

OU-styret  
i KA-området

# Opplæring og utvikling på KA-sektoren

**EVU-konferanse Bøler kirke 9. november 2022**

## **Ny kirkelig organisering – konsekvenser for EVU-arbeidet?**

Del 1: Marit Halvorsen Hougsnæs,  
leder av OU 1 styret på KA-sektoren

Del 2: Eldbjørg Leinebø Ekre,  
Spesialrådgiver for kompetanseutvikling og EVU i KA-sektoren

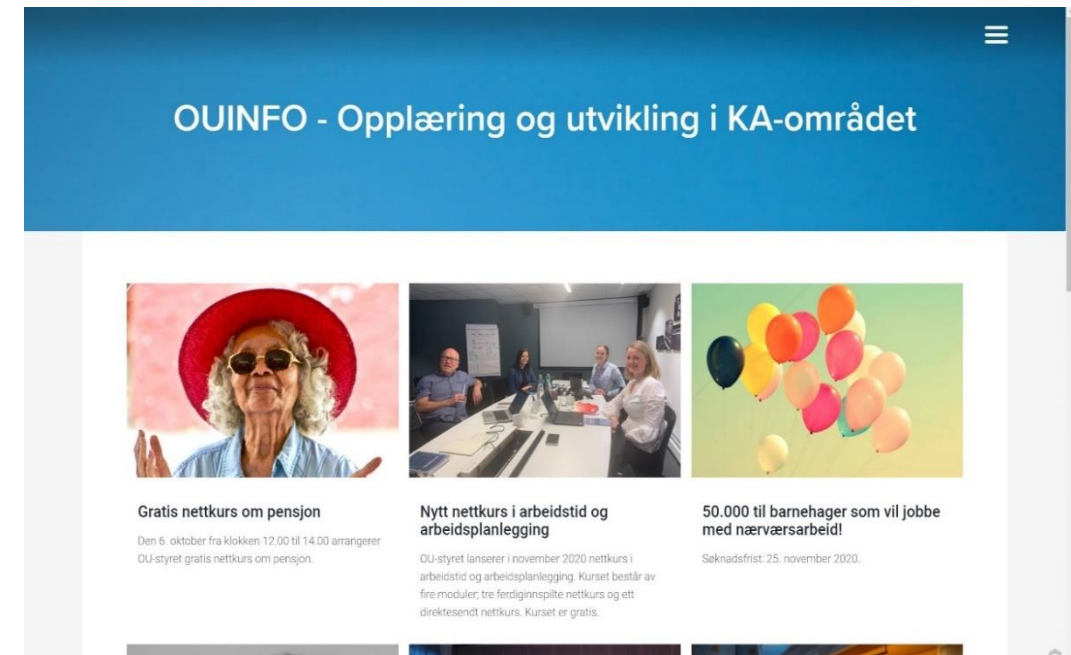
# Del 1: OU-1 ordningens bakgrunn

v/Marit Halvorsen Hougsnæs

St meld nr 42 (1997-98)  
Kompetansereformen

Initiert av LO I 1993, h.plan NHO-LO 1998  
Rett til utdanningspermisjon ble innført,  
men spørsmålet om finansieringsansvar  
forble uløst – og er det fortsatt

Tariffpartene på KA-sektoren innførte  
partssammensatt spleiseløsning for komp  
utvikl.formål i 2000 – fortsatt del av HTA  
2022-2024 (minus rDnk)



The screenshot shows the OUIINFO website with a blue header and three news items:

