det ikke er obligatorisk å levere inn oppgaver for å ta studiepoeng, er det mange flere deltakere enn antall som får godkjent kurset ved lærestedet. Egenutviklede studieopplegg eller etterutdanning gjennomført utenom de kursene som lyses ut gjennom Bispemøtet er ikke registrert og regnet med.

*Tallene som presenteres er basert på rapporter i Kompetanserådets referater, samt rapportering fra NLA. Tallene kan omfatte deltakere som ikke er ansatt i rDnk.*

## 2019

| Kurs                                | Ant. studiepoeng | Ant. deltakere | Tot. studiepoeng |
|-------------------------------------|------------------|----------------|------------------|
| PTP I høst                          | 5                | 32             | 160              |
| PTP II vår                          | 5                | 10             | 50               |
| Teolog og forkynnelse for høytidene | 20               | 13             | 260              |
| AVU TF                              | 60               | 15             | 900              |
| AVU MF                              | 60               | 28             | 1680             |
| GT som ressurs i prestatjenesten    | 10               | 8              | 80               |
| NLA Leading ecclesial change        | 15               | 21             | 315*             |
| <b>TOTALT:</b>                      |                  | <b>127</b>     | <b>3445</b>      |

## 2020

| Kurs                         | Ant. studiepoeng | Ant. deltakere | Tot. studiepoeng |
|------------------------------|------------------|----------------|------------------|
| PTP I høst                   | 5                | 26             | 130              |
| PTP II vår                   | 5                | 13             | 65               |
| Ledelse, roller og samspill  | 15               | 98             | 1470             |
| PKU                          | 20               | 20             | 400              |
| NLA Leading ecclesial change | 15               | 4              | 60*              |
| <b>TOTALT:</b>               |                  | <b>161</b>     | <b>2125</b>      |

## 2021

| Kurs                                 | Ant. studiepoeng | Ant. deltakere | Tot. studiepoeng |
|--------------------------------------|------------------|----------------|------------------|
| PTP I høst                           | 5                | 32             | 160              |
| PTP II vår                           | 5                | 14             | 70               |
| Spesialprest i livssynsøpent samfunn | 20               | 34             | 680**            |

|                                                    |    |            |             |
|----------------------------------------------------|----|------------|-------------|
| Fornorsking, sannhetssøking og hist. rettferdighet | 10 | 13         | 130         |
| Gudstjenestens musikalitet                         | 10 | 9          | 90          |
| Teologi for en truet jord                          | 5  | 41         | 205         |
| Tro og bekjennelse                                 | 20 | 12         | 240         |
| PKU                                                | 20 | 12         | 240         |
| NLA Leading ecclesial change                       | 15 | 5          | 75*         |
| <b>TOTALT:</b>                                     |    | <b>172</b> | <b>1890</b> |

## 2022

| <i>Kurs</i>                                             | <i>Ant. studiepoeng</i> | <i>Ant. deltakere</i> | <i>Tot. studiepoeng</i> |
|---------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------|-------------------------|
| PTP I høst                                              | 5                       | 21                    | 110                     |
| PTP II vår                                              | 5                       | 8                     | 40                      |
| Pilegrim i historie og samtid                           | 10                      | 13                    | 130                     |
| PKU                                                     | 20                      | 12                    | 240                     |
| VID/Stavanger bd Teologi og samfunn                     | 5                       | Ca. 80                | Ca. 400                 |
| Funksjonshemming og kirken                              | 10                      | 17                    | 170                     |
| Kunsten å snekre en preken                              | 10                      | 14                    | 140 (av 41 deltakere)   |
| Sannhetskommisjoner, forsoning og helbredelse av minner | 10                      | 12                    | 120                     |
| GT som ressurs i prestedtjenesten                       | 10                      | 5                     | 50                      |
| <b>TOTALT:</b>                                          |                         | <b>182</b>            | <b>1400</b>             |

## 2023

| <i>Kurs</i>                  | <i>Ant. studiepoeng</i> | <i>Ant. deltakere</i> | <i>Tot. studiepoeng</i> |
|------------------------------|-------------------------|-----------------------|-------------------------|
| PTP I høst                   | 5                       | 13                    | 65                      |
| PTP II vår                   | 5                       | 7                     | 35                      |
| Funksjonshemming og kirken   | 10                      | 7                     | 70                      |
| PLU                          | 30                      | 14                    | 420                     |
| PKU                          | 20                      | 12                    | 240                     |
| NLA Åndelig veiledning       | 15                      | 10                    | 150                     |
| NLA Leading ecclesial change | 15                      | 24                    | 360*                    |
| <b>TOTALT:</b>               |                         | <b>87</b>             | <b>1340</b>             |

