



**Referanser:** KM 24/21, AGU 05/22, KR 16/22, KR 47/22

**Arkivsak:** 22/00096-3

**Saksdokumenter:**

KM 13.1/22 Oppsummering av høringen om prest under utdanning, og Kirkerådets vurdering av høringssvarene

## Rekrutteringsstilling i Den norske kirke - Prest under utdanning

### Sammendrag

Det har de siste årene vært et økende fokus på behovet for rekruttering til kirkelige stillinger. Over tid har det etablert seg en praksis i flere bispedømmer der man har tilbudt teologistudenter stillinger som menighetsprest samtidig som man studerer, fordi kirken har en økende utfordring med å få kvalifiserte søkere til ledige stillinger. I all hovedsak er det snakk om andrekarriere-studenter. Dette har blitt håndtert noe ulikt i bispedømmene, og det har vært knyttet flere utfordringer til en slik praksis. Under Kirkemøtet i november 2021 ble kvalifikasjonskrav for kirkelige stillinger behandlet (KM 24/21) og i Kirkemøtets vedtak framkom det at en slik ordning, kalt «prest under utdanning», forutsettes å komme på plass senest fra Kirkemøtet 2022.

Det legges opp til to alternative løsninger for opprettelse av “prest under utdanning”-stilling (PUU-stilling). Fortrinnsvis foreslås det at når en stilling som menighetsprest har vært utlyst uten at det har meldt seg kvalifiserte søkere, har bispedømmerådet mulighet til å omgjøre den konkrete, tidligere utlyste stillingen midlertidig til en PUU-stilling.

Alternativt kan det opprettes en prestevikar-stilling, ikke på basis av en tidligere utlyst stilling, men basert på et framtidig forventet bemanningsbehov. Det tilsettes i fast 100% stilling med visse betingelser bl.a. knyttet til fullføring av studiet og godkjenning for vigsling, samt bindingstid. I perioden fram til vigsling (tilsvarende studieperioden) gis det permisjon med lønn tilpasset studieprogresjonen for det enkelte semester etter en individuelt utarbeidet plan. Det legges opp til en gjennomsnittlig arbeidsmengde på 60 % av full stilling i studieperioden fram til vigsling, slik at betalt permisjon vil utgjøre 40% av full stilling.

Studieperioden er foreslått til 4 år, med en mulig forlengelse på 1 år. Dette for å sikre at ordningen har en oversiktlig tidshorisont for både arbeidstaker og arbeidsgiver.

Slik sett kan et masterløp e.l. inkorporeres i ordningen. Ordningen legger opp til en 2-årig bindingstid etter fullført studieløp.

Etter fullført studieløp og oppnådd vigsling, vil det for alternativ 1 innebære at stillingsinnehaver normalt vigsles til preste-tjeneste på samme tjenestested og med samme vilkår som i den tidligere utlyste stillingen. For alternativ 2 vil stillingsinnehaver vigsles til tjeneste som prostiprest i samme prosti eller flere av bispedømmets prostier som har behov for økt prestedekning, og får da vilkår som følger en slik stilling.

Forslaget medfører at det må gjøres endringer i tjenesteordning og kvalifikasjonskrav for menighetsprester og personalreglement for Den norske kirke.

Kirkerådet vedtok på sitt møte i februar å sende forslag til ordning for prest under utdanning på høring. Høringssvarene viste stor oppslutning om opprettelse av prest under utdanning, og ga bred støtte til hovedtrekkene i ordningen slik den er foreslått. Kirkerådet vil likevel foreslå enkelte endringer i forslaget til ordningen lys av kommentarer fra høringen.

## **Forslag til vedtak**

### **Kirkerådet anbefaler Kirkemøtet å treffe følgende vedtak:**

#### I

Kirkemøtet oppretter ordningen *prest under utdanning* og gir Kirkerådet fullmakt til å utarbeide en veiledning som angir rammebetingelser for opprettelse av *prest under utdanning*-stillinger.

#### II

I tjenesteordning med kvalifikasjonskrav for menighetsprester gjøres følgende endringer:

§ 3 nytt tredje ledd skal lyde:

*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 fremskrivning av rekrutteringsbehovet ansees som kritisk. Et vilkår for slik tilsetning er at vedkommende inngår en avtale med arbeidsgiver om videreutdanning for å kvalifisere seg for vigsling.*

§ 5 nytt tredje punktum skal lyde:

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

#### III

I personalreglement for Den norske kirke gjøres følgende endringer:

§ 18 nytt andre ledd skal lyde:

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

Nåværende § 18 andre ledd blir nytt tredje ledd.

§ 18 nytt fjerde ledd skal lyde:

*Før bispedømmerådet 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 prestetjeneste i Den norske kirke og mottatt vedkommendes løfte om å utføre denne tjeneste i overensstemmelse med Den norske kirkes ordninger. Tilsvarende gjelder for personer som er innstilt til en prest under utdanning-stilling.*

#### IV

Endringene trer i kraft straks.

