

FRIKIRKENS PASTORPROGRAM

Oppdatert januar 2026

DETTE FÅR DU	2
FØR TJENESTEN	3
1 LÆRESAMTALE	3
2 EGNETHETSVURDERING	3
VED STARTEN AV TJENESTEN	3
3 OPPSTARTSSAMTALER	3
4 INNSETTELSE	4
5 PASTORKURS	4
6 DIGITALT ELDSTEKURS	4
UNDERVEIS I TJENESTEN	5
7 INDIVIDUELL VEILEDNING	5
8 ARBEIDSVEILEDNING (ABV)	5
9 MEDARBEIDERSAMTALE	5
10 STUDIEREISER OG MISJONSREISER	5
11 ETTERUTDANNING OG VIDEREUTDANNING	6
12 TILSYN	6
13 REGIONALE PASTORSAMLINGER	6
14 DIGITALE PASTORKANALER	6
15 FRIMAF	7
ÅRLIGE HENDELSER	7
16 VIDERE ANSATT- OG LEDERKONFERANSER	7
17 RETREAT	7
AVSLUTNING AV TJENESTEN	7
18 SLUTTSAMTALE MED ARBEIDSGIVER	7
19 SLUTTSAMTALE MED TILSYNSMANN	8
20 SLUTTSAMTALE VED PENSJONSALDER	8

DETTE FÅR DU

Frikirkens pastorprogram er til for at:

- En pastortjeneste i Frikirken skal oppleves givende over tid.
- En pastor i Frikirken skal utvikle seg teologisk, åndelig og pastoralt, samt som leder.
- De faglige, praktiske og økonomiske rammene for en pastor i Frikirken skal oppleves som en god helhet.
- Den enkelte pastor skal kunne finne et fellesskap med andre.
- Flere går inn i en pastortjeneste i Frikirken, færre slutter.
- Frikirken som kirkesamfunn i større grad skal gå i samme retning

Pastorprogrammet strekker seg fra grunnleggende innføring i hva en pastortjeneste inneholder, via pastorkursets seks moduler, til muligheter for etterutdanning og studiereiser. Det spenner fra samtaler ved innledningen av arbeidsforholdet, til de faste samlingene med andre pastorer i ditt område. Gjennom pastorprogrammet vil du jevnlig møte andre som står overfor omtrent de samme utfordringene som deg selv – og kanskje noen som vet hvordan du har det. Du har dessuten muligheten til å få noen å snakke med, som en veileder og mentor.

Her finner man hva Frikirken tilbyr av oppfølging, fellesskap og utrustning – fra man starter til man avslutter sin tjeneste i en av våre menigheter.

Ansvar for oppfølgingen av programmet ligger på tre ulike instanser: Mye ligger på arbeidsgiver. Noe ligger i presbyteriene, ved tilsynsmannen. En del tar hovedkontoret ansvar for og vil tilby pastorene. Dette dokumentet er et supplement til Frikirkens lønnsavtale, hvor særlig avsnittene 8 og 9 beskriver Frikirkens gode ordninger, eksempelvis forsikring og pensjon, som er verdt å merke seg.

Hvert enkelt punkt i programmet har underpunkter som viser hvilken instans som har hovedansvaret for at noe skal skje. På samme måte er det annet underpunkt som påpeker hvem som har det økonomiske hovedansvaret. I begge disse tilfellene kan det være at det i praksis er et delt ansvar, men kun én instans har hovedansvaret for at det gjennomføres. I disse punktene har vi også angitt om noe er frivillig, sterkt anbefalt eller obligatorisk. Selv om Frikirken i sitt vesen har få sanksjonsmuligheter eller interesse av å ha det, vil vi ved å skrive det slik understreke en ulik grad av viktighet.

FØR TJENESTEN

1 LÆRESAMTALE

Ansvar: tilsynsmannen

Obligatorisk

Økonomi: presbyteriet

Etter at du har hatt samtale med eldsterådet om mulig pastortjeneste i den aktuelle menigheten, vil du bli innkalt til en læresamtale med tilsynsmannen for ditt område. Tilsynsmannen har ansvar for et av de fire tilsynsområdene Frikirken er delt inn i.

I læresamtalen vil du bli orientert om de formelle prosessene for å bli pastor i Frikirken og få innblikk i strukturer du må forholde deg til. Enda viktigere er det at du får fortelle om hvem du er, om bakgrunn, troshistorie og din vei fram til å ønske pastortjeneste i Frikirken. Samtalen vil ellers ha et hovedfokus på Frikirkens læregrunnlag, og hvor du står i forhold til det. Viktige spørsmål her vil være: bibelsyn, sakramentforståelse og den lutherske kirkes bekjennelsesskrifter.

Det er styret i tilsynsområdet, presbyteriestyret, som godkjenner det enkelte kandidatur, og dette skjer etter tilsynsmannens innstilling.

2 EGNETHETSVURDERING

Ansvar: tilsynsmannen

Obligatorisk

Økonomi: arbeidsgiver/hovedkontoret

Det er styret i tilsynsområdet, presbyteriestyret, som godkjenner en pastorkandidat etter innstilling fra tilsynsmannen. En egnethetsvurdering utført av en ekstern aktør, er en del av tilsynsmannens og arbeidsgivers vurderingsgrunnlag. Kun disse to har innsyn i vurderingen. Egnethetsvurderingen består av arbeidspsykologiske tester. Disse er forskningsbaserte, og de bidrar til en vurdering av personlighet, styrker, utviklingspotensial, evner til kulturtilpasning, problemløsningsevner og evner til håndtering av stress. Testresultatene sees i sammenheng med etterspurt kompetanse og erfaring samt referansesjekker, og dette danner grunnlaget for testgjennomgang og en samtale mellom en rådgiver fra KNIF Jobb og deg.

VED STARTEN AV TJENESTEN

3 OPPSTARTSSAMTALER

Ansvar: arbeidsgiver og hovedkontoret

Obligatorisk

Økonomi: ingen

I løpet av første halvår i stillingen, har du en samtale med arbeidsgiver for å bli kjent og for å avklare forventninger. Du lærer om arbeidsgiver, og arbeidsgiver lærer om deg. Samtidig handler samtalen også om menigheten du er på vei inn i, med dens sterke og svake sider. Etter at du er i gang med arbeidet, vil du også bli kontaktet av ansatt ved hovedkontoret for en samtale. Hensikten er å både innføring i Frikirkens personalavtale og lønnsavtale og å opprette direkte kontakt mellom deg og Frikirkens fellesarbeid.

4 INNSETTELSE

Ansvar: tilsynsmannen

Obligatorisk

Økonomi: presbyteriet

Ordinasjon er en forutsetning for pastortjeneste i Frikirken. Hvis du allerede er ordinert i Frikirken eller en annen luthersk kirke, trenger du ingen ny ordinasjon, men det vil bli foretatt en innsettelse av deg i den aktuelle menigheten. Det er tilsynsmannen som foretar ordinasjon og innsettelse. Ved ordinasjon og innsettelse må man avlegge løfter om å leve og lære etter Bibelens ord. Disse løftene går nøye igjennom på forhånd sammen med tilsynsmannen, slik at du vet at du kan stå inne for dem. Ordinasjon og innsettelse av pastor er en stor begivenhet for en menighet og markerer en fin start på tjenesten.

5 PASTORKURS

Ansvar: hovedkontoret

Obligatorisk

Økonomi: hovedkontoret

Som nyansatt pastor i Frikirken får du et innføringskurs for nye pastorer. Tilsynsmannen melder deg inn. Kurset består av seks moduler og går over halvannet år. De fleste modulene strekker seg over fire dager. Dette er obligatorisk for alle nye pastorer, uavhengig av hvor mye eller lite faglig bakgrunn du har fra før. Hensikten med kurset er blant annet å:

- Gi faglig innføring i praktisk-teologiske emner, med vekt på forståelse og formidling.
- Øke kompetanse på ledelse og lederskap.
- Gi innføring i Frikirkens kultur, strukturer og historie.
- Dyktiggjøre til tjeneste.

I tillegg står utvikling av eget åndelig liv sentralt i pastorkurset, samt å utvikle evnen til å vurdere liv og tjeneste. I tillegg til det faglige, er det en stor verdi å bli kjent med flere andre pastorer i samme situasjon. Her bygges det vennskap og relasjoner, og man knyttes til det store fellesskapet i Frikirken på en måte som ellers vil være vanskeligere å oppnå.

Du vil gjennom hele kursperioden ha en lokal veileder som har som oppgave å følge med på at du kommer inn i tjenesten på en god måte.

6 DIGITALT ELDSTEKURS

Ansvar: hovedkontoret

Sterkt anbefalt

Økonomi: ingen

Som pastor oppfordres du til å sammen med eldsterådet se dette videokurset, som tar opp sentrale temaer for rollene som eldste og pastor. Det vil være til stor hjelp for både nye og erfarne i tjenesten. De fire modulene i kurset er: Lederskap, Frikirkens forfatning og reglement, Arbeids-giveransvaret og Frikirkens visjon og oppdrag. Det er viktig at pastorer og eldste har samme forståelse og informasjon om hva Frikirken er og vil være.

Det oppfordres til å gjennomføre dette kurset i eldsterådet når en ny pastor blir innsatt.

UNDERVEIS I TJENESTEN

7 INDIVIDUELL VEILEDNING

Ansvar: arbeidsgiver

Obligatorisk

Økonomi: arbeidsgiver

Som pastor har du rett på fem timer betalt veiledning pr år, jf lønnsavtalen 9.12. Frikirken anbefaler sterkt at du benytter deg av dette. Det bør være en ekstern veileder, altså en person utenfor egen menighet. Hovedkontoret har rekruttert et nettverk av dyktige veiledere rundt om i landet, og bistår gjerne med å finne en som kan fungere godt for deg. Det er også mulig å finne veileder selv, men hovedkontoret tar da ikke ansvar for kvalitetssikring av veiledningen. Det er du som pastor som velger hva det skal snakkes om i samtalene, og det er en god mulighet til å ta et steg tilbake og å reflektere over liv og tjeneste sammen med en veileder som kan støtte, stille de gode spørsmålene og veilede deg. Det er arbeidsgiver som har ansvar for at den ansatte får tilbud om veileder, men hovedkontoret kan altså bistå med tips til gode veiledere og til å etablere kontakt.

8 ARBEIDSVEILEDNING (ABV)

Ansvar: hovedkontoret

Anbefalt

Økonomi: arbeidsgiver

I ABV kan du få hjelp i ulike utfordringer av tjenesten. Frikirken anbefaler og oppfordrer til at pastorene deltar i arbeidsveiledningsgrupper regionalt. Gruppene dannes og drives i samarbeid med lutherske organisasjoner, og de ledes av utdannede veiledere. Et ABV-løp består av tjue samlinger over to år. Gruppedeltagerne er i sammenlignbare arbeidssituasjoner og møtes jevnlig for å snakke om utfordringer og aspekter ved arbeidet.

I de fleste tilfeller er det naturlig å ha bare ett veiledningsforhold av gangen, ettersom begge formene vil ta noe tid, og det kan være fint å veksle mellom disse to veiledningsformene (individuell

9 MEDARBEIDERSAMTALE

Ansvar: arbeidsgiver

Obligatorisk

Økonomi: ingen

Arbeidsgiver har plikt til en årlig medarbeidersamtale med deg. Dette er for å sikre en nær og god relasjon, og for at du skal få mulighet til å fortelle hvordan du har det. Målet med samtalen er at arbeidsgiveren din og du i fellesskap skal gjøre opp status og drøfte veien videre. For både deg og arbeidsgiver vil dette være bevisstgjørende og ansvarliggjørende. Vi anbefaler at eldsterådets leder står for samtalen, gjerne i mai/juni.

10 STUDIEREISER OG MISJONSREISER

Ansvar: hovedkontoret

Frivillig

Økonomi: arbeidsgiver

For faglig utvikling og inspirasjon arrangerer Frikirken arrangerer iblant studiereiser og misjonsreiser for pastorer og andre ledere i Frikirken, som du inviteres til. Turmålene vil ivareta en blanding av å gå dypere i troen, utforske nye strømninger og gi kjennskap til Frikirkens misjonsarbeid.

II ETTERUTDANNING OG VIDEREUTDANNING

Ansvar: arbeidsgiver

Frivillig

Økonomi: arbeidsgiver

Frikirken ønsker seg gode, kompetente og faglig sterke pastorer. Iht lønnsavtalen 8.1 har du mulighet til å utvide kompetansen underveis i arbeidsforholdet, med formell videreutdanning eller andre relevante og mindre kurs for etterutdanning. Dette sees i sammenheng med stillingsstørrelse og lokale forhold, og det er viktig med en god dialog med arbeidsgiver.

Lønnsavtalens 8.1.1 gir mulighet for å planlegge noen årlige studiedager i løpet av et arbeidsår.

Dessuten har du mulighet for studiepermisjon dersom utdanningen har relevans for nåværende eller framtidig stilling (lønnsavtalen 8.1).

Etter fem års ansettelse i Frikirken er det også mulig å søke studiestipend iht personalreglement via daglig leder ved hovedkontoret.

12 TILSYN

Ansvar: tilsynsmannen

Obligatorisk

Økonomi: presbyteriet

Tilsynsmannen har i oppgave som det ligger i navnet: å se til deg som pastor; å passe på at du har det du behøver og at du har noen å snakke med. Tilsynsmannen er alltid tilgjengelig for deg. I forbindelse med det ordinære tilsynsbesøket hver treårsperiode blir det satt opp en tilsynssamtale, som vil dreie seg om din tjeneste og trivsel. Det gjennomføres et forenklet tilsynsbesøk ett år etter ansettelse. Se «[Retningslinjer for tilsyn i Frikirken](#)».

13 REGIONALE PASTORSAMLINGER

Ansvar: tilsynsmannen

Sterkt Anbefalt

Økonomi: arbeidsgiver

Tilsynsmannen arrangerer samlinger for pastorer i sine respektive presbyterier. Disse har naturlig nok ulikt preg og ulik hyppighet avhengig av praktiske og geografiske forhold. Iblant er også andre frikirkeansatte invitert til disse treffene. Dette er møteplasser som skal brukes til fellesskapsbygging, undervisning og inspirasjon, alt etter som hvilke behov som rører seg i pastorkollegiet og kirkesamfunnet.

14 DIGITALE PASTORKANALER

Ansvar: hovedkontoret

Sterkt Anbefalt

Økonomi: hovedkontoret

Frikirken tilbyr digitale ressurser, som pastorwebinarer og [podkast](#), som Pastorpodden. Dette er skreddersydd undervisning i pastorale emner og relevante temaer. Like mye er det en mulighet for deg som pastor til å få nyttig påfyll og hjelp i tjenesten, som å få et glimt av det nasjonale aspektet ved kirkesamfunnet.

15 FRIMAF

Ansvar: arbeidstaker

Sterkt anbefalt

Økonomi: arbeidstaker

FriMaf er Frikirkens medarbeiderforening, som representerer deg i lønnsforhandlinger, hjelper deg i konfliktsituasjoner og er en ressurs for deg i spørsmål omkring lønnsavtalen og arbeidsforhold. FriMaf representerer deg i en konflikt.

ÅRLIGE HENDELSER

16 VIDERE ANSATT- OG LEDERKONFERANSER

Ansvar: hovedkontoret

Obligatorisk for ansatte i 50 % stilling eller mer.

Økonomi: arbeidsgiver

Dette er ditt store møtepunkt med Frikirken som helhet i løpet av et arbeidsår. VIDERE Lederkonferanse er Frikirkens og FriBUs årlige leder- og medarbeiderkonferanse og arrangeres normalt på vinteren. Konferansen er obligatorisk for alle i mer enn 50 % stilling og er ment å bidra til utrustning og fellesskapsbygging i kirkesamfunnet. Vi oppfordrer alle våre pastorer til å trekke med seg ansatte og frivillige på dette.

17 RETREAT

Ansvar: hovedkontoret

Sterkt anbefalt

Økonomi: arbeidsgiver

Vi oppfordrer våre pastorer til årlig retreat som betales av arbeidsgiver. Dette vil selvfølgelig avhenge noe av stillingsstørrelse og lokale forhold. Finn gjerne en egen retreat på et sted du ønsker, men vår anbefaling er særlig å velge Frikirkens egen, årlige retreat på Lia Gård. Denne vil være beregnet på vår virkelighet, og man får tilleggsgevinsten det er å møte kolleger.

AVSLUTNING AV TJENESTEN

18 SLUTTSAMTALE MED ARBEIDSGIVER

Ansvar: arbeidsgiver

Obligatorisk

Økonomi: arbeidsgiver

Når en pastor avslutter et arbeidsforhold gjennomføres sluttsamtale mellom den ansatte og arbeidsgiver. Her må arbeidsgiver søke å ta ut så mye læring som mulig av hvordan den ansatte har opplevd tjenesten, rammene omkring den og oppfølgingen fra arbeidsgiver.

19 SLUTTSAMTALE MED TILSYNSMANN

Ansvar: tilsynsmannen

Obligatorisk

Økonomi: presbyteriet

Ved avslutning av tjenesten som pastor i en Frikirkemenighet finner det sted en sluttsamtale med tilsynsmannen, hvor du ser tilbake på tjenesten: Hva den betydde, hva som var bra, hva som var mindre bra, hva du skal ta med videre.

Ved overgang til ny menighet i Frikirken eller avslutning av tjenesten, kan tilsynsmannen i gitte tilfeller legge til rette for samtaler med Institutt for sjelesorg, Modum.

20 SLUTTSAMTALE VED PENSJONSALDER

Ansvar: tilsynsmannen

Obligatorisk

Økonomi: hovedkontoret

Når en pastor går av ved oppnådd pensjonsalder, skal det tilbys en sluttsamtale ved Institutt for Sjelesorg på Modum. Denne skal bidra til en refleksjon over tjenesten som avsluttes, og hjelpe til å legge et kapittel av livet bak seg på en god måte.