

HOVEDBESTYRELSENS

ARBEJDE OG VISIONER 2018-2021

Arbejdsplanen tager udgangspunkt i de overordnede emner, som hovedbestyrelsen vurderer

er centrale for præsters løn- og ansættelsesvilkår, og giver dig et overblik over arbejdet i 2018-2021.

Løn



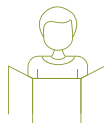
Præsters lønudvikling
Præsters ansættelse
Lønforhold for biskopper og provster
Emeriti
Løbende forhandlinger

Bolig



Kontor – embedsbolig eller ej
På forkant med skimmelsvamp
Grøn omstilling og modernisering af tjenesteboligerne
Styrket samarbejde

Arbejds miljø



Livsfasepolitik
Corona
Folkekirkens arbejdsmiljørådgivning
Personalepolitik
Arbejdspladsvurdering (APV)
Provsters arbejdsmiljø
Kommunikation og kultur
Paraplyprojektet
Trivselsundersøgelser

Uddannelse



Uddannelse af nye præster
Teologistuderende
NY PRÆST
Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter (FUV)
Karriereveje
Studieorlov

Kommunikation



Præsteforeningens medier
Mødet med medlemmer og mellem medlemmer
Præsteforeningen i samfundet

LØNUDVALG

Medlemmer: Christen Staghøj Sinding (formand), Jens Peder Baggesgaard, Per Bucholdt Andreassen og Esper Silhjær.

I forbindelse med OK21 har hele hovedbestyrelsen deltaget i lønudvalgets møder

Præsteforeningens lønpolitiske arbejde har til formål at sikre præster et lønniveau og en lønudvikling, som svarer til sammenlignelige akademiske medarbejdergrupper i det offentlige og bidrage til, at præsteembedet også lønmæssigt er et relevant og attraktivt karrierevalg. Dette arbejde udfoldes ved overenskomstforhandlinger, gennem forhandlinger og aftaler med Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og Kirkeministeriet samt gennem lokale lønforhandlinger med biskopperne

Præsters lønudvikling

OK21

Trods de usikre økonomiske vilkår ved OK21-overenskomstforhandlingerne lykkedes det at opnå et rimeligt resultat med generelle lønstigninger på 4,42% over tre år. Det sikrer reallønnen. Der forventes også at blive plads til en mindre reallønsfremgang.

Det er glædeligt, at der er aftalt en seniorbonus på 0,8% af lønnen fra det kalenderår, hvor præsten fylder 62 år. Præsten får ret til, at bonussen kan konverteres til to årlige seniordage eller til øget pensionsindbetaling efter præstens eget valg.

I overenskomstperioden skal parterne drøfte, om emeriti skal omfattes af overenskomsten, ligesom et periodeprojekt

skal se på en opdatering af regelsættet vedr. boligopvarmning. Det kan forhåbentlig føre til en mere rimelig beregning af den faste varmesats.

Endelig er præstekadetter blevet omfattet af overenskomsten.

Hovedbestyrelsen finder det dybt utilfredsstillende, at det - trods en ihærdig indsats over flere OK-perioder - endnu ikke er lykkedes at indgå aftale om indplacering af alle provster i mindst LR37.

Fælles lønpolitik

I december 2020 blev der indgået aftale med Kirkeministeriet og biskopperne om en fælles lønpolitik for alle præster. Præsteforeningen, biskopperne og ministeriet har derfor et fælles ansvar for, at aftalen på tværs af stifterne bidrager til, at den lokale løndannelse reelt bliver en integreret del af og et bidrag til den samlede løndannelse og regelmæssige lønudvikling for alle præster.

Karrierevejsprojektet

I januar 2021 blev karrierevejsprojektet fra OK18 forhandlet på plads mellem Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og Akademikerne. Der blev ved denne aftale indplaceret 109 stillinger i LG3. Med udgangspunkt i lønpolitikken skal det sikres, at også LG3 - og tilsvarende lønniveau for overenskomstansatte præster - nu anvendes som forudsat i lønpolitikken. Det er Præsteforeningens målsætning, at 20% af alle præstestillinger bliver indplaceret i LG3 eller tilsvarende niveau.

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 følge op på, at der sker en præcis og i praksis brugbar budgetopfølgning af præstebevillingen. Det er blandt andet nødvendigt, for at Præsteforeningen og biskopperne - med udgangspunkt i parternes fælles udmøntningshensigt - kan have holdbare tal for, hvilke lønmidler, der er til rådighed for lokalforhandlingen, sådan som det er forudsat i lønpolitikken.

Overenskomstansatte

Omkring 20% af folkekirkens præster er overenskomstansatte. Hovedbestyrelsen har fortsat fokus på deres lønudvikling og arbejder målrettet på at sikre, at tillægsgdannelsen giver en samlet lønudvikling svarende til tjenstemandsansattes.

Præsters ansættelse

Faste fuldtidsstillinger = tjenstemandsstillinger

Tjenstemandsansættelse er normalvilkåret for præsteansættelser. Hovedbestyrelsen arbejder derfor for, at faste fuldtidspræstestillinger altid opslås som tjenstemandsstillinger. Ligesom de faste fuldtidsoverenskomststillinger omdannes til tjenstemandsstillinger.

Kbf. og boligpligt = tjenstemandsstillinger

Hovedbestyrelsen finder det uacceptabelt, at stillinger med såvel kbf-forpligtelse som tjensteboligpligt opslås som overenskomststillinger. I visse til-

fælde oven i købet som kvoterede og/eller lokalfinansierede stillinger. Hovedbestyrelsen vil værne om tjenstemandsansættelsen og dens ansættelsesretlige vilkår som normalvilkår for præstestillinger. En holdning, som bispeskollegiet har givet udtryk for, at de deler. Vi arbejder derfor på, at embeder med kbf-funktion, såvel som embeder med boligpligt, altid slås op som tjenstemandsstillinger.