## Saksorientering

### Bakgrunn

Det har over tid etablert seg en praksis i flere bispedømmer der man har tilbudt teologistudenter stillinger som menighetsprest samtidig som man studerer, ut fra kirkens behov for å få dekket ledige stillinger. I all hovedsak er det snakk om andre-karriere studenter. Dette har blitt håndtert noe ulikt i bispedømmene, og det har vært knyttet flere utfordringer til en slik praksis.

I januar 2019 skrev Martin Enstad, leder av Presteforeningen, artikkelen «Prest under utdanning – en skisse til å kombinere jobb og studier for second-career prester», hvor han tar til orde for å få på plass en ordning med rekrutteringsstilling som kombinerer jobb og utdanning.

Våren 2021 tok HR-seksjonen i Kirkerådet initiativ til å sette sammen en partssammensatt gruppe som skulle se på en enhetlig ordning for ansettelse av prester som er under utdanning. Mandatet var å utvikle en felles nasjonal og kvalitetssikret praksis for en ordning for “prest under utdanning”. Gruppen ble satt sammen av en stiftsdirektør, en fra juridisk seksjon i Kirkerådet, en fra Bispemøtet, HR-sjef i Kirkerådet, en representant fra Presteforeningen, en representant fra Fagforbundet TeoLOGene, en personalsjef og en prost. I august 2021 sammenfattet de sine foreløpige anbefalinger i et notat. I januar 2022 fikk gruppen seg forelagt og ga tilbakemeldinger på første utkast til den framlagte ordningen som her beskrives.

Gruppens anbefalinger ble omtalt i KM 24/21 *Kvalifikasjonskrav for kirkelige stillinger*, som ble behandlet på Kirkemøtet 2021. Komiteen som arbeidet med saken hadde følgende merknad til Kirkemøtet:

Komiteen har merket seg at saksutredningen beskriver en ordning kalt «prest under utdanning», og legger til grunn at denne ordningen kommer på plass senest fra Kirkemøtet 2022 (merknad 2).

Kirkemøtet gjorde etter dette følgende vedtak: *Kirkemøtet ber Kirkerådet utarbeide en ordning for prest under utdanning* (KM 24/21 vedtakspunkt. 7). Dette vedtaket danner grunnlaget for denne saksutredningen.

## Høringsoppsummering og Kirkerådets vurdering

Kirkerådet vedtok på sitt møte i februar å sende forslag til ordning for Prest under utdanning på høring. Det er kommet inn 15 svar til høringen, fra bispedømmer, utdanningsinstitusjoner og fagforeninger. Høringssvarene gir uttrykk for bred støtte til opprettelse av ordningen, og til hovedpunktene i ordningen slik den er beskrevet i høringsnotatet. Det framkommer ingen grunnleggende motforestillinger mot ordningen. Kirkerådet vil likevel foreslå enkelte endringer i lys av kommentarer fra høringen.

Kirkerådet mener det er gode grunner til å vurdere om kvalifikasjonskravene skal utvides til å også omfatte 30 studiepoeng praktisk teologi, men at relevant erfaring i så fall bør kunne kompensere for et slikt utdanningskrav.

Forslaget om å ikke stille alderskrav til PUU-stilling utover alderskravene i tjenesteordningen opprettholdes, da Kirkerådet vurderer at det ikke er stor risiko for at ordningen vil svekke den 6-årige profesjonsutdanningen som hovedvei til prestetjeneste. Det foreslås likevel at ordningen gis en tidsbegrensning, og at den mot slutten av denne perioden evalueres før en eventuell videreføring.

Forslaget om å angi krav til resterende studer som “to års fulltidsstudier” endres til “120 studiepoeng”, da Kirkerådet mener at dette tydeliggjør ordningens utdanningskrav.

Forslaget om fast tilsetning opprettholdes, men Kirkerådet foreslår en presisering av rutine i rekrutteringsprosessen i ordningen, for å sørge for en grundig kvalitetssikring av kandidater. Kirkerådet foreslår også at stillingene har 6 måneders prøvetid. Kirkerådet understreker at forslaget til ordningen innebærer at PUU-tilsatte gis tett oppfølging i studieperioden, både av veileder, prost, bispedømmekontor, studiested, og gjennom VTV-programmet.

Kirkerådet mener at slik tett oppfølging, og gode tilsettingsrutiner, vil minske risikoen for at PUU-tilsatte ikke makter å fullføre utdanningskravet i løpet av studieperioden. Kirkerådet mener samtidig at denne risikoen ikke lar seg fullstendig eliminere, men at ordningens rammer senker risikoen til et akseptabelt nivå, ikke minst tatt i betraktning kirkens rekrutterings- og bemanningssituasjon.

Kirkerådet foreslår også at det i ordningen gis mulighet til å forlenge studieperioden med inntil ett år, hvis det er tungtveiende grunner for det.

Kirkerådet vil også drøfte med utdanningsinstitusjonene hvordan deres skikkethetsvurderinger kan ivaretas på andre studieprogram enn cand.theol.

