

# HOVEDBESTYRELSENS ÅRSBERETNING

## FAGPOLITIK I EN CORONA-TID

AF PER BUCHOLDT ANDREASEN

**M**on ikke det sidste halve års tid har lært de fleste, at planer og planlægning kan være meget godt, men at der er mange ting, som alligevel ikke lader sig planlægge, fordi livet og tilværelsen kan være uforudsigelig. Der er noget, vi ikke altid er herre over. Det ved vi godt som teologer og præster. Alligevel tror jeg, at det kom bag på mange, at en pandemi ville ramme verden og lukke samfundet ned i det omfang, vi har oplevet det siden foråret.

Corona og COVID-19 har om noget sat dagsordenen for samfund og kirke i 2020 og dermed også for det fagpolitiske arbejde i Præsteforeningen.

» **Corona-tiden er på mange måder også en læringsproces i forhold til, hvordan vi som præster og kirke håndterer en krisesituation**

Selv om hovedbestyrelsen har forsøgt at holde arbejdet i gang med digitale bestyrelsesmøder og udvalgsarbejde på Skype, Teams eller Zoom, og sekretariatet har arbejdet hjemmefra, så er mange af foreningens kræfter og ressourcer

blevet brugt på at håndtere de udfordringer, pandemien har givet samfundet, folkekirken, dens menighedsråd og den kirkelige arbejdsplads med alle dens ansatte.

Folkekirkenes præster har i stor stil stået i frontzonen. Præster har håndteret aflyste gudstjenester, udsatte konfir-



**Præsteforeningens  
formand  
Per Bucholdt Andreasen**



mationer, lukkede kirkerum, for ikke at tale om dåb, vielser og begravelser under strenge restriktioner.

Præster har skulle fortælle pårørende, hvad der var muligt i den nye situation. Det har ikke været lige let alle steder. Præster har på imponerende vis taget udfordringen op og vist en omstillingsparathed til at finde nye veje for forkyndelse og aktivitet i Corona-tiden. Omvendt tænker jeg også, at der er mange, der har følt sig overladt til sig selv og eget initiativ midt i frontzonen. Den situation skal vi også lære af.

### **Folkekirkens taskforce**

Som formand for Præsteforeningen har jeg siddet med i folkekirkens taskforce, der de første måneder af krisen holdt daglige møder. Situationen er blevet vendt og diskuteret. Præsteforeningen har i det regi haft mulighed for at påvirke de vejledninger og retningslinjer, der løbende har været udsendt fra de kirkelige myndigheder.

Ligeledes har jeg deltaget i sektordialogen og partnerskabet i forbindelse med genåbningen af folkekirken i maj. Det har været nyttigt at sidde tæt på – også selv om der somme tider har været

en fornemmelse af, at sporene skulle lægges samtidig med, at toget kørte, ja til tider, at toget var kørt, når sporene blev lagt.

### **Undersøgelse af Corona-tiden**

Corona-tiden er på mange måder også en læringsproces i forhold til, hvordan vi som præster og kirke håndterer en krisesituation.

**» Det har været nyttigt at sidde tæt på – også selv om der somme tider har været en fornemmelse af, at sporene skulle lægges samtidig med, at toget kørte**

Heldigvis har Kirkeministeriet bevilliget penge til, at FUV (Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter) kan gennemføre en evalueringsundersøgelse, der skal kortlægge, hvordan folkekirken reagerede på og håndterede Corona-tiden. Undersøgelsen har titlen: »Folkekirken og Corona: 100 dage, der forandrede folkekirken?«. Som formand for Præsteforeningen sidder jeg med i styregruppen for undersøgelsen. »



Hovedbestyrelsesmødet den 22. juni 2020 blev som forårets øvrige møder holdt på Teams

Om Corona-tiden har forandret folkekirken? Ja, det vil undersøgelsen og tiden måske vise. Lige nu er vi stadig midt i den, uden at vide om det værste er overstået, eller om mere er på vej.

Der er og har været delte meninger om, hvordan vi som kirke og præster skulle håndtere denne situation. Derfor har hovedbestyrelsen også lagt op til, at de teologiske og fagpolitiske overvejelser om Corona-tiden tages op til debat på efterårets medlemsmøder. Hovedbestyrelsens holdning har gennem hele krisen været, at Præsteforeningen skulle bakke op om de sundhedsfaglige anbefalinger og retningslinjer, som myndighederne har udstukket både for de samfundsmæssige og de folkekirkelige fællesskabers skyld.

### Hovedbestyrelsens årsberetning

Det er i lyset af Corona-tiden, at hovedbestyrelsen fremlægger sin årsberetning. Det betyder, at mange af de mål, vi havde håbet på at kunne realisere, enten ikke er nået eller har været sat på standby. I en del tilfælde er processen blevet

forsinket på grund af den ekstraordinære situation. På samme måde er både medlemsmøder, repræsentantskabsmøde og møderne med tillidsrepræsen-

### » Derfor har hovedbestyrelsen også lagt op til, at de teologiske og fagpolitiske overvejelser om Corona-tiden tages op til debat på efterårets medlemsmøder

tanter blevet udsat til efteråret. Vi håber så, at de kan gennemføres under de begrænsninger, som Corona-tiden sætter. Med arbejdsplanen vil hovedbestyrelsen gerne sætte retningen for det fagpolitiske arbejde også i 2021, hvor OK21 venter som en af de store udfordringer. Det er på baggrund af erfaringerne fra OK18, at hovedbestyrelsen også fremsætter ændringsforslag til foreningens vedtægter, så vi kan være godt rustet til, hvad der måtte komme i fremtiden - også fagpolitisk.

# HOVEDBESTYRELSENS

## ARBEJDSPLAN 2020/2021

**A**rbejdsplanen tager udgangspunkt i de overordnede emner, som hovedbestyrelsen vurderer, er centrale i forhold til præsters løn- og ansættelsesvilkår. Arbejdsplanen giver mulighed for at få et hurtigt overblik over hovedbestyrelsens arbejde i 2020 og 2021.

Det arbejde, som er i proces og de politiske mål, som er nået, er sammenfattet i afsnittet Resultater 2019/2020.