Lokalfinansierede stillinger

Det er hovedbestyrelsens forståelse af forarbejderne til ændringerne af Lov om folkekirkens økonomi, at lokalfinansiering af præstestillinger skal gøre det muligt at iværksætte ekstra initiativer i sognet eller provstiet. Lokalfinansiering kan således ikke erstatte en centralt finansieret præst. Hovedbestyrelsen finder det derfor uacceptabelt, at disse stillinger tillægges kbf-funktioner og bopælspligt og vil arbejde for, at denne praksis ophører.

Præster i Grønland

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

Lønforhold for biskopper og provster

Biskopperne

Inden for rammerne af cheflønsaftalen skal der også i de kommende år aftales forhøjelse af tillæg, så biskoppernes lønniveau kommer til at svare til sammenlignelige chefgrupper i det offentlige.

Provsterne

Trods højeste prioritering hos både Præsteforeningen og Akademikerne lykkes

des det ikke ved OK21 at komme igennem med kravet om oprykning af alle provster til minimum LR37.

Det er uholdbart i forhold til sammenlignelige chefstillinger i det offentlige, at der stadig er ca. 20 provster i LR36. Præsteforeningen vil derfor i samarbejde med AC og Kirkeministeriet afsøge alle muligheder for inden næste overenskomstforhandling at sikre, at alle provster kommer i LR37.

I forlængelse af aftalen om lønpolitik for præster vil hovedbestyrelsen arbejde for en tilsvarende aftale for provster. Der skal inden for rammerne af en sådan lønpolitik for provster indgås aftale med Kirkeministeriet om udmøntning af cheflønsaftalen.

Præsteforeningens lønudvalg fra venstre Per Bucholdt Andreasen og Jens Peder Baggesgaard, og siddende Esper Silkjær og Christen Staghøj Sinding



Øvrige medlemmer

Hovedbestyrelsen vil også have fokus på såvel løn og pensionsvilkår som øvrige ansættelsesforhold for øvrige medlemmer af foreningen, herunder teologer ansat i de kirkelige organisationer.

Emeriti

Hovedbestyrelsen har fortsat opmærksomhed på, at emeriti ved varetagelse af præstearbejde i alle stifter sikres en honorering svarende til overenskomstmæssig løn. Præsteforeningen ser overenskomstparternes aftale om nu at drøfte overenskomstdækning af emeritis ansættelse som et klart udtryk for, at emeriti bør aflønnes på niveau med overenskomstansatte.

Der er opnået enighed mellem biskopperne og Præsteforeningen om takster for enkelttjenester. De aftalte takster skal derfor anvendes ved honorering af enkeltstående tjenester. Taksterne er tilgængelige på Præsteforeningens hjemmeside. Emeriti opfordres til ikke at acceptere en lavere honorering.

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

Løbende forhandlinger

Præsteforeningen indgår aftaler om funktionstillæg og engangsvederlag for beredskabspræster, værnspræster samt præster, der er valgt til funktionen som daglig le- »

der. Ligesom foreningens sekretariat gennem året forhandler løn, når præster skifter embede.

Alle medlemmer opfordres til at kontakte foreningen forud for stillingsskift med henblik på afklaring af spørgsmål vedr. løn og en eventuel forhandling.

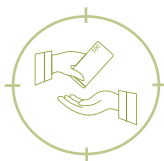
Der arbejdes fortsat med PFA om mulighederne for supplerende tilbud til præsternes overenskomst-mæssige pension.

Hver præsts lønudvikling

Det er hovedbestyrelsens politiske prioritering, at lønforhandlerne har opmærksomhed på præster, der ikke har fået tillæg/engangsvederlag i en årrække. Så vidt muligt prioriteres de præster ved hovedforhandlingen. Sekretariatet har udarbejdet oversigter over den enkelte præsts løndelev, som tillidsrepræsentanter og sekretariatet bruger ved lønforhandlinger. Disse oplysninger vil fra 2021 blive gjort tilgængelige for lønforhandlerne af Løncenter Fyn.

Pensionskassen af 1950

Regeringen har besluttet med virkning fra 1.1.2022 at afvikle Pensionskassen af 1950, så der lukkes for tilgang af nye medlemmer. Pensionskassens 30 folkekirkelige medlemsorganisationer skal derfor etablere en anden pensionsordning for nye medarbejdere, som hidtil er optaget som medlemmer af Pensionskassen af 1950. Det foreløbige forløb af sagen har efter Præsteforeningens opfattelse været stærkt kritisabelt. Præsteforeningen arbejder i samarbejde med Akademikerne på at sikre medlemmernes nuværende og fremtidige pensionsrettigheder og -vilkår bedst muligt.



PEJLEMÆRKER FOR PRÆSTEFORENINGENS FREMTIDIGE ARBEJDE MED LØNPOLITIK

Fokus på ...

- » Sikring af et lønniveau og en lønudvikling for præster, provster og biskopper, som svarer til sammenlignelige medarbejdergrupper på det statslige arbejdsmarked
- » En konstruktiv implementering af alle dele af lønpolitikken for alle præster, uanset ansættelsesform
- » Et livsfasepolitisk perspektiv på det lønmæssige område, blandt andet i forhold til rekruttering og fastholdelse
- » At værne om tjenestemandsansættelsen som normalvilkår for præstestillinger

BOLIGUDVALG

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

Det er i folkekirkens interesse, at præsteembedet er en attraktiv akademisk stilling med ordentlige arbejdsvilkår. Da tjenesteboligen som hovedregel er et ansættelsesretligt vilkår, spiller det en stor rolle, at den har en ordentlig standard. Et hovedperspektiv for hovedbestyrelsens arbejde på boligområdet i de forgangne fire år har været at udbrede kendskabet til udviklingen inden for tjenesteboligområdet baseret på tal fra Kirkeministeriets opgørelser.

Faktum er, at på blot ti år, fra 2006-2016, er 15% af landets tjenesteboliger blevet afhændet. Der er således 1400 tjenesteboliger i alt. Det betyder på den ene side, at der nu er rigtig mange gode præstestillinger uden tilhørende tjenestebolig, men på den anden side er det bekymrende, at afhændelsen af tjenesteboliger er gået så stærkt uden forudgående debat eller beslutning.

