

# Nasjonale retningslinjer for arbeidsveiledning (ABV) i Den norske kirke

Fastsatt av BM og KA desember 2014

## 1. Retningslinjenes funksjon

Retningslinjene er fastsatt i samarbeid mellom Bispemøtet og KA og har som formål å legge rammer for arbeidet med ABV i bispedømmer, fellesråd og nasjonalt fagråd for ABV. Retningslinjene bygger på en utviklet faglig metodikk i ABV-arbeidet og kan endres ved behov i samarbeid mellom BM og KA.

### ABV-ordningen

ABV-ordningen er et personaltiltak i Den norske kirke.

ABV er en samlebetegnelse på organiserte veiledningstilbud<sup>i</sup> som tar utgangspunkt i ansattes egne erfaringer fra arbeidssituasjonen. Disse gjøres til gjenstand for refleksjon og bearbeidelse individuelt eller i gruppe. Tyngdepunktet for veiledningen ligger i brytningen mellom person, fagområde og yrkesutøvelse.

## 2. Formål

Ordnningen har som formål å bidra til kvalitet i og fortsatt motivasjon for kirkelig tjeneste, og ivareta den enkelte ansatte i behovet for kontinuerlig utvikling og læring. Den skal bidra til å styrke den enkeltes faglige og kirkelige identitet i tjenesten ved å:

- sikre mulighet til personlig bearbeidelse av erfaringer og opplevelser i møte med mennesker i ulike livssituasjoner som en ofte står alene om å håndtere i arbeidshverdagen
- legge til rette for læring og utvikling gjennom systematisk refleksjon over egen praksis i samspill med veileder/gruppe
- tilrettelegge for dialog og fremme forståelse mellom ulike tjenestegrupper (gjelder tverrfaglig sammensatte ABV-grupper)

ABV-ordningen imøtekommer ikke evt. individuelle behov for helse-faglig behandling eller terapi.

Ordnningen representerer ikke en arena for håndtering av konflikter i arbeidsforhold/stab eller andre problemstillinger som krever avklaring i dialog med arbeidsgiver/nærmeste foresatt (rolleklarhet, prioritering av arbeidsoppgaver, personalkonflikter mv), varsling av kritikkverdige forhold, jf Arbeidsmiljøloven § 2-4 og 2-5, eller drøfting av saksforhold som er taushetsbelagt i den enkelte virksomhet, jf. Forvaltningsloven § 13. Retningslinjene for ABV er ikke til hinder for at arbeidsgivere gjør bruk av ABV-veilederes kompetanse til veiledningsoppdrag som ligger utenfor avgrensningene i ABV-ordningen. I slike tilfeller må det gjøres klart for alle som deltar i denne typen veiledning hvordan premissene avviker fra dem som gjelder innenfor ABV-ordningen.

## 3. Målgrupper

Arbeidsveiledningsordningen er åpen og anbefales for ulike grupper kirkelig tilsatte<sup>ii</sup> med ansvar for å ivareta kirkens møte med mennesker i ulike livssituasjoner (fortrinnsvis prester, diakoner, kateketer og annet undervisningspersonell) samt tilsatte med leder/personalansvar.

Arbeidsgiver (biskop/kirkelig fellesråd) avgjør hvilke kategorier ansatte som skal tilbys eller pålegges veiledning og avgjør nærmere prioritering mellom disse innenfor egne økonomiske rammer. <sup>iii</sup>

#### 4. Rammer og omfang

Veiledning gis individuelt eller i gruppe. Gruppene kan være profesjonsbasert eller tverrfaglige. Det bør tilstrebes en jevn kjønnsfordeling i gruppene. Tilsatte med leder/personalansvar gis veiledning i særskilte grupper.

Veiledningen har et omfang på minimum 20 timer årlig. Det er en målsetting at medarbeidere kan ta del i veiledning gjennom ulike faser av tjenesten. Individuelle veiledningstilbud tilpasses i omfang og varighet til den enkeltes behov og livssituasjon.

Deltakelse i veiledning som er avklart med arbeidsgiver, regnes normalt som arbeidstid. Dette gjelder også nødvendig reisetid.

#### 5. Taushetsplikt

Veileder og deltakere i veiledningsgruppe har taushetsplikt i forhold til opplysninger en blir kjent med i veiledningen om andre deltakers personlige forhold, jf. Forvaltningsloven § 13.

Unntak er tilfeller der dette følger av lov som for eksempel avvergeplikten.

Dersom det fremkommer opplysninger under veiledning som arbeidsgiver bør gjøres kjent med, skal veileder tilskynde den aktuelle medarbeider til selv å gå i dialog med vedkommende arbeidsgiver om de aktuelle forhold.

