



Referanser:

Arkivsak: 25/00279-1

Saksdokumenter:

med spor endringer Revisjon av Nasjonale retningslinjer for ABV januar 2025
uten spor endringer Nasjonale retningslinjer for ABV 2025

Revisjon av retningslinjer for ABV

Sammendrag

Fagråd for arbeidsveiledning har i 2024 jobbet med å revidere de nasjonale retningslinjene for arbeidsveiledning (ABV) i Den norske kirke. Behovet for en revisjon ble identifisert i begynnelsen av året, og fagrådet nedsatte en arbeidsgruppe for å jobbe frem endrede retningslinjer. Arbeidsgruppen har bestått av medlemmer av Nasjonalt fagråd for ABV; Linn Maria Kierulf, Monika Halsør, Jon Marius Hammer og teologisk rådgiver (sekr.) Thomas Berbom.

Nasjonalt fagråd for ABV har blitt holdt orientert om arbeidet og behandlet revisjonen på sine møter gjennom året.

Forslag til vedtak

Bispemøtet vedtar nasjonale retningslinjer for ABV med de endringer som fremkom i møtet.

Saksorientering

Bakgrunn

Fagrådet har sett at en revisjon av retningslinjene for arbeidsveiledning (ABV) i Den norske kirke er nødvendig for å sikre at veiledningen forblir relevant og effektiv i møte med dagens utfordringer og behov. Arbeidsforholdene og samfunnsforholdene har endret seg betydelig siden de nåværende retningslinjene ble fastsatt, og nye krav i arbeidslivet, inkludert digitalisering, krever tilpasninger. Tilbakemeldinger fra ansatte og veiledere indikerer også behov for klarere retningslinjer og bedre støtte. Klargjøring av roller og ansvar er viktig for å

unngå misforståelser og sikre effektiv gjennomføring, mens økonomiske og administrative justeringer kan bidra til rettferdig og effektiv ressursbruk.

En revisjon av retningslinjene har hatt som mål å bidra til en felles forståelse for mål og retning i arbeidsveiledningen. Når retningslinjene oppdateres, kan de tydeliggjøre hva som er de overordnede målene med veiledningen og hvordan disse målene kan oppnås. Dette skaper en felles plattform for både veiledere og ansatte, slik at alle har den samme forståelse av forventninger og målsettinger. En slik felles forståelse kan forbedre samarbeidet om veiledningen, og sikre at alle involverte jobber mot de samme målene. Dette er spesielt viktig i en organisasjon som Den norske kirke, hvor det er mange ulike roller og oppgaver som skal koordineres og støttes.

Videre har det vært nødvendig å gjøre ulike endringer og oppdatere enkelte formuleringer i retningslinjene slik at de blir mer tilgjengelige og forståelige for alle, noe som kan bidra til en bedre implementering og felles etterlevelse.

Om ABV

Arbeidsveiledning (ABV) i Den norske kirke er en strukturert og systematisk ordning som har til hensikt å støtte kirkelig ansatte i deres profesjonelle og personlige utvikling. ABV-ordningen er et personaltiltak som tar utgangspunkt i de ansattes egne erfaringer fra arbeidssituasjonen, og disse erfaringene blir gjenstand for refleksjon og bearbeidelse sammen med en utdannet veileder. Tyngdepunktet for arbeidsveiledningen ligger i brytningen mellom person, fagområde og yrkesutøvelse, noe som gjør at veiledningen kan bidra til en helhetlig utvikling av den ansatte.

Arbeidsveiledningen fungerer ved at ansatte enten individuelt eller i grupper får mulighet til å reflektere over sin praksis, dele erfaringer og få tilbakemeldinger fra en veileder. Gruppene anbefales å være tværfaglige for å fremme dialog og forståelse mellom ulike yrkesgrupper. Dette bidrar til å skape et støttende fellesskap hvor ansatte kan lære av hverandre og utvikle nye perspektiver på sitt arbeid. Veiledningen er også tilpasset den enkeltes behov og livssituasjon, noe som gjør at den kan være fleksibel og relevant for alle ansatte, uavhengig av deres spesifikke rolle i kirken.

Arbeidsveiledning i Den norske kirke er et viktig tiltak for ansatte. For det første bidrar veiledningen til å opprettholde og styrke den ansattes faglige og kirkelige identitet. Gjennom systematisk refleksjon over egen praksis kan ansatte utvikle en dypere forståelse for sitt arbeid og sin rolle i kirken. Dette kan igjen føre til økt motivasjon og engasjement for kirkelig tjeneste. For det andre gir arbeidsveiledningen rom for personlig bearbeidelse av erfaringer og opplevelser, noe som kan være avgjørende for å håndtere belastningene som kan følge med arbeidet i kirken.