## LØNUDVALG

**Medlemmer:** *Christen Staghøj Sinding (formand), Jens Peder Baggsgaard, Per Bucholdt Andreassen og Esper Silkjær*

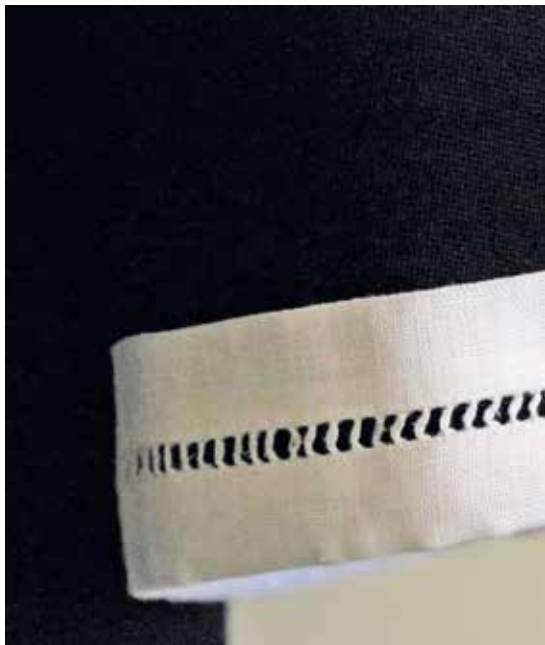
Hovedbestyrelsen så gerne, i lyset af den aktuelle situation med COVID-19, at overenskomstforhandlingerne (OK21) blev udsat et år, da de økonomiske forudsætninger for en ny overenskomst er temmelig uklare. Det har der desværre ikke kunnet opnås enighed om mellem parterne. Derfor er det en realitet, at forberedelserne til OK21 er gået i gang.

For hovedbestyrelsen er målet at sikre alle foreningens medlemsgrupper et lønniveau og en lønudvikling på niveau med sammenlignelige medarbejdergrupper.

### Præsters lønudvikling

#### Fælles lønpolitik

Aftale med Kirkeministeriet og biskopperne om en fælles lønpolitik er i proces og skal indgås i 2020. Aftalen skal bl.a. omfatte fælles retningslinjer for procedurer for lokal lønforhandling. >>



Retningslinjerne skal sikre, at mulighederne i det nuværende lønsystem for præster anvendes bedre og efter hensigten.

Dermed kan den lokale løndannelse reelt blive en integreret del af og et bidrag til den samlede løndannelse og regelmæssige lønudvikling for alle præster.

### **Karrierevejsprojektet**

Som en del af aftalen om en fælles lønpolitik skal karrierevejsprojektet fra OK18 også forhandles på plads. Det er ved at være i hus.

De indgåede aftaler om indplacering af et antal eksisterende stillinger i LG3, sats I og II skal fremover benyttes som forudsat i lønaftalen.

### **Præstebevillingens størrelse/omfang**

Hovedbestyrelsen vil fortsat over for Kirkeministeriet presse på for en bedre og tilstrækkelig dimensionering af præstebevillingen i forhold til indgåede aftaler og med fuld gennemsigtighed i budgetberegninger m.v.

### **Budgetopfølgning**

Hovedbestyrelsen vil også presse på for, at der sker en præcis budgetopfølgning af præstebevillingen. På den måde kan Præsteforeningen - med udgangspunkt i parternes fælles udmøntningshensigt - få holdbare tal for, hvilke lønmidler, der er til rådighed for lokal forhandling. Det er i den forbindelse afgørende, at Løncenter Fyn sikrer den nødvendige systemmæssige understøttelse af fuld gennemsigtighed og præcis budgetopfølgning i lønsystemet.

### **Overenskomstansatte**

Hovedbestyrelsen har fortsat fokus på overenskomstansattes lønudvikling og arbejder for at sikre, at tillægsdannelsen for OA-præster giver en samlet lønudvikling svarende til tjenstemandsansattes løngruppe 1-3.

## **Præsters ansættelse**

### **Faste fuldtidsstillinger = tjenstemandsstillinger**

Hovedbestyrelsen vil - i overensstemmelse med tjenstemandsansættelse som normalvilkåret for præsteansættelser - arbejde for, at faste fuldtidspræstestillinger altid opslås som tjenstemandsstillinger, og at nuværende faste fuldtidsoverenskomststillinger omdannes til tjenstemandsstillinger.

### **Kbf og boligpligt = tjenstemandsstillinger**

Hovedbestyrelsen finder det uacceptabelt, at stillinger med såvel kbf-forpligtelse som tjensteboligpligt opslås som overenskomststillinger. Hovedbestyrelsen vil arbejde for, at embeder med kbf-funktion ligesom embeder med bo-



ligpligt altid slås op som tjenestemandstillinger.

### Lokalfinansierede stillinger

Det er hovedbestyrelsens forståelse af forarbejderne til ændringerne af lov om folkekirkens økonomi, at lokalfinansiering af præstestillinger skal være noget ekstra og ikke kan erstatte en fællesfundsfinansieret præst. Hovedbestyrelsen vil derfor arbejde for, at etablering af lokalfinansierede stillinger ikke misbruges til løsning af »skal-opgaver« i stedet for tilførsel af de nødvendige centralt finansierede præsteressourcer.

### Præster i Grønland

Hovedbestyrelsen vil fortsætte arbejdet for at sikre, at præster i Grønland omfattes af overenskomst.

## Biskoppernes lønforhold

### Tillæg

Inden for rammerne af cheflønsaftalen skal der aftales forhøjelse af tillæg, så biskoppernes lønniveau kommer i overensstemmelse med sammenlignelige chefgrupper i det offentlige.

## Provsternes lønforhold

### LR37

Oprykning af alle provster til mindst LR37 forsøges realiseret i forbindelse med førstkommande overenskomstforhandling.

### Cheflønsaftalen

Der skal indgås aftale med Kirkeministeriet om rammer for udmøntning af cheflønsaftalen på provsteområdet.



### Lønniveau

Målet er, at provsternes lønniveau kommer i overensstemmelse med sammenlignelige chefgrupper i det offentlige.