Forslaget om bindingstid og endringer i tjenesteordning og personalreglementet har bred oppslutning i høringen, og opprettholdes, med unntak av en justering av forslaget til endring av annet ledd i Personalreglementets §18, i tråd med kommentar i høringssvaret fra Presteforeningen.

I lys av høringsinnspill om navn på ordningen foreslår Kirkerådet at ordningen blir hetende *prest under utdanning*, og at stillingstittelen i studieperioden er *prestevikar*.

## **Forslag til ordning for «Prest under utdanning» (PUU-stilling)**

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

Når en stilling som menighetsprest har vært utlyst uten at det har meldt seg kvalifiserte søkere (faglig kvalifisert eller personlig egnet til stillingen), har bispedømmerrådet, 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. Dette kan gjøres på to måter:

#### Alternativ 1 - normalordning

Bispedømmerrådet omgjør den konkrete, tidligere utlyste stillingen midlertidig 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 prestedtjeneste. 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.

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

#### Alternativ 2 - basert på framskrivning

Alternativt til normalordningen i alt. 1, kan bispedømmerrådet opprette en eller flere PUU-stillinger basert på en framskrivning av rekrutteringssituasjonen 4 år fram i tid. 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. Den vesentlige delen av stillingen lyses ut i en periode på inntil 4 år, på samme vilkår som i alternativ 1. Tjenestedistriktet som lyses ut kan her normalt være hele bispedømmet, med tjenestested i et navngitt prosti i studieperioden, inntil 4 år.

Ved vigsling vil stillingsinnehaver vigsles til tjeneste som prostiprest i samme prosti eller flere av bispedømmets prostier som har behov for økt prestedekning.

Forslaget om de to alternative for opprettelse av PUU-stillinger har bred støtte i høringen.

### **2. Målgruppe og kvalifikasjonskrav**

Denne ordningen henvender seg primært til andrekarriere-kandidater som ikke har tilstrekkelig utdanning til å bli prest, men ønsker å oppnå kompetanse med tanke på framtidig prestedtjeneste i Den norske kirke. 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. Forslag til ordning stiller imidlertid ikke noe alderskrav ut over det som allerede finnes i tjenesteordningen.

Kirkerådet mener det er gode grunner til å vurdere om kvalifikasjonskravene skal utvides til å også omfatte 30 studiepoeng praktisk teologi, men at relevant erfaring i så fall bør kunne kompensere for et slikt utdanningskrav.

Kirkerådet foreslår at ordningen gis en tidsbegrensning, og at den mot slutten av denne perioden evalueres før en eventuell videreføring.

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

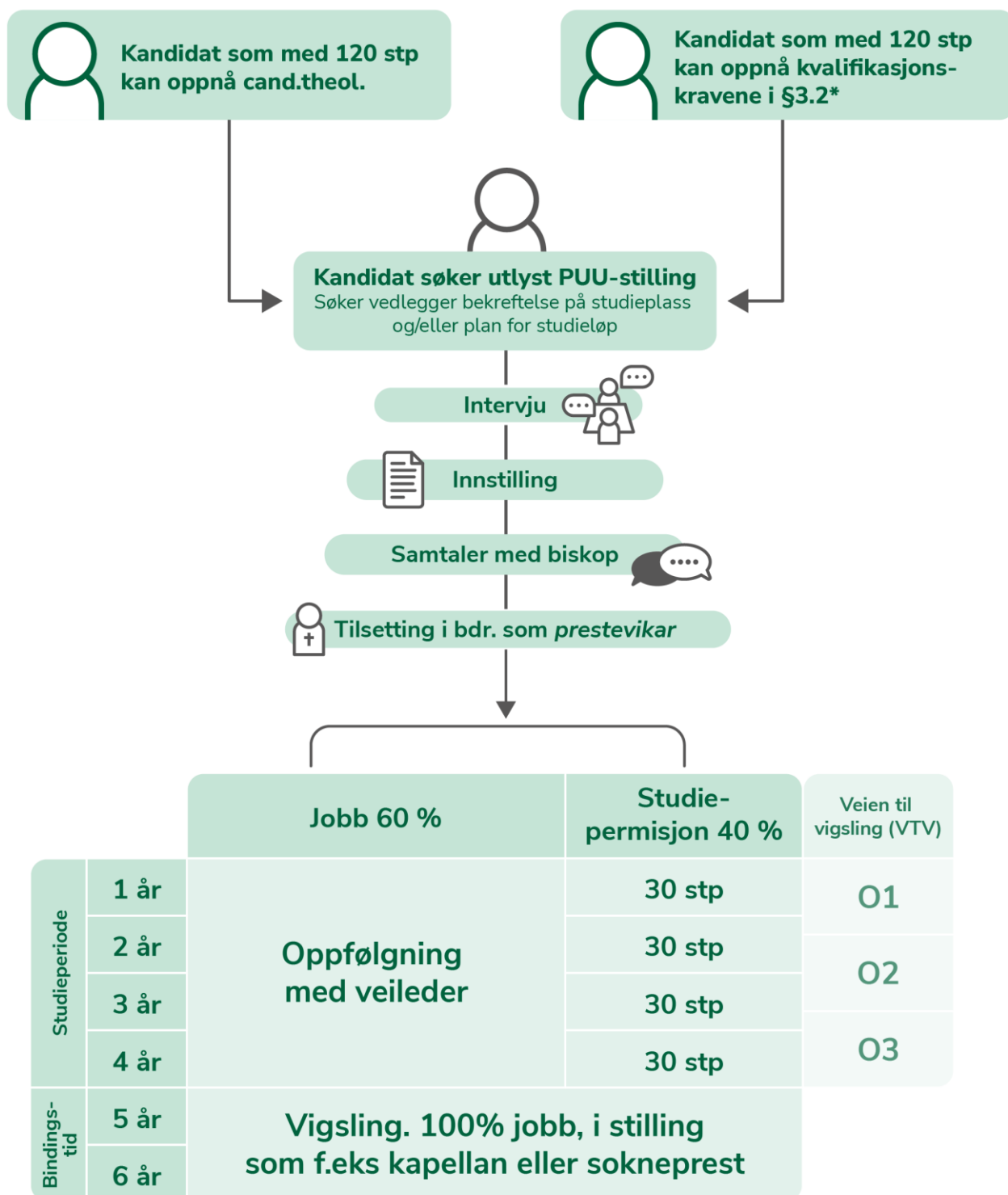
Det tilsettes i fast 100% stilling med visse betingelser bl.a. knyttet til fullføring av studiet (individuell plan) og godkjenning for vigsling etter en maksimumstid på 4 år etter tilsetting, samt bindingstid. Dette tas inn i arbeidsavtalen sammen med en beskrivelse av lønns- og arbeidsvilkår etter at studieperioden er avsluttet.

