

# Præsteforeningens livsfasepolitik

## Indhold

Forord	side 3
Lovbestemte rettigheder veksler med muligheder for forhandling	side 3
Livsfaserne: Generelle bemærkninger	side 4
Præsteforeningens anbefalinger	side 4
A. Kontinuerlig teologisk dannelse arbejdslivet igennem	side 4
B. Tilrettelæggelse af arbejdstid og rådighedsforpligtelse	side 5
C. Samarbejde om fordeling af arbejdet	side 5
D. Supervision	side 5
Nyansatte – herunder nyuddannede – præster	side 6
Præsteforeningens konkrete forslag	side 6
Præster med (mindre) børn	side 7
Præsteforeningens konkrete forslag	side 7
Erfarne præster	side 8
Præsteforeningens konkrete forslag	side 8
Seniorer	side 9
Præsteforeningens konkrete forslag	side 9
Inspiration til præsters overvejelser i forskellige livsfaser	side 11
Nyansat	side 11
Barn på vej / vordende forældre	side 11
Præster med (mindre) børn	side 12
Erfarne præster	side 12
Seniorer	side 12

## Forord

Formålet med Præsteforeningens livsfasepolitik er at give præster redskaber til arbejdslivet igennem at indgå i samspil med ledelse og kollegaer om at opretholde og udvikle folkekirken som en attraktiv arbejdsplads med balance mellem præsters arbejds- og privatliv.

Det er forskelligt fra præst til præst, hvordan vi oplever og selv stiller krav til udfordringer, udvikling, trivsel og karrieremuligheder. F.eks. er grænseløst arbejde altid en risiko, men løsningerne vil typisk være forskellige fra livsfase til livsfase.

Livsfaserne er således konstaterbare fællestræk, som danner baggrund for at drøfte, hvorfor og hvordan den enkelte vil opfatte folkekirken som en attraktiv arbejdsplads. De fleste elementer vil gælde både sogne- og funktionspræster, nogle hovedsagelig sognepræster.

Præsteforeningens livsfasepolitik vil på den baggrund bidrage til at målrette de personalepolitiske tiltag over for grupper af præster med samme behov. Politikken skal fremme vilkår:

- » Som tiltrækker og fastholder præster i folkekirken
- » Som bidrager til præsters trivsel og gode arbejdsforhold, herunder understøtter præstens teologiske dannelse gennem løbende studier
- » Som beforder forventningsafstemningen mellem provst / biskop og præst samt mellem menighedsråd og præst.

Det gælder i alle sammenhænge, at personalepolitiske tiltag for at fremme præsters trivsel arbejdslivet igennem og øge rekrutteringen af teologiske kandidater overordnet er arbejdsgivers ansvar.

### **Lovbestemte rettigheder veksler med muligheder for forhandling**

I nogle livsfaser er der *lovbestemte rettigheder* (f.eks. barselsorlov), mens der i andre findes *muligheder for forhandling* (f.eks. seniorer). Præsteforeningens livsfasepolitik tager højde for disse forskelle og søger inden for rammerne heraf 1) at øge arbejdsgivers livsfasepolitiske opmærksomhed og engagement samt 2) at fremme præsters viden om forholdene og deres gensidige kollegiale bevidsthed og solidaritet på tværs af livsfaserne.

Præsteforeningen henleder også opmærksomheden på cirkulære om tjenestefrihed af familiemæssige årsager, som blandt andet indeholder bestemmelser om fravær i forbindelse med pasning af alvorligt syge børn under 18 år, pasning af nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem, hospitalsindlæggelse af børn under 14 år m.v.

**Præsteforeningen, februar 2021**

## Livsfaserne: Generelle bemærkninger

Bredt betragtet afspejler præsters skiftende behov deres livsforløb og arbejdslivets faser. I denne politik er der valgt en opdeling i følgende livsfaser:

- » Nyansatte – herunder nyuddannede - præster
- » Præster med (mindre) børn
- » Erfarne præster
- » Seniorer

Til hver fase knytter sig typisk begivenheder i privatlivet, som påvirker arbejdslivet, f.eks. familieforøgelse. Tilsvarende vil der være begivenheder i arbejdslivet, som har indflydelse på privatlivet, f.eks. stillingskift og flytning af en familie.