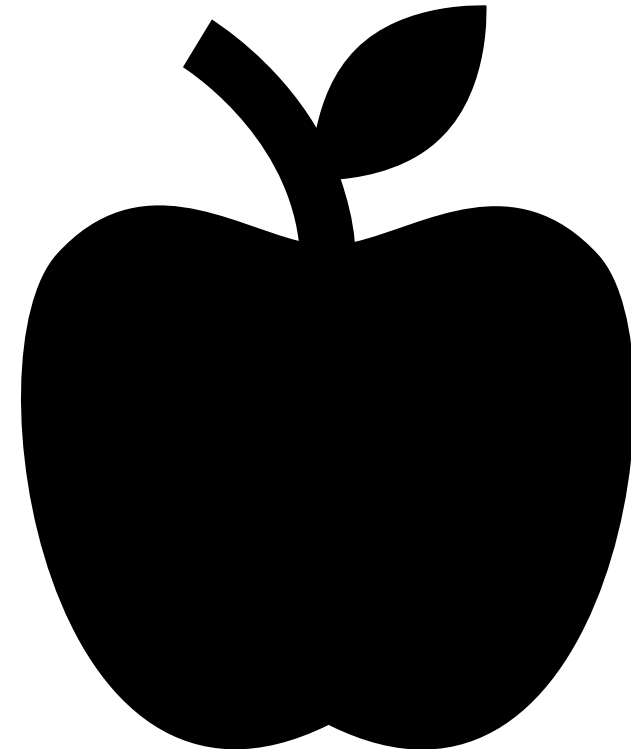
- Gratis nettkurs om pensjon**  
Den 6. oktober fra klokken 12.00 til 14.00 arrangerer OU-styret gratis nettkurs om pensjon.
- Nytt nettkurs i arbeidstid og arbeidsplanlegging**  
OU-styret lanserer i november 2020 nettkurs i arbeidstid og arbeidsplanlegging. Kurset består av fire moduler, tre ferdiginnspilte nettkurs og ett direkte sendt nettkurs. Kurset er gratis.
- 50.000 til barnehager som vil jobbe med nærværarbeid!**  
Søknadsfrist: 25. november 2020.

---

# Meld. St. 40 (2019-2020) «Lære hele livet»

---

- ◆ Viktigste læringsform er det som skjer gjennom “læringsintensivt arbeid”. 64 % av alle sysselsatte oppgir å ha en slik jobb. Ca 50 % oppgir bruk av ikke-formelle læringsformer (kurs). Videreutdanning når årlig ca 6 % av arb takerne
- ◆ Langvarig trepartssamarbeid om strategier for å tilrettelegge for kompetanseutvikling (staten + arbeidslivets parter)
- ◆ Begrunnes både ut fra samfunnets behov (omstilling og overlevelse) og den enkeltes behov (mestring og livsopphold)



---

# Hvem betaler kompetanseutviklingen?

---

## Grunnskole/videregående opplæring

- ◆ Staten (gratisprinsippet)

## Grunn- og videreutdanning (formell)

- ◆ Egenbetaling (grunn – og videreutdanning)
- ◆ Statlig låneordning + statlig finansiering av UH sektoren (gratis)

## Kompetanseutvikling i arbeidslivet

- ◆ Indirekte - ved læringsintensivt arbeid
- ◆ Arbeidsgiver dekker nødvendig opplæring
- ◆ Spleiseløsninger og samarbeid mellom UH sektor, arbeidslivets parter (**OU 1 ordningen**)



---

# Hva er arbeidsgivers ansvar?

---

## ◆ Etter arbeidsmiljøloven og annet regelverk

Generelt ansvar for at tjenestetilbudet som gis har faglig kvalitet/er forsvarlig (risiko påhviler arbeidsgiver)

Ansvar for opplæring av nytilsatte, opplæring i nye systemer, opplæring for å mestre omstilling

Ansvar for den enkeltes personlige og faglige utvikling

Rett på utd perm (ulønnet)

## ◆ Etter tariffavtalen (Kap 1 § 14.3, Kap 3.3, Vedlegg 2 og 6)

Planmessig opplæring og utvikling av de tilsatte innenfor de samlede kirkelige virksomhetsområder

Kartlegge og analysere virksomhetenes komp behov og utarbeide plan for gjennomføring av tiltak

