

Medlemsmøde 10. maj 2023 på Bornholm

Deltagere: Tina Damholt (Østerlars-Gudhjem), Øjvind Hansen (Østermarie), Pernille Bolø (Ibsker-Svaneke-Bodilsker-Christiansø), Peder Jørgensen (Nexø), Kristoffer Nielsen (Olsker), Elon Lauterlein (Allinge), Jens Jørgen Rasmussen (Hasle-Rutsker), Flemming Lauridsen (Knudsker), Peter Hauge Madsen (Rønne), Cæcilie Jessen (Vestermarie-Nylars), Nikolaj Kjærby (Rø-Klemensker), Birgit Friis (emerita), Hardy Olesen (emeritus), Finn Kappelgaard (emeritus), Carina Jakobsen (præstestyrer), Iben Johanne Thomsen (næstformand, Hovedbestyrelsen), Lars Qvistgaard (direktør, PF), Jens Bach Pedersen (formand, Stiftkredsbestyrelsen), Finn Damgaard (næstformand, Stiftkredsbestyrelsen).

Dagsorden jvf. vedtægterne.

1) Valg af dirigent og referent

Kristoffer blev valgt som dirigent og Finn Damgaard som referent.

2) Hovedbestyrelsen fagpolitiske beretning v/Iben Johanne Thomsen

Årsberetningen er i år kommet i en digital udgave, der ligger på PFs hjemmeside. PF har fået ny direktør i august sidst år, Lars Qvistgaard, som også er med i dag.

Det forløbne år har været et særpræget år præget af: ”Bryd-tavsheden”-initiativet, ”Facebookgate” og historisk få midler til rådighed ved årets lønforhandlinger. Politisk har vi også fået en ny kirkeminister, vi har været igennem balladen om afskaffelsen af St. Bededag og endelig et uddannelsesudspil, der kan få konsekvenser for den teologiske kandidatuddannelse.

Løn:

PF arbejder for:

- At indhente lønefterslæbet, så præster, provster og biskopper kommer på niveau med sammenlignelige akademikergrupper.
- En udvidelse af rammen for præstebevillingen, så lønpolitikken for alvor kan komme i spil
- Gennemsigtighed i løndannelsesprocessen – for den enkelte præst såvel som på det overordnede niveau
- En teologisk studiefond med alternativ finansiering af præsters studieorlov, så en del af lønsummen ikke skal gå til at finansiere studieorloven
- Ny strategi for, at alle provster kommer i LR37
- En pulje på 20 millioner kr. til rekruttering og fastholdelse af præster. Hovedbestyrelsen arbejder politisk for dette gennem møder med de politiske kirkeordførere.

Der er kommet en forståelse hos biskopperne omkring det problematiske i vores lønefterslæb. Biskopperne støtter også op omkring en ny måde at finansiere studieorloven på. Ikke mindst præstemanglen betyder, at området får øget bevågenhed.

Lolland-Falster Stift sendte sidste år et brev på alle stifternes vegne, hvor de forklarede dette lave beløb til årets lønforhandlinger: De peger på, at præstebevillingen er under pres pga. høj anciennitet blandt præster, at vikarforbruget er meget højt, at den nye overenskomst for emeriti også presser bevillingen, og endelig mener de, at LG3 kun var finansieret i 2020. PF har svaret på begrundelserne og er af den opfattelse, at dét, at man har flyttet 5,4 millioner fra præstebevillingen til at dække pensionsforpligtelsen, er den umiddelbare årsag til, at der ikke var særlig meget til forhandling i 2022.

Bolig

PF er i gang med at indhente tal fra stifter og provstier for at få overblik over tjenesteboligmassen på landsplan. PF regner med at kunne præsentere tal for antal tjenesteboliger senere på året.

Erfaringen viser, at det er nødvendigt, at der bliver arbejdet på anstændige forhold for præster, der i kortere eller længere tid må genhuses.

PF arbejder for:

At etablere en materialebank med gode eksempler på gode tjenesteboliger. Boliger er også et rekrutteringsredskab, så også af den grund er det vigtigt med gode og tidssvarende boliger – herunder også el-ladestander.