Livsfasepolitikken indeholder redskaber, som kan bruges af den enkelte præst til at skabe balance mellem arbejdsliv og privatliv under hensyntagen til kollegaer, arbejdsmiljø og folkekirkenes behov for at få løst sine opgaver. Præsteforeningen imødeser, at livsfasepolitiske tiltag vil bidrage til høj trivsel, fastholde præster, minimere sygefravær og udskyde seniorers tilbagetrækningsalder.

### PRÆSTEFORENINGENS ANBEFALINGER

Præsteforeningen anbefaler, at provst / biskop både i det daglige og særligt ved MUS er opmærksomme på muligheden for at bruge livsfasepolitikens redskaber til at støtte og udvikle den enkelte præst, f.eks.:

#### A. Kontinuerlig teologisk dannelse arbejdslivet igennem

Det er særlig vigtigt, at præst og provst / biskop har fokus på, at alle præster – uanset alder, anciennitet og livsfase – har brug for fortsat teologisk dannelse. Løbende studier er et af midlerne til, at præster arbejdslivet igennem kan løse embedets opgaver og få de faglige og personlige udfordringer, som beriger arbejdslivet.

Et øget udbud af kurser i stifts- og provstiregi og uden overnatningskrav – med fokus på det pastoral-teologiske kraftoverskud til præstelivets mange sider – vil bidrage til den teologiske dannelse og kan samtidig styrke det kollegiale fællesskab lokalt. Et øget udbud af webinarer o.lign. inden for egnede emner vil tilsvarende kunne være såvel tidsbesparende som økonomisk fordelagtigt.

En sikrere og mere gennemskuelig ordning for studieorlov, for eksempel gennem en opsparingsordning, vil styrke præsters planlægning i forhold til det øvrige præstearbejde.

En mere fleksibel afvikling af studieorlov suppleret med kortere studieorlovsperioder – for eksempel på en måned – vil være et hensigtsmæssigt supplement til tremåneders-ordningen af hensyn til såvel de enkelte livsfasers forskellighed og planlægningen af præstearbejdet.

Muligheder for at søge kompetencemidler bør udnyttes bedre for at dække efterspørgslen på specialisering.

Provst og biskop understøtter præsters frihed til at vælge, hvilke emner inden for den teologiske faglighed man ønsker at fordybe sig i på FUV's kurser.

## B. Tilrettelæggelse af arbejdstid og rådighedsforpligtelse

Præster har i vidt omfang selvtilrettelagt arbejde – som oftest med udgangspunkt i en 6-dages arbejdsuge – som skal tilrettelægges ud fra de gældende rammer og arbejdstidsregler. Det vil blandt andet sige med udgangspunkt i en 37-timers arbejdsuge og arbejdstidsbestemmelser m.v. ifølge arbejdsmiljøloven og arbejdstidsdirektivet. Enhver præst bærer et medansvar for at planlægge sin arbejdstid hensigtsmæssigt og med den fleksibilitet, som for den enkelte bedst matcher opgaverne.

I sin egen arbejdstilrettelæggelse kan præster med fordel opdele sin arbejdsdag i 3 moduler – formiddag, eftermiddag, aften – med det formål at holde et af modulerne fri for aftaler, så præster kan holde reelt fri eller bruge ”frimodulet” til egen tid på anden vis.

Derudover anbefales det, at provst / biskop prioriterer, at der i arbejdstilrettelæggelse og rådighedsforpligtelse tages hensyn til personlige forhold (jf. cirkulære angående rådighedstillæg), herunder uventede begivenheder / kriser i privatlivet, uden at det i mærkbar grad påvirker arbejdsbelastningen for de øvrige præster.

