

# Formandsberetning 2024

Emner:

Arbejdsmiljø

Struktur

Vielser i det fri

Løn.

Først; Jeg skal beklage at dagsordenen ikke er sendt ud, det er min fejl. I mandags fik jeg at vide, at dagsordenen er vedtægtsbestemt og at vedtægterne findes på hjemmesiden. Der kunne jeg jo også selv have fundet dem.

Endnu et år er gået. Endnu engang er det blevet tid til at gøre status nu også i stiftskredsbestyrelsen.

Hvad har stiftskredsbestyrelsen arbejdet med, er det endnu et forum af smørrebrød og sognegårdskaffe – ja det er det også. Men vi arbejder imens..

Et af de helt store emner, der altid fylder meget på stiftskredsbestyrelsesmøderne er arbejdsmiljø og arbejdsvilkår. De to størrelser, de to begreber er tæt knyttet til den for biskoppen varme kartoffel, der hedder strukturforandringer og præsterekutteringen til yderområderne i Aalborg stift. Ja faktisk ikke længere kun til yderområderne men til hele stiftet. Vi mærker præstemanglen over alt i by som på land, dog mest på landet. Og der trækkes store veksler på rådighedsordningen. Der løbes stærkt for at få enderne til at nå sammen. Det slider.

Derfor kan det jo undre, at biskoppen træder vande i arbejdet med strukturændringerne. Det strukturudvalg, som biskoppens forgænger Henning Toft Bro nedsatte har biskoppen skudt til hjørne uden at der er taget andre nævneværdige initiativer end det møde, der var i Vestervig sidste måned. Det ser ud til at biskoppen afventer det forestående valg til menighedsrådene, alt imens vi knokler videre for at få enderne til at nå sammen.

Det gode er, at med OK 24 er der kommet en aftale om medarbejdermøder. Jamen dem holder vi allerede ude i sognene. OG det er fint, det skal vi fortsat være med til, men her er det vigtigt at huske på, at præsterne her sidder med på arbejdsgiversiden.

Det nye er blandt andet, og som Katrine også var inde på, at biskoppen og provsterne skal inddrage præsterne og de ansatte i drøftelserne forud for strukturændringer – inden beslutningen om eventuelle ændringer tages.

Man kan så stille sig det spørgsmål, hvordan vi med sikkerhed ved, at drøftelserne finder sted INDEN biskoppen har truffet sin beslutning?

Vi er som stiftskredsbestyrelse klar over, at alle løber stærkt og strækker sig til det yderste for at løse alle opgaver. I den forbindelse er det til stadighed vigtigt at huske på, at der er forskel på kan og skal. Det er ikke forbudt at tage kan opgaver, så længe der er overskud og energi til skal opgaverne. Nogle gange kan en kan opgave give den energi, der skal til for at højne arbejdsglæden. Omvendt kender vi også til kan opgaver, som gør det modsatte, og da er det okay at sige nej. Og ikke lade sig forlede af ” det er også synd for det sogn at..... ” Husk: DER ER KUN OS TIL AT PASSE PÅ OS.

Når vi er ude i rådighed skal vi øve os i kun at udføre det, vi er forpligtet på. Vi er netop ikke forpligtet på at sidde til begravelseskaffe. Vi er forpligtet på at døbe, vie, begrave, konfirmere og holde gudstjenester.

Man kunne jo også indføre det, jeg kalder ”marmelademodellen” så varetagelsen af et vakant embede går på skift. Man har vagt bestemte uger i det vakante embede. At have overblik over, hvornår jeg kan forvente, at skulle yde ekstra giver ro, når man omvendt ved, at der er andre uger, hvor jeg ikke risikerer at yde ekstra.

At der kun er os til at passe på os, leder mig hen til det næste punkt; nemlig vielser i det fri. Da vi i marts måned havde det årlige møde med biskoppen og provsterne var der mange af os, der fik et lettere chok. I det mange af os har tænkt om vielser i det fri, at man som præst kunne sige nej ud fra principielle eller teologiske grunde på linje med vielse af to af samme køn.

Dette er imidlertid IKKE tilfældet. En præst kan ikke af principielle eller teologiske grunde sige nej til vielser i det fri.

<https://stiftsjura.dk/Resources/Persistent/c/4/8/d/c48d8f51639af88e839847c12430a0cb4e3d57b6/Vejledning%20-%20vielser%20uden%20for%20kirkens%20rum%2C%202023.pdf>

Det en vielse står og falder med er, om parret har tilknytning til stedet. Jf. alm. Regler om tilknytning. Er der ikke tale om tilknytning kan man sige nej til at foretage vielsen.

Siger man ja; opfordrer vi som TR kreds til at man tænker sig om og evt. tager kontakt til hændessognets præst, hvis ikke det er en selv, for at høre om stedet kunne være egnet fremfor blot at sige ja, da det kan medføre, at et egentlig uegnet sted af "flinkhed" bliver gjort egnet og dermed vanskeligere for bopælspræsten at sige nej til medmindre stedet kan falde for tilknytningskravet. Det handler om at søge at bevare kollegialiteten. Den er endnu mere værdifuld nu, hvor vi mangler kollegaer. Vi skulle jo nødtigt ende med det "flinke hold" over for "sure præsterne" – dernæst skal man jo også huske at passe på sig selv, for bliver man for flink- kan man ende med at få så mange kan opgaver, at det kniber med kræfterne til skal opgaverne. Der er kun os til at passe på os.

Lønforhandlingerne fylder også altid meget omkring bordet til stiftskredsbestyrelsesmøderne, særligt fra sommerferien og frem til udmøntningen i december.

Vi er som TR i gang med at indhente viden om jeres anciennitet, da vi ikke altid kan se den. Særligt hvis man er en af de præster, der af principielle grunde aldrig søger om andel i lønmidlerne.

Vi kan kun kraftigt opfordre til at søge om andel i lønmidlerne, til at man smider et lod i puljen, så du bliver set, gjort opmærksom på. Selvfølgelig drøfter den lokale TR og provst de indkomne ansøgninger – men der kan være noget en ny provst og måske en ny TR ikke ved.

Vi oplever også at flere der er blevet præster sent i livet har en forventning om at blive rykket op i LG 2 efter kun få års ansættelse simpelthen fordi de nu er blevet 62+.

En oprykning i LG2 er ikke afhængig af alder men anciennitet, stabilitet mm. Der er udtalt forventning om, at årene på arbejdsmarkedet forud for præstegerningen tæller med også i LG 2 regnskabet. Det gør den ikke.

Ancienniteten fra livet før præstegerningen kan spille med på ens lønindplacering ved ansættelsen, forudsat at man har bedt om en lønforhandling og at det man har lavet før har relevans. Herefter må man knokle sig op ad.

Vælger man at sadle om sent i livet må man forvente, at man medtænker, at løn og pensions forhold kan ændre sig.

Eksempel:

For år tilbage læste jeg en artikel om en tidligere direktør, som valgte at stå af, sadle om. Han var træt af mange møder, meget ansvar og alt for lange arbejdsdage. Han havde i og for sig råd til at gå på pension som 55 årig – men ville gerne være en del af et arbejdsfællesskab. Han blev lagermedarbejder i en større virksomhed.

Mon hans gamle anciennitet fulgte med? blev han lønindplaceret efter sin gamle løn? Mon hans pensionsordning var som tidligere?

Med andre ord, fik han sin direktørløn med? NEJ VEL?

At tro man får det samme eller mere i løn, når man sadler om og bliver præst i en moden/ sen alder er altså en vildfarelse.

Formandsskifte;

Det sidste vi har arbejdet med, var at som I har hørt, så er Bjarne Hougaard blevet medlem af hovedbestyrelsen. Derfor skulle stiftskredsbestyrelsen vælge ny formand på deres sidste møde;

Jeg blev valgt. Jeg har igennem flere år været næstformand. Valget til formand betød, at ny næstformand skulle vælges, det blev Niels Peter Gadegård Gubi.

Vi i stiftskredsbestyrelsen vil gerne benytte lejligheden til at takke dig Bjarne for dit store arbejde i stiftskredsbestyrelsen, for altid at bevare overblikket. Din ordentlighed og din fantastiske evne til at favne hele TR kollegiet.

Tak for dig og tak at du forbliver TR og dermed en del af stiftskredsbestyrelsen.