Lønnsvilkår i studieperioden er som ikke-vigslet, altså 0950 Prestevikar eller tilsvarende. Det bør utredes om en ny lønnsramme skal opprettes for formålet.

Kandidater som søker PUU-stillinger må framlegge attest fra utdanningsinstitusjon som bekrefter at kandidaten oppfyller kvalifikasjonskravene til ordningen og kvalifiserer til opptak på aktuelle studier. Tilsettingsprosessen inneholder som et minimum ett eller flere stillingsintervjuer, samt referanseinnhenting. I tilsettingsprosessen skal kandidatens evne til å gjennomføre nødvendig studier vurderes i lys av tidligere yrkeskarriere. Kandidaten som etter tilsettingsprosess 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. Deretter vedtas tilsetting i bispedømmeråd. Kirkerådet foreslår også at stillingene har 6 måneders prøvetid. PUU-tilsatte følger VTV-programmet.

Kirkerådet vil drøfte med utdanningsinstitusjonene hvordan skikkethetsvurderinger ivaretas på andre studieprogram enn cand.theol.

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



DEN NORSKE KIRKE

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

I studieperioden gis delvis permisjon med lønn, som tilpasses studieprogresjonen for det enkelte semester etter en individuelt utarbeidet plan. Det legges opp til en gjennomsnittlig arbeidsmengde på 60% av full stilling i studieperioden fram til vigsling, slik at lønnet permisjon vil utgjøre 40% av full stilling i gjennomsnitt for perioden.

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

Det oppnevnes en personlig mentor som er en erfaren prest, helst med veilederkompetanse. Mentoren følger kandidaten jevnlig i studieperioden. 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. 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 vil sikre at ordningen har en oversiktlig tidshorisont og gjør at et masterløp e.l. kan gjennomføres i rammen av ordningen. Kirkerådet foreslår at det underveis i studieperioden kan gjøres avtale om å forlenge perioden med inntil 1 år, hvis det er tungtveiende grunner for det.

#### **5. Bindingstid**

Det foreslås 2 års bindingstid etter vigsling, som gjennomføres i samme bispedømme, jfr. HTA §14.4 om bruk av bindingstid.

Det må avklares nærmere om ordningen også skal omfatte en forholdsmessig tilbakebetaling av utbetalt lønnet permisjon hvis arbeidstakeren slutter i stillingen før bindingstiden er omme, eller bryter studieløpet. Dette må i så fall hjemles i individuelle avtaler og tas inn i arbeidsavtalen ved tilsetting. Beløpet som skal tilbakebetales må være rimelig.

Skulle man mot formodning ikke oppnå vigsling etter endt studieperiode foreslås det å ikke kreve tilbakebetaling.