Præsteforeningen anbefaler, at der i provstierne etableres bagvagsordninger til søndagene, så præster med prædikenfri i højere grad kan disponere over denne dag og lægge den ind i den ugentlige arbejdstidsplanlægning.

Som en følge af, at præstearbejdet på mange måder kan opleves som grænseløst, kan der i alle livsfaser opstå stress / udbrændthed, omend årsagerne kan være forskellige fra livsfase til livsfase. Åbenhed herom er afgørende. Præsteforeningen anbefaler, at den årlige arbejdsmiljødrøftelse i provstiregi med jævne mellemrum sætter fokus på denne problemstilling, så alle bliver opmærksomme på eventuelle faresignaler hos sig selv eller hos kollegaer og er ajour med handlemuligheder – også *før* egentlig udbrændthed.

## C. Samarbejde om fordeling af arbejdet

Det anbefales, at provst / biskop faciliterer samtaler i pastorat/team/provsti mellem præster i de forskellige livsfaser, så man lokalt får tilrettelagt arbejdet på en måde, der tilgodeser så mange som muligt og tager hensyn til den enkelte. Her kunne man for eksempel (listen er ikke udtømmende) drøfte nedenstående konkrete ideer:

- » En ”handel” med arbejdsopgaver, f.eks. mellem land og by, gennem en periode.
- » Flere opgaver i dagtimer kontra aftenmøder.
- » Gensidig dækning ved årlige studieuger.
- » Aftale om arbejdsugeplanlægning (5-dages-arbejdsuge som gennemsnit) i provstiet, herunder samarbejdsprojekter på tværs af sognegrænser.
- » Arbejde i teams til gensidig afløsning og inspiration og med en sidegevinst i form af gensidig indsigt i kollegaers arbejdsforhold.

## D. Supervision

Præstearbejdet indebærer uundgåeligt følelsesmæssige belastninger gennem møder med mennesker i sorg og krise. De følelsesmæssige belastninger kan ramme forskelligt i de forskellige livsfaser, og erfaringen viser, at de kan ophobes gennem arbejdslivet.

Der kan imidlertid konstateres et vist behov for (selv)erkendelse af, at præster som alle andre kan rammes af noget, der belaster vores arbejdsevne. Præsteforeningen anbefaler supervision som et tilbud til alle præster i alle livsfaser, ikke mindst i kraft af sin proaktive betydning.

## Nyansatte – herunder nyuddannede – præster

For alle i nyt embede gælder, at den første tid er præget af behovet for at skabe sig overblik og opbygge viden og erfaring om arbejdsgange og -opgaver. Desuden er der brug for at etablere kontakter og fællesskab med nye kolleger.

Det er et fælles ansvar for alle på den enkelte folkekirkelige arbejdsplads – eventuelle præstekolleger, det valgte menighedsråd og kirkefunktionærer – at nyansatte præster føler sig velkomne og finder sig til rette, så de hurtigt kommer til at fungere i stillingen.

Derudover har den nyansatte præst mulighed for at drøfte sin arbejdsindsats, arbejdsforhold og faglige og personlige udvikling med sin provst. Disse drøftelser og tilbagemeldinger bør ske løbende og systematisk ved den årlige MUS.

### **Nyuddannede præster: Ny Præst**

Præsteforeningen lægger stor vægt på, at implementeringen af Ny Præst systematisk kvalitetssikres i alle stifter, og følger alle introduktionstiltag nøje blandt andet via sine pladser i FUV's bestyrelse.

### **Erfarne præster i nyt embede**

Præsteforeningen anbefaler at provst / biskop viser opmærksomhed på, om disse præsters faglige og personlige kvalifikationer, herunder den erhvervede viden om sogn og kirke fra tidligere ansættelse, bliver bragt i spil og brugt konstruktivt.

