

Referat fra medlemsmøde i Den Danske Præsteforening i Haderslev Stift 8. maj 2019 Hammelev

Fra Sekretariatet Lydia Langgaard Djurhuus, fra HB Per Buchholdt og Jens Christian Bach Iversen. Ca. 25 deltagere.

1. Valg af dirigent: Anders Dalgaard og valg af referent: Kristina Nilsson

2. Hovedbestyrelsens fagpolitisk arbejde ved Per Buchholdt

Årsberetning er udkommet som tidsskrift udsendt til medlemmer, hvor det uddybes hvad vi præster i Folkekirken arbejder med. Katalog med problemstillinger i præstearbejde. Centralt tema: Karriereveje: Lederskab. Lægger op til debat om præst og ledelse. Bl.a. aktuelt i forhold til lønsystem og karriereforløb, men også fordi menighedsrådsforeningen søger at fremme at kun de læge medlemmer af menighedsråd bør være daglige ledere. Magasinet er også tænkt til andre end os selv. Den mere forretningsmæssige dagsorden til repræsentantmødet er i Præsteforeningens Blad.

Årsberetning arbejdsmiljø: Jens Christian: Arbejdsmiljø i Folkekirken handler meget om at organisere arbejdet godt i fællesskab. Det er ikke bare den enkeltes problem. Præsteforeningen kan lave projekter som "Den gode kollega 2.0" sammen med provsterne. Men andre ting kan PF ikke gøre selv. Folkekirken er en stor maskine at ændre på. Et punkt f.eks.: kønsdiskrimination. En kæmpe debat sættes i gang, f.eks. fordi en skole ønsker mandlig præst til julegudstjeneste. Debat udvikler sig til at handle om mandlige præster, som ikke vil give hånd til muslimer og håndtryk og alt muligt andet. For at få hold i situationen om kønsdiskrimination blandt og imod præster i FK, er HB i gang med at lave et kvalitativt spørgeskema til os så vi får set seriøst på det. Det der gælder: Ligebehandlingsloven gælder også i FK. KUN ved ansættelse har FK den undtagelse: Af det er i orden hvis et sogn teologiske grunde, vil have en mand ansat. Når man er ansat, er man fuldt kollegaer, så må man ikke skelne. Det er f.eks. ikke en teologisk grund at sige: vi har en mand, nu vil vi have en kvinde.

Løn og karriereveje

Løn er både det vi lever af og anerkendelse

For at få lønløft, så må vi kunne tilbyde karriereveje. Så det nye lønsystem vi fik i 2012 kan blive komplet i forhold til andre med samme system.

Vores lønsystem kan efter 2012 sammenlignes med andre grupper. Derfor kan vi sætte en sammenlignelig pris på vores akademiske kunnen ved at se os i forhold til andre grupper. Nemlig akademikere i staten (i stedet for gymnasielærere): DJØFer og Magistre. Her hedder det: Fuldmægtig (løngr. 1), konsulent, specialkonsulent (løngr. 2), chefkonsulent (løngr. 3).

75 % af os er i løngruppe 1, hos de andre grupper, er det kun 50 %. Det gælder i endnu større grad for løngruppe 2 og 3. Lønfterslæbet vi har er 43000 kr. i gennemsnit (indregnet pension).

Moderniseringsstyrelsen har anerkendt at disse tal er rigtige.

Vi ønsker at synliggøre "løbebanen" gennem karriereveje. Hvad vi kan sigte efter.

Præstestillingen skal være attraktiv og skal honoreres efter dens selvstændighed, ledelsesfunktioner og de funktioner vi har overfor samfundet.

Løndannelsen skal være åben og gennemsigtig

Historik Fra 1969 Da tjenestemandreformen kom, blev præsterne sandsynligvis fejlindplacerede. Rådighedsordningen blev i 1978 givet som tillæg pga. denne fejlplacering. I 1990'erne kom de stillingsplacerede lønramme 34 og aldersbetingede. I 1998 kom det nye lønsystem, men ikke for de tjenestemandsansatte. PF var ikke tilhængere af det. Til sidst var vi næsten den eneste gruppe uden det nye lønsystem. Nyt lønsystem fra 2012. OK 18 sidste skud: Løngruppe 3 med penge i halen.