## Emeriti

### Honorering

Præsteforeningen vil fortsat have opmærksomhed på, at emeriti ved varetæelse af vikariater, konstitueringer m.v. sikres en honorering svarende til overenskomstmæssig løn.

### Takster for enkelttjenester

På baggrund af den opnåede enighed mellem biskopperne og Præsteforeningen om takster for enkelttjenester skal det sikres, at de aftalte takster altid anvendes.

### Ansættelse af emeriti

Ansættelse af emeriti skal i alle tilfælde ske i henhold til gældende regler for opslag og besættelse af præstestillinger i folkekirken.

# BOLIGUDVALG

**Medlemmer: Signe Høg (formand),  
Christen Staghøj Sinding, Niels Grunnet  
og Esper Silkjær**

Linjen i hovedbestyrelsens politiske arbejde med tjenesteboliger tager afsæt i Ansættelseslovens hovedregel om, at der til embedet som sognepræst er knyttet tjenestebolig.

Hovedbestyrelsen har i de seneste år konstateret, at der gennem en længere periode er foregået en bekymrende afhændelse af tjenesteboliger landet over. Med hjælp fra tillidsrepræsentanterne arbejder hovedbestyrelsen med at afdække, hvad der ligger bag disse tal.

Hovedbestyrelsen vil på baggrund af konklusionerne på dette arbejde drøfte med tillidsrepræsentanter, provster og biskopper, at der lokalt skal være opmærksomhed på, at hovedreglen overholdes. Ligesom det altid ved embedsledighed i embeder uden bolig eller i øvrigt, når det er relevant, skal overvejes, om der skal knyttes en bolig til embedet.

Hovedbestyrelsen fortsætter arbejdet med at holde øje med udviklingen samt at fastholde biskopper og Kirkeministeriet på den fælles forpligtigelse på at efterleve lovens hovedregel.

## En prioriteret politik

Hovedbestyrelsen fik på repræsentantskabsmødet i 2019 opbakning til den politiske linje om, at hovedreglen er, at der er knyttet tjenestebolig til embedet som sognepræst. Repræsentantskabet drøftede også, hvilke politiske visioner hovedbestyrelsen skulle lægge for bo-

ligpolitikken. På den baggrund har hovedbestyrelsen prioriteret følgende indsatsområder: At der er knyttet bolig til embedet som sognepræst, at der skal være kontor i boligen, at alle præster skal have eget kontor, at tjenesteboligerne skal være sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige, og at der skal være fokus på klima- og energivenlige løsninger i tjenesteboligerne.

## Kontor – embedsbolig eller ej

### Embedsbolig med kontor

Hovedbestyrelsen gør i alle relevante sammenhænge gældende, hvorfor en embedsbolig ikke kan tænkes uden et tjenstligt kontor, både af væsentlige praktiske grunde og af hensyn til arbejdsmiljøet. Det er hovedbestyrelsens politiske vurdering, at det har langsigtede konsekvenser for hele fundamentet for tjenesteboliger, hvis ikke dette fastholdes.



### Adgang til kontor

Alle præster skal have adgang til eget kontor, også overenskomstansatte præster, institutionspræster og vikarer. Ellers kan man ikke forsvarligt passe sit embede som præst. Det er afgørende bl.a. i forhold til sjælesorg og fortrolige samtaler.

Vi må desværre konstatere, at acceptable kontorforhold i for mange tilfælde ikke er til stede. Hovedbestyrelsen holder fast i at pege på det tjenstlige kontors afgørende betydning og at forpligte de ansvarlige på at byde alle præster ordentlige arbejdsvilkår.

### På forkant med skimmelsvamp

#### Sunde tjenesteboliger

Forudsætningen for, at den pligtige tjenestebolig kan være et godt arbejdsredskab for præsten, er bl.a., at den sundhedsmæssigt er i orden. Er det ikke tilfældet, kan det have meget alvorlige konsekvenser. Det ser vi desværre i alt



for mange ulykkelige sager, hvor præsten og evt. dennes familie betaler en høj pris for at bo i en tjenestebolig, der bliver angrebet af skimmelsvamp.

Hvordan sådanne sager undgås i fremtiden, har været blandt de mest væsentlige punkter i hovedbestyrelsens arbejde med tjenesteboligen gennem det sidste års tid - og vil også være det i det kommende år. Vi arbejder blandt andet på, at der i alle stifter kan etableres en regelmæssig, systematisk undersøgelse af tjenesteboligerne for angreb af skimmelsvamp.

Hovedbestyrelsen har også aftalt et samarbejde med biskopperne om at samle og dele erfaringerne med skimmelsvamp problematikken.

### Klima- og energi

#### Forbrugsordninger

Hovedbestyrelsen vil også til OK21 fremsætte krav om mere rimelige forbrugsordninger. Det kan være meget dyrt at varme en gammel præstegård op. Derfor arbejder hovedbestyrelsen gennem dialog med Landsforeningen af Menighedsråd, men også med Provsteforeningen og biskopperne, på at sikre, at såvel eksisterende som nye tjenesteboliger skal være klima- og energivenlige. >>





## Ladestationer

Antallet af elbiler vokser. Derfor undersøger hovedbestyrelsen mulighederne for, hvordan det kan sikres, at installationer til ladestationer og andet fremtidsikret udstyr er til rådighed i tjenesteboligerne.

## Udvikling i samarbejde

### Erfaringsopsamling

Hovedbestyrelsen har i begyndelsen af året aftalt med biskopperne, at Præsteforeningens boligudvalg er koordinator for en erfaringsopsamling fra stifterne med alle gode tiltag og ordninger på boligområdet. Opsamlingen skal udvides løbende. Det fastholder parterne på den vigtige fælles opgave, at vi får en bæredygtig boligmasse.

Boligudvalget vil fortsat være opsøgende i forhold til at opsamle viden og gode idéer og være i dialog med flere mulige samarbejdspartnere.