## **PRÆSTEFORENINGENS KONKRETE FORSLAG**

- » Provst indskærper menighedsråd og bestyrelser og lignende, at der ved præstens tiltrædelse skal forefindes tidssvarende – og fungerende – kontor med IT-udstyr, telefon, internet (høj hastighed) og øvrigt inventar, så man kan gå i gang med sit arbejde fra dag ét.
- » Provst og tillidsrepræsentant samarbejder m.h.p., at den nyansatte kan indgå i mere uformelt netværk i provsti og stift.
- » Tillidsrepræsentant tager kontakt til nyansatte præster i forbindelse med ansættelsen og igen efter tre måneder og dernæst (antagelig oftest relevant for nyuddannede) efter aftale m.h.p. systematisk støtte og opbakning.
- » Provst understreger for menighedsrådet, at den nyuddannede præst skal afse tid til introforløb / obligatorisk efteruddannelse og derfor ikke er 100% til rådighed i den nye stilling. Den ekstra belastning for den afløsende præst eller kollega skal der kompenseres for i den øvrige fordeling af rådighedstjeneste.
- » Menighedsråd (inkl. eventuelle præstekolleger) og bestyrelser og lignende systematiserer i samarbejde med den nyansatte præst "opfølgende forventnings-afstemningssamtaler" de(t) første ansættelsesår som en del af samvirket.
- » Præsteforeningen har løbende kontakt til uddannelseskoordinatorerne for at opsamle viden om problematikkerne / udfordringerne vedr. nyuddannede m.h.p. at støtte disse bedst muligt, øge foreningens indsigt og styrke sin egen politik på området samt derigennem bidrage på et endnu solidere grundlag i FUV-sammenhænge om nye præsters vilkår.
- » **Send dine livsfasepolitiske forslag til [ddp@praesteforening.dk](mailto:ddp@praesteforening.dk) og skriv "Livsfase" i emnefeltet.**

## Præster med (mindre) børn

I denne livsfase gælder flere lovbestemte forhold: Barselsorlov, barnets første sygedage, omsorgsdage m.v. Derudover er der regler, der understøtter, at der indtræder barselsvikar i stillingen under en præsts orlov i forbindelse med graviditet og fødsel.

Folkekirken bør være en familievenlig arbejdsplads. Det skal være muligt at kombinere en præsts skæve arbejdstider med et familieliv. Særligt præster med små børn kan have behov for fleksibilitet og hensyntagen i forbindelse med arbejdstilrettelæggelsen. I hverdagen har mange præster gode muligheder for fleksibel aflevering og afhentning af børn i daginstitution og skole, men oplever udfordringer med aftener, helligdage og ferier. Den enkelte præst bør som minimum have klarhed over procedurerne, når der opstår særlige behov for at afholde ferie- og omsorgsdage eller tage fri pga. børns sygedage mv., typisk med kort varsel, så præsten ikke selv står med ansvaret for tilrettelæggelsen af afløsning m.v.

Præst og provst bør derfor begge være opmærksomme på at holde kontakt om eventuelle aktuelle behov i forhold til arbejdets tilrettelæggelse, herunder om muligheder for at tilrettelægge arbejdet fleksibelt.

Den enkelte præst skal dog også i denne fase fastsætte såvel kortsigtede som langsigtede mål for kompetenceudvikling. Provsten har en vigtig rolle i forbindelse med at give præsten sparring og tilbagemelding i forhold til det daglige arbejde, men også i at ansøre præsten til at overveje de mere langsigtede karriere- og uddannelsesmål ved MUS.