Derfor har hovedbestyrelsens overordnede sigte været at holde øje med udviklingen. Ligesom hovedbestyrelsen fastholder Kirkeministeriet og biskopperne på en fælles forpligtelse til at efterleve Ansættelseslovens hovedregel om, at der til et sognepræsteembede hører en tjenestebolig - af hensyn til sognet og til menigheden.

Hovedbestyrelsen er gået bag om tallene. Ved grundige undersøgelser har vi fundet frem til mulige forklaringer på, at udviklingen for afhændelser er gået så stærkt - ikke mindst ved hjælp af tillidsrepræsentanternes lokalkendskab. På det seneste fysisk afholdte repræsen-

tantskabsmøde i 2019 fik hovedbestyrelsen fuld opbakning til at forfølge vores fokus på udviklingen inden for tjenesteboligmassen.

Vi understreger, at der naturligvis skal bevares en fleksibilitet. Det skal også være muligt at søge gode embeder uden tjenestebolig. Det er desuden muligt under særlige omstændigheder at opnå personlig dispensation fra boligpligten. Det betyder dog, at der stadig er tilknyttet en tjenestebolig til selve embedet.

Tjenesteboligen er til for sognets skyld. Derfor anbefaler Præsteforeningen, at det forud for en eventuel ophævelse af boligpligten omhyggeligt overvejes, hvad der giver mening lokalt, og hvad en ophævelse - også i fremtiden - af boligpligten vil betyde for kirkens mulighed for lokal forankring.

Kontor - embedsbolig eller ej

Når der til en stilling er knyttet tjenestebolig, er denne et arbejdsredskab. Derfor kan en tjenestebolig ikke tænkes uden et tjenstligt kontor. Det har langsigtede konsekvenser for hele fundamentet for tjenesteboliger, hvis ikke dette fastholdes.

Uanset ansættelsestype og uanset, om man er fastansat eller vikar, skal alle præster have adgang til eget kontor. Ellers kan man ikke forsvarligt passe sit embede som præst. Hovedbestyrelsen mener af flere grunde, at man som præst skal have eget kontor:

Det er afgørende, at man har de nødvendige rammer til at håndtere den særlige tavshedspligt, man har som præst, og at det fremstår sådan over for sognebørnene.

»



Præsteforeningens boligudvalg fra venstre Niels Grunnet, Signe Kølbæk Høg, Esper Silkjær og bagerst, Christen Staghøj Sinding

Reglerne om GDPR skal også kunne efterkommes. Personfølsomme notater skal opbevares forsvarligt, og kontoret skal være velegnet til at føre ugenerede, fortrolige samtaler.

Det er et langt, sejt træk at få indstillet folkekirken på, at acceptable kontorforhold for præster er en selvfølge. Præsteforeningen holder fast i at pege på det tjenstlige kontors afgørende betydning og i at forpligte de ansvarlige på at sikre alle præster forsvarlige arbejdsvilkår.

På forkant med skimmel-svamp

Forudsætningen for, at den pligtige tjenstebolig kan være et godt arbejdsredskab for præsten, er også, at den er sundhedsmæssigt forsvarlig. Er det ikke tilfældet, kan det have meget alvorlige konsekvenser for den enkelte præst og dennes eventuelle husstand. I Præsteforeningens boligudvalg er skimmel-svamp et fast punkt på dagsordenen. Det

ser ud til at være nødvendigt i en lang periode endnu. Vi ser desværre alt for mange ulykkelige sager, hvor prisen for at bo i en tjenstebolig, der er blevet angrebet af skimmelsvamp, er alt for høj. Vi arbejder med materialet fra de mange svar på vores spørgeskemaundersøgelse i november 2020. Omkring 10% af alle tjensteboligerne har ifølge undersøgelsen inden for de sidste 10 år været ramt af skimmelsvamp. Hovedbestyrelsen vil, på baggrund af svarene i undersøgelsen, arbejde for at sikre bedre politikker og en mere proaktiv indsats på området. Vi arbejder for, at der i alle stifter etableres en regelmæssig, systematisk undersøgelse af tjensteboligerne for angreb af skimmelsvamp.

Grøn omstilling og modernisering af tjensteboligerne

Grøn omstilling er et særligt indsatsområde inden for tjensteboligområdet. Hovedbestyrelsen søger at fremme ener-

gibesparende løsninger i tjenesteboligerne. Både nyopførte og eksisterende boliger skal være klimavenlige og have rimelige forbrugsudgifter.

Der arbejdes for at lave en særlig indsats for grøn omstilling af tjenesteboliger gennem modernisering af bl.a. elinstallationer og adgang til ladefaciliteter for el-biler.

Tjenesteboligerne er ikke alle i god og tidssvarende stand. Det skal derfor sikres, at der sker en modernisering af ældre boliger med henblik på energieffektiviseringer, herunder opfølgning på energimærkningen af boligerne.

Forbrugsordninger

På baggrund af foreningens krav om ny beregning af varmesatsen bliver der i overenskomstperioden nedsat en projektgruppe, der skal se på en opdatering af regelsættet om boligopvarmning.

Tilsyn

Hovedbestyrelsen har med interesse fulgt forsøg med flytning af tilsynet til provstiet.

Hovedbestyrelsen følger tæt stifternes erfaringer herfra. »

Styrket samarbejde

Præsteforeningen har mange samarbejdspartnere på boligområdet. Stifterne planlægger sammen med Præsteforeningen en ERFA-dag for stiftsmedarbejdere, biskopper og Landsforeningen af Menighedsråd.

Hovedbestyrelsen erfaringsudveksler med uddannelseskonsulenterne og pastoralseminarierne angående de kommende og nye præsters forventninger til og oplevelser af tjenesteboligen. Attraktive embeder og attraktive tjenesteboliger hænger sammen. 85% af de studerende på Pastoralseminariet tilkendegav for nyligt i en undersøgelse, at de ønskede at søge embeder med tilknyttet tjenestebolig. Der skal bl.a. derfor arbejdes på en forståelse for, at en god og velbeskrevet tjenestebolig også er et stort aktiv i rekrutteringsøjemed.