PFs sigtelinjer: Løngruppe 2 meget gerne efter 12-16 år (specialkonsulent). Derefter fortsat mulighed for løndannelse i løngruppe 3 gennem uddannelse og særlige karriereopgaver og ellers fortsat tillæg. Det er afhængig af individuel løndannelse. Men mindre end Moderniseringsstyrelsen ønsker. De forsøgte at få igennem at kun 75 % af løndannelsen er fælles, men det blev heldigvis taget af bordet

Karriereveje til løngruppe 3. Til disse opgaver/stillingsdele kræver: Funktionsniveau og kvalifikationsniveau klart hævet op gennem uddannelse/kunnen. Det er jo tydeligt at det i forvejen er nede fra udviklingen i Folkekirken sker. Ikke fra ministeriet. HB har talt med præster i fokusgrupper om karriereveje. Samt Biskopper, provster og FUV. Der er god konsensus i de karriereveje, fokusgrupper, ledelse og FUV ser muligheder i.

1. Præst i embede skal indgå i karrierevejen. Altså ikke nødvendigvis opfinde en masse karrierestillinger. Altså se muligheder for karriere som præst.
2. Ledelselementer i opgaverne fremhæves
3. Præstens synlige bidrag til samfund fremhæves

Her kommer forhandlingsoplægget til 4 karriereveje, som skal tages op med Ministeriet/moderniseringsstyrelsen

Karriereveje:

1. Ledelse og organisation: Provst **Grete Wigh- Poulsen** har arbejdet med det og siger: Provstestillingen er vokset gennem årene. Nogle opgaver kan med god ret uddelegeres og opgaver deles (tænk på skole med leder, souschef, administrativ ledelse). Kan give tid og styrkelse af forhold til menighedsråd, præster, og i selve provstiets ledelse. Sogneudviklingssamtaler, APV med mere.

2. Faglig specialisering: Læse teologi og vidensdele. FUV er begyndt at udbrede specialteologiske uddannelser i forhold til: Ældre/unge, diakoni, teologisk specialisering, homiletik, sjælesorg, kateketik.

3. Udvikling og samskabelse: Brobygning mellem Folkekirken og det øvrige samfund med vores teologiske kompetencer.

4. Særlig opgave: At have projektledelse-kompetence til at påtage sig særlige opgaver for et stift, provsti. Særlige opgaver eller hvordan vi fx får dåbstallet op eller fx kirke på landet.

Debat:

Inger: Kompliment. Det kan blive spændende at være præst!

Dorthe: Hvis man bare er præst, hvad så, man har jo mange af opgaverne. Så kan man jo ikke søge karriereveje? **Per:** Du har muligheden for at forsøge. Men på løngruppe 2, kan man fortsat i princippet få kvalifikationstillæg/funktionstillæg.

Hans Havelund: Ved lønforhandling har vi tilgodeset de stille i landet. Hvis man har været ansat i f.eks. 10 år, at man så får et kvalifikationstillæg. **Per:** Det er et argument for oprykning og lønforbedring, **Anders:** I Haderslev stifts lønpolitik har stiftet tænkt det ind.

Lars Peter: Jeg gider ikke være leder. Dejligt at man kan vælge det fra. **Per:** bare husk du er i ledelse i mghrådet.

Lisbeth Smed: Hvor mange præster kan man få ekstra for 4 millioner i stedet for karrierestillinger?

Spørgsmål rådighedsordningen: Den belaster, det hjælper ikke at frasige sig den, men der er fortsat arbejde at lave udenfor det faste arbejde. **Per:** Du har ret i, at der bør være grænser for rådighed. Teksten til rådighedsordningen er fra 1978. HB har lagt op til at revidere rådighedsordningen. Den er til det akutte. Ministeriet elsker rådighedsordningen. HUSK: rådighedsordningen skal debatteres med TR.

Simon: Super godt med karriereveje. I det meget forskelligartede arbejde, er det som om, vi bliver straffede for at være så engagerede og det meget forskellige arbejde. Derfor er det godt at kunne blive belønnet for at finde en karrierevej. Norge er et godt sted. **Per:** I Norge bestemmer provsten 80 % af præstens arbejdstid.