### PRÆSTEFORENINGENS KONKRETE FORSLAG

- » Omsorgsdage planlægges så vidt muligt i god tid m.h.p. klare aftaler med en fast ”provstiafløserpræst”, som for dette og tilsvarende afløsning (f.eks. ved seniordage) kan modtage funktionstillæg / engangsvederlag.
- » FUV sætter yderligere skub i udviklingen med eksternatkurser m.h.p. lokal afvikling og nemmere tilgængelighed (også en gevinst i andre livsfaser).
- » FUV tilrettelægger mere fleksibel overnatning i forbindelse med Ny Præst: Forskellige løsninger til eksempelvis ammende mødre og enlige forsørgere, eventuelt kortere internatophold.
- » Provst og menighedsråd er opmærksomme på præsteboligers udformning og indretning, så boligen sikrer optimale muligheder for præsten til at udføre sit arbejde, så familielivet ikke påvirker præstearbejdet fysisk / praktisk, og så de kirkelige aktiviteter ikke påvirker privatlivet fysisk / praktisk.
- » I forhandling med Præsteforeningen afklares det i folkekirkens ledelseslag, hvilke rammer der findes for præsters rådighed, så den enkelte præst i en tid med mobiltelefoner, sociale medier m.v. både kan sikres ro til sjælesørgeriske samtaler, forberedelse og lignende, og ikke presses til rådighed 24/7 (jf. ”Præsteforeningens anbefalinger” ovenfor vedr. præstens arbejdstid).
- » Ved ferieafvikling i forlængelse af barselsorlov forlænges barselsvikarens ansættelse tilsvarende.
- » Præsteforeningen vil arbejde for at stille forslag til kommende overenskomstforhandlinger om, at der i en fuldtidsstilling gives mulighed for at være på deltid i en afgrænset periode: Op til 2 år på halv tid (halv løn) – inden barnet fylder 10 år – pr. tjenesteforløb og med fuld pensionsdækning. Forslaget henvender sig udtrykkelig til alle forældre.
- » **Send dine livsfasepolitiske forslag til [ddp@praesteforening.dk](mailto:ddp@praesteforening.dk) og skriv ”Livsfase” i emnefeltet.**

## Erfarne præster

En præst med nogle års ansættelse vil have oparbejdet væsentlig erfaring og viden, som kan bringes frugtbart i spil også ud over sognets grænser, og samtidig have udviklet en fornemmelse for sine faglige og personlige interesser.

I en livsfase, hvor der sædvanligvis ikke er så omfattende familieforpligtelser, vil der således ofte være mere overskud og lyst til yderligere engagement i præstestillingens mange facetter samt motivation til at udforske udviklings- og karrieremuligheder.

Det kan være, kortere eller længere, individuelle uddannelsesforløb. Men det kan også handle om nye arbejdsopgaver/-områder, oplæring af kolleger (mentorer) og deltagelse i arbejdsgrupper eller andre projekter i provsti- eller stiftsregi.

I takt med at kompetencerne yderligere udvikles, har den erfarne præst mulighed for at søge andre stillinger inden for folkekirken, herunder stillinger, der indeholder større udfordringer og / eller mere ansvar (jf. de mulige karriereveje, herunder LG3-stillinger). Dette bør da indgå i uddannelsesplanlægningen.

Denne livsfase kan imidlertid også byde på situationer / begivenheder, der øger behovet for fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen, ligesom undersøgelser dokumenterer, at erfarne præster i højere grad end deres yngre kollegaer oplever en højere grad af følelsesmæssige belastninger forbundet med arbejdet. Hvis sådanne situationer / begivenheder / oplevelser påvirker præstens arbejdsliv, eller præsten af anden årsag ønsker større fleksibilitet eller støtte, bør dette drøftes med provsten, f.eks. i forbindelse med MUS.