Videre er arbeidsveiledningen viktig for å sikre kontinuerlig utvikling og læring. I en tid hvor kirken møter stadig nye utfordringer og endringer, er det avgjørende at de ansatte har mulighet til å utvikle sine ferdigheter og kunnskaper. Arbeidsveiledningen gir en strukturert ramme for denne utviklingen, og ved å delta i veiledning kan ansatte holde seg oppdatert og tilpasse seg nye krav og forventninger. Dette bidrar til å opprettholde en høy kvalitet på kirkelig tjeneste og sikrer at kirken kan møte behovene til sine medlemmer på en effektiv og relevant måte.

Hovedpunkter i revisjonen

Denne saksfremstillingen presenterer en revisjon av de nasjonale retningslinjene for arbeidsveiledning (ABV) i Den norske kirke. Retningslinjene ble opprinnelig fastsatt av

Bispemøtet og Kirkelig arbeidsgiverorganisasjon (KA) i 2014 og har gjennomgått flere revisjoner, sist høsten 2018.

Revisjonen av retningslinjene inneholder flere endringer og presiseringer. Punktene under og deres nummerering, refererer til retningslinjene.

1. Retningslinjenes funksjon

I dette punkt er det kun gjort mindre språklige endringer.

2. Formål og avgrensning

Det er tydeliggjort at ABV-ordningen ikke imøtekommer individuelle behov for helsefaglig behandling eller terapi. Dette er en viktig presisering for å unngå misforståelser om ordningens hensikt og begrensninger. Videre er det klargjort at ABV ikke er en arena for håndtering av konflikter i arbeidsforhold eller andre problemstillinger som krever avklaring med arbeidsgiver. Dette bidrar til å avgrense ordningens anvendelsesområde og sikre at den brukes til sitt tiltenkte formål.

Denne avgrensningen er avgjørende for å opprettholde fokus på ABVs kjernefunksjon: å tilby en strukturert ramme for refleksjon og læring basert på ansattes egne erfaringer. Ved å tydeliggjøre at ABV ikke skal erstatte helsefaglig behandling eller konflikthåndtering, sikres det at ressursene brukes effektivt og at deltakerne har realistiske forventninger til hva veiledningen kan oppnå.

3. Målgrupper

Arbeidsveiledningsordningen er åpen for alle kirkelig ansatte som bidrar til kirkens møte med mennesker. Arbeidsgiver (biskop/kirkelig fellesråd) avgjør hvem som skal tilbys eller pålegges veiledning, og prioriterer mellom disse innenfor egne økonomiske rammer. Denne fleksibiliteten gir arbeidsgivere mulighet til å tilpasse veiledningstilbudet etter lokale behov og ressurser.

Ved å inkludere alle kirkelig ansatte som målgruppe, anerkjenner retningslinjene det brede spekteret av roller og funksjoner som bidrar til kirkens arbeid. Dette inkluderer ikke bare prester, men også andre ansatte som diakoner, kateketer og administrativt personale. Ved å gi arbeidsgiverne myndighet til å prioritere veiledning basert på lokale behov, sikres det at ressursene fordeles på en måte som best støtter kirkens overordnede mål.

4. Rammer og omfang

Arbeidsveiledning kan gis i gruppe eller individuelt, avhengig av behov. Gruppene anbefales å være tverrfaglige for å fremme dialog og forståelse mellom ulike yrkesgrupper. Dette er i tråd med ordningens formål om å styrke faglig og kirkelig identitet gjennom refleksjon og læring. Det anbefalte omfanget for gruppesamlinger er nå 20-35 timer årlig, noe som gir en strukturert ramme for veiledningen. Deltakelse i arbeidsveiledning regnes som arbeidstid, og gjeldende reisetidsbestemmelser i tariffavtalen gjelder.

Tverrfaglige grupper gir en unik mulighet for ansatte fra ulike yrkesgrupper å lære av hverandre og utvikle en dypere forståelse for hverandres arbeid. Dette kan bidra til å bygge bro mellom ulike profesjonelle kulturer og fremme en mer helhetlig tilnærming til kirkens arbeid. Ved å fastsette et anbefalt omfang for veiledningen, sikres det at deltakerne får tilstrekkelig tid til å fordype seg i refleksjon og læring.

5. Taushetsplikt

Det er innført klare regler for taushetsplikt for både arbeidsveiledere og deltakere i arbeidsveiledningsgrupper. Dette er avgjørende for å sikre et trygt og fortrolig miljø hvor deltakerne kan dele erfaringer og refleksjoner uten frykt for at informasjonen skal komme på avveie. Unntak fra taushetsplikten gjelder kun der loven krever det, for eksempel avvergeplikten.