#### **6. Endringer i tjenesteordning og personalreglement**

Kirkerådet mener at det vil være tjenlig å forankre stillingskategorien «prest under utdanning» i Tjenesteordning med kvalifikasjonskrav for menighetsprest. Det kan gjøres ved å legge inn et tillegg i § 3 om kvalifikasjonskrav tilsvarende det som finnes i tjenesteordning for kateket og diakon, som åpner for omgjøring av stilling i tilfeller hvor det ikke melder seg kvalifiserte søkere. I tråd med dette foreslår Kirkerådet følgende tillegg til § 3:

*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 tilsetting er at vedkommende inngår en avtale med arbeidsgiver om videreutdanning for å kvalifisere seg for vigsling.*

I Personalreglementet for [rettssubjektet] Den norske kirke er det i dag en forutsetning for å tilsettes fast i en prestestilling at man er kvalifisert for å kunne bli vigslet til prest. Det finnes i dag ingen åpning for å tilsette personer som ikke er vigslet til prestatjeneste i slike stillinger. Det vil dermed være nødvendig med en tilføyelse i personalreglementet på dette punktet. Det er to løsninger som kan velges for å åpne for dette. Enten kan en PUU-stilling etableres som en egen stillingskategori som beskrives i personalreglementet, eller det kan lages unntak i tilsetningskravene for prest, som ivaretar stillingskategorien «prest under utdanning». Kirkerådet foreslår den siste løsningen, ut fra en betraktning av at disse stillingene i det alt vesentlige har samme innhold og innretning som andre prestestillinger. De er også i sin natur midlertidige, og skal i prinsippet tilbakeføres til en vanlig prestestilling.

Kirkerådet foreslår etter dette følgende tillegg (som nytt tredje ledd) i personalreglementet § 18. *Særregler ved tilsetting av prest:*

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

Kirkerådet mener også at det bør regelfestes at tilsetting i slike stillinger bare kan skje etter en samtale med biskopen. Det foreslås at § 18 (nytt) fjerde ledd endres til å lyde slik:

*Før bispedømmerådet 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 prestatjeneste i Den norske kirke og mottatt vedkommendes løfte om å utføre denne tjeneste i overensstemmelse med Den norske kirkes ordninger. Tilsvarende gjelder for personer som er innstilt til en «prest under utdanning»-stilling.*

Videre foreslås det å ta inn et tillegg i tjenesteordning med kvalifikasjonskrav for menighetsprest § 5 hvor det stilles krav om vigsling før tiltredelse i prestestilling. Kirkerådet foreslår her følgende tillegg:

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

## **7. Navn på ordningen**

Ordningen foreslås å hete «prest under utdanning», forkortet til PUU. Navnet er til en viss grad allerede innarbeidet, og støttes i høringen. Dette er navnet i det opprinnelige forslaget til ordning, og den partssammensatte gruppen brukte denne betegnelsen. Kirkemøtet bruker denne betegnelsen i sitt vedtak (KM 24/21).

Et viktig moment i vurdering av stillingstittel knyttet til ordningen er at det bør framkomme tydelig at innehaver av en slik stilling ikke er prest, men under utdanning for å slutføre nødvendig teologisk kompetanse for prestatjeneste. Samtidig bør det framkomme av stillingstitlen hva slags jobb stillingen er tenkt til å omfatte. Stillingsbenevnelser som har blitt vurdert er «prestestudent i arbeid», «presteutdanningsstilling», «prestekandidatstilling» eller «utdanningsstilling». I Den norske kirke er det ikke tradisjon for flerordstitler. Vanlige stillingsbenevnelser er kapellan, sokneprest, prestevikar, prostiprest, diakon, kateket osv.

I lys av høringsinnspill foreslår Kirkerådet at stillingstittelen i studieperioden er *prestevikar*. Ved avsluttet studieløp vil stillingen omgjøres tilbake til en ordinær stilling, evt. en prostipreststilling.

## Vurderinger

### **Formkrav – behov for en enhetlig ordning**

Kirkemøtets vedtak, «å utarbeide en ordning for prest under utdanning» (KM 24/21 pkt. 7) innebærer at det må legges til rette for enhetlige rammer for en slik stillingskategori. Behovet for dette understrekes ved at ulike ordninger/avtaler allerede er i bruk i flere bispedømmer. Ettersom dagens regelverk ikke åpner for å tilsette fast i prestestilling uten vigsling, er slike avtaler som oftest basert på midlertidig tilsetning. Dette gir utilfredsstillende rammer for begge parter, og vil i fremover etter alt å dømme bli enda vanskeligere, se neste avsnitt.

I forlengelse av de forslag til endringer i det kirkelige regelverket som foreslår i dette dokumentet, vil Kirkerådet også foreslå at det skapes enhetlige rammebetingelser for den gruppen som vil omfattes av ordningen. Dette vil gjelde om stillingen skal være fast eller midlertidig, hva som skal være inngangsbetingelsene for tilsetning i slike stillinger, herunder biskopens rolle, rammebetingelser for studieprogresjonen og lønn og andre ytelser. Kirkerådet foreslår derfor at Kirkemøtet gir Kirkerådet fullmakt til å utarbeide en veiledning til bispedømmerådene som kan gi en enhetlig ordning. Dette vil være en minsteløsning, og vil ikke være til hinder for at enkelte bispedømmer kan gi bedre betingelser på enkeltområder.

### **Fast eller midlertidig tilsetning**

Normalordningen i arbeidslivet er fast tilsetning, jf. AML 14-9. Midlertidig tilsetning kan kun benyttes unntaksvis, og må være hjemlet i en av unntaksbestemmelsene. Med den varslede innstramningen i arbeidsmiljøloven, som tar bort muligheten for å ansette midlertidig i en periode på 12 måneder av gangen, AML § 14-9 andre ledd bokstav f) står vi da i vår sammenheng tilbake med unntaksbestemmelsene i AML 14-9-2 b) arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat) og c) Praksisarbeid.