### PRÆSTEFORENINGENS KONKRETE FORSLAG

- » Efter 6-8 år som præst – på tærsklen til livsfasen som erfaren præst – tilbydes alle præster et kursus i ledelse, da funktionen som præst indebærer så mange forskellige teologiske lederroller.
- » Det udløser funktionstillæg / engangsvederlag som ”provstiafløserpræst” at dække seniordage / omsorgsdage, når kollegaer i andre livsfaser har brug for aflastning.
- » Karrieresamtaler med provst m.h.p. planlægning af karriereforløb (jf. Præsteforeningens oplæg om karriereveje), da efteruddannelse for denne gruppe er særligt vigtigt for at kvalificere sig til andre embeder i folkekirken samt til LG3 stillinger
- » Ud fra principperne i § 13 B i lov om ansættelse i stillinger i folkekirken m.v. skabes mulighed for at aftale at bytte embede et år med en kollega, hvis begge menighedsråd, biskopperne samt KM er indforstået.
- » Præsteforeningen vil arbejde for at stille forslag til kommende overenskomstforhandlinger om, at der indføres en fritvalgsordning blandt andet med mulighed for at få øget indbetaling til pension i stedet for at afholde 6. ferieuge (gældende for alle præster, men forventeligt særlig relevant for denne livsfase med større overskud i præsterollen).
- » Særligt rettet til erfarne præster tilbydes der supervision / kollegial sparring med fokus på den kumulerede belastning, det kan indebære at være nært inddraget i menneskers sorger og kriser gennem flere år.
- » **Send dine livsfasepolitiske forslag til [ddp@praesteforening.dk](mailto:ddp@praesteforening.dk) og skriv ”Livsfase” i emnefeltet.**



## Seniorer

Selv om seniorerne har et naturligt alderssammenfald, udgør de ikke en ensartet gruppe med ens behov. Derfor vil de konkrete ordninger skulle anvendes i overensstemmelse med præsternes forskellige ønsker og behov i relation til job, fysisk kapacitet, økonomi o.lign. Livsfasepolitikken sigter med andre ord på at fastholde præsten i sin stilling på en for alle parter tilfredsstillende måde, ikke mindst fordi seniorer har oparbejdet adskillige ressourcer, som folkekirken kan drage stor nytte af.

Faglig og personlig udvikling for seniorer vil ofte være tilegnelse af specialistviden og videreformidling af viden. Præsteforeningen anbefaler, at seniorpræsten tilbydes samme rettigheder og muligheder som andre præster, når det kommer til kompetenceudvikling, opgavevaretagelse, fleksibilitet o.s.v.

”Senior- og fratrædelsesordninger” er ikke rettigheder, men muligheder, der kan forhandles om. Præsteforeningen anbefaler derfor, at afløsning i tilknytning til seniorordninger varetages af en kollega i provstiet som en reel funktion, så der kan oppebæres funktionstillæg herfor. Det vil gøre friheden mere reel, og det vil ikke belaste rådighedsordningen. Se faktaboks næste side for oplystning af mulighederne for at indgå senior-aftaler.

Ordningerne tager hensyn til, at alderen kan påvirke præstens kræfter eller livsprioriteringer. I de situationer kan der være behov for aflastning eller frihed som alternativ til pensionering. Derved sikres, at ressourcer, viden og kompetence bliver bevaret i folkekirken og videregivet til nye præster. Anvendelse af disse ordninger for seniorer må forventes at kunne reducere nedslidning samt deraf forårsaget sygefravær og også herigennem bidrage til at fastholde seniorer som præster og opretholde en effektiv og kvalitetsfyldt opgaveløsning.