Kirsten; Kbf løser en opgave for samfundet, det er præsten som har ansvaret og har en ledelsesfunktion. Det burde lønnes mere. **Per:** Det er med i forhandlingsoplæg, at det er en opgave, vi løfter for samfundet.

Boligpolitik

Boligen optager os. HB har refleksion og undersøgelser i gang. Boligudvalget ser at der er nedlagt 300 boliger gennem de sidste 10 år især i Århus og København. TR har landet over stillet spørgsmål til boligerne. Uens praksis i stifterne. Der mangler ordentlige kontorforhold for vikarer. Miljøet er ikke inddraget tilstrækkeligt i alle provstier. Steffen Brunen (tidligere chef i KM) sagde: Så længe der er 75 % af stillingerne som har bolig så overholder vi loven, kommer vi under, gør vi ikke. Haderslev 77 % bor i boliger.

Cases om boligen:

Bord 1: Henrik: det er en anden problematik, der trænger sig på end i jeres case. Boligen giver megen kørsel på landet, ægtefælle som bor langt fra job. I flersognspastorater kan præsten kun bo i et sogn. Så de andre har alligevel ingen præst boende. Hvad med at vi får arbejds-elbiler i Sverige. Kommentar **Lars:** Resten af befolkningen på landet har de samme vilkår. **Henrik:** De har valgt det, blandt os er det netop svært at rekruttere på landet. **Per:** sammen med menighedsrådsforeningen forsøger vi at udrede hvordan man kan gøre det attraktivt at bo på landet /i byen.

Bord 2: Fint at gøre mghrådene bevidst om at boligen er et gode for sognet. Uden boligpligt ville præster ofte vælge at bo udenfor sognet. Ikke et kæmpe frynsegode med præsteboligen.

Nikolai: Mange møder netop kun præsten fordi man bor i sognet. **Per:** Alle Nikodemuserne. Og dem som ikke går i kirke.

Bord 3: Boligen ud af menighedsrådet. Fordi vi ikke tjener på boligkøb. Det er et gode for sognet. Mobilitetsproblem: det er godt med bolig pga. ikke at ville købe på landet/for dyrt i byen

Grete Wigh Poulsen: Tjenesteboligerne holdes ofte i meget god stand: Kirken bruger mange penge på det. Vi er nødt til at tale betydningen af det op i forhold til embedet. Altså at det er vigtigt med bolig. Fordi det er så dyrt at istandsætte begynder mgh at sige: Det er altså FOR dyrt, i sognehuset er der kontor. Der kan præsten have arbejdsplads. **Bord 3:** Det er svært at argumentere i forhold til mghrådene. De bestemmer. Bedre at flytte boligerne ud.

Simon: Den lokale stolthed over boligen og sognet mistes. **Jens Christian:** Mgh kan bruge boligen som konkurrenceparameter.

Bord 4: Jakob: gamle boliger, man smider mange penge i. Man kan nogle gange bruge pengene bedre.

Hans Havelund: ved provstesyn på boligen, er det vigtigt provstens bygningsagkyndige kommer med istandsættelser som pålæg.

3. Beretning fra stiftsbestyrelsen

Hans Havelund:

Udskiftninger i stiftsbestyrelsen Majbritt Joseph-Knudsen (Åbenrå) Susanne Bøll fra syd for grænsen.

Forhandling af studieorlov og løn, Studieorlov (Verner TR og Kristina TR med biskop) 7 styk blev aftalt. Lige inden jul kom biskop i "gavehumør" og uddelte 5 ekstra til de næste ansøgere. Verner Helveg og Bo Peiter trak i nødbremsen fordi de var klar over, at det var næste års penge. Vi godtog 2 ekstra.

Hovedforhandling: Poul Martin, Hans og Lydia fra PF. Vi fik forhandlet mere hjem end vi fik i udsigt. 3 præster blev løftet op pga. de nærmede sig 60 år. 14. kval. 2. funktionstillæg. 50 engangsvederlag. Senere forhøjet med 100.000.

Alt for mange lønmidler gik retur: I april viste det sig at Haderslev har sendt næsten 1.8 mill. kroner retur. Det skyldes at løncenter Fyn har så forkeret styring og udmelding omkring lønmidlerne.