Arbejds miljø

PF arbejder for:

- Åbenhed: Udfordringer skal kunne sættes til debat uden risiko for, at den, der rejser et problem, bliver gjort til problemet.
- Kollegialitet: Styrket kollegialitet blandt præster og mellem præster og kirkefunktionærer. Fokus på sprogbrug og konfliktløsningsmidler og udbredelse af flere gode samtaleværktøjer
- Personalepolitik: PF presser for, at Kirkeministeriet vil sætte skub i at få fornyet den nuværende personalepolitik.
- Nye kollegaer: Bedre modtagelse af nye præster i embedet, i sognet, boligen og blandt kollegaerne.

Nye tiltag og undersøgelser: Materialet ”*Den Gode Kollega*” bliver genudgivet i revideret form. Processen omkring APV skal forbedres: Det skal handles hurtigere, og tilliden til værktøjet skal styrkes. I APPA-regi (Præsters psykiske arbejdsmiljø) arbejdes der for anonyme trivselsundersøgelser her i 2023. Og fokus på, at ledelseslaget handler på undersøgelsens resultater. Endelig skal arbejdsmiljøundersøgelsen redesignes, så resultaterne kan bruges målrettet til forbedring af arbejdsmiljøet.

FAR (Folkekirkens Arbejds miljørådgivning) blev gjort permanent sidste år. De får efterhånden bedre og bedre indsigt i arbejdsmiljøet i Folkekirken.

Uddannelse

Den nye regering har foreslået at forkorte kandidatuddannelserne. PF arbejder for, at sikre bevarelsen af den toårige teologiske kandidatuddannelse samt en ændring eller ophævelse af dimensioneringen.

Paragraf 1A løser ikke problemet med præstemanglen. Der kommer ikke nok kandidater ud af denne ordning. PF arbejder for, at der ikke sker en permanentgørelse af paragraf 1A.

Evalueringen af NY PRÆST er positive og hjælper nye præster i deres første embede.

FUV er beskåret med 2% igennem flere år, og det har forringet vores efteruddannelse. FUV vil søge om en genopretning via midler fra Fællesfonden.

3) Beretning fra stiftskrebsbestyrelsen v/Jens Bach Pedersen

Vi glæder os til samarbejde med Lise, som er valgt her fra Bornholm.

2022 – et anderledes år

Årets 2022 var først og fremmest et anderledes år.

Det mest bemærkelsesværdige var nok den, at de midler, som vi normalt forudsætter er tilstede ved de årlige lønforhandlinger, var væsentligt mindre end det har været de tidligere år.

Mærkeligt var det også, at vi må se, at studieorloven – som er afhængig af samme pulje penge – ligeledes er under pres. Det er en klar tendens i alle stifter, at studieorlovene blev færre i 2022. Hvis vi – i Københavns Stift – alle skulle have mulighed for – bare én gang i løbet af et arbejdsliv – at komme på studieorlov, ville det kræve, at vi havde en tjenestetid på 66 erhvervsaktive år...

Det er således et misforhold imellem den mere eller mindre accepterede målsætning, og den økonomiske ramme. Beløbet til lønforhandling de sidste 6 år i Københavns Stift: 2017 (819.000 kr.), 2018 (1.200.000 kr.), 2019 (1.850.000 kr.), 2020 (1.950.000 kr.), 2021 (1.185.000 kr.) og 2022 (579.000 kr.). Igen er tendensen altså, at der bliver færre og færre midler til rådighed.

Sammen med Københavns Biskop har vi i lønforhandlingsudvalget aftalt at fastholde en målsætning, at op mod 70% af lønpuljen skal bindes op på kvalifikationstillæg og funktionstillæg, så de penge, som blev udmøntet det ene år i et fast tillæg er naturligvis ikke på spil og til forhandling igen næste år.

Pga. den lavere pulje i 2022 endte 50% af lønmidlerne med at gå til faste tillæg.

Hvor er pengene henne?

Stiftskrebsbestyrelsen har fået tilsagn fra Københavns biskop om at han vil være med til at italesætte over for Kirkeministeriet, at præstebevillingen er underfinansieret.

I år er det lykket at udmønte 101% af lønpuljen. Det er naturligvis heller ikke ideelt, men det er da bedre, end at sende lønmidler tilbage til KM med en bemærkning om, at dem har vi ikke brug for. Men det viser behovet for at få set på disse puljer.