Partssamarbeid (lokalt) + nasjonalt

Perm med lønn og utgiftsdekning til tiltak som er nedfelt i komp plan

# OU 1 –ordningen

- ◆ Et partssammensatt styre forvalter midlene som trekkes hvert år (4+4).
- ◆ Forvalter omlag 3 mill årlig
- ◆ Har utviklet og drifter egne kirkelige bransjeskoler som kirketjener- og gravplass-skolen
- ◆ Har nasjonale fagutvalg for kirkemusikk, diakoni og undervisning. KR er repr med 1 medlem i hvert fagutvalg.
- ◆ Skal bidra til at opplæringstiltak imøtekommer både arbeidstakers og virksomhetens behov via en partssammensatt bestillerkompetanse på nasjonalt nivå
- ◆ Gir støtte og stipender
- ◆ Årlig OU-konsultasjon for partene sentralt
  
- ◆ Sekretariatsansvaret ivaretas av KAs sekr



---

# Mandat for de 3 fagutvalgene (OU 1)

---

«.. skal bidra til at **fellesrådenes og den enkelte tilsattes kompetansebehov** på det diakonale/kirkemusikalske/undervisningsområdet blir imøtekommet.

«representerer sektorens **bestillerkompetanse** (nasjonalt) og skal samarbeide med utdanningsinstitusjonene slik at formålstjenlige tiltak settes i gang»

Fungerer som møteplass mellom lokale arbeidsgiverrepresentanter, arbeidstakerrepr, Kirkerådet og KA. Utdanningsinstitusjoner kan ikke være representanter siden utvalget har bestillerfunksjoner (bukk og havresekk)

---

# Status 2022

---

- ◆ OU 1 -ordningen er godt etablert i KA-sektorens avtaleverk gjennom mer enn 20 år
- ◆ Ordningen er evaluert i 2020
- ◆ Enighet om betydningen av EVU-elementet i OU 1-ordningen
- ◆ Økt fokus på at OU 1 - ordningen må legge til rette for mer tverrfaglighet
- ◆ Videreført i hovedtariffoppgjøret 2022-24





---

# Veien videre etter KM 10/22

---

- ◆ Viderefører kirkelig fellestråd og KR/bdr som arbeidsgivere for hver sine tjenestegrupper
- ◆ Tettere samordnet ledelse – kan bidra til at samordning og praktisk gjennomføring av felles opplærings tiltak blir enklere
- ◆ KR/biskop/bdr skal tilrettelegge for et bredere opplæringstilbud for fr tilsatte
- ◆ Formell arbeidsgiver vil fortsatt ha ansvaret for at den enkelte arbeidstaker erfarer et “lærings-intensivt arbeid” og for pliktene etter lov og avtaleverk



# Kompetansen som trengs



Kompetanse = evne til å møte og håndtere komplekse krav, situasjoner og utfordringer

Dialogen mellom medarbeider og nærmeste leder er sentral for å avdekke kompetansegap, lærings-barrierer og skape grobunn for livslang læring. Det gjelder alle medarbeidere – både de med lang utdanning og ufaglærte.

Kirkelige arbeidsplasser = møteplasser både med livet og døden, med mennesker og mysteriet, både praktisk, adm, faglig, kunstnerisk og eksistensielt arbeid.

Biskop og bispedømmeråd er viktige ressurser som kan understøtte lokal arbeidsgiver i arbeidet med utrustning av medarbeiderne

---

# Del 2: Tverrfagleg videreutdanning,

v/Eldbjørg Leinebø Ekre

---



- ◆ Erfaringar
- ◆ Mulegheiter

---

# Kompetanseundersøking for tilsette innan kyrkjemusikk, undervisning og diakoni (2021)

---



- ◆ Einfagleg og tverrfagleg undersøking
- ◆ Tilsette er forespurt, ikkje arbeidsgjevar (denne gangen)
- ◆ Gjennomført av FUM, FUD og FKU
- ◆ Gjev fagutvala eit godt grunnlag for satsingar og prioriteringar
- ◆ [Kompetanseundersøking 2021 \(FUM,FUD, FKU\)](#)

# Typisk OU-tiltak/kurs: Rammer og reglar på leir



Eit typisk OU-kurs med både tilsette og arbeidsgjevar som målgruppe



Arrangerast av fagutval for kyrkjeleg undervisning (FKU)



Gjennomførast mars 2023

4 webinar:

1. Bli med på leir! (KR)

Erfaringar med ulike type leirar.