## 2024

| <i>Kurs</i>                                        | <i>Ant. studiepoeng</i> | <i>Ant. deltakere</i> | <i>Tot. studiepoeng</i> |
|----------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------|-------------------------|
| PTP I høst                                         | 5                       | 36                    | 180                     |
| PTP II vår                                         | 5                       | 5                     | 25                      |
| Spesialprest i livssynsåpent samfunn               | 20                      | 10                    | 200                     |
| Sannhet og forsoning I                             | 10                      | 13                    | 130                     |
| Fornorsking, sannhetssøking og hist. rettferdighet | 10                      | 11                    | 110                     |
| PKU                                                | 20                      | 13                    | 260                     |
| Å leve av sin tro                                  | 10                      | 19                    | 190                     |
| Økoteologi og bærekraft                            | 10                      | 5                     | 50                      |
| NLA Åndelig veiledning                             | 15                      | 20                    | 200                     |
| <b>TOTALT:</b>                                     |                         | <b>132</b>            | <b>1345</b>             |

## 2025

| Kurs                          | Ant. studiepoeng | Ant. deltakere  | Tot. studiepoeng |
|-------------------------------|------------------|-----------------|------------------|
| PTP I høst (MF)               | 5                | 22              | 110              |
| PTP II vår (VID)              | 5                | 3               | 15               |
| PKU (MF)                      | 20               | 12              | 240              |
| Sannhet og forsoning II (VID) | 10               | 18              | 180              |
| Menighet i bevegelse (MF)     | 5                | 17 (33 påmeldt) | 355              |
| NLA Åndelig veiledning        | 15               | 17              | 255              |
| AVU (TF), 2022-2025           | 60               | 23              | 1380             |
| Den norske kirke og jødene    | 10               | 15              | 150              |
| <b>TOTALT:</b>                |                  | <b>122</b>      | <b>2685</b>      |

\* ikke alle av disse er del av presters videreutdanning, derfor må det tas høyde for at det faktiske tallet er lavere, ca. halvparten

\*\* en god del av deltakerne var prester ansatt i helsesektoren og dermed ikke en del av Dnks EVU

I snitt: 2033 poeng og 140 deltakere siste 7 år

### Kurs som har jevnlig oppslutning og som kirken har behov for

- Arbeidsveilederutdanning (AVU):
  - Har forholdsvis god oppslutning
  - Den norske kirke har behov for jevnlig påfyll av nye arbeidsveiledere
  - Studiet er tverrfaglig
- Prest og teologi i praksis I:
  - Dette er siste steg i Innføringsprogram for nye prester, og vil dermed sikre deltakelse i tiden fremover
  - Studiet kan fungere som en inngang til etter- og videreutdanning
  - Gir god anledning til å reflektere over egen praksis og til faglig fordypning innen et felt i praktisk teologi
- Åndelig veiledning:
  - Biskopene har ønsket å fokusere på dette fagfeltet
  - Et område det kan være viktig å sikre faglig kvalitet
- Pastoral lederutdanning (PLU)
  - Et kurs som etterspørres jevnlig
  - Nyttig for sokneprester og særlig for proster
- Pastoralklinisk utdanning
  - God oppslutning og alltid mange søkere
  - Det er jevnlig behov for nye PKU-veiledere

### EVU-undersøkelsen 2024

Bispemøtet gjennomfører jevnlig spørreundersøkelse blant prestene om EVU-tilbudet, og siste undersøkelse er fra 2024. Den hadde en oppslutning på 45% av vigslate prester tilsatt i Dnk, i alt 614 respondenter.

Undersøkelsen viste at:

- 54 % av prestene hadde vært registrert ved et lærested i løpet av de siste 5 årene
- 47 % hadde *ikke* søkt REU-midler for å delta på kurs siste 5 år
- 59 % svarer at de ønsker å utvikle og gjennomføre egne studieopplegg. 9 % har hatt studiepermisjon siste året for å gjennomføre eget studieopplegg

- 45 % svarer at kompetansen de får gjennom EVU er etterspurt i daglig arbeid

De viktigste grunnene til at prester ikke deltar i organisert EVU:

- Stort arbeidspress i stillingen (343)
- Frykt for å belaste kolleger (282)
- Kursene som tilbys er lite relevante (140)
- Nedskjæringer og dårlige rammer (114)

Hva kan arbeidsgiver for å at det skal bli mer aktuelt å delta i EVU?