Signe Kølbæk Høg, formand for Præsteforeningens boligudvalg

Vurderingsområdet

Hovedbestyrelsen har revideret retningslinjerne for tillidshvervet som vurderingsmand. Vurderingshvervet er nu tidsbegrænset med mulighed for gen-

valg. Der har været arbejdet med at finde det optimale tidspunkt for vurdering af tjenesteboligen ved embedsskifte.



PEJLEMÆRKER FOR PRÆSTEFORENINGENS FREMtidIGE ARBEJDE MED BOLIGPOLITIK

Fokus på ...

- » At Ansættelsesloven foreskriver, at der til en præstestilling er tilknyttet tjenestebolig, og at de ansvarlige aktører følger spillereglerne.
- » At tjenesteboliger skal være sunde at bo i. Præsteforeningen skal derfor arbejde videre med at indføre en proaktiv og systematisk tilgang til undersøgelser af tjenesteboligernes tilstand.
- » Processen med at udbedre fx skimmelangreb skal effektiviseres og give præsten og dennes husstand gode vilkår i forløbet, så skadeomfanget mindskes mest muligt.
- » Tjenesteboligens rolle for rekruttering og fastholdelse. Ikke mindst i en præstemangelssituation er det vigtigt at have fokus på tjenesteboligen.
- » Den grønne dagsorden. Her kunne et redskab være at bringe energimærkning i spil.

ARBEJDSMILJØUDVALG

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

Præsters arbejdsmiljø er snævert forbundet med »kulturer« - såvel i folkekirken som helhed som på de lokale arbejdspladser. Da kulturer ikke ændres med lynhurtige »one-size-fits-all-løsninger«, er arbejdet for forbedringer af folkekirken arbejdsmiljø kendetegnet ved at bestå i lange seje træk. Det kan blandt andet bestå i at arbejde gennem og samtidig forbedre de organisatoriske strukturer, der danner rammerne om arbejdskulturen. Det er i det helt konkrete dagligdags præstevirke, at vi oplever glæderne og frustrationerne i arbejdet. Selv om man på flere områder har kunnet notere forbedringer, og der er etableret flere tiltag for at forbedre præsters arbejdsmiljø, er der stadig for mange præster, hvis hverdag er kendetegnet ved konflikt og stress.

Blandt tiltag og forbedringer - i Præsteforeningens eget regi og i samarbejde med andre - gennem de seneste år kan f.eks. nævnes:

- » Præsteforeningens livsfasepolitik: Hvordan er folkekirken en attraktiv arbejdsplads for præster hele arbejdslivet igennem?
- » Konsolidering af Folkekirken Arbejdsmiljørådgivning (FAR)
- » Paraplyprojektet: Nye veje til at imødegå typiske belastninger i præstearbejdet
- » Den gode kollega 2.0: Dilemmaspil m.h.p. gensidig kollegial forståelse og udvikling

- » »Kulturanalysen«: Undersøgelse af arbejdspladskulturen som årsag til mobning i folkekirken
- » Vejledning / ansvarsangivelse når præster udsættes for chikane

Livsfasepolitik

Tiltrækning og fastholdelse af præster

Præsteforeningen lancerede i februar 2021 en livsfasepolitik for at fremme præsters trivsel hele arbejdslivet igennem. Den indeholder ideer, der har til formål at give præster redskaber til - i et samspil med ledelse og kollegaer - at opretholde og udvikle folkekirken som en attraktiv arbejdsplads med god balance mellem arbejds- og privatliv.

Livsfasepolitikken spænder fra helt konkrete forslag til overordnede politiske visioner, f.eks. mulighed for fuld pensionsdækning ved (deltids-)orlov i op til 2 år i tiden med småbørn. Disse visioner vil der blive arbejdet med på tværs af udvalgene i hovedbestyrelsen.

Når det kommer til de forslag, som umiddelbart kan sættes i værk, vil hovedbestyrelsen tage kontakt til Provsteforeningen med henblik på et samarbejde om at sætte livsfasepolitikken konkrete ideer og forslag i spil i provstierne. Desuden vil hovedbestyrelsen gå i dialog med Kirkeministeriet og biskopperne om, hvordan ansættende myndighed og tilsynet ud fra en livsfasepoli- »

tisk tilgang kan engagere sig konkret for at tiltrække og fastholde præster.

Livsfasepolitikken er et dynamisk dokument, der vil blive opdateret løbende. Medlemmerne opfordres til at komme med input.

Corona

Ledelse og kommunikation, kreativitet og innovation, usikkerhed og konflikter

Hovedbestyrelsen er på det rene med, at Corona har kastet folkekirkens ledelseslag ud i hidtil usete udfordringer og krav om krisestyring. Hovedbestyrelsen konstaterer samtidig, at manglende kommunikation og modstridende meldinger fra folkekirkens ledelseslag centralt og lokalt har været med til at skabe usikkerhed for præster i en situation, hvor der også præster imellem har været divergerende holdninger og tilgange.

Hovedbestyrelsen har gennem krisen engageret sig i alle tilgængelige sammenhænge, der er relevante for præsters arbejdsforhold. Her har hovedbestyrelsen fastholdt, at folkekirken bør navigere ud fra sundhedsmyndighedernes anbefalinger samt søgt at skabe en balance mellem faste overordnede rammer og hensyn til lokale forhold.

Coronatiden har tydeliggjort præsters afgørende ledelsesrolle lokalt. Præster har med kaldsbevidsthed og iverigdom løftet opgaver, der både er organisatorisk komplicerede og kræver omfattende konduite. Det viser præsters kapacitet til at være omstillingsparate og påtage sig udfordringer. Præster fortjener anerkendelse for at have taget dette særlige ansvar på sig og dermed - i samvirke med medarbejdere og valgte menighedsrådsmedlemmer - at have dokumenteret styrken og dynamikken i folkekirkens lokale led.