Vikariat vil kun være aktuelt der en navngitt innehaver av stillingen er i permisjon eller sykmeldt, og ikke når stillingene står vakant. Ved ledighet kan denne bestemmelsen dermed ikke brukes.

Praksisarbeid er ikke nærmere definert i loven, men forarbeidene til den tidligere tilsvarende bestemmelsen viser til at slikt arbeid normalt utføres i forbindelse med opplæring eller kvalifisering innenfor et fagområde. Praksisarbeidet kan skje før, under og etter utdanningen og må inngå som et ledd i et fastsatt utdanningsløp. For prester er slik praksis ivare tatt av praksisperiodene i studiet og ordningen Veien til vigsling (VTV) i regi av Bispemøtet. Innføring av ytterligere praksisarbeid som obligatorisk del av studiet for samtlige studenter, ansees å falle utenfor intensjonen for «prest under utdanning».

Uavhengig av de begrensningene som ligger i arbeidsmiljøloven, antar Kirkerådet at det uansett vil være langt mindre attraktivt for kandidater som står i annen fast jobb å si opp denne for å gå inn i et midlertidig tilsetningsforhold hos Den norske kirke.

En slik ordning vil innebære en betydelig risiko for den enkelte og det ville derfor antagelig begrense rekrutteringsmulighetene kraftig.

Det følger av dette at det er lite realistisk å basere en fastlagt PUU-ordning på annet enn fast tilsetting. Dette innebærer at det i første rekke vil være arbeidsgiver som vil bære risikoen dersom et studieløp ikke blir gjennomført innen fristen eller ikke i det hele tatt. En forutsetning for fast tilsetting vil i utgangspunktet være at avtale om fullføring av studiet innen en konkret dato, som maksimalt kan være 4 år fram i tid, tas inn i arbeidsavtalen. Det vil imidlertid ikke innebære at arbeidsavtalen dermed vil være ugyldig dersom denne delen av avtalen ikke er oppfylt. Hvis årsaken ligger i at arbeidstaker åpenbart neglisjerer de arbeidsoppgavene som er knyttet mot studier, kan dette være oppsigelsesgrunn, men erfaring fra lignende avtaler viser at det i de fleste tilfeller kan handle om utenforliggende hensyn; at man får barn, med derav følgende permisjon, eller helseutfordringer, at studiesituasjonen er mer krevende enn antatt. I en del tilfeller vil det kunne medføre at perioden frem til fullførte studier blir lengre enn først avtalt eller at man ikke makter å gjennomføre.

Bispedømmerådet kan dermed potensielt sitte igjen med ansatte som ikke er kvalifisert til å bekle en ordinær prestestilling og heller ikke uten videre kan sies opp. En slik situasjon kan motvirkes for det første gjennom en grundig vurdering av den enkelte søker, herunder at det foreligger en realistisk og gjennomarbeidet studieplan. For det annet må det være en tett oppfølging fra bispekontoret og prostene underveis, både i samarbeid med lærestedene og lokale mentorer. Dette vil ikke helt ta vekk risikoen for arbeidsgiver, men det vil etter Kirkerådets mening være en forsvarlig risiko.

### **Utlysning og kvalifikasjonskrav**

I personalreglementet § 19 er kvalifikasjonsprinsippet inntatt i sin fulle bredde. Kvalifikasjonsprinsippet er et prinsipp om at man skal velge den som er best kvalifisert for stillingen. Dette innbefatter også personlig egnethet, og omfatter ikke kun faglige kvalifikasjoner. Det er tydeliggjort i § 19 at kvalifikasjonsprinsippet kun kan fravikes ved lov eller forskrift. PUU-ordningen vil dermed først og fremst bli brukt i situasjoner der det ikke melder seg kvalifiserte søkere til en ordinær prestestilling. Søkergrunlaget for en slik stilling vil dermed bli utvidet ved en utvidelse av søkergrunlaget. Dersom det ved en slik utvidet utlysning skulle melde seg ordinære søkere som anses kvalifisert, vil disse normalt gå foran, og det vil ikke være nødvendig å omgjøre stillingen.

Likevel ansees det som nødvendig, gitt den svært krevende rekrutteringssituasjonen som er forventet på bakgrunn av aldersfordelingen blant dagens prester, å kunne lyse ut PUU-stillinger også med basis i hvordan rekrutteringssituasjonen forventes å være noe fram i tid. Dette foreslås som alternativ 2, og kommer som et ekstra virkemiddel bispedømmerådet kan benytte etter drøfting med tillitsvalgte.

De som tilsettes etter alternativ 2, ender opp i stilling som prostiprest etter vigsling. Arbeidstaker har da fått lønn under den siste delen av studiene, og har et fast ansettelsesforhold. Vedkommende vil da eventuelt kunne risikere å måtte flytte på seg innen bispedømmet etter vigsling, men har da fått betydelig støtte til å opparbeide seg verdifull kompetanse som kvalifiserer til annen prestestilling i et arbeidsmarked som er svært gunstig for søkerne i overskuelig framtid.

