

# Nasjonale retningslinjer for ABV

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 kan endres ved behov i samarbeid mellom BM og KA.

### **ABV-ordningen**

ABV-ordningen er et personaltiltak i Den norske kirke.

ABV er betegnelsen på det organiserte veiledningstilbudet som tar utgangspunkt i ansattes egne erfaringer fra arbeidssituasjonen, og der disse gjøres til gjenstand for refleksjon og bearbeidelse sammen med en utdannet veileder. 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. Ordningen skal også ivareta den enkelte ansattes behov 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
- 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 yrkesgrupper

Gi rom for yrkesetisk refleksjon.

### **Avgrensninger**

ABV-ordningen imøtekommer ikke individuelle behov for helsefaglig 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 leder (for eksempel rolleavklaring, prioritering av arbeidsoppgaver, personalkonflikter o.lign.) varsling av kritikkverdige forhold, jf Arbeidsmiljøloven § 2-4 og 2-5, eller drøfting av saksforhold som er taushetsbelagt i den enkelte virksomhet..

Retningslinjene for ABV er ikke til hinder for at arbeidsgivere gjør bruk av godkjente ABV-veiledere 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 kirkelig ansatte som i sin praksis bidrar til å ivareta **(i)** kirkens møte med mennesker.

Arbeidsgiver (biskop/kirkelig fellestråd) avgjør hvem som skal tilbys eller pålegges veiledning, og avgjør nærmere prioritering mellom disse innenfor egne økonomiske rammer. **(ii)**

### **4. Rammer og omfang**

Arbeidsveiledning gis i gruppe eller individuelt ved behov. Gruppene anbefales å være tverrfaglige for å sikre dialog og forståelse mellom ulike yrkesgrupper jfr pkt. 2. Arbeidsveiledning i grupper skal ha et omfang på 20-35 timer årlig. Det er en målsetting at medarbeidere kan ta del i veiledning gjennom ulike faser av yrkeslivet. Individuelle veiledningstilbud tilpasses i omfang og varighet til den enkeltes behov og livssituasjon.

Deltakelse i arbeidsveiledning, som er avklart med arbeidsgiver regnes som arbeidstid.. De til enhver tid gjeldende reisetidsbestemmelsene i tariffavtalen gjelder for deltakelse i arbeidsveiledning.

### **5. Taushetsplikt**

Arbeidsveileder og deltakere i arbeidsveiledningsgruppe har taushetsplikt i forhold til opplysninger en blir kjent med i arbeidsveiledningen om andre deltakere.

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 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**

Arbeidsveiledningen utføres av personer med arbeidsveilederutdanning (AVU) eller tilsvarende veilederutdanning godkjent av Nasjonalt fagråd for arbeidsveiledning.

Arbeidsgiver (biskop eller kirkelig fellestråd) avgjør hvilke arbeidsveiledere som skal benyttes til arbeidsveiledning, og gjør nødvendige avtaler med disse.

Arbeidsveiledere, er forpliktet på å vedlikeholde sin arbeidsveilederkompetanse, og å delta i veiledning på veiledning.

## **7. Arbeidsveilederutdanning**

Arbeidsveilederutdanning er et videreutdanningsprogram på masternivå for kirkelige medarbeidere som har minimum to års yrkeserfaring fra kirkelige tjeneste. Som utgangspunkt bør de som blir tatt opp på studiet på forhånd ha utdannelse på masternivå og erfaring fra ABV.

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 tilsetningsforhold i rettssubjektet Den norske kirke, skal arbeidsveilederoppgaven tilrettelegges som del av ordinær arbeidstid. For ansatte i fellesråd og menighetsråd som har sin arbeidsveilederoppgave som del av ordinær arbeidstid, skal det inngås frikjøpsavtale mellom bispedømmekontor og vedkommendes arbeidsgiver. Denne avtalen inngås lokalt.

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

For eksterne arbeidsveiledere, fellesrådsansatte eller ansatte i menighetsråd, hvor arbeidsveiledningsoppgaven 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 - 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.*

*ii Bispemøtet 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 Hovedtariffavtalen (HTA) Vedlegg 2 Om kompetanseutvikling som eksempel på tiltak som kan inngå i de lokale kompetanseutviklingsplaner 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).*