

Beretning ved medlemsmøde for Ribe stift, 7. maj 2019 kl. 10 i Treenighedskirken.
Stiftsbestyrelsens beretning.

Siden sidste års medlemsmøde er der sket stor udskiftning i kredsen af valgte tillidsrepræsentanter.

For god ordens skyld nævnes de 8 TR her og præsenteres:

Skjern provsti: Peder- Henning Søderstjerna.

Ringkøbing provsti: Daniel Kristiansen er valgt, afløser Mogens Thams.

Varde provsti: Mette Hvid- Olsen er valgt, afløser Jens Thue Buelund.

Tønder provsti: Heine Holmgaard.

Malt provsti: Jacob Bjorholm er nyvalgt, afløser Anna Jensen.

Grene provsti: Heinrich Petersen.

Ribe domprovsti: Simon Stubkjær er valgt, afløser Ruth Svendsen

Skads provsti: Ingrid Lisby Schmidt.

Alle valgene gælder for 2 år.

Mange tak til de kollegaer, som har varetaget en fælles tillidsmandsopgave i en eller flere perioder.

Siden sidst: stiftsbestyrelsen har 4 årlige møder, og desuden en række mødedage og kursusdage i Præsteforeningens regi. Der er grundkursus for nyvalgte TR, og løbende opdatering af TR ved to årlige møder samt et formandsmøde. Desuden har vi, efter anmodning, været med som bisidder ved tjenstlige samtaler. Og afholdt et årligt møde med biskoppen samt deltaget i årlig arbejdsmiljødrøftelse sammen med AMR, provster og biskop.

Arbejdsmiljø: det er et emne som fylder rigtig meget på dagsordenen, både det fysiske og det psykiske. Rapporten om mobning i folkekirken er blevet fulgt op af en meget fyldig rapport om arbejdspladskultur i folkekirken, og begge disse har været genstand for drøftelse på det nævnte arbejdsmiljømøde.

Fra TR´ s side havde jeg et oplæg på det nævnte møde, om ledelse og tilsyn og arbejdsmiljø ud fra tillidsmændenes synsvinkel. Her tog jeg det spørgsmål op, hvad der skal forstås ved en tjenstlig samtale.

Den tjenstlige samtale.

Det er blevet betonet meget i de senere år, at enhver samtale mellem præst og provst/biskop er at betragte som en tjenstlig samtale (fra Steffen Brunnes definition).

I en vis forstand er det naturligvis indlysende, idet der foreligger et ansættelsesforhold, hvor provst og biskop er præstens overordnede. Men herfra til at sige, at enhver samtale er tjenstlig, er der efter vores opfattelse et stort spring, og det vil uvilkårligt begrænse den fortrolighed og tillid, som ellers burde herske mellem præsterne og deres overordnede. Det har en pris at definere enhver samtale som tjenstlig.

Som opfølgning på denne vigtige og principielle drøftelse er der rejst en forespørgsel i ministeriet og i moderniseringsstyrelsen, som påpeger, at ” I udgangspunkt er det en samtale ”om tjenesten” dvs. typisk en problemsamtale, hvor der er egentlig utilfredshed med den ansattes udførelse af arbejdsopgaverne, eller der har været samarbejdsvanskeligheder, hvor det vil være relevant at kunne dokumentere, at det er påtalt i en samtale mellem den ansatte og ledelsen. Afhængig af den konkrete situation kan det være relevant at holde en tjenstlig samtale/en problemsamtale med den ansatte, før der eventuelt skrives til advarsel eller anden sanktion.

Kort sagt er der tale om situationer, der potentielt kan have ansættelsesretlige konsekvenser og som sådan ikke en almindelig daglig dialog mellem leder og medarbejder. ”

Under en samtale er det provstens eller biskoppens klare pligt at oplyse, hvornår en samtale er ved at udvikle sig til en tjenstlig samtale, som kan få konsekvenser for pågældende præsts forhold. Der skal være en tydelighed, hvornår man bevæger sig over grænsen mellem almindelig samtale hen til den tjenstlige. Og hvis det er en egentlig tjenstlig samtale, har man ret til at have bisidder med.

Den gode kollega 2:

I vinterens provstikredsmøder er materialet Den gode kollega 2 blevet præsenteret i provstierne. Det er to hæfter med cases taget ud af folkekirkens virkelighed. Og erfaringen er, så vidt vi har hørt, positiv. Der er blevet taget godt imod materialet, og det er livsnært. Der arbejdes videre med det.

”Vi er hinandens arbejdsmiljø”, blev det engang sagt af Præsteforeningens daværende formand Helle Christiansen. Det er der en pointe i: vi har hver især et medansvar for at styrke arbejdsglæden hos hinanden. Og der er en forpligtelse til at se det og arbejde med på det, både for præsterne ”på gulvet”, og for ledelsen og tilsynet.

Lønforhandlinger 2018:

Den årlige lokallønsforhandling fandt sted i oktober 2018. Det var et vel tilrettelagt forløb, både fra stiftets side og fra Præsteforeningens. Resultatet kan man se på intranettet: 10 oprykninger til LG 2, 4 studieorlov, et højt antal kvalifikationstillæg og et mindre antal engangsvederlag.

Men – og der er et stort men.

Til forhandling var et beløb på ca. 840.000,- i Ribe stift.

Beløbet er meldt ud fra Fyens Stift som sidder med præstebevillingen og efter sigende med et overblik.

Det har så vist sig, i marts 2019, at der er et stort tilbageløb af præstebevillingen til fællesfonden. For Ribe Stifts 2 mio. kr. For de andre stifter også store beløb.

Det kan vi ganske enkelt ikke være tjent med. Vi føler os til grin. Og der er gjort indsigelse fra Præsteforeningen overfor KM og biskopperne. Der må og skal findes en styringsmodel, så man har overblik ved årets slutning og kan udmønte bevillingen så tæt på 100 pct.som muligt.