

# REGIONAL KOMPETANSEUTVIKLINGSPLAN TUNSBERG BISPEDØMME 2025-2028

## Planens funksjon og forankring

Denne kompetanseplanen gjelder for prester tilsatt i Tunsberg bispedømme. Planen er vedtatt av Tunsberg biskop etter drøfting i regionalt etter- og videreutdanningsutvalg (REVU). Det forutsettes at de økonomiske rammer og forpliktelser vedtas av bispedømmerådet gjennom årlige budsjettvedtak.

Kompetanseplanen skal støtte opp om sentrale mål og visjoner for Den norske kirke (Dnk) vedtatt av Kirkemøtet og de til enhver tid gjeldende mål og satsingsområder vedtatt av Tunsberg bispedømmeråd. Planen vil ligge til grunn for biskopens vedtak innenfor feltet og være grunnlag for utøvelsen av medbestemmelse gjennom Regionalt etter- og videreutdanningsutvalg (REVU) og kontaktmøtet.

Kompetanseplanen er forankret i nasjonal kompetanseutviklingsplan for prester i Dnk 2022 – 2025 fastsatt av Bispemøtet i oktober 2020, jf. Sak BM 612/21. Planen er også forankret i, og viderefører grunnleggende bestemmelser om prestedtjenesten blant annet i Ordinasjonsforpliktelsen, Tjenesteordning for prester, Hovedavtalen og Arbeidsmiljøloven.

## 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 i møte med bredden i folkekirken. Den skal sørge for at prester er faglig oppdatert i møte med utvikling innenfor teologi, kirke og samfunn; særlig vektlegges de utfordringene 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 engasjement i møte med endret oppslutning om dåp, konfirmasjon, gudstjenester og annet menighetsliv
- Å tydeliggjøre kirkens rolle som kulturbærer og ressurs i møte med religiøse, kulturelle og samfunnsmessige endringer

På bakgrunn av disse strategiske målene og basert på egne strategier, vil vi i Tunsberg ha særlig fokus på:

- Barn, unge og konfirmasjon
- Gudstjenester og kirkelige handlinger
- Kirkelig ledelse

## Handlingsmål og tiltak

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

1. Alle prestene i Tunsberg skal i løpet av femårsperioden ha tatt del i breddetiltak med etterutdanning som er utformet for å møte generelle kompetansebehov, uavhengig av livsfaser, geografisk tilhørighet eller faglige preferanser. Eksempler på generelle kompetansetiltak er fagdager, stiftsdager og kurs på Læringsplattformen.

2. Det skal gjennomføres kompetanseutvikling på prostiplan etter gitte rammer drøftet i prostemøte.
3. Minst en fjerdedel av prestene i bispedømmet skal i løpet av femårsperioden, fått utviklet dybde- eller spesialkompetanse gjennom kompetansegivende videreutdanning.

Målet nåes ved:

- Tilretteleggelse for deltakelse på nasjonale EVU-tiltak i regi av BM/kompetanserådet.
- Tilretteleggelse for individuelle EVU-tiltak og deltakelse på ulike typer kurs og fagdager, inkludert retreat og åndelig veiledning.

4. Tunsberg vil delta på innføringsprogram for nye prester og nye proster.

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

### Rammer

REVU består av 6 medlemmer; tre representanter fra arbeidstakerorganisasjonene, og tre som representerer arbeidsgiver. Ledervet i REVU skal rotere mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Arbeidsgiver sørger for sekretariatsfunksjonen.

Tunsberg 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.

Kompetanseutviklingsmidler tildeles slik at bispemøtets satsing gjennom nasjonale kurs prioriteres. Regionale vurderingskriterier som tas i betraktning er:

- Ressurssituasjonen i prostiet
- Siste tildeling
- Lokale kompetansebehov
- Personalmessige hensyn

Bekreftelse på fullført utdanning skal leveres nærmeste overordnede innen 3 mnd. etter endt eksamen eller lignende. Overordnede oversender bekreftelsen til REVU.

Dersom man ikke får tildelt plass på studiet må man varsle REVU om dette og sende ny søknad til REVU ved neste utlysningsfrist dersom man ønsker å søke på nytt.

### Økonomi

Det settes årlig av en sum i budsjettet til disposisjon for REVU. I tillegg har den enkelte prost noe prostemidler som kan brukes til faglig utvikling i prostiet.

Av legitimerede utgifter til kursavgift, reise og opphold, obligatorisk pensumlitteratur, jf. litteraturliste i kursbeskrivelse, dekkes 80% av arbeidsgiver.

For kurs vedtatt av Bispemøte med en varighet på mer enn 1 måned, dekkes 50 % vikar. Dette forutsetter at stiftsdirektør, i forkant av behandlingen i REVU, gir økonomiske rammer som REVU må ta hensyn til.

Eventuell dekking av reiseutgifter skal forhånds godkjennes av prost.

## Prosess

- Prosten skal ha oversikt over kompetansen i eget presteskap etter retningslinjer fra HR
- Prostemøtet avgjør prostibaserte kurs i samråd med REVU
- Individuelle søknader sendes REVU via prost innen fastsatt frist
- REVU behandler individuelle søknader innen fastsatt frist
- REVU i må sin behandling ta hensyn til vedtatte prostibaserte kurs
- REVU sitt vedtak skal tydeliggjøre fordeling av kostnader og bruk av vikarer

## Risikofaktorer

En rekke faktorer kan hindre en god utvikling innen kompetanseutviklingsfeltet og er listet opp i nasjonal plan. Følgende ansees som særlig relevant i Tunsberg:

- 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.

## Prostens ansvar

Prosten skal legge til rette for at prestene arbeider faglig ved:

- Stimulere til faglig utvikling i prostiet ved å oppfordre til deltagelse på nasjonale kurs o.l.
- Å legge til rette for jevnlig studiesamlinger i prostiet.
- Å innvilge inntil 7 arbeidsdager pr år til studiepermisjon (dette kommer i tillegg til deltagelse på samlinger som fagsamlinger og stiftsdager).
- Å disponere budsjettmidler til kompetanseutvikling i prostiet etter drøfting med tillitsvalgte.
- Å ha oversikt over kompetansen blant medarbeidere i prostiet samt etterspørre og nyttiggjøre den enkeltes kompetanse.

## Årshjul REVU:

### JANUAR:

- Gjennomgang av REVU-referater og evaluering av foregående år.
- Planlegging av innværende år og drøfting av innspill til SEU`s april møte.

### MARS/APRIL

- Drøfting av innkomne søknader
- Øvrige relevante saker

### SEPTEMBER/OKTOBER

- Drøfting av innkomne søknader
- Evaluering av avsluttede nasjonale kurs og eventuelle innspill til SEU`s april møte.
- Øvrige relevante saker

**PLANEN ER DRØFTET I REVU (17.01.25) OG FASTSATT AV TUNSBERG BISKOP.**