# ARBEJDSMILJØUDVALG

**Medlemmer: Jens Christian Bach Iversen (formand), Signe Kølback Høg, Jens Peder Baggesgaard og Jørgen Degn Bjerrum**

Et godt psykisk arbejdsmiljø er en afgørende forudsætning for, at arbejdspladser får det bedste frem i deres medarbejdere. Dette gælder også for præster. Akademikerne (AC) har dokumenteret en direkte sammenhæng mellem godt psykisk arbejdsmiljø og såvel kvaliteten som kvantiteten i arbejdet. Arbejdsmiljøet i folkekirken er blevet forbedret de seneste år. Præsteforeningen har været meget engageret i dette arbejde og vil fortsat i dialog med de relevante samarbejdspartnere arbejde på flere forbedringer på området.

## Livsfasepolitik

### Tiltrækning og fastholdelse af præster

Hovedbestyrelsen vil via medlemsinddragelse i form af virtuelle møder færdiggøre en livsfasepolitik, der - med fokus på at gøre folkekirken til en attraktiv arbejdsplads - skal pege på konkrete muligheder for at tiltrække og fastholde præster.

## Præsters ledelsesrum

### Uddannelse og oplysning

Hovedbestyrelsen vil - blandt andet med udgangspunkt i rapporter om det psykiske arbejdsmiljø i folkekirken - sætte fokus på præsters ledelsesrum via NY PRÆST (FUV), oplysning om folkekirken's organisationsstruktur (tostrengt ledelse, samvirke i menighedsråd, forkyndelsesfrihed m.m.) i alle relevante sammenhænge samt med andre tiltag.



## Folkekirkens Arbejdsmiljø- rådgivning (FAR)

### Inddragelse af FAR

Hovedbestyrelsen vil gennem tillidsrepræsentanterne og i andre relevante sammenhænge arbejde for, at FAR inddrages konsekvent ved mobning og konflikt på de folkekirkelige arbejdspladser - og i øvrigt, at FAR's muligheder for at styrke arbejdsmiljøet bredt i folkekirken bliver udnyttet.

### Permanent ordning

Hovedbestyrelsen vil gennem sin repræsentant i FAR's styregruppe arbejde for, at projektet FAR etableres permanent som partsbåren arbejdsmiljørådgivning.

## Personalepolitik

### Redigering og relancering

Præsteforeningen sidder med i en arbejdsgruppe under Kirkeministeriet, som redigerer og vil relancere Kirkeministeriets personalepolitik for folkekirkens præster.

## APV

### Forbedring af processen

Hovedbestyrelsen vil fastholde fokus på APV for at fremme tilliden til processen hos alle involverede, øge processens udbytte og sikre præsters retssikkerhed.

## Provsters arbejdsmiljø

### Arbejdsvilkår

Hovedbestyrelsen vil sammen med Provsteforeningen sætte fokus på provsters psykiske arbejdsmiljø: Stress, ba-



lancen mellem provstedelen og præstedelen i embedet, APV for provster m.v.

## Kommunikation og kultur

### Den gode kollega

Hovedbestyrelsen vil fortsat understøtte anvendelsen af »Den gode Kollega 2.0« for at styrke både den kollegiale kultur i alle provstier præster imellem og relationen præst-provst og dermed forebygge konflikter og mobning. Foreningen udgav »Den gode Kollega 2.0« sammen med Provsteforeningen i 2018 i tilknytning til mobningsundersøgelsen.

Præsteforeningen vil desuden sammen med relevante samarbejdspartnere iværksætte opfølgningsinitiativer omhandlende kommunikation og kultur generelt i folkekirken.

## Kerneopgaven

### Trivselsfremme

Hovedbestyrelsen vil - på baggrund af analysen af arbejdspladskulturen i folkekirken - i samarbejde med relevante partnere sætte fokus på kerneopgaven som udgangspunkt for at fremme trivslen på de lokale folkekirkelige arbejdspladser. »

## Ligestilling

### Fortsat fokus

Hovedbestyrelsen har fokus på mulig kønsdiskrimination i forhold til præster. Ved konkrete tilfælde og eventuelle henvendelser vil Præsteforeningen rejse problemstillingen over for folkekirkens ledelseslag. På den baggrund vil det blive vurderet, om der er behov for en mere systematisk undersøgelse af problematikken og i så fald, hvilken udformning en sådan undersøgelse skal have.

## Paraplyprojektet

### Færre langtidssygemeldinger

Præsteforeningen deltager i styregruppen bag et 3-årigt paraplyprojekt (2019-2021) om præsters psykiske arbejdsmiljø. Projektet går ud på at afprøve forskellige metoder og tilgange til at imødegå udfordringer knyttet til præstearbejdet og derigennem opnå færre arbejdsbetingede langtidssygemeldinger.

## Trivselsundersøgelser

### Anonymt supplement til APV

Præsteforeningen vil i Kirkeministeriets arbejdsgruppe for præsters arbejdsmiljø fortsat presse på for at få udarbejdet vejledning til de obligatoriske trivselsundersøgelser med henblik på løbende håndtering af problemer med det psykiske arbejdsmiljø. Præsteforeningen vil fortsat arbejde for, at trivselsundersøgelserne - som et supplement til APV - bliver anonyme og dermed løbende kan afdække nogle af de problemer, der ellers alene opsamles i større anonymiserede undersøgelser

Sognepræst Karen Ringsmose  
og sognepræst Sarah Krøger Ziethen

**Medlemmer: Niels Vincens Grunnet (formand), Ole Bjerglund Thomsen, Signe Kølbæk Høg og Jørgen Degn Bjerrum**

At være præst i dag er et krævende og alsidigt arbejde under stadig forandring med nye krav og muligheder. Men hvad enten man er specialist i det almene som sognepræst, eller man arbejder som funktionspræst, så er den grundlæggende fagteologiske dannelse den vigtigste ballast. Samtidig står vi i de kommende år over for en præstemangel, der også kommer til at betyde nye tiltag på uddannelsesområdet, såvel midlertidige som mere varige.

## Uddannelse af nye præster

### Kandidateksamen

Hovedbestyrelsens politiske holdning er fortsat, at den forskningsbaserede teologiske kandidateksamen på universi-



teterne er hovedvejen til at blive præst i folkekirken.