### PRÆSTEFORENINGENS KONKRETE FORSLAG

- » Når præsten nærmer sig pensionsalderen, går provst og præst ved MUS i gang med planlægningen af de sidste tjenestear: Hvad skal der til for, at det skal være attraktivt at forblive præst længere end umiddelbart forventet? Samtalen må således ikke have karakter af at presse præsten til at gå tidligere på pension, men tværtimod have sigte på at fastholde præsten.
- » Gældende muligheder for at indgå senior- og fratrædelsesordninger bruges aktivt m.h.p. at fastholde præsten og give en god afslutning på arbejdslivet. Biskopper, provster og tillidsrepræsentanter i de enkelte stifter drøfter, hvordan en seniorpolitik – med inspiration fra Kirkeministeriets personalepolitik – kan implementeres i stiftet.
- » Ordningerne ”Aftrapning i job/charge (retræte)” og ”Af-trapning i tid (deltid)”, f.eks. 5-dages uge (evt. med halve dage) udnyttes i langt højere grad end nu.
- » Kollegaer, f.eks. en fast ”provstiafløserpræst”, indsættes som afløser ved de forskellige senior- og fratrædelsesordninger og modtager funktionstillæg / engangsvederlag herfor.
- » I forbindelse med overvejelser om pensionering tilbydes præster mulighed for rådgivning / sparring om, hvad dette betyder både m.h.t. flytning og andre praktiske forhold samt den forandring, pensionen indebærer efter en stærk identificering med præsterollen gennem mange år.
- » **Send dine livsfasepolitiske forslag til [ddp@praesteforening.dk](mailto:ddp@praesteforening.dk) og skriv ”Livsfase” i emnefeltet.**

## Senior- og fratrædelsesordninger (if. betænkning om præstemangel)

Der er i henhold til Finansministeriets Cirkulære om senior- og fratrædelsesordninger af 29. august 2011 mulighed for at indgå aftale om forskellige seniorordninger, der gør overgangen til pensioneringen mere glidende og derigennem virker fastholdende. Det forudsættes, at biskoppen på delegation fra ministeriet vurderer, at det er muligt og hensigtsmæssigt at indgå en sådan aftale. Etablering af seniorordninger for præster forudsætter altid en forståelse mellem præsten og biskoppen, idet ordningerne hviler på et frivillighedsprincip. Der er mulighed for at indgå følgende aftaler:

### Aftrapning i job/charge (retræte)

Der er mulighed for at indgå aftale om etablering af seniorordning med aftrapning. Aftrapning i job/charge forudsætter, at *præsten/provsten* efter ansøgning overgår til en lavere placeret stilling efter i de seneste 10 år at have været ansat på fuld tid i stilling med ledelsesansvar eller arbejdsledelse eller i en tilsvarende krævende stilling inden for folkekirken og staten mv. Biskoppen kan bevilge, at tjenestemandsansatte præster, der har indgået aftale om aftrapning i job/charge bevarer retten til at få pension beregnet efter den hidtidige, højere pensionsgivende løn. Tilsvarende kan der for overenskomstansatte præster indbetales ekstra pensionsbidrag, dog således at den samlede pension herefter ikke overstiger pensionen i den hidtidige stilling.

### Betalt frihed/fridage

Præster kan, efter de er fyldt 62 år, bevilges op til 12 årlige fridage med løn. Friheden kan afvikles som hele eller halve arbejdsdage, enkeltvis eller i sammenhæng, samt som enkelttimer. Biskoppen fastsætter, efter drøftelse med præsten, afviklingstidspunktet og/eller afviklingsbetingelserne.

### Aftrapning i tid (deltid)

Der er mulighed for at indgå aftale om etablering af seniorordning med aftrapning i tid. Aftrapning i tid forudsætter, at præsten i sammenlagt 10 år har været ansat inden for folkekirken og staten mv., og at arbejdstiden efter nedsættelsen udgør mindst 15 timer om ugen. Tjenestemandsansatte præster, der har indgået aftale om aftrapning i tid, har samtidig mulighed for at indgå aftale med biskoppen om optjening af ekstra pensionsalder svarende til fuldtidsbeskæftigelse. Tilsvarende kan der for overenskomstansatte præster indbetales ekstra pensionsbidrag, dog således at den samlede pension herefter ikke overstiger pensionen ved den hidtidige beskæftigelsesgrad.

### Fastholdelsesbonus

En præst, som er fyldt 62 år, kan bevilges en særlig fastholdelsesbonus, som kommer til udbetaling, hvis vedkommende udskyder sin fratrædelse indtil et nærmere aftalt tidspunkt. Hvis ansættelsen ophører før det aftalte tidspunkt, bortfalder fastholdelsesbonusen. En ofte anvendt seniorordning for præster, som ikke fremgår af Finansministeriets cirkulære, er den mulighed, biskoppen har for at fritage præsten for visse dele af tjenesten, som f.eks. et geografisk område eller særlige opgaver, f.eks. konfirmandundervisningen.