Med hensyn til kvalifikasjonsprinsippet må det understrekes at stillinger som lyses ut vil være å betrakte som trainee-stillinger. Kvalifiseringen frem til vigsling vil dermed være en sentral del av stillingens innhold, slik at personer som allerede er vigslet eller som er kvalifisert til å bli det, ikke vil være målgruppe for denne type stilling.

### **Fullmakt og vigsling, biskopens myndighet/egnetetsvurdering**

Biskopene har, i tillegg til lærestedene, et selvstendig ansvar for å foreta en skikkethets- og egnethetsvurdering av teologiske kandidater som sikter mot vigsling.

I § 1 og § 8 i tjenesteordning for biskoper tydeliggjøres biskopens selvstendige ansvar med tanke på egnethetsvurdering. I § 8 heter det bl.a. at «Biskopen beslutter om ordinasjon til prestedtjeneste og vigsling til andre kirkelige tjenester, etter i samtale å ha funnet kandidatene skikket for tjenesten ...». Det kommer også tydelig fram at biskopen har et læremessig ansvar i kirken, og for å ivareta dette tilsynsansvaret kan gi råd, veiledning og bindende pålegg vedrørende presters og andre kirkelige tilsattes tjenesteutøvelse. Det kommer også fram av § 1 at biskopen har et ansvar også for prestenes livsførsel, trosliv og ellers det som kommer frem av ordinasjonsløftet.

Når biskopens vurdering av kandidat til prestedtjeneste skjer forut for fullmakt og en endelig vigsling, vil denne vurdering delvis *utvide* den vurdering som skikkethetsforskriften i universitets- og høgskoleloven pålegger. Biskopene har utfra tjenesteordningen et særlig *læremessig* ansvar. Biskopens vurdering innebærer dermed en større grad av *helhetsvurdering*, der også kirkens tro, kandidatens livsførsel, trosliv, teologisk forståelse, indre kirkelig forhold og ordinasjonsløftets pålegg spiller inn. Biskopene og lærestedene forholder seg til ulikt regelverk, da skikkethetsvurderingen og egnethetsvurderingen er hjemlet ulikt.

Det er derfor viktig å påpeke at en PUU-ordning ikke binder biskopene til en framtidig vigsling. PUU-ordningen tar sikte *mot* vigsling, men det innebærer også en viss mulighet for at en slik autorisasjon ikke oppnås. Det er en risiko man må ta høyde for. Slik det for øvrig også er for dem som har fullført profesjonsutdanningen etter vanlig ordning. Det som er annerledes er at kandidater i PUU-ordningen har fast ansettelse. Kirkerådet mener derfor det vil være rimelig at en person som blir innstilt til en PUU-stilling, må ha en samtale med biskopen i forkant av tilsettingen, der denne kan foreta en helhetlig vurdering av den som skal tilsettes og dessuten motta en forsikring om at vedkommende vil være lojal mot Den norske kirkes lære og ordninger.

### **Tilrettelegging i studieperioden**

Å være student midtveis i livet har andre utfordringer enn for yngre studenter. Det er krevende å rydde plass til studier når man samtidig må arbeide og dette i mange tilfeller skal kombineres med familieliv. Det er belastende å skulle leve på lån eller deltidsjobber over lang tid. Samtidig er det naturlig å påregne en viss egeninnsats for å komme i havn med ønsket karrierevei. At det koster både tid og krefter for den enkelte, og at det må gjøres prioritering, er naturlig.

Disse momentene vil være viktige i en tilrettelegging av «prest under utdanning». Det innebærer en vesentlig tilrettelegging for å få fullført et kvalifiserende studium. Dette vil påvirke den samlede profilen på stillingene.

Andrekarriere-prester som har tatt deler av teologi studiet i kombinasjon med annet arbeid, trekker fram som avgjørende for at en slik ordning skal virke rekrutterende at

ordningen må være fleksibel, sikre en forutsigbar økonomi og gi trygghet for framtidig jobb i kirken. Disse momentene vil være viktige i en uttegning av ordningen.

Det foreslås for det første en fleksibel fordeling mellom arbeid og studier, med et fleksibelt uttak av størrelsen på lønnet permisjon etter oppsatt studieprogresjon og arbeidsplan. Det vil måtte utarbeides en individuell plan for hvert semester i et samarbeid mellom kandidat, personalavdeling, prost og studiested fram til fullført studieløp, som angir forholdet mellom jobb og studium. Flere av de teologiske lærestedene er nå i gang med å utarbeide studietilbud som vil bli innrettet mot denne type studenter.

Tett oppfølging av den enkelte arbeidstaker/student er avgjørende for å lykkes med gjennomføringen av ordningen og fullføring av studieløpet. Det kan tenkes ulik innretning på slike oppfølgingssamtaler, der f.eks. prosten kan ha ansvar for medarbeidersamtaler og lærested/bispedømmekontor har ansvar for det mer på formelle og faglige ved ordningen.