- Sikre at vikar settes inn ved permisjon (405)
- Sikre bedre rammevilkår (økonomisk støtte og permisjonsordning) (260)
- Øke lønnen for dem som tar et visst antall studiepoeng (173)
- Legge en langsiktig plan for min kompetanseheving (111)

### Utfasing av mastergrad i praktisk teologi og Kompetanserådet

I Nasjonal kompetanseutviklingsplan for prester i Dnk 2015-2020 og 2021-2025 het det at «Videreutdanningen som tilrettelegges nasjonalt er fortrinnsvis knyttet til de etablerte programmene for erfaringsbasert mastergrad i praktisk teologi, erfaringsbasert mastergrad i klinisk sjelesorg, eller utgjør opplegg på tilsvarende faglig nivå, og skal bidra til en langsiktig utvikling av den pastorale kompetanse i kirken.» I planen for 2026-2030 er denne setningen tatt ut fordi det de siste årene har vist seg at det er svært få prester som fullfører en slik erfaringsbasert mastergrad. I arbeidet med siste plan ble det derfor vurdert at det er liten grunn til å knytte presters EVU til disse programmene.

Etter denne endringen er det kommet signaler om at enkelte læresteder ikke ser det nyttig å satse videre på disse mastergradene. Det er også signalisert en samtale om en mulig endring av Kompetanserådet, et samarbeidsorgan gjennom at MF, TF og VID samarbeider med Spir om utvikling av kurstilbud innen mastergrad i praktisk teologi. Nåværende ordning er at Kompetanserådet vedtar kurstilbudet innen erfaringsbasert mastergrad i praktisk teologi fra semester til semester, og anbefaler disse kursene overfor Bispemøtet. Kompetanserådets anbefalte kurstilbud er til drøfting i Sentralt etter- og videreutdanningsutvalg, som igjen gir sin anbefaling til Bispemøtet.

### Biskopens tilsyn og alle vigsledes kompetanseutvikling

Tjenesteordning for biskoper § 6a: «Biskopen kan innkalle vigslede medarbeidere og andre ansatte til fagsamlinger i bispedømmet, og se til at vigslede medarbeidere blir gitt tilbud om og får tilrettelagt for kompetanseutvikling». Denne bestemmelsen ble tatt inn i forbindelse med arbeidet med saken Biskopens tilsyn (KM 9/25). Endringen har også satt sitt preg på Nasjonal kompetanseutviklingsplan for prester i Dnk 2026-2030 ved at følgende setninger er tatt inn under overskriften om «Planens funksjon og forankring»: «Kompetanseutviklingen for prester skal utvikles innenfor de rammer for prestatjenesten som kommer til uttrykk i: (...) e) Tjenesteordning for biskoper i Den norske kirke, som tydeliggjør *biskopens tilsyn for alle de vigslede stillinger og ansvaret for kompetanseutvikling for prester og andre kirkelige medarbeidere.*» Dessuten er det lagt inn to setninger under overskriften «Handlingsmål og tiltak» i Nasjonal kompetanseutviklingsplan for prester: «Det legges opp til *større grad av tverrfaglige tiltak* der dette er sakssvarende.» Og «Biskopene ser, i kraft av sitt tilsyn, kompetanseutvikling for prester *i sammenheng med andre vigsledes kompetanseutvikling.*»

I forbindelse med revidering av Nasjonal kompetanseutviklingsplan for prester i 2025, ble ledere og sekretærer for Fagutvalgene (kirkemusikk, diakoni, kirkelig undervisning) som sorterer under OU1-styret, og leder av OU1-styret, invitert til et innspillsmøte. På dette møtet ble det gitt klare ønsker om at det i planer for presters EVU legges tydeligere vekt på å åpne for mer tverrfaglighet og invitere med andre profesjoner. De andre gruppene opplever at prestenes forholdsvis omfattende og organiserte EVU-program bidrar til å opprettholde forskjellen med status og goder mellom prestene og de andre kirkelige profesjonene. I etterkant av dette fortsatte en prosess i Sentralt Etterutdanningsutvalg (SEU), og i samtaler med OU1-styrets leder/KA, for å se på mulighetene for et samarbeid om et felles etterutdanningsprosjekt for alle ansatte i Den norske kirke. Resultatet av prosessen ble å

sette i gang et prosjekt for felles EVU for alle ansatte i Dnk fram mot Nasjonaljubileet 2030. En arbeidsgruppe bestående av representanter for ulike kirkelige yrkesgrupper, og med sekretærbistand fra KA og fra Bispemøtet, er nå i gang med planlegging. Dette prosjektet vil gi nyttige erfaringer for videre arbeid med felles EVU for flere ansattgrupper i Dnk.