Ingen præster er sluppet gennem Corona uden frustrationer på mange fronter. Det vidner debatterne præstekollegaer imellem på sociale medier og andre platforme om. Derudover er konflikter med forskellig Corona-reference vokset frem på de folkekirkelige arbejdspladser mellem medarbejdergrupper og menighedsråd. Endelig har nye præster, ordineret lige op til eller under Corona, måttet agere uden det solide skelet, som en »normal« kirkelig hverdag er med til at give.

Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter (FUV) har med sin rapport *Når folkekirken skal spille efter reglerne, men uden for banen* været med til at kaste lys over adskillige af de udfordringer, som folkekirken har haft. Også Præsteforeningens egne medlemsmøder i efteråret 2020 satte specifikt fokus på Corona-udfordringerne for præsters arbejdsmiljø og har ad den vej bidraget til hovedbestyrelsens videre arbej-

Jens Christian Bach Iversen, formand for Præsteforeningens arbejdsmiljøudvalg



de. Hovedbestyrelsen forventer, at der i de kommende år skal bruges mange ressourcer på at fremme trivslen på de folkekirkelige arbejdspladser i lyset af Corona-erfaringerne.

Folkekirkens Arbejdsmiljø-rådgivning (FAR)

Permanent ordning

FAR har kørt som pilotprojekt siden 2016. Præsteforeningen arbejder gennem sin repræsentant i FAR's styregruppe for, at FAR permanentgøres fra 1. januar 2022. Det er afgørende for hovedbestyrelsen, at FAR forbliver partsbåren, da dette er en forudsætning for FAR's legitimitet over for folkekirkens mange grupper af ansatte og dermed for FAR's levedygtighed. Hovedbestyrelsen ser, i forbindelse med permantgørelsen af FAR, Præsteforeningen som en nødvendig del af FAR's konstruktion fremover. Det er hovedbestyrelsens holdning, at FAR's medarbejderstab skal forøges med yderligere mindst én erhvervspsykolog, da konfliktmægling fylder meget i FAR's opgaveportefølje. Der bør samtidig tilknyttes en administrativ medarbejder for at frigøre tid til kerneopgaven hos rådgiverne.

Inddragelse af FAR

FAR's bidrag til en forbedring af arbejdsmiljøet i folkekirken - såvel via konfliktmægling som på det fysiske/ergonomiske område - er dokumenteret i to uvildige evalueringer. Derfor vil hovedbestyrelsen gennem tillidsrepræsentanterne og i andre relevante sammenhænge arbejde for, at FAR inddrages konsekvent ved møbning og konflikt på de folkekirkelige arbejdspladser - og i øvrigt, at FAR's muligheder for at styrke

arbejdsmiljøet bredt i folkekirken bliver udnyttet.

Personalepolitik

Redigering og relancering

I maj 2022 er det 10 år siden, at Kirkeministeriet - efter stor indsats fra Præsteforeningen - udgav en personalepolitik for folkekirkens præster. Det kalder på en redigering og relancering. Præsteforeningen har siden 2019 været repræsenteret i en arbejdsgruppe under Kirkeministeriet med dette formål. Ministeriet har med henvisning til Corona-travlehed sat dette arbejde i bero siden foråret 2020. Hovedbestyrelsen imødeser, at Præsteforeningens livsfasepolitik kan blive bragt til spil i den videre proces.

Arbejdspladsvurdering (APV)

Forbedring af processen

APV er et afgørende, systematisk og forpligtende led i bestræbelserne på at sikre gode arbejdsforhold. Hovedbestyrelsen vil derfor fastholde fokus på APV for at fremme tilliden til processen hos alle involverede, øge processens udbytte og sikre præsters retssikkerhed.

Hovedbestyrelsen hilser velkomment, at der i enighed er indsat spørgsmål vedr. seksuel chikane i det materiale, der indgår i APV-processen i efteråret 2021.

Provsters arbejdsmiljø

Arbejdsvilkår

Hovedbestyrelsen vil sammen med Provsteforeningen sætte fokus på provsters psykiske arbejdsmiljø: Stress, balancen mellem provstedelen og præstedelen i embedet, APV for provster m.v. >>



Præsteforeningens arbejdsmiljøudvalg. Fra venstre Jens Christian Bach Iversen, Jørgen Degn Bjerrum, Signe Kølbæk Høg og Jens Peder Baggesgaard

Kommunikation og kultur

Den gode kollega

I 2018 udgav Præsteforeningen sammen med Provsteforeningen *Den gode Kollega 2.0* for at styrke såvel den kollegiale kultur i alle provstier præster imellem såvel som relationen præst-provst og dermed forebygge konflikter og mobning. Den gode Kollega 2.0 er en art rollespil ud fra forskellige realistiske dilemmasituationer i præsters dagligdag. Hovedbestyrelsen vil fortsat understøtte anvendelsen af Den gode Kollega 2.0 og planlægger nye dilemmaer i lyset af Corona-diskussionerne mellem præster.

Kerneopgaven

I forlængelse af folkekirkens arbejdsmiljø gennem det sidste årti, har der været seriøse drøftelser af, hvordan folkekirkens medarbejdere forstår sig selv i lyset af folkekirkens kerneopgave. Gentagne gange er dette blevet efterlyst, da uenigheder herom er en kim til flere lokale konflikter. Hovedbestyrelsen vil i samarbejde med relevante samarbejds-

partnere løbende sætte fokus på kerneopgaven som udgangspunkt for at fremme trivlsen på de lokale folkekirkelige arbejdspladser.

Magtsprog

Præsteforeningen vil sammen med relevante samarbejdspartnere - på baggrund af analysen af arbejdspladskulturen i folkekirken (okt. 2018) - iværksætte

og engagere sig i opfølgingsinitiativer omhandlende kommunikation og kultur generelt i folkekirken, blandt andet med afsæt i en conference afholdt i juni 2021.