Fremover har Hovedbestyrelsen meldt ud, at der ikke vil være sekretariatsbistand ved lokallønsforhandlinger. Det ser vi forskelligt på. Vi havde gerne set, at PF fortsat bistod til selve forhandlingerne, men i stedet har man besluttet at bruge kræfterne på at opkvalificere TR-forhandlerne.

Mere obs på snitfladerne mellem AMR og TR

Oxfords to store undersøgelser om arbejdsmiljøet og mobning viste, at der var plads til forbedring. Det har betydet, at man fra stifternes side har strammet noget op på strukturerne.

Det er sådan, at den lokale arbejdsmiljørepræsentant (AMR) sammen med provsten udgør den lokale arbejdsmiljøgruppe, som under biskoppen skal tage vare på og monitorere evt. udfordringer lokalt. Dette arbejde gøres i arbejdstiden og med reference til biskoppen. Og fordi stifterne har fundet ud af at, det nok er vigtigt, så har området også fået en hel del mere fokus, så der fokuseres nu mere på uddannelse af AMR. De har fået tildelt et fast funktionstillæg for ulejlighed også fordi det er forbundet med en hel del mere arbejde end tidligere, og med en vis mængde opkvalificerende kursusvirksomhed.

I Københavns Stift kommer der til at betyde, at man skal holde tungen lige i munden, hvis man både bestrider posten som TR og AMR. For AMR er så at sige underlagt biskoppen og arbejde under denne og for denne, hvorimod TR så kan få den funktion, at han eller hun kan blive bedt om at italesætte det overfor en biskop, hvis en provst eller en arbejdsmiljøgruppe ikke formår at løse konkrete udfordringer. Der strammes således lidt op i strukturerne, i hvert fald i KBH, og derfor skal man naturligvis også tænke sig godt om, førend man deponerer tillid til enten den ene eller den anden, for det bliver i højere grad end tidligere dem, som har modtaget mandatet, som kommer til at skulle følge sagerne og udviklingen...

Øget aktivitet i Nørregade...

Måske det kan være min egen nervøsitet, men det virker som om, at Københavns Biskop er nået til det punkt i sin tjenestetid, hvor han begynder at rydde op. De steder, hvor de pædagogiske og de terapeutiske tiltag ikke virkede, sættes der nu lidt mere kontant ind over for.

Vi er som tillidsvalgte valgt til at bistå vores medlemmer i tilspidsede situationer og sørge for at foreningens medlemmer OG vores kollegaer får den støtte og den ordentlighed i sagsbehandlingen, som de har krav på. Men vi står os ikke som faggruppe ret godt ved, hvis det ikke adresseres, hvis vores kollegaer måske skaber flere problemer end de lige er til velsignelse. Selvfølgelig må man kunne forvente en professionalisme ude i sognene, og gode kollegaer må også kunne forvente en professionel kollegialitet – præst og præst imellem. Alle har et ansvar for at medvirke til et godt og professionelt arbejdsmiljø. Men hvor det måske lige er udfordret, så står vi som TR'ere parate til at yde hjælp eller bistand, og hvis det ikke er nok, så aktiverer vi foreningens juridiske og økonomiske kompetencer, så vi får sikret vores medlemmer så godt som overhovedet muligt.

Der har været øget brug af TR'erne til bisidderopgaver i det forløbne år. Det kan være i forbindelse med sygefraværssamtaler, og det seneste påhit fra den kirkelige ledelse, nemlig det, som kaldes en ledelsessamtale, samt ikke mindst ved tjenestelige samtale, hvor – man skal holde tungen lige i munden og – som minimum – nok forsøge at få et TR eller andre gode mennesker med sig.

Spørgsmål, bemærkninger og kommentarer:

Peder: Opklarende spørgsmål til hvilke begrundelser, der har været ved indkaldelse til tjenstlige samtaler?:

Iben: Det er selvfølgelig personfølsomt og vanskeligt at gå i detaljer med. Men husk at når man taler med provst og biskop, så taler man altid med sin leder, så vær opmærksom på det – også når det bare er de hyