

Referat fra medlemsmødet i Skive 2023-04-25

Velkomst	
Sang	
Navnerunde	
Valg af dirigent og referent	Dirigent: Trine Munk Kristensen Referent: Klaus Buch Møberg
Stiftskredsbestyrelsens beretning	<p>Gennemgået med sigende illustrationer</p> <p>Studieorlovs: Hvad tænker I? Overvejelser: Hvis studieorloven bliver halvt så lange, bliver der så dobbelt så mange?? – Svar: Umuligt at sige.</p> <p>Hvem dækker embedet ved studieorlovs på en måned?</p> <p>Herning provstierne åbner op for det, fordi det giver bedre fleksibilitet. Nogle ytrede at 3 måneder kan virke langt (Dette blev dog modsagt af andre i salen, se nedenfor).</p> <p>Farligt at give noget fra sig, for det kan skabe en ny kutyme.</p> <p>Tre måneder er ikke for meget.</p> <p>Tule (Trivsels Undersøgelse og Ledelses Evaluering): Hvordan vil resultaterne bruges? Er der en strategi? – svar: Rambøll havde et opfølgingsseminar. Ingen forkromet plan.</p> <p>Ledelsesevaluering for første gang i Folkekirken.</p> <p>Lige nu arbejdes der ude i provstierne - senere samles det på et møde i Stiftet 2. juni.</p> <p>Hvor kan man se resultatet af undersøgelsen? – Svar: Skulle gerne være tilgængeligt for alle præster i eget provsti. Ikke alle provstier har udsendt det endnu.</p> <p>Hensigten er, at det skal udmunde i en dialog i hvert provsti. Fælles drøftelse. APV'en er kun tilgængelig for provsten.</p>

<p>Hovedbestyrelsens fagpolitiske arbejde</p>	<p>Fremlagt ved Pernille Vigsø Bagge <u>Årsberetningen</u> kan ses digitalt. (muligheder med film og andre virkemidler)</p> <p><u>Løn</u> ved Iben Johanne Thomsen Fagforeningen søger at ...</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indhente lønefterslæb - Udvidelse af præstebevillingen - Gennemsigtighed i løn-dannelsen - Studieorlovs finansiers af fond - Provster i lønramme 37 - Pulje for rekruttering og fastholdelse af præster <p>Biskopperne er opmærksom på at der er for få penge til rådighed 1% af lønmidlerne bruges både til vikardækning og lønforbedringer/Studieorlovs</p> <p>Generelt blev der aftalt færre studieorlovs i 2023 end sidste år i alle stifter.</p> <p>Faren ved en fond til studieorlovs kan være at orloven bliver "øremærket" til bestemte opgaver.</p> <p>26.000 havde vi til rådighed i Viborg stift – alligevel fik 4 personer LR2, hvilket vi kan tilskrive lønforhandlernes indsats.</p> <p>Der er lavet et lønforhandler kursus til de TR'er, der står for lønforhandlingen.</p> <p><u>Bolig</u> ved Iben Johanne Thomsen: Fagforeningen kæmper for ...</p> <ul style="list-style-type: none"> - De "forsvundne" tjenesteboliger - Skimmelsvamps problemer (bl.a. genhusning) - Den ideelle præstebolig (embeds- og privatbolig) - tidssvarende embedsboliger (f.eks. EI-ladestander) <p><u>Arbejds miljø</u> v. Pernille Vigsø Bagge Bryd tavsheden satte gang i mange ting</p> <p>Fagforeningen arbejde med ...</p> <ul style="list-style-type: none"> - Præster er både kollegaer og "arbejdsgiver" (via menighedsrådene) Ledelsesrolle for præster – vi er en del af menighedsrådet og har dermed ledelsesrolle - Åbenhed – kan bryde tavsheden - Styrket kollegialitet - Personalepolitik - Nye Kollegaer – modtagelse heraf - Genudgivelse af "Den gode kollega" - APV skal forbedres - Trivselsundersøgelser
-----------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Svært med implementering af de gode tiltag. Fagforeningen presser på hermed – ansvaret ligger hos arbejdsgiver.

Uddannelse ved Pernille Vigsø Bagge

Fagforeningen arbejde med ..

- Brobygning mellem teologi og folkekirken
- Bevarelse af 2 års kandidat
- Sikre bedst mulige forhold for nye præster
- Karrierevej - herunder efteruddannelse
- Gennemsigtighed i ordningen om alternative veje til præsteembedet. Ikke for meget §1A (= alternative veje til præsteembedet)
- Ajourføring af provsternes efteruddannelsen

Spørgsmål/overvejelser:

Arbejdsmiljø er en betænkelighed for de yngre præster. Bl.a. grundet mediedækning – Svar: mediedækning har ødelagt meget angående rekrutteringen af nye præster. Som fagforening forholder vi os både til problemerne og taler samtidig præstejobbet op – jf. ”Ny præst”

Hvad er Hovedbestyrelsens mening om sammenbruddet af Ny-løn? Hvor blev tillæggene af? – Svar: Det er et reelt sammenbrud! Der vil formentlig ikke være solidaritet stifterne imellem om fordelingen af midlerne. De endelige tal kommer først til august, men der er tale om et sammenbrud. Præstebevillingen er for lille. Der kikkes så småt på en ny lønmodel – lange udsigter. Vi skal være glade for studieorlovs og FUV som begge er specielle netop for præster.

Hvorfor har der været så få penge i netop Viborg stift? – Svar: 7 studieorlovs = 700.000,- kr. det tager af de penge der er til rådighed. Derfor forsøges fagforeningen at hive studieorlovs ud af lønforhandlingerne.

En teologiske studiefond, hvordan skal den finansieres? - Svar: Der er nogle ubrugt midler, som kan overføres til sådan en fond, for at frigøre flere penge til lønforhandlingerne.

Er der penge til løngruppe 3? - Svar: Kirkeministeriet siger, at der er sat penge af hertil. Der er præster der er kommet i LG3.

Hvordan undgår vi topstyring af studieorlovs? - Svar: Som fagforening forsøger vi at modarbejde dette. Men kan ikke garantere. Biskopperne har forsigtigt antydnet, at de ikke vil topstyre det.

	<p>Indhentning af lønefterslæb – de 31.000, vi er bagud med, er det basislønnen, der hentydes til? Se på basislønnen! - Svar: det er et generelt lønefterslæb og ikke betinget af basislønnen.</p> <p>Blandt nye præster er det lønudviklingen, der kan holde dem væk. – Svar: God pointe! (Se dog oplæg nr. 2 herved)</p>
<p>Oplæg fra 2 præster i stiftet om arbejdstid Skismaet mellem frihed og grænser for det grænseløse arbejde.</p>	<p>Oplæg ved: Sigrid Wilbrandt Kjær – Struer provsti: Præst i 22 år. Forskelligt hvor man er i sit liv. Begyndt i København uden præstebolig – godt at kunne trække sig. Thy fuldt ud præst nærmest hele tiden. Passede godt i familielivet her. Børnene blev ældre og flyttet hjemmefra, herfra følte sig stavnsbundet i området. Derfor flyttet til Struer – tre præster – give en frihed til at kunne være sammen med familien, der nu er bosat andet steds. Tre overvejelser: A) Ægtefælle – læge. Læge og præster har lidt af samme arbejdsstruktur – grænseløse arbejde. Læger har organiseret sig på en anden måde – vagtlægeordninger. Vagtlægeordning i weekenden og arbejdstid fra 8 til 16. Overvejelse i forbindelse hermed - Hvad med nærheden til patienterne, ødelægges den ikke? Nej, for de opsøger lægen dagen efter, selvom de har brugt lægevagten. Kan vi lærer af lægerne? Struktur over arbejdstiden. B) Vi kan altid lave noget mere! Forsøge at gøre ligesom nabosognene. Det opfordres til, at vi skal blive bedre til at henvise til andre sogne/præster og ikke klare det hele selv. C) Ret til at sige nej. Ja! Men hvem ender så med arbejdet? Fordeling af arbejdsbyrden mellem præster skal overvejes. Kan det ikke fordeles/ønskes det ikke fordelt, så skal det medføre forskel i lønudbetalingen. Vi skal overveje at sige nej med god samvittighed.</p> <p>Kan vi ...</p> <ul style="list-style-type: none"> - lave afgrænsninger af arbejdstiden - hjælpe hinanden, bruge hinanden - fordele opgaver <p>Erik Bro Lavdal – Struer provsti: Præst i 4 kirker - to gudstjenester pr. helligdag. Tre børn. Sover sjældent meget. = forskel hvor vi er i livet. Provstens nærmeste kollega. Jeg tilhører et mindretal Friheden er ikke eksisterende. I realiteten fri mandagen men familien er på arbejde. Søndag er ikke fridag. Frihed er ikke at jeg kan tage til læge onsdag. Det er tilrettelæggelse af arbejdet.</p>

	<p>Vi står til rådighed rigtig meget. Hvornår kan jeg pludseligt tage af sted – være impulsiv på en lørdag sammen med familien.</p> <p>Har være med i forsøg med 5 dages arbejdsuge: Hver anden lørdag garanteret fri – dækning for hinanden. Hvorfor blev denne ordning inddraget uden begrundelse?</p> <p>Vigtigt at have fridage til at lave noget med familien. Savner frihed sammen med familien.</p> <p>Godt med kollegaaftaler – f.eks. at dække for hinanden hver 2. lørdag.</p> <p>Nu gør jeg kun det jeg skal. Dvs. jeg har mere plads til at holde fri. Flexibilitet er f.eks. at tage fri om formiddag, hvis der er menighedsrådsmøde om aftenen. Det er ikke frihed.</p> <p>Hellere mere fri end mere i løn. (se debatten ovenfor)</p> <p>Hvorfor er det vigtigt, at jeg står til rådighed om natten, når jeg alligevel ikke bliver ringet op?</p> <p>Jeg er fortaler for bedre vilkår fremfor højere løn. Elsker stedet jeg arbejder, men det er arbejdstiden, der er problemet. Skal man f.eks. i sommerhus – lørdag til lørdag – passer ikke med vores arbejde (weekendarbejde).</p> <p>Prioritere de mennesker der bor sammen med mig mere end sognebørnene.</p>
<p>Efterfølgende debat i grupper/plenum</p>	<p>Tak for gode indlæg.</p> <p>Umiddelbar respons:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Viborgstifts hjemmeside står der, at man har ret til 5 dages arbejdsuge, hvis man kan aftale det med kollegaer. - Spændende at sammenlignelse med læger. - Godt med samarbejde med kollegaer for at få mere frihed. - I Struer er der flere, der var glade for 5 dages arbejdsugen, men det var samtidig svært at få det til at hænge sammen. <p>Hvad er 11 timers reglen? – Svar: Et EU-direktiv. Vi må ikke arbejde 24 timer i streg. Og 11 timers reglen gælder også forud for en fridag. En fridag begynder således ikke kl. 00, men man kan dele 11 timer op før og efter fridagen således, at friheden begynder kl. 19 dagen i forvejen og slutter kl. 6 dagen efter friheden.</p> <p>I flere provstier bruges der 5 dages arbejdsuge. Hvis vi kommer med et udspil, der er gennemarbejdet af kollegaerne, så skulle det være muligt at få etableret.</p> <p>Vigtigt med gode kollegaer, hvis vi skal kunne fordele arbejdet. Er der en der modsætter sig, så giver det problemer.</p> <p>Svært hvis kollegaen skal have samme ferietid hvert år.</p> <p>Det er svært at være nærmeste kollega til en provst.</p>

	Hvad skal man gøre, hvis man bliver skældt ud af provsten for at tage af sted til medlemsmøde? – svar: Vi har en organiserings ret. Det skal vi fastholde.
Valg af repræsentanter og suppleanter til repræsentantskabsmødet den 19.-21. juni 2023 i Middelfart	Følgende 4 blev valgt: Trine Munk Kristensen Klaus Buch Møberg Arne Holst Larsen Mona Kjær Nielsen Følgende er suppleanter: Morten Rydal Heidi Røn
Eventuelt	Trivselsundersøgelsen. Det er problematisk at provstierne er små og ikke alle i provstierne svarer – det er for nemt at afkode, hvem der svarer. Det skal være mere anonymt. - Svar: det er ikke sikkert, at Tule-forsøget skal gentages. Der arbejdes på en landsdækkende trivselsundersøgelse. Der var en mobbe undersøgelse i 2016. Det svære er at implementere undersøgelserne. Systemisk fejltrin når ledelsen skal lede undersøgelsen af sig selv.

Referat ved Klaus Buch Møberg