## § 2

Præster, der får ansættelse via § 2-ordningen bør derfor være undtagelsen. Præster, der ansættes via § 2, bør fagligt vurderes i samarbejde mellem biskop og et fagligt bedømmelsesudvalg fra universiteterne for at sikre et ensartet bedømmelsesniveau nationalt.

## § 3

Folkekirken står i mange dele af landet med præstemangel. Derfor har kirkeministeren over sommeren fremsat lovforslag om indførelse af en §3-ordning, hvor kandidater fra andre fag end teologi – med en supplerende teologisk uddannelse – kan optages på pastoralseminarierne med henblik på ansættelse som præst. Det er universitetet, der skal forestå den supplerende teologiske uddannelse. Da ordningen er foreslået på baggrund af en periodevis præstemangel, er det vigtigt for hovedbestyrelsen, at ordningen følges tæt og med en grundig evaluering om 5 år. Dette for at sikre uddannelsens kvalitet, men også for at vurdere, om den fortsat måtte være nødvendig. Læs hovedbestyrelsens høringssvar på Præsteforeningens hjemmeside.

### Bedre dimensionering

Det er et paradoks at der, samtidig med, at der åbnes for, at andre end teologer kan søge stilling som præst, afvises ansøgere til teologistudiet på både Aarhus og Københavns universiteter. Da det handler om politisk vilje for at fjerne disse begrænsninger, vil Præsteforeningen anbefale regeringen og Folketinget at se på dette særlige aspekt af præstemangel problematikken.



Sognepræst Erik Søndergård

## Teologistuderende

### Præst som karrieremulighed

Folkekirken mangler flere steder ansøgere til præsteembedet. Derfor øger hovedbestyrelsen indsatsen over for de teologistuderende på universiteterne, så flere kan få øjnene op for en karrieremulighed som præst i folkekirken. Studerende introduceres til Præsteforeningen og præstegerningen gennem samtaler, møder og gode medlemstilbud.

### Studenterarbejde i folkekirken

Hovedbestyrelsen overvejer forskellige tiltag, som kan fremme dialogen med de studerende og give de studerende kendskab til Præsteforeningen. Hovedbestyrelsen er i tæt dialog med de teologistuderende om dette arbejde.

Hovedbestyrelsen støtter op om initiativer med folkekirkens aktører, herunder at stifterne gør det lettere og mere attraktivt for teologistuderende i studietiden at få arbejde i folkekirken og f.eks. få mulighed for at prædike, undervise og konfirmander m.m.

Ikke mindst i samarbejde med Landsforeningen af Menighedsråd har hovedbestyrelsen en løbende dialog om, hvordan teologistuderende kan få studiejobs og andre muligheder for at møde folkekirken. >>

## NY PRÆST

### **Introduktionsforløbet**

Hovedbestyrelsen følger præsternes introduktionsordning tæt, så ensartet kvalitet i landet sikres.

### **Embedsskifte og vikariater**

Præster må ikke »tabes« i systemet, hvis de undervejs i introduktionsforløbet får embede i et andet stift. Dette gælder også for vikarer, der periodevis er »ude af systemet«. Det har hovedbestyrelsen også fokus på.

### **Praktikpladser:**

#### **Geografisk spredning**

Det er vigtigt, at de studerende på pastoralseminarierne får kendskab til, at man kan blive præst andre steder end nær universitetsbyerne. Derfor støtter hovedbestyrelsen, at pastoralseminariernes praktikpladser har god geografisk spredning. Men de øgede transportudgifter bør ikke alene pålægges de studerende.

### **Ledelse**

Hovedbestyrelsen har fokus på god ledelse i præsteembedet både i den generelle pastoraluddannelse og inden for efteruddannelse.

## FUV

### **Garant for (efter-)uddannelse**

Hovedbestyrelsen vil fortsat pege på FUV som den centrale nationale garant for præsternes pastorale uddannelse og efteruddannelse. Præsteforeningen ser også gerne samarbejdsaftaler mellem FUV og andre udbydere, herunder f.eks. universiteterne.

### **Fjernundervisning**

Hovedbestyrelsen støtter initiativer, hvor præster også får mulighed for, helt eller delvis, at dygtiggøre sig fagligt via fjernundervisning/e-learning.

### **Karriereveje**

Hovedbestyrelsen vil arbejde på, at karrierevejsprojektet underbygges af FUV's specialuddannelser.

## Studieorlov

### **Frit emnevalg**

Det er vigtigt for hovedbestyrelsen at sikre, at præster frit kan vælge, hvilke emner inden for den teologiske faglighed man ønsker at fordybe sig i. Ikke mindst fordi økonomien til studieorlov kommer fra præsternes lønmidler.

## Kommunikation

### **Håndtering af medier**

Hovedbestyrelsen mener, at præster skal have mulighed for god efteruddannelse inden for kommunikation: Hvordan man agerer i medier, og hvordan man håndterer medier.

Derfor har hovedbestyrelsen afholdt et mediekursus, men måtte på grund af Corona indstille det næste planlagte mediekursus i København.

Hovedbestyrelsen vil arbejde videre med sådanne kurser som medlems-tilbud, men vil også i FUV-regi arbejde for, at præster rustes til at håndtere medier.

# KOMMUNIKATIONS- UDVALG

Statens Kompetencefond og  
Folkekirken studiefond

## Anden finansiering af efteruddannelse

Statens Kompetencefond har fået ny struktur. Før fik folkekirken som samlet arbejdsplads for præster og kirkefunktionærer et beløb til kompetenceudvikling. Nu indgår præsterne i en fælles pulje med alle akademikere ansat i staten.

Hovedbestyrelsen vil undersøge, om den ændring har øget eller begrænset præsternes andel i udbetalingerne fra Statens Kompetencefond.

Hovedbestyrelsen vil desuden undersøge, hvorvidt kravet om delvis arbejdsgiverfinansiering hæmmer tildelinger.

Hovedbestyrelsen vil fortsat støtte op om, at folkekirken egen studiefond økonomisk udbygges i stifterne.

