

HOVEDBESTYRELSENS

ARBEJDSPLAN 2020/2021

Arbejdsplanen 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*

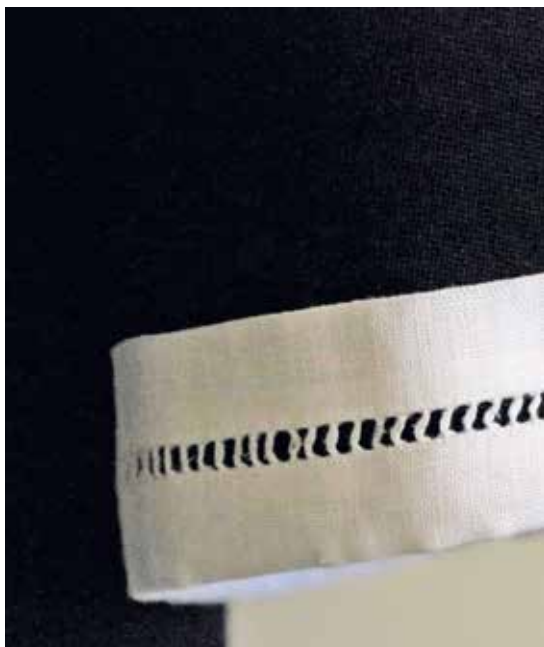
Hovedbestyrelsen så gerne, i lyset af den aktuelle situation med COVID-19, at overenskomstforhandlingerne (OK21) blev udsat et år, da de økonomiske forudsætninger for en ny overenskomst er temmelig uklare. Det har der desværre ikke kunnet opnås enighed om mellem parterne. Derfor er det en realitet, at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