

# Nasjonale retningslinjer for ABV

26.10.2018

Retningslinjene ble fastsatt av Bispemøtet 15.10.2014 og KA 10.12.2014. Revidert høsten 2018.

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

## 1. Retningslinjenes funksjon

Retningslinjene er fastsatt i samarbeid mellom Bispemøtet (BM) og Kirkelig arbeidsgiverorganisasjon (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~~ [Retningslinjene](#) kan endres ved behov i samarbeid mellom BM og KA.

### **ABV-ordningen**

ABV-ordningen er et personaltiltak i Den norske kirke.

ABV er ~~en samle~~ betegnelsen på det organiserte veiledningstilbudet ~~(#)~~ som tar utgangspunkt i ansattes egne erfaringer fra arbeidssituasjonen, og der- ~~D~~ disse gjøres til gjenstand for refleksjon og bearbeidelse sammen med en utdannet veileder. individuelt eller i gruppe. Tyngdepunktet for arbeidsveiledningen ligger i brytningen mellom person, fagområde og yrkesutøvelse.

## 2. Formål

Ordningen har som formål å bidra til kvalitet i, og fortsatt motivasjon for kirkelig tjeneste, ~~og~~ Ordningen skal også ivareta den enkelte ansattes 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 og livskriser. 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 eller /gruppe
- tilrettelegge for dialog og fremme forståelse mellom ulike tjenestegrupper yrkesgrupper (gjelder tverrfaglig sammensatte ABV-grupper)
- Gi rom for yrkesetisk refleksjon.

### Avgrensninger

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

Ordningen representerer ikke en arena for håndtering av konflikter i arbeidsforhold/stab eller andre problemstillinger som krever avklaring i dialog med arbeidsgiver/nærmeste ~~foresatt leder~~ (for eksempel rolleklarhet/rolleavklaring, prioritering av arbeidsoppgaver, personalkonflikter mv), o. lign.) -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 godkjente 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 ansatte som i sin praksis bidrar til å ivareta (ii) med ansvar for å ivareta~~ kirkens møte med mennesker, ~~i ulike livssituasjoner (fortrinnsvis prester, diakoner, kateketer og annet undervisningspersonell, eventuelt også kirkemusikere) samt tilsatte med leder/ personalansvar.~~

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

### 4. Rammer og omfang

~~Arbeidsveiledning gis individuelt eller i gruppe eller individuelt ved behov. Gruppene kan anbefales å være tverrfaglige for å sikre dialog og forståelse mellom ulike yrkesgrupper jfr pkt. 2. profesjonsbasert eller tverrfaglige. Det bør tilstrebes en jevn kjønnsfordeling i gruppene. Tilsatte med leder/personalansvar gis veiledning særskilte grupper.~~

~~Arbeidsveiledning i grupper skal en~~ har et omfang på ~~minimum 20-35~~ timer årlig. Det er en målsetting at medarbeidere kan ta del i veiledning gjennom ulike faser av tjenestenyrelivet. Individuelle veiledningstilbud tilpasses i omfang og varighet til den enkeltes behov og livssituasjon.

Deltakelse i arbeidsveiledning, som er avklart med arbeidsgiver, regnes ~~normalt~~ som arbeidstid. ~~Dette gjelder også nødvendig reisetid. De til enhver tid gjeldende reisetidsbestemmelsene i tariffavtalen gjelder for deltakelse i arbeidsveiledning.~~

### 5. Taushetsplikt

~~Veileder~~ Arbeidsveileder og deltakere i arbeidsveiledningsgruppe har taushetsplikt i forhold til opplysninger en blir kjent med i arbeidsveiledningen om andre ~~deltakeres deltakere. personlige forhold, jf. Forvaltningsloven § 13.~~

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

Dersom det fremkommer opplysninger under arbeidsveiledning som arbeidsgiver bør gjøres kjent med, eller som kan være av kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, skal arbeidsveileder tilskynde oppfordre den aktuelle medarbeider til selv å gå i dialog med vedkommende arbeidsgiver, verneombud eller de tillitsvalgte om de aktuelle forhold.