*Ovenstående er en tilpasset udgave af aftale indgået mellem Finansministeriet og AC i 2011:*

<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=138585>

*NB! Præsteforeningen understreger, at der løbende og i forskelligt regi sker nyt for at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet. Listen er derfor ikke udtømmende, men inspiration.*

## Inspiration til præsters overvejelser i forskellige livsfaser, f.eks. ved forberedelse til MUS

Når hverdagen buldrer derudaf, er det sjældent, vi tager os tid til at se os selv og vores arbejdsliv i helikopterperspektiv: Trives og udvikles jeg? Eller haster jeg fra opgave til opgave?

Nedenstående spørgsmål er ment som en igangsættelse af en samtale med dig selv, med provsten ved MUS og med kollegaer, hvis sådan et netværk findes.

### NYANSAT

Forventer MR (herunder evt. præstekollegaer), at du kommer på banen med nye tiltag – eller fortsætter, som man plejer?

Giver MR (herunder evt. præstekollegaer) sig tid til at forklare ”plejer”?

Giver MR (herunder evt. præstekollegaer) dig den fornødne ro og opbakning til at komme i gang i pastoratet?

Tager kirkebetjening (og evt. præstekollegaer) hensyn til, at du er ”ny i job”?

Ved du, hvad der forventes af dig de kommende måneder – og det kommende år?

I hvor høj grad oplever du, at du udnytter din faglighed i stillingen?

Er der ting, du som ny undres over (som kan bidrage til fremtidig udvikling)?

Kompetenceudvikling: Husk at skrive ned a) hvad du mangler b) hvad du brænder for

Hvordan har du – hvis nyuddannet – oplevet vejledning fra uddannelseskonsulent og mentor?

Begynd at overveje en plan for efteruddannelse: Hvilke områder, hvornår?

### BARN PÅ VEJ / VORDENDE FORÆLDRE

Er der praktiske forhold, der skal ændres i din nuværende stilling?

Er der andre særlige hensyn, der skal tages i din situation?

Hvilke tanker gør du dig om din orlov, herunder overdragelse inden orlov, aftaler om brug af kontor (f.eks. adgang til kirkebøgerne), vikarens frihed til egne tiltag m.v.?

## PRÆSTER MED (MINDRE) BØRN

Hvordan oplever du balancen mellem arbejde og fritid/familieliv?

Hvordan trives du med din nuværende opgavesammensætning? Er der opgaver, du ville ønske blev afviklet eller tilføjet?

Er der praktiske forhold, som med fordel kunne ændres for at styrke en god balance mellem arbejde og privatliv?

Efteruddannelse: Overvej / Planlæg en langsigtet plan for kompetenceløft: Begynd at overveje en plan for efteruddannelse: Hvilke områder, hvornår? Hvor vil jeg hen, når jeg får tid?

## ERFARNE PRÆSTER

Hvad giver energi, og hvad tager energi?

Hvad vil kollegialt aftalt studieuge kunne bidrage med?

Hvor befinder du dig mellem ønske om at udvikle traditioner og aktiviteter og behovet for at afvikle traditioner og aktiviteter, som du er kørt sur i? Hvad kan gøres?

Overvej en plan for efteruddannelse: Hvilke områder, hvornår?

## SENIORER

Start med planlægning, når pensionsalder nærmer sig: Hvad skal der til, for at du vil synes, det er interessant at forblive præst længere, end du umiddelbart forestiller dig?

Er der noget, du kan forestille dig at have mere af (gudstjenester, vielse, begravelse, opgaver i provsti/stift)?

Frihed/ omfordeling af arbejde/deltid

Fortsat teologisk dannelse: Hvilke områder, hvornår?