#### 6. Krav til veiledere og veilederutdanning

Veiledningen (gruppe/individuell) utføres av personer med arbeidsveilederutdanning (AVU) eller tilsvarende veilederutdanning godkjent av Nasjonalt fagråd for arbeidsveiledning (jf. Fagrådets mandat pkt 2, strekpunkt 4).

Arbeidsveilederutdanning er et videreutdanningsprogram på masternivå for prester, kateketer, diakoner eller andre kirkelige medarbeidere og minimum to års yrkeserfaring fra kirkelige tjeneste. Arbeidsveilederutdanning har 60 studiepoeng og består av følgende elementer:

- Kurssamlinger med undervisning, øvelser og veiledning på veiledning
- Litteraturstudium
- Skriftlige arbeider, inkludert en større oppgave
- Toårig praksis som veileder i gruppe

Arbeidsgiver (biskop eller kirkelig fellesråd) avgjør hvilken veileder som skal benyttes til profesjonsbaserte grupper og signerer kontrakt. Begge arbeidsgiverne avgjør i fellesskap hvilke veiledere som skal benyttes i tverrfaglige veiledningsgrupper.

#### 7. Honorar mv

Ved bruk av veileder med tilsettingsforhold i Den norske kirke (bispedømmeråd eller kirkelig fellesråd), søkes veilederoppgangen tilrettelagt som del av ordinær arbeidstid. Det inngås

frikjøpsavtale mellom bispedømmekontor (se under) og vedkommendes arbeidsgiver dersom veileder er fellesrådstilsatt.

Følgende timeberegning legges til grunn for beregning av tidsbruk ved frikjøp:

Individuell veiledning (45-50 min) regnes som 1,5 time.

Gruppeveiledning a 2,5 times varighet, regnes som halv dag.

Evt. medgått reisetid kommer i tillegg.

Dersom veiledningsoppgaven ikke lar seg innpasse som del av ordinær arbeidstid, men må tilrettelegges som et bierverv, honoreres oppgaven i samsvar med tidligere praksis med 70 % av statlig salærsats for bl.a. advokater (justeres pr. 1.1. hvert år). Gruppeveiledning medfører 1,5 sats.

### 8. Administrativt ansvar

Bispedømmekontoret administrerer ordningen på vegne både av biskop og kirkelig fellesråd. Det etableres hensiktsmessige samarbeidsorganer mellom arbeidsgiverne (biskop og kirkelig fellesråd) for å sikre informasjon, rekruttering og felles styring av ordningen. Veiledningstilbudet søkes tilrettelagt i nærheten av deltakernes arbeidssted.

Bispedømmekontoret har også ansvar for oppfølging av veiledere gjennom ordninger med veiledning på veiledning, og ved å legge til rette for deltakelse i opplegg med faglig vedlikehold og utvikling.

### 9. Utgiftsdekning

Kostnadene til veileder (honorar/reise) samt deltakernes reiseutgifter dekkes av arbeidsgiver (bispedømmeråd/fellesråd) etter nærmere avtale. Det inngås særskilt avtale mellom bispedømmerådet og det enkelte fellesråd om hvordan kostnadene skal faktureres.

---

<sup>i</sup> Veiledningstilbudene som omfattes av disse retningslinjene gjelder p.t ikke mentorordninger eller såkalt kollegaveiledning. Det bør på sikt vurderes å få etablert retningslinjer og kvalitetssikringsordninger som omfatter også disse typene personaloppfølgingstiltak. Retningslinjene omfatter heller ikke situasjoner der arbeidstaker er pålagt av arbeidsgiver å gå i veiledning begrunnet i særlige atferdsmessige utfordringer i arbeidsforholdet.

<sup>ii</sup> Det vises til særskilt avtale som gir tilgang til arbeidsveiledningsordningene i Den norske kirke også for personell tilsatt i Sjømannskirken og Metodistkirken.

---

<sup>iii</sup> Tjenesteordning for Prester § 16 sier at «Det kan organiseres arbeidsveiledning etter nærmere bestemmelse av departementet». BM har fastsatt Innføringsprogram for nye prester som medfører at nyutdannede deltar i ABV som en obligatorisk komponent i dette.

For fellesrådstilsatte er arbeidsveiledningsordningen omtalt i HTA Vedlegg 7 Om kompetanseutvikling som eksempel på tiltak som kan inngå i de lokal kompetanseutviklingsplan som skal utarbeides i den enkelte virksomhet, jf. HTA 3.3.2. Tidligere statstilsatte kateketer har en særlig avtale om at staten fortsatt skal sikre at tilbudet om arbeidsveiledning blir videreført, jf. overføringsavtalen ved virksomhetsoverdragelse fra stat til kirkelig fellesråd (2001).