### **Prostens rolle for å sikre nødvendighet og rettferdighet**

Da SEU hadde saken om innretning av EVU-arbeidet til drøfting, ble prestens rolle trukket fram, jf. Tjenesteordning for proster § 5. Prosten har jevnlig medarbeidersamtale med sine prester, der kompetanse og behov for videre utvikling og opplæring er et av punktene som tas opp. Arbeidstakerorganisasjonene understreker prestens muligheter til å drive strategisk ledelse gjennom å oppmuntre prester til å søke EVU. Søknader til REU skal påtegnes av prosten, og prosten har dermed god anledning til å formidle sin anbefaling videre. Det er ikke unaturlig at prosten sterkt oppfordrer, eller forventer, at prester deltar i EVU hvert 5. år, som vil være i tråd med Nasjonal kompetanseutviklingsplan for prester i Dnk. Like viktig som å oppfordre prester til å delta i EVU kan det være å "bremse" ivrige prester, og dermed bidra til en jevnere fordeling av EVU-midler og permisjonsmuligheter mellom prestene.

### **Permisjon i forbindelse med EVU-kurs**

Bispemøtet har vedtatt Sentrale retningslinjer for presters deltakelse i EVU-tiltak (BM 61/20) som knytter EVU til presters rett og plikt til å delta i kompetansehevende tiltak gjennom lovverket, og til prestenes vigslingsløfte. Det er anbefalt at prester får 24 dagers permisjon for å gjøre et 10 studiepoengskurs. I BM AU ble spørsmål om dette er en bærekraftig anbefaling løftet. De færreste bispedømmere har økonomi eller tilgjengelige personer til å sette inn vikar for prester som tar EVU, og dermed må permisjonsdagene dekkes inn av andre kolleger. Et annet perspektiv knyttes til om ordningene i rDnk er rausere enn det en fellesrådsansatt kan forvente av permisjon, og om den dermed bidrar til å skape forskjell mellom ulike ansattgrupper.

### **Veien videre**

I det følgende presenteres tre alternativer for videre utvikling av presters EVU. Disse står ikke nødvendigvis i motsetning til hverandre, men kan til dels forstås som komplementære. Det er altså ikke slik at man er bundet til å gå for det ene eller det andre, men de ulike modellene får tydelige fram de ulike hensynene som må avveies mot hverandre.

#### ***1. Lett revidering av dagens EVU-system***

Dette alternativet innebærer å videreføre hovedmodellen for presters EVU, men med justeringer som gjør systemet mer fleksibelt og bedre tilpasset behovene i bispedømmene. Det kan legges opp til en «pool» av prosti- og bispedømmebaserte kurs, gjerne med mindre omfang på 2,5 eller 5 studiepoeng. En del av disse kursene bør være ment å utdype teologikunnskapen hos prester som ikke er cand.theol. Læresteder og Bispemøtet (i kontakt med bispedømmere og prostier) kan ha løpende kontakt om hvilke kurs som er ønskelig for kirken, og hvilke kurs lærestedene til enhver tid har mulighet til å tilby. Det er i tråd med nåværende modell, men gir forhåpentligvis mer fleksibilitet inn i systemet uten at kirken får en «bestiller-rolle». Det er også mulig at noen av disse kortere kursene blir rene digitale kurs. Kortere kurs bør også kompletteres av noen mer omfattende, for eksempel kurs på 10 eller 15 studiepoeng. I tillegg bør av større kurs som det er jevnlig behov for, som AVU, PKU, PTP I, eventuelt PLU og åndelig veiledning, videreføres.

Fordelen med dette alternativet er at det bygger på kjente strukturer, krever minst omlegging og kan gjennomføres relativt raskt. Det vil også kunne gi bispedømmene større fleksibilitet. Ulempen er at det i mindre grad svarer på de mer grunnleggende spørsmålene om organisering, tverrfaglighet, finansiering og statusforskjeller mellom yrkesgrupper.