2. Å rigge leir! Fra ide til konsept. (KA)

Prosjektleiing og arbeidsleiing på leir.

3. Trygg leir! Kven har ansvar for kva? (KA)

Juridisk og økonomisk ansvar, ROS-analyse, HMS, politiattest, m.m.

4. Forsvarleg leir for alle! (KUFO)

Arbeidstid, oppgavefordeling for tilsette, frivillige, nattevakter, ungdomsleiarar, m.m.

# Introduksjonskurs (e-læring for alle yrkesgrupper)

## Både OU1 og OU2-ordningen



1. Den norske kyrkja i går, i dag og i framtida
2. Kyrkja si organisering og finansiering
3. Kyrkjebygg og kyrkjegard
4. Møte med menneske
5. Tru, fellesskap og mangfald
6. Dei tilsette sine rettar og pliktar
7. Helse, miljø og sikkerheit (HMS)

Innhald: Læringsvideoar, portrettintervju med tilsette, tekster, spørsmål til samtale og refleksjon, quiz, mm.

Utvikla av ei arbeidsgruppe nedsett av OU1-styret, lansert desember 2021. Kurset tas individuelt, og blir aktivt brukt under innføringskurs for dei ulike tilsette-gruppene.

---

# Nasjonale innføringskurs for nye tilsette (OU1)

---

Nye tilsette innan kyrkjeleg undervisning og diakoni (f.o.m.2018)

Nye tilsette innan kyrkjemusikk (f.o.m. 2021)

Nye tilsette innan kontor og administrasjon (f.o.m.2022)

NB! Gravplass-og kyrkjetenarskulen er meir omfattande tilbod – men dekkjer tilsvarande tema.

---

# Formål innføringskurs

---

Innføringskursa gjev mulegheit til eit lite djupdykk – og å bygge nettverk.

Skal bidra til trygghet i rolla som arbeidstakar - møter representantar fra arbeidsgjevar og arbeidstakar på kursa. Målet er å gje eit balansert bilde av det å vere tilsett i Dnk.

Samarbeidar med KR/Bispedømmekontor, IKO og KIN (Kirkemusikksenter nord), m.fl.

Det er rom for vidareutvikling og fagnettverk for alle tilsettegrupper. Det kan vere behov for ei samling 2, kanskje av meir tverrfagleg karakter. For nokre kan kurset bakast inn i studiepoenggjevande kurs, jmf. "prest og teolog i praksis"?



---

# Tverrfaglege erfaringar innan vidareutdanning:

---

"Gudstjenestens musikalitet i ord og toner", for kyrkjemusikar og prest, 10 stp. Stipendordning fra FUM, samt noko dialog i forkant rundt innhald. Ved MF og NMH, 2020-2021.

NYTT i 2023: "Fagleiing og innovasjon i Den norske kyrkja" for kyrkjelydspedagog/kateket, kyrkjemusikar/kantor og diakon, 15.stp. Kjem i 2023 ved VID.

Stipend: FUM, FKU, FUD har delt ut/delar ut stipend til PKU, Vegleiingsutdanning AVU, Barnekorleiing, "ledelse, roller og samspill", med meir. I tillegg: Kvalifiseringsstipend til kyrkjelydspedagog, kateket, diakon og kantor (midlar fra KR, forvalta av KA/OU-ordninga)

---

# Mulegheiter?

---

- ◆ Samarbeid kan føre til at ein får mest muleg ut av midlane!
- ◆ Samarbeid krev god koordinering mellom ulike organ og finansieringskjelder som i dag har ansvar for kompetanseutvikling/EVU.
- ◆ Ny kyrkjeleg organisering vil i framtid bety at fleire partar må gå gjennom sin oppgaveportefølge og "rigg" for EVU.
- ◆ Sortere i EVU-ansvar som ligg under: 1)tilsyn 2)oppfølging av KM-vedtak og 3)lokale kompetansebehov som arbeidsgjevar påpeikar og følger opp.
- ◆ Evne og vilje til å tenke nytt og løsningsorientert.