Taushetsplikten er en grunnleggende forutsetning for at arbeidsveiledningen skal fungere etter hensikten. Den gir deltakerne trygghet til å dele personlige og profesjonelle utfordringer, noe som er nødvendig for å oppnå dyp refleksjon og læring. Ved å spesifisere unntakene fra taushetsplikten, sikres det også at veiledere og deltakere er klar over sine juridiske forpliktelser.

6. Krav til veiledere

Veiledere må ha godkjent arbeidsveilederutdanning (AVU) eller tilsvarende utdanning godkjent av Nasjonalt fagråd for arbeidsveiledning. Dette sikrer at veiledere har nødvendig kompetanse til å gjennomføre veiledningen på en profesjonell og effektiv måte. Veiledere er også forpliktet til å vedlikeholde sin kompetanse gjennom deltakelse i veiledning på veiledning.

Kravene til veiledere er avgjørende for å sikre kvaliteten på veiledningen. En godkjent utdanning gir veilederne de nødvendige verktøyene og metodene for å støtte deltakerne i deres refleksjons- og læringsprosesser. Ved å kreve kontinuerlig vedlikehold av kompetansen, sikres det at veilederne holder seg oppdatert på faglige utviklinger og kan tilby veiledning av høy kvalitet.

7. Arbeidsveilederutdanning

I dette punkt er det kun gjort mindre språklige endringer.

8. Honorar og utgiftsdekning

I retningslinjene heter det: «*Ved bruk av arbeidsveileder med tilsetningsforhold i rettssubjektet Den norske kirke, skal arbeidsveilederoppgaven tilrettelegges som del av ordinær arbeidstid*».

Arbeidsgiver må hensynta det merarbeid det er å lede en gruppe og tilrettelegge på en god måte slik at gruppeledere får dette implementert som en del av sin ordinære arbeidstid. Her må bispedømmene selv finne løsninger som på best mulig måte reflekterer retningslinjene.

Det er fastsatt satser for honorar til arbeidsveiledere, basert på statlig salærsats for blant annet advokater. Dette gir en standardisert og rettferdig kompensasjon for veiledningsarbeidet. Kostnader til veiledning dekkes av arbeidsgiver (bispedømmeråd/fellesråd) etter nærmere avtale, noe som sikrer at økonomiske forhold ikke blir en barriere for deltakelse i veiledning.

Standardiserte metoder for bruk av arbeidstid og honorar bidrar til å sikre rettferdighet og forutsigbarhet for veilederne. Ved å basere satsene på statlige salærsatser, sikres det også at honorarene er konkurransedyktige og reflekterer veiledernes kompetanse og arbeidsinnsats. Dekning av kostnader til veiledning av arbeidsgiver sikrer at økonomiske hensyn ikke hindrer ansatte i å delta i veiledning.

9. Administrativt ansvar

Bispedømmekontoret bærer det administrative ansvaret for ordningen og skal sikre informasjon, rekruttering og felles styring av ordningen. Dette inkluderer oppfølging av veiledere og tilrettelegging for faglig vedlikehold og utvikling. Etablering av hensiktsmessige

samarbeidsorganer mellom arbeidsgiverne (biskop og kirkelig fellesråd) er også viktig for å sikre en helhetlig og koordinert tilnærming til arbeidsveiledning.

Det administrative ansvaret innebærer også å sikre at veiledningstilbudet er tilgjengelig og tilrettelagt i nærheten av deltakernes arbeidssted. Dette bidrar til å redusere reisetid og kostnader, og gjør det enklere for ansatte å delta i veiledning. Oppfølging av veiledere gjennom ordninger med veiledning på veiledning og faglig vedlikehold sikrer at veilederne får den støtten de trenger for å utføre sitt arbeid på en profesjonell måte.

Konklusjon og anbefaling

Revisjonen av de nasjonale retningslinjene for ABV i Den norske kirke er nødvendig for å sikre at ordningen fortsatt er relevant og effektiv. De foreslåtte endringene og presiseringene bidrar til å tydeliggjøre ordningens formål og avgrensning, samt å sikre en profesjonell og strukturert tilnærming til arbeidsveiledning. Det anbefales at møtet vedtar de reviderte retningslinjene slik de foreligger.

Økonomiske/administrative konsekvenser

Revisjonen av retningslinjene endrer ikke de økonomiske og administrative utfordringene knyttet til arbeidsveiledningen i Den norske kirke