#### ***2. Utvikling av spesialiseringer***

Et hovedanliggende for drøfting av innretning for EVU er avveiningen mellom bredde- og dybdetiltak. Dette alternativet innebærer å utvikle et tydeligere system for spesialisering innenfor praktisk-teologiske fagområder, som sjelesorg, klinisk prestedtjeneste, pastoralledelse, homiletikk, liturgikk og åndelig veiledning. En slik modell kan erstatte

mastergradene som hovedstruktur for fordypning, uten at alle prester må følge et spesialiseringssløp. Enkeltkurs kan fortsatt være tilgjengelige, mens spesialisering gir en struktur for prester som ønsker eller trenger dypere kompetanse på bestemte områder. Også med denne modellen blir det viktig å tilby kurs spesielt rettet mot prester som ikke er cand.theol. Et mulig spesialiseringssløp kan være innrettet for prester med master som ønsker å fullføre cand.theol-graden. Dette løpet bør i tilfelle gi mulighet for dybdekunnskap i bibelfag med gresk, systematikk og kirkehistorie. Tilførsel av oppdatert kunnskap på disse områdene er også aktuelt for prester med cand.theol.-grad som har vært lenge i jobb.

Fordelen med dette alternativet er at det kan gi tydeligere faglige løp, bedre sammenheng mellom kursene og en mer målrettet utvikling av kompetanse kirken trenger. Ulempen er at det krever betydelig utviklingsarbeid, avklaring av kriterier, ansvar, finansiering og eventuell godkjenningsordning. Det kan også bidra til nye skiller mellom prester dersom spesialisering ikke kobles tydelig til kirkens samlede behov.

### *3. Utvikle felles EVU-opplegg for alle vigslende, eller alle ansatte, i Dnk*

Dette alternativet innebærer å starte en mer omfattende prosess sammen med KA/OU1-styret og andre relevante aktører for å utvikle en felles modell for kompetanseutvikling på tvers av profesjoner. Modellen kan rette seg mot alle vigslende eller bredere mot alle ansatte i Den norske kirke. Det blir viktig for Bispemøtet å videreføre presters mulighet til faglig fordypning på masternivå. Også med denne modellen vil det være mulig å legge til rette for prester uten cand.theol-grad. Erfaringene fra EVU-prosjektet fram mot Nasjonaljubileet 2030 vil kunne være et viktig grunnlag for dette arbeidet. Et arbeid fram mot et felles system for all etter- og videreutdanning i trossamfunnet Den norske kirke innebærer et forpliktende samarbeid mellom flere aktører, både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden..

Fordelen med dette alternativet er at det svarer godt på utviklingen i biskopens tilsynsansvar og ønsket om mer tverrfaglighet. Det kan bidra til bedre samhandling lokalt, og redusere opplevelsen av ulikhet mellom yrkesgruppene. Ulempen er at dette vil være en større strukturell prosess som krever tid, finansiering, avklaring av ansvar og utvikling av nye ordninger for søknad, permisjon, og mer differensiert kurstilbud med og uten studiepoeng og på ulikt nivå (fagskole/universitet). Og det er en fare for at faglig fordypning på masternivå vil måtte vike for andre behov.

Endringer i etter- og videreutdanning er drøftingspliktig i hht til arbeidsmiljølovens § 8. Når Bispemøtet nå vil sette retning for videre utvikling av feltet, må dette arbeidet skje i drøfting med arbeidstakerorganisasjonene. Det vil også være hensiktsmessig med en nær kontakt med lærestedene for å finne gode løsninger på hva som er mulig.

## **Økonomiske/administrative konsekvenser**

Alternativ 1 kan mest sannsynlig gjennomføres med de samme økonomiske rammer som nå er satt av til EVU..

Alternativ 2 vil kreve et større administrativt arbeid som det må settes av tid og ressurser til. Det vil blant annet være behov for å avgjøre hvem som skal ta ansvar for å godkjenne spesialiseringen, og dersom dette ikke skal ligge hos arbeidsgiver, vil det bety en kostnad som arbeidsgiver må kompensere den eller de som får dette ansvaret.

Alternativ 3 vil kreve et stort administrativt og strategisk arbeid som må inkludere de to arbeidsgiverlinjene. Dette vil antakelig også kreve et større økonomisk løft, og kreve et økonomisk samarbeid mellom bispedømmeråd og fellesråd.