**Medlemmer:** *Ole Bjerglund Thomsen (formand), Jørgen Degn Bjerrum, Niels Vincens Grunnet og Per Bucholdt Andreassen*

Udadtil vil hovedbestyrelsen sikre forningens stemme i spørgsmål, der er vigtige for medlemmernes interesser. Indadtil arbejder hovedbestyrelsen løbende med at sikre, at medlemmernes adgang til viden og information om løn- og ansættelsesforhold og hovedbestyrelsens politiske arbejde er let tilgængelig. Hovedbestyrelsen vil kommunikere om emner, der kan styrke præsternes faglige identitet, inspirere til teologisk udvikling og motivere dem til at synliggøre deres virke.

## Præsteforeningens medier

### Udbytte af medlemskab

Hovedbestyrelsen vil i højere grad synliggøre, hvad præster får ud af deres fagforeningsmedlemskab, f.eks. ved at bringe historier om, hvad god rådgivning har gjort i konkrete medlemmers situation.

### Hjemmesiden

Præsteforeningens kommunikation har i de forløbne år været gennem en omfattende fornyelse. Denne udvikling vil hovedbestyrelsen følge op på i den kommende periode, bl.a. med en reorganisering af hjemmesidens indhold, så brugerne af siden lettere kan orientere sig. Hastigheden på hjemmesiden er blevet øget og skal øges yderligere.

»



## Fokusgruppe

For at sikre medlemmernes stemme i kommunikationens udvikling har hovedbestyrelsen samlet en fokusgruppe.

Fokusgruppen er med til at evaluere og udvikle Præsteforeningens forskellige kommunikationsplatforme.

## »Præsten« - Præsteforeningens medlemsblad

Hovedbestyrelsen vil videreudvikle medlemsbladet på indholdssiden.

Hovedbestyrelsen ønsker blandt andet at vægte aktuelt stof, fotobrug og interviews højere.

De teologiske artiklers tilgængelighed øges gennem manchetter og lignende.

## Jubilæum

Hovedbestyrelsen vil markere Præsteforeningens 125 års jubilæum i 2021. Markeringen af jubilæet sigter mod synliggørelse af foreningens politiske virke og visioner i dag.

Der planlægges blandt andet temanumre af »Præsten«.

## Mødet med medlemmer

### Hvad rører sig blandt medlemmerne?

Hovedbestyrelsen prioriterer fortsat det direkte møde med medlemmerne højt, bl.a. gennem provstikredsmøder, medlemsmøder, konferencer, videokonferencer, kurser, fokusgrupper osv.

Hovedbestyrelsen ønsker, at Præsteforeningen skal være synlig blandt medlemmerne, ligesom hovedbestyrelsen gerne vil modtage signaler om, hvad der



Kommunikationsudvalget holder møde den 9. juni 2020 over Teams

rører sig blandt medlemmerne, og hvilke behov de giver udtryk for.

## Præsteforeningen i samfundet

### Inspiration til at deltage i debatten

Hovedbestyrelse vil arbejde videre med at styrke synligheden af præsters mangfoldige arbejdsmæssige bidrag i kirke, samfund, kultur og debat. Dette sker blandt andet gennem fortsatte tilbud om mediekurser, der inspirerer præster til at tage til orde i lokale og landsdækkende medier. I forlængelse af mediekurserne etableres netværksgrupper, hvor præster kan sparre med hinanden omkring medieaktiviteter.

### Synlighed

Hovedbestyrelsen vil sikre, at foreningen er synlig, når emner af strategisk interesse for foreningens medlemmer er oppe i medierne.

# RESULTATER 2019/2020

## LØN

### Løbende forhandlinger

Præsteforeningen har indgået aftaler om funktionstillæg og engangsvederlag for beredskabspræster, ledende beredskabspræster, værnspæster samt præster, der er valgt til funktionen som daglig leder.

### Aftaler ved stillingsskift

Præsteforeningen forhandler aftaler om lønforhold ved stillingsskift. Alle medlemmer opfordres til at kontakte foreningen forud for stillingsskift med henblik på afklaring af spørgsmål vedr. løn og en eventuel forhandling.

### Pension

Der arbejdes til stadighed med PFA med mulighederne for supplerende tilbud til præsternes overenskomstmæssige pension.

### Hver præsts lønudvikling

Sekretariatet har udarbejdet oversigter over den enkelte præsts løndele, som bruges ved lønforhandlinger, så præster, der ikke har fået tillæg/engangsvederlag i en årrække, så vidt mulig prioriteres.

### Arbejdsgruppe om lønpolitik

Præsteforeningen har med biskopperne og Kirkeministeriet forhandlet om en ensartet lønpolitik i hele landet, som understøtter en lønudvikling og et lønniveau for alle præster svarende til sammenlignelige grupper i det offentlige. Endelig aftale forventes indgået i efteråret 2020.

### Biskoppers lønudvikling

Præsteforeningen har inden for rammerne af cheflønsaftalen arbejdet strategisk og politisk med biskoppernes tillægsgdannelse.

### Provsters lønudvikling

Præsteforeningen arbejder fortsat for, at alle provster ved næste overenskomstforhandling kommer i mindst LR37.

Desuden har foreningen arbejdet for at opnå enighed med Kirkeministeriet om rammerne for lønforbedringer i henhold til cheflønsaftalen. Herudover forhandles inden for rammerne af provstepuljen.

### Provstepulje

Præsteforeningen har forhandlet udlodningen af provstepuljens ca. 3 mio. kr. med udmøntning af engangsvederlag, funktions- og kvalifikationstillæg.