### **Aldersgrense?**

PUU-ordningen er primært ment å være for andrekarriere-studenter, og ikke for dem som tar teologistudiet som første utdanning. Både kandidatene og kirken vil i utgangspunktet være best tjent med at sistnevnte gruppe fullfører studiet som ordinært studieløp og deretter søker seg til prestatjeneste.

Kirkemøtet vedtok i sak KM 24/21 punkt 6 at «Kirkemøtet ber Kirkerådet styrke tilrettelegging for at personer over 35 år skal kvalifisere for vigsling til diakon, kantor, kateket og prest». Det kan sees i sammenheng med at de reviderte kvalifikasjonskravene for prest angir en aldersgrense på 35 år for personer som ikke har tatt profesjonsstudiet i teologi (cand.theol.). Det saklige grunnlaget for en slik aldersgrense er et ønske om å peke på profesjonsstudiet som den primære veien til vigsling.

Kirkerådet antar at det store flertall av dem som er aktuelle søkere for en PUU-stilling ikke sikter mot en cand.theol.-grad. For disse vil dermed alderskravet uansett være knyttet sammen med tilsetting, selv om det er et åpent spørsmål om alderskravet skal gjøres gjeldende ved tilsetting, eller fra det tidspunkt studiene etter planen er fullført og stillingen kan omgjøres til en ordinær prestestilling.

Dersom det likevel skulle bli tilsatt søkere som sikter mot cand.theol.-grad, vil alderskravet ikke slå inn. På tross av det som er sagt i første avsnitt, synes det også lite tjenlig å sette en absolutt skranke mot å slippe til yngre søkere. I en situasjon med stor mangel på søkere, kan hensynet til at en stilling blir besatt tenkes å veie tyngre enn at studieløpet skal fullføres på ordinært vis.

Konklusjonen er dermed at det ikke bør stilles noen krav til alder for denne type stillinger, utover det som alt finnes i tjenesteordningen.

### **Bindingstid**

Ved tilsetting i en PUU-stilling og utarbeidelse av individuell plan vil det være klart hvor lang tid som settes av til fullføring av studiet og samtidig hvor mye permisjon med lønn som samlet sett er avtalt. Det er da naturlig og i tråd med HTA 14.4 at det innarbeides en avtale om bindingstid. Videre at det inngås avtale om eventuell tilbakebetaling.

Det må avklares nærmere om ordningen også skal omfatte en forholdsmessig tilbakebetaling av utbetalt lønnet permisjon hvis arbeidstakeren slutter i stillingen før bindingstiden er omme. Dette må i så fall hjemles i individuelle avtaler. Beløpet som i tilfelle skal tilbakebetales må være rimelig. Hvis ikke risikerer man at aktuelle kandidater vegrer seg for å gå inn i en slik ordning med et potensielt høyt krav om tilbakebetaling. Samtidig vil en form for krav om tilbakebetaling gi et visst insitament til å fullføre studieløpet. Det kan være et verktøy for å sikre framdrift og motivasjon.

Ved brudd på bindingstid kan avtalelovens § 36 komme inn og gjøre bindingstiden ugyldig dersom resultatet av en opprettholdelse vil medføre klar urimelighet. Saken anbefales utredet videre med formål å utarbeide en standardtekst som kan tas inn i arbeidsavtalene for PUU-stillingene.

Skulle man mot formodning ikke oppnå vigsling etter endt studieperiode der nødvendige eksamener er bestått, kreves det ikke tilbakebetaling.

## **Økonomiske/administrative konsekvenser**

Stillingene finansieres i utgangspunktet over bispedømmets ordinære budsjett. Det bør utredes om bispedømmerådet kan søke Kirkerådet om rekrutteringsmidler til dekning av kostnader til lønnet permisjon og øvrige ekstrautgifter.

Ordningens alternativ 2 innebærer å utvide antall stillinger i det prostiet som hadde den ubesatte stillingen. Dette gir arbeidsgiver noe større handlingsrom med hensyn til tjenestested, spesielt ettersom PUU-kandidaten ikke skal arbeide i full stilling i studieperioden. Noen stillinger som menighetsprest vil ikke gi rom for permisjon i det omfang som ordningen legger opp til.

Videre vil konsekvensen av alternativ 2 kunne være at det jobbes videre med rekruttering til den ubesatte stillingen, også etter at en PUU-kandidat er tilsatt i prostiet. Dersom rekrutteringen til den vakante stillingen skulle føre fram og PUU-kandidaten etter endt studieløp velger å ikke søke seg til annen stilling, vil vedkommende gå inn i en stilling som prostiprest samtidig som den opprinnelige vakante stillingen også blir besatt. Dette vil innebære en økt bemanning og medfølgende økte kostnader.

Totalt sett medfører rekrutteringsutfordringene en større risiko for de fleste bispedømmer enn risikoen for å sitte med for mange tilsatte prester i et prosti der en har valgt å opprette en PUU-stilling. Derfor ansees risikoen i den foreslåtte ordningen totalt sett som både håndterlig og fornuftig.