

Vejledning om medarbejderudviklingssamtaler for præster

Definition: Samtalen er en årlig tilbagevendende samtale mellem præst og provst med henblik på at tilgodese planlægning og udvikling af præsternes kompetencer og arbejdsmuligheder. Der henvises til den overenskomstmæssige forpligtelse om kompetenceudvikling, bilag 2, der forpligter begge til at prioritere en øget kompetenceudvikling, såvel i det daglige arbejde, som ved kurser og efteruddannelse.

Samtalens formål: At drøfte vedligeholdelse og udvikling af præstens personlige og faglige kompetencer og arbejdsmuligheder i forhold til præstens egne ønsker og arbejdspladsens udvikling. Samtalen erstatter ikke den løbende samtale mellem præst og provst.

Tidspunkt og sted: Samtalen finder sted en gang om året på provstens initiativ. I tilfælde hvor provsten er præstens nærmeste kollega, eller hvor andre forhold gør sig gældende, kan medarbejderudviklingssamtalen efter biskoppens beslutning overgå til en anden provst eller til biskoppen.

Samtalen kan suppleres med en årlig drøftelse for præster i et givet samarbejdsområde, hvor rammerne for medarbejderudviklingssamtalerne drøftes. På dette møde kan behovet for og planlægning af kompetenceudvikling og rammerne herfor gennemgås med henblik på en øget kollegialitet og et mere kvalificeret udbytte af de kompetencer hver enkelt præst besidder eller erhverver. Herudover kan det årlige kompetenceudviklingsmøde danne grundlag for en dialog om provstiets udviklingsmuligheder.

Forberedelse: Eventuelt forberedelsesskema til den individuelle samtale udleveres inden samtalen finder sted. Præsten kan medbringe opgørelser over kurser, efteruddannelse etc. samt notat med oplysninger om, hvilke opgaver præsten anser for de vigtigste, og hvor præsten ser mulige udviklingsområder.

Samtalen: Samtalen, der er fortrolig, bevæger sig indenfor de etablerede faglige kompetenceområder eller indenfor kompetencer af anden art og udviklingsmuligheder i forhold til disse. Det kan være studier, kurser, undervisning, erfaringsudveksling, vidensdeling og overtagelse af ansvarsområder. Udviklingen kan både finde sted individuelt og som samarbejde omkring opgaver og dermed udvikling af kunnen, som kan komme folkekirken til gode.

Der skal under medarbejderudviklingssamtalen opstilles konkrete udviklingsmål for den enkelte præst.

Provst og præst undersøger mulighederne for at imødekomme præstens ønsker, herunder provstens og provstiets muligheder for at bidrage hertil.

Resultaterne af samtalen skrives ned med fokus på: Ønsker om udvikling af faglige og andre kompetenceområder samt samarbejde. Forslag til hvordan de effektueres. Ønsker om kurser, uddannelse, bistand til udvikling af kompetencer og arbejdsopgaver.

Evaluering: Konklusionerne på den årlige medarbejderudviklingssamtale evalueres og følges op på ved medarbejderudviklingssamtalen det efterfølgende år. På samme måde evalueres eventuelle kompetencemøder i provstiet på det efterfølgende årlige kompetencemøde.

Provsten skal hvert år melde tilbage til biskoppen vedrørende forløbet af medarbejdersamtalerne i provstiet. Tilbagemeldingerne kan være grundlag for biskoppens årlige samtale med Den danske Præsteforening, jf. herved cirkulærets § 3.