Stiftbestyrelsen vil drøfte det med biskop (som også er frustreret over den dårlige lønstyring). Samt drøfte nye kriterier for LG 2.

Vi arbejder med at det er for meget når man betaler 28000 i fast varmebidrag. TR skal ved provstesyn, indflytnings syn tage det op. Forskelle i TV betaling skal vi også se på. Når man flytter ind: Det skal være muligt at kunne se hvor meget varme og vand og el koster så man kan tage stilling til hvilken ordning man vil på.

TR som bisidder: Det er ikke ok når medlemmer bliver talt fra at tage bisidder med. Vi har drøftet det med biskop og aftalt at det er vigtigt vi er med som et ekstra par ører. Vi fastholder at vi er en samarbejdsfunktion.

Spørgsmål til beretning.

Per Buchholdt LØN: Stifterne fik udmeldt inden lønforhandling, at der ikke var ret meget tilbage af præstebevillingen. Og pludselig var der mange flere penge lige inden årsskiftet. Jeg (Per) har mødtes med departementschefen om at det ikke er acceptabelt. Vi er blevet lovet det år efter år af løncenter Fyn. Dette års dårlige undskyldning: Det skyldes it problemer. FLØS 3 er den store skurk. PF: Teknisk arbejdsgruppe, vi kan ikke leve med det.

Anders: problemet er at pengene ryger tilbage i statskassen.

Per: Vi prøver at se om vi kan gøre noget med det. F.eks. lægge det i en studiefond og så finansiere studieorlovs.

Jens Christian: Det ødelægger tilmed vores argumenter for størrelsen af præstebevillingen når millioner går retur.

Iben: Jeg ser tillidsrepræsentanter som en vigtig repræsentant til at hjælpe præster i kvoterede stillinger. Vær opmærksomme og opsøg de nye præster og hjælp dem med det.

Hans: Sager hvor kollegaer tror, de skal planlægge den kvoterede præsts stilling.

4. Oplæg fra præst i stiftet: "Hvis jeg var hovedbestyrelsesmedlem, ville jeg"

Poul Martin: To ting. 1. FK er en god flydende supertanker. Når vi sammenligner os med de andre nordiske lande. Som Lindegaard sagde: "Sveriges kirke: identiteten er kirken, Norges kirke: Identiteten er i menigheden, Danmark: Identiteten er i sognet".

Det giver os en styrke. Derfor hvis jeg sad i hb: Man bør arbejde mere med forskel på at være præst i by og på land. Præst i byen: meget at lave midt på ugen. Men på landet: man kan aldrig få fri i weekenden. Præsten i byen er mere privat end på landet. En begravelse fylder mere. Man er stavnsbundet på landet. Man burde have et stavnsbåndstillæg. Man er den yderste post i samfundet. : Svært at være præst på landet. Alt skal over landpræstens bord. Og vi prædiker hele tiden

2. Provster og biskopper skulle åremålsansættes. Havde vi et kirkeråd her som kunne evt. forlænge eller afsætte. Så der kunne stilles krav til dem. Flere som kunne være provst og biskop

Simon: Angående landet: de har de samme forventninger om aktiviteter som i byen.

5. Valg af repræsentanter og suppleanter til repræsentantskabsmødet den 3.-5. juni 2019 i Svendborg 3 tillidsmænd (Hans, Kristina og Nikolaj)

4. Majbritt Joseph-Knudsen (også TR)

1. suppleant Poul Martin Langdahl (TR)

2. Suppleant Lars Peter Melchiorson

Eventuelt

Pension Velliv til PFA. Det er en god ide at få en samtale med PFA om sin pension, for gør man ikke det bliver man gebyr-taget af begge pensionselskaber inden 1. oktober.

Dorthe: Sundhedsforsikring. Per: Der arbejdes på at det kan blive et privat tilbud i PFA

Lisbeth: en nye ferielov: Lydia: 2020 sommerferie 16,7 feriedage. Det der er optjent slut 2019 udsættes til pensionen. Man kan låne de næste måneders

Gemme særlige feriefriidage. Dem kan du overføre og bruge. Det meldes ud når staten laver en aftale.