## FORELØBIG OPGØRELSE AF LØNFORHANDLINGERNE 2019

	ENGANGSVEDER- LAG	FUNKTIONSTIL- LÆG	KVALIFIKATIONS- TILLÆG	LG 2	BELØB TIL FORHANDLING
KØBENHAVN	43	11	38	5	1.850.358
HELSINGØR	80	0	1	0	726.728
ROSKILDE	156	Forhøjelse af tillæggene	28	7	2.190.000
LOLLAND-FALSTER	46	12	4	0	478.424
FYN	52	2	33	4	1.156.760
AALBORG	66	29	32	8	1.803.299
VIBORG	46	2	18	1	1.133.160
AARHUS	55	11	49	7	2.170.000
RIBE	31	3	40	5	1.185.556
HADERSLEV	36	4	14	3	931.641
I ALT	569	74	257	41	13.625.926

## LØNSTATISTIK STATEN 4. KVARTAL '19

	ANTAL ÅRSVÆRK	ANTAL ANSATTE	GENNEMSNISSLØN	ANDEL AF ÅRSVÆRK
CHEFKONSULENT	3.285,5	3.321	731.003	18,3%
SPECIALKONSULENT	5.370,1	5.451	635.874	30,0%
FULD MÆGTIG	9.261,6	9.437	499.172	51,7%

I ALT	17.917,2	18.209	<b>582.654</b>	100%
OA PRÆST	396,5	458	529.813	20,1%
TJN. PRÆST	1.577,8	1.579	550.378	79,9%
-HERAF GL. LØN	298,3	299	555.599	15,1%
-HERAF LG1	773,8	774	517.116	39,2%
-HERAF LG2	493,8	494	597.467	25,0%
-HERAF LG3	12	12	627.744	0,6%
I ALT	1.974,3	2.037	<b>546.248</b>	100 %
LØNDIFFERENCE			<b>36.406</b>	

Kilde: ISOLA 4. kvrt. 2019

Lønbegreb: Samlet løn, standard ekskl. over-/merarbejde, inkl. pension.

Pensionsbidraget opgjort som 15 pct. af lønrammelønnen.

Personalekategorierne anvendt er 0046 og 0049 for jurister, økonomer og magistre ansat i staten i følgende stillingskategorier: 00860 Chefkonsulent, 14112 Chefkonsulent, 04577 Specialkonsulent, 14695 Specialkonsulent, 01445 Fuldmægtig, 01446 Fuldmægtig, 01447 Fuldmægtig, 14196 Fuldmægtig.

For præster er personalekategorierne 0023 Hjælpepræst (OA-ansatte præster) og 0254 Præst (tjenestemandsansatte) uden provster anvendt.

# TJENESTEBOLIG

## **Boligpolitik**

Præsteforeningen har arbejdet videre ud fra medlemmernes prioriteringer af boligpolitikken på mødemøderne og repræsentantskabsmødet.

## **Kontorer**

På baggrund af medlemmernes efterspørgsel har Præsteforeningen arbejdet vedvarende for at sikre, at der til en tjenestebolig altid hører et tjenstligt kontor, og at alle præster, herunder vikarer, skal have eget kontor.

## **Skimmelsvamp og andre sundhedsskadelige problemer**

Præsteforeningen er påbegyndt arbejdet med at få indført en mere systematisk gennemgang af boligerne for skimmelsvamp ved professionelle rådgivere. Præsteforeningen har fortsat sit fokus på, at der gennemføres radonmålinger i alle tjenesteboliger, og at der tages de nødvendige initiativer til begrænsning af konstateret stråling.

## **Forbrugsordninger**

Præsteforeningen har fortsat sit arbejde med at opnå mere rimelige forbrugsafregninger (forhandlinger herom vil primært ske ved de kommende overenskomstforhandlinger).

## **Den grønne indsats**

Præsteforeningen har arbejdet for, at præster kan forvente, at der som standard etableres installationer i tjenesteboligen til elbiler ved behov herfor. Desuden har foreningen presset på for grønne løsninger i tjenesteboligen - til gavn for indeklimaet, præsten og menighedsrådet.

## **Boligstandard**

Præsteforeningen har arbejdet for at udbrede kendskabet til Vejledningen om boligstandard både blandt tillidsrepræsentanter, menighedsråd og provster/provstiuvalg.

## **Tilsyn**

Præsteforeningen har med interesse fulgt forsøg med flytning af tilsynet til provstiet og drøfter løbende emnet.

## **KOMMUNIKATION**

### **Hjemmesiden**

Præsteforeningen har revideret og videreudviklet hjemmesiden, hvor hastigheden er øget.

### **Præsteforeningens Blad - »Præsten«**

Præsteforeningen har gennemført en udbudsrunde på layout og trykning af »Præsten« med henblik på at sikre den rette kvalitet og pris.

### **Facebook**

Præsteforeningen har styrket relationen mellem Facebook og aktuelle hjemmesidenheder.

### **Mediekursus**

Præsteforeningen har afholdt mediekursus for medlemmer i samarbejde med redaktør Kåre Gade

### **Fokusgruppe**

Præsteforeningen har afholdt møder med en fokusgruppe vedrørende foreningens kommunikation.



## STATUS PÅ UDDANNELSE

### **Teologistudiet**

Præsteforeningen har fastholdt, at hovedvejen til at blive præst stadig bør være den teologiske kandidateksamen. Derudover har vi peget på, at man i en periode med præstemangel kan overveje en § 3-ordning for akademiske kandidater fra andre relevante fag, som med en teologisk tillægsuddannelse kan opnå adgang til pastoralseminariet. Præsteforeningen har i det af Kirkeministeriet nedsatte § 2-ordningsudvalg fastholdt, at denne ordning fortsat bør være undtagelsen, og at bedømmelsen af ansøgere bør ske i samarbejde mellem biskop og et bedømmelsesudvalg fra universitetet.

## ARBEJDSMILJØ

### **Arbejdspladskulturen i folkekirken**

Præsteforeningen har deltaget i og bidraget til seminar om arbejdspladskulturen i folkekirken (en opfølgning på kulturanalysen, der 2018 afdækkede årsager til det relativt set høje niveau af mobning, særligt for præster i folkekirken).

### **Livsfasepolitik**

Præsteforeningen har udarbejdet udkast til en livsfasepolitik, der via medlemsinddragelse i efteråret 2020 skal blive til foreningens officielle livsfasepolitik.

### **Folkekirkens Arbejds miljø Rådgivning**

Præsteforeningen er repræsenteret i FAR's styregruppe. FAR's tre medarbej-

dere, der dækker både det psykiske/organisatoriske arbejdsmiljø og det fysiske/ergonomiske, inddrages i stadig højere grad ved løsning af folkekirkens udfordringer og problemer på hele arbejds miljøområdet.