Ligestilling / kønsdiskrimination

I folkekirken er det tilladt - af teologiske grunde, hvilket skal forstås helt snævert - at prioritere det ene køn frem for det andet i selve ansættelsesprocessen. Efter ansættelsen er enhver form for kønsdiskrimination forbudt. Hovedbestyrelsen fastholder fokus på ligestilling og afviser enhver form for kønsdiskrimination blandt præster. Ved konkrete henvendelser vil Præsteforeningen rejse problemstillingen over for folkekirkens ledelseslag.

Seksuel chikane

I kølvandet på MeToo-bevægelsen er der også sat fokus på seksuel chikane i folkekirken. Gennem sine repræsentanter i Folkekirkens Arbejdsmiljøråd og Kirkeministeriets arbejdsgruppe for præsters arbejdsmiljø er hovedbestyrelsen blandt andet involveret i udarbejdelse af vejledningsmateriale.

Paraplyprojektet

Stress, udbrændthed og følelsesmæssige belastninger

Præsteforeningen deltager i styregruppen bag et 4-årigt paraplyprojekt (2019-2022) om præsters psykiske arbejdsmiljø. Projektet går ud på at afprøve forskellige metoder og tilgange til at imødegå det, der synes at være uundgåelige udfordringer knyttet til præstearbejdet. Projektet har som mål at nedbringe antallet af arbejdsbetingede langtidssygemeldinger.

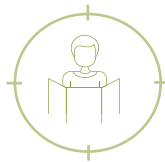
Trivselsundersøgelser

Anonymt supplement til APV

Præsteforeningen vil i Kirkeministeriets arbejdsgruppe for præsters arbejdsmiljø fortsat presse på for at få udarbejdet en 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, så de årligt kan afdække nogle af de problemer, der ellers alene opsamles i større anonymiserede undersøgelser.

Præsters ledelsesrum

Hovedbestyrelsen vil – blandt andet med udgangspunkt i rapporter om det psykiske arbejdsmiljø i folkekirken – sætte fokus på præsters ledelsesrum via NY PRÆST (FUV) og oplysning om folkekirkens organisationsstruktur (tostrengt ledelse, samvirke i menighedsrådet, forkyndelsesfrihed m.m.) i alle relevante sammenhænge.



PEJLEMÆRKER FOR PRÆSTEFORENINGENS FREMtidIGE ARBEJDE MED PRÆSTERS ARBEJDSMILJØ

Fokus på ...

- » Konsekvent fokusering på ledelsen, kerneopgaven og kommunikationen for – i samarbejde med folkekirkens andre aktører – at udvikle arbejdspladskulturen i folkekirken.
- » Permanentgørelse af Folkekirkens Arbejdsmiljørådgivning (FAR) som en professionel, partsbåret og brancherettet arbejdsmiljørådgivning for de folkekirkelige arbejdspladser.
- » Etablering af initiativer og tiltag i nationalt og lokalt regi i folkekirken for at imødegå konflikter og dårlig trivsel opstået i Corona-perioden.
- » Implementering af Præsteforeningens livsfasepolitik gennem overordnede visioner og aftaler med Kirkeministeriet og biskopperne samt gennem kollegiale drøftelser i provstierne for at gøre folkekirken til en attraktiv arbejdsplads for præster hele arbejdslevet.
- » Udvikling af APV – i samarbejde med Kirkeministeriet – som det systematiske arbejdsredskab for et bedre arbejdsmiljø.

UDDANNELSESUDVALG

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

At være præst er et spændende, krævende og alsidigt arbejde som stiller krav til både høj faglighed og gode samarbejds- og ledelsesevner. Coronapandemien har understreget, hvor vigtigt det er hurtigt at kunne omstille sig som præst og fagligt være i stand til også at gå nye veje. Uanset om det gælder inspiration til konfirmandundervisningen, eller hvordan man benytter digitale hjælpemidler til gudstjenesten. Men vigtigst af alt vil til enhver tid være, at præsters grundlæggende fagteologiske uddannelse og dannelse er på et fagligt højt niveau. Det er derfor vigtigt, at folkekirken fortsat kan tiltrække dygtige kandidater fra universiteterne i København og Aarhus, også for på den måde at imødegå den præstemangel, der er en realitet i flere dele af landet i disse år. Den afgående hovedbestyrelse præsenterer her de holdninger og indsatser, der har præget perioden og opmærksomhedspunkter, der kan overvejes i den fremtidige indsats.

Uddannelse af nye præster

Kandidateksamen

Hovedbestyrelsens politiske holdning har været - og er fortsat - at den forskningsbaserede teologiske kandidateksamen på universiteterne er hovedvejen til at blive præst i folkekirken. Vi har ført kirkepolitiske samtaler med

Folketingets kirkeordførere om, at dimensioneringen på universiteterne kan forbedres. Vi kan glæde os over, at det har medvirket til, at der fra flere sider er kommet en øget forståelse for, at man fremadrettet bør tage større hensyn til folkekirkens behov for præster.

§1A

Præsteforeningen har dog også accepteret, at der på grund af præstemanglen - i en midlertidig periode - er blevet åbnet op for en uddannelsesmulighed (§1A) for andre akademiske kandidater end teologer. Ordningen har allerede fået stor interesse med omkring 265 ansøgere, hvoraf ca. 50 får adgang til uddannelsen i 2021. Disse skal efter en teologisk uddannelse på 2½ år, som universiteterne varetager, kunne tilgå Pastorseminariet og ordineres som præster. Præsteforeningen ser gerne en sikring af ordningens faglighed ud i de forskellige teologiske discipliner. Præsteforeningen har ligeledes opfordret til, at ordningen SU-dækkes.

§2

Når §1A-ordningen kommer i brug, er det Præsteforeningens opfattelse, at man atter bør tilstræbe et lavere optag via §2-ordningen. Ansøgere til §2 bør fagligt vurderes i samarbejde mellem biskop og et fagligt bedømmelsesudvalg fra universiteterne for nationalt at sikre et ensartet bedømmelsesniveau.

Teologistuderende

Præst som karrieremulighed

Folkekirken mangler flere steder ansøgere til præsteembedet. Derfor har Præsteforeningen de senere år øget 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 præstegeneringen gennem samtaler, møder og gode medlemstilbud. Dette sker i tæt samarbejde med foreningens 4 studenterambassadører på Københavns og Aarhus' universiteter. Studenterambassadørerne skal også i fremtiden være et vigtigt bindeled mellem universiteterne og Præsteforeningen. Sammen kan vi udforme og facilitere arrangementer og aktiviteter og sørge for, at studentermedlemmerne hurtigere bliver gjort opmærksom på foreningens gode tilbud. Præsteforeningen udkommer kvartalsvist med et nyhedsbrev særligt til studentermedlemmer.

Studenterarbejde i folkekirken

Hovedbestyrelsen anser det for vigtigt, at teologistuderende får mulighed for praksisstudier, undervisning, studiejobs m.m. i folkekirken. I efteråret 2021 tilbyder Præsteforeningen selv prædikenværksteder for studentermedlemmer i København og Aarhus med erfarne præster. Derudover etablerer vi et prøveprædiken-netværk, så studentermedlemmer kan komme ud og prøve at stå på en prædikestol.

NY PRÆST

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 har hovedbestyrelsen støttet, at pastoralseminariernes praktikpladser har god geografisk spredning. >>

Præsteforeningens uddannelsesudvalg. Fra venstre Ole Bjerglund Thomsen, Niels Grunnet, Signe Kølback Høg og Per Bucholdt Andreassen





Niels Grunnet, formand for Præsteforeningens uddannelsesudvalg

Introduktionsforløbet i første embede

Hovedbestyrelsen har fulgt - og følger - præsternes introduktionsordning. Et fokuspunkt er sikring af ensartet kvalitet i hele landet. 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«. Præsteforeningen er repræsenteret i evalueringsudvalget for NY PRÆST.

Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter (FUV)

Garant for (efter-)uddannelse

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

Ledelse

Hovedbestyrelsen har fokus på god ledelse generelt i præsteembedet både i den almene pastoraluddannelse og inden for efteruddannelsen. Derudover ser vi gerne et samvirke med folkekirkens

aktører, herunder Landsforeningen, om en uddannelse til præster og andre egnede, der påtager sig funktionen som daglig leder. Præsteforeningen mener, det kunne være oplagt, om en sådan uddannelse blev varetaget af FUV.

Fjernundervisning og uddannelse inden for digitale platforme

Coronapandemien har vist os både styrker og svagheder ved at afholde møder og undervisning via digitale platforme. Præsteforeningen mener, at den fysiske undervisning fortsat skal være dominerende i FUV, men vi tænker, at den fremover kan suppleres af fjernundervisning, hvor det giver mening. Præsteforeningen ser derudover gerne, at præster bliver uddannelsesmæssigt bedre klædt på i forhold til kendskab til og brug af digitale platforme.

Karriereveje

Hovedbestyrelsen har i den forgangne periode gået forrest i bestræbelserne på at få etableret andre karriereveje i folkekirken end de traditionelle ledelsesmæssige, såsom provst og biskop. Vi er stolte af, at det i første omgang har udmøntet sig i over 100 LG3-stillinger.

Studieorlov

Frit emnevalg og større fleksibilitet

Det er vigtigt for hovedbestyrelsen at værne om præsters mulighed for frit at vælge, hvilke emner inden for den teologiske faglighed, man ønsker at fordybe sig i - ikke mindst fordi økonomien til studieorlov kommer fra præsternes egne lønmidler.



PEJLEMÆRKER FOR PRÆSTEFORENINGENS FREMTIDIGE ARBEJDE MED UDDANNELSESPOLITIK

Fokus på ...

- » At den teologiske kandidateksamen fortsat skal være hovedvejen til præsteembedet med en dimensionering, der modsvarer folkekirkenes behov.
- » At midlertidige alternative uddannelsesordninger har faglig soliditet, understøttes økonomisk og ikke udvikler sig til varige ordninger.
- » At de nye karriereveje underbygges af FUV's specialuddannelser.
- » De teologistuderende for at understøtte deres viden om – og motivation for – at blive præster i folkekirken.
- » At præsters karriereveje underbygges uddannelsesmæssigt i FUV bl.a. med en løbende dialog mellem stifterne og FUV.
- » At folkekirken i FUV fortsat kan have en national sikring af præsters pastorale uddannelse og efteruddannelse.
- » Om studieorloven kan gøres mere fleksibel med f.eks. en optjeningsordning, og at orloven ikke nødvendigvis skal strække sig over 3 måneder.

KOMMUNIKATIONS UDVALG

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

Præsteforeningen har i perioden udviklet foreningens kommunikation. Målene er:

- » at formidle og varetage medlemmernes interesser
- » at nå medlemmerne med den rette information og rådgivning
- » at synliggøre foreningens resultater
- » at bidrage til præsternes faglige selvforståelse
- » at give inspiration til præstens daglige arbejde
- » at give inspiration til teologisk fordybelse og udvikling
- » at motivere præster til at synliggøre deres virke

Den afgående hovedbestyrelse samler her indsatser og visioner fra de sidste 4 år og peger på en række mulige fokuspunkter, der kan overvejes i den fremtidige indsats.



Præsteforeningens medier

Logo og visuelt udtryk

Foreningen har gennemført en samlet fornyelse af det visuelle udtryk: Logo, farver, skrifttype osv., som genfindes på alt fra hjemmeside til trykte blade og kuglepenne.

Hjemmesiden

Den nye hjemmeside har alle relevante informationer vedrørende præsters arbejdsforhold, men rummer også en stor vidensbank af teologisk stof samt nyheder af fagpolitisk og aktuel karakter. Nøgleord for siden er: Indbydende og tilgængelig. Vi har arbejdet med hjemmesidens hastighed, som er blev markant forbedret.

Fokusgruppe

Hovedbestyrelsen har i perioden etableret en fokusgruppe med henblik på foreningens kommunikation. Gruppen har givet et godt indblik i medlemsskarens

holdninger og ønsker og har bidraget med konkret input til forandring.

»Præsten« - Præsteforeningens medlemsblad

Medlemsbladet har gennemgået en layoutmæssig og indholdsmæssig forandring og har fået navnet »Præsten«. Ideen bag det fornyede blad er, at det klassiske udtryk, fornemmelsen af seriøsitet og tyngde, skulle bevares, men der var behov for en nyere stil. Dobbeltheden af fagpolitisk medlemsblad og pastoralt og teologisk ugemagasin, som har kendetegnet bladets stolte tradition, bibeholdes. Der har været et ønske om at tale mere direkte ind i præsternes aktuelle situation, f.eks. med mere erfaringsdeling, flere interviews og portrætter. Det er blandt andet sket gennem skildringer af præsters hverdag i forbindelse med OK18 og COVID-19. Det er ønskeligt at fortsætte udviklingen mod mere aktualitet og personbåret stof.

Præsteforeningens kommunikationsudvalg. Fra venstre Niels Grunnet, Jørgen Degn Bjerrum, Per Bucholdt Andreasen og Ole Bjerglund Thomsen.



Fagmagasin

Foreningen lancerede i 2019 et fagmagasin, et årligt temablad i magasinformat. Første udgave fokuserede på præstens ledelsesansvar. Magasinet præsenterer foreningens arbejde og aktuelle politiske mål i en indbydende og stilbevidst form for såvel medlemmer som eksterne interessenter og relevante beslutningstagere. Magasinet blev vel modtaget og udgives igen i 2021 under titlen »Præstens mange roller og funktioner«.

125 års-jubilæum

Foreningen fejrer i 2021 sit 125 års-jubilæum. Hovedbestyrelsen har ønsket at markere jubilæet ved også at pege på aktuelle udfordringer og fagpolitiske temaer. Jubilæumsfejringen markers med historiske og aktuelle artikler i »Præsten« samt essay-, foto- og videokonkurrencer. Derudover bærer årets medlemsmøder og repræsentantskabsmødet præg af fejring af jubilæet.

Mødet med medlemmer og mellem medlemmer

Persoligt møde

Hovedbestyrelsen giver mødet med medlemmerne en høj prioritet. Omkring OK18 afholdt foreningen en række ekstra møder for foreningens medlemmer, ligesom der udbydes mediekurser, og medlemmerne fik mulighed for at blive inddraget i udformningen af Præsteforeningens livsfasepolitik. Hovedbestyrelsen har arbejdet på at forny medlemsmøderne blandt andet ved at bede medlem-

mer komme med debatskabende indlæg på møderne og ved i 2021 at indbyde politikere til at give et oplæg.

- og online i en Coronatid

Sidste halvdel af perioden har båret præg af Coronatidens begrænsninger, men også nye muligheder. Foreningen har lagt vægt på stadig at være tæt på medlemmerne, så f.eks. sekretariatets medarbejdere var tilgængelige for telefonisk rådgivning hjemmefra. En række arrangementer er blevet gennemført digitalt, f.eks. høring omkring den lancerede livsfasepolitik. Præsteforeningen lægger fortsat vægt på det fysiske møde, men overvejer at udbyde flere digitale medlemsarrangementer, f.eks. fyraftensmøder med inspiration til arbejdslivet.

Digital læring og kollegialitet

Præsterne har under COVID-19 vist sig åbne for nye kommunikationsformer. Præsteforeningen kan spille en rolle >>

Formand for kommunikationsudvalg Ole Bjerglund Thomsen



ved at inspirere til fortsat udvikling af præsters digitale kompetencer og frimodighed. Det er mange præsters vilkår, at nærmeste kollega er på lang afstand, og man mødes sjældent i kollegialt regi. Digitale platforme kan være en løsning på det problem ved at give mulighed for kollegiale mødesteder og sparring. Præsteforeningen kan bidrage til at fremme samarbejdskultur og modvirke oplevelsen af ensomhed i det daglige arbejde ved at inspirere til digitale kollegiale træfpunkter.

Nyhedsbrev til tillidsrepræsentanter

Præsteforeningen udsender 10 gange årligt et nyhedsbrev til tillidsrepræsentanterne.

Nyhedsbrev til de studerende

Præsteforeningen taget initiativ til at sende et kvartalsvist nyhedsbrev ud til foreningens studentermedlemmer med information om Præsteforeningens tilbud til dem.

Præsteforeningen i samfundet

Inspiration til at deltage i debatten

Hovedbestyrelsen har arbejdet for at styrke synligheden af præsters mangfoldige bidrag i kirke, samfund, kultur og debat. Indenfor perioden har »Præsten« derfor bragt en artikelserie, hvor en række præster har delt deres erfaringer med at nå ud i det offentlige rum gennem skriftlige og digitale medier. Der er gennemført mediekurser, der inspirerer præster til at tage til orde i lokale og landsdækkende medier. I forlængelse af mediekurserne bliver der opfordret til at etablere netværksgrupper.



PEJLEMÆRKER FOR PRÆSTEFORENINGENS FREMtidIGE ARBEJDE MED KOMMUNIKATIONSARBEJDE

Fokus på ...

- » At kendskabet til medlemmernes ønsker kan sikres gennem fokusgrupper og redaktionsudvalg
- » At »Præsten« videreudvikles med vægt på aktualitet og velformidlet teologi
- » At Fagmagasinet fortsat udgives med skiftende temaer
- » At medlemsmøderne udvikles, så fagpolitik suppleres med aktuelle eksterne bidrag
- » At de digitale muligheder udnyttes til medlemstilbud og kollegialitet
- » At præsters samfundsbidrag kan synliggøres yderligere
- » Hjemmesidens hastighed og fornyelse af billeder
- » Om Facebook kan bruges mere offensivt evt. gennem flere visuelle produktioner (foto, film)