## 6. Krav til veiledere

~~Veiledningen Arbeidsveiledningen (gruppe/individuell) utføres av personer med arbeidsveilederutdanning (AVU) eller tilsvarende veilederutdanning godkjent av Nasjonalt fagråd for arbeidsveiledning, og som er registrert i fagrådets register over godkjente veiledere. Personer med gjennomført AVU, og som ikke ellers anses uskikket for å fungere som veileder i kirken, registreres i nasjonalt register over arbeidsveiledere.~~

Arbeidsgiver (biskop eller kirkelig fellesråd) avgjør hvilken arbeidsveileder som skal benyttes til profesjonsbaserte grupperarbeidsveiledning, og signerer kontraktgjør nødvendige avtaler med disse. Begge arbeidsgiverne avgjør i fellesskap hvilke veiledere som skal benyttes i tverrfaglige veiledningsgrupper.

~~Veiledere Arbeidsveileder som benyttes til ABV, er forpliktet på har ansvar for å vedlikeholde sin veiledningskompetanse arbeidsveilederkompetanse, og å delta i veiledning på veiledning.~~

## 7. Arbeidsveilederutdanning

Arbeidsveilederutdanning er et videreutdanningsprogram på masternivå for prester, kateketer, diakoner eller andre kirkelige medarbeidere som har minimum to års yrkeserfaring fra kirkelige tjeneste. Som utgangspunkt bør de som blir tatt opp på studiet på forhånd ha utdanning på masternivå og erfaring fra ABV, men det kan gis dispensasjon for personer som har annen særlig kompetanse eller på annen måte oppleves spesielt aktuell for å være ABV-veileder.

Nasjonalt fagråd for ABV kartlegger behov for nye arbeidsveiledere i Den norske kirke, gjennom rapportering fra bispedømmene. Fra Den norske kirkes side anses det som nødvendig at AVU har et omfang tilsvarende 60 stp, og inneholder praksisgrupper og veiledning på veiledning. Den nærmere utformingen av AVU skjer i dialog mellom Fagrådet og lærestedene.

Arbeidsgiverne (biskop eller fellesråd) anbefaler hvem som gjennomfører studiet i sin arbeidsgiverlinje. Biskopen, i samarbeid med fellesrådet der det er naturlig, bidrar til å etablere praksisgruppe for studenten. Dersom det ikke foreligger anbefaling fra arbeidsgiver, er arbeidsgiver ikke forpliktet til å organisere praksisgruppe.

## 8. Honorar mv

Ved bruk av arbeidsveileder med tilsettingsforhold i rettssubjektet Den norske kirke, skal arbeidsveileder oppgaven tilrettelegges som del av ordinær arbeidstid. For ansatte i fellesråd og menighetsråd som har sin arbeidsveileder oppgave som del av ordinær arbeidstid, skal det inngås frikjøpsavtale mellom bispedømmekontor og vedkommendes arbeidsgiver. Denne avtalen inngås lokalt.

~~Veileder Arbeidsveileder regner veiledningsarbeidet, herunder veiledning, obligatorisk veiledning på arbeidsveiledning og reisetid, ut i fra en 1:1 timeberegning~~

For eksterne arbeidsveileder, fellesrådsansatte eller ansatte i menighetsråd, hvor arbeidsveilednings oppgaven ikke lar seg innpasse som del av ordinær arbeidstid, men må tilrettelegges som et bierverv, honoreres oppgaven med utgangspunkt i

statlig salærsats for bl.a. advokater. Arbeidsveiledning og veiledning på arbeidsveiledning honoreres med 70% av salærsatsen. Forberedelse og etterarbeid i tilknytning til arbeidsveiledningen er inkludert i denne satsen. Reisetid honoreres med halvparten av dette, 35% av salærsatsen.

Satsene justeres 1.1. hvert år, evt. i løpet av året dersom salærsatsen endres.

## 9. 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.

## 10. 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.

## Fotnoter

~~*i – 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.*~~

~~*ii - Det vises til særskilt avtale som gir tilgang til arbeidsveiledningsordningene i Den norske kirke også for personell tilsatt i Sjømannskirken og Metodistkirken. Forsvarets tros- og livssynskorps og helseforetak.*~~

~~*iii – Tjenesteordning for Prester § 16 sier at «Det kan organiseres arbeidsveiledning etter nærmere bestemmelse av departementet». BispemøtetM har fastsatt Innføringsprogram for nye prester som medfører at nyutdannede deltar i ABV som en obligatorisk komponent i dette programmet.*~~

For fellesrådstilsatte er arbeidsveiledningsordningen omtalt i HTA Hovedtariffavtalen (HTA) Vedlegg 7-2 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 felle råd (2001).*