Styregruppen arbejder målrettet med henblik på at gøre FAR permanent som partsbåren rådgivning pr. 1. januar 2022.

### **»Paraplyprojektet«**

Præsteforeningen er repræsenteret i en af Kirkeministeriet nedsat styregruppe, som søger nye indsigter og metoder til at imødegå udfordringer med grænseløst arbejde, særlige følelsesmæssige belastninger, balancen mellem arbejds- og privatliv, de særlige vilkår ved at bo i tjenestebolig.

## **Teologistuderende**

I 2020 har Præsteforeningen afholdt to arrangementer for de studerende i hhv. Aarhus og København for at opbygge en god relation til de studerende via møder og kontakter med repræsentanter for de studerende. Derudover har Præsteforeningen økonomisk støttet de julearrangementer, som de studerende holder hvert år.

## **NY PRÆST**

Præsteforeningens to repræsentanter i FUV's bestyrelse har sammen med resten af foreningen med tilfredshed konstateret, at den foreløbige evaluering af NY PRÆST har været meget positiv med godt samarbejde mellem stifterne.

## **Generel efteruddannelse**

Præsteforeningen har gennem FUVs bestyrelse arbejdet for, at det årlige 2% krav om besparelser bortfalder. Præsteforeningen har med tilfredshed konstateret, at FUV har modtaget tiltrængte genopretningsmidler, så man fortsat kan tilbyde kurser af høj kvalitet.

## **Personalepolitik**

Præsteforeningen deltager i en arbejdsgruppe under Kirkeministeriet, der skal opdatere og relancere ministeriets personalepolitik for folkekirkens præster.

## **Folkekirkens Arbejdsmiljøråd**

Præsteforeningen har gennem sin repræsentant i Folkekirkens Arbejdsmiljøråd bidraget til generelle forbedringer af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø for folkekirkens ansatte.

## **APV**

Præsteforeningen har gennem sine repræsentanter i Kirkeministeriets styregruppe bidraget til undersøgelse af status for APV i alle stifter.

## **Folkemødet: Folkekirkens arbejdsmiljø**

Præsteforeningen deltog i paneldebat om folkekirkens arbejdsmiljø ved Folkemødet 2019.

## **Bolig og arbejdsmiljø**

Præsteforeningen har i foråret 2020 fremlagt et holdningspapir for Kirkeministeriets arbejdsgruppe for præsters arbejdsmiljø vedr. arbejdsmiljøproblemer i embedsboliger.

# HOVEDBESTYRELSENS

## ARBEJDE 2019/2020

### **Hovedbestyrelsen har været inddraget i arbejdet med følgende vejledninger, undersøgelser m.v.**

Fælles lønpolitik for folkekirkens præster (ikke afsluttet)

Anbefalinger for god boligstandard

Vurderingsmanual

Præsters personalepolitik

Udarbejdet høringssvar, som kan ses på hjemmesiden

Kirkeministeriets sektordialog og partnerskab i forbindelse med udarbejdelse af retningslinjer for en ansvarlig genåbning af folkekirken og andre trossamfund.

### **Repræsentation, udvalg med videre**

Møder med kirkeministeren

Møde med Kirkeministeriets departementschef

Møder med biskopperne og provsterne

Møder med Landsforeningen af Menighedsråd

Møder med tillidsrepræsentanterne

Møder med stiftsbestyrelsesformændene

Møder med forskellige præster vedrørende udvikling af karriereveje

Møder med alle folkekirkens aktører i forbindelse med COVID-19

### **Deltagelse i udvalg, arbejdsgrupper med videre**

TOAC - AC

TOAC er Tjenestemænds og Overenskomststansattes Fællesrepræsentation i Akademikernes Centralorganisation

Præsteforeningens formand er næstformand i TOAC og suppleant i Akademikernes (AC) bestyrelse

Præsteforeningen deltager gennem TOAC i Akademikernes forhandlingsudvalg for det offentlige område

Bestyrelsesplads i Akademikernes Ambitiøse A-kasse

Bestyrelsespladser i bestyrelsen for Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter

Folkekirkens Arbejdsmiljøråd

Folkekirkens Arbejdsmiljørådgivnings styregruppe

Kirkeministeriets arbejdsgruppe for præsters arbejdsmiljø (APPA)

»Paraplyprojektet«: Fremme præsters psykiske arbejdsmiljø gennem pilotprojekter

Dansk Diakoniråd

Folkekirken.dk

Kirke på landet

Undersøgelse af Storpastorater

Folkekirkens Corona taskforce

Styregruppen bag FUV-undersøgelse:  
»Folkekirken og Corona: 100 dage, der forandrede folkekirken?»

PFA's Kunderåd

Bestyrelsespost i Samrådets boligselskab

### **Deltaget i**

NPS - de nordiske præsteforeningers årlige møde

KEP - Konferenz der Europäischen Pfarrverbände

Landsforeningen af Menighedsråds årsmøde

Provsteforeningens årsmøde

DOKS's årsmøde

Kordegneforeningens årsmøde

Kirke- og kulturmedarbejderforeningens årsmøde

Danmarks Kirketjenerforenings årsmøde

Forbundet af kirke- og kirkegårdsansattes (FAKK) årsmøde

Møde med Kirkeudvalget sammen med Landsforeningen af Menighedsråd og Provsteforeningen

Seminar om arbejdskulturen i folkekirken (på baggrund af »Kulturanalysen«)

### **Arrangeret**

Seks årlige ordinære møder for tillidsrepræsentanterne

Ti stiftsvise Skypemøder for tillidsrepræsentanterne

Forhandlingsmøde/kursus for de tillidsrepræsentanter, der forhandler løn

Grundkursus for nye tillidsrepræsentanter

Grundkursus i forhandling for tillidsrepræsentanter i samarbejde med DJØF

Udvidet kursus i forhandling for tillidsrepræsentanter i samarbejde med DJØF

Bisidderkursus for tillidsrepræsentanter

Hovedbestyrelsen holder et årligt møde med formændene for stiftsbestyrelserne

To mediekurser øst og vest for Storebælt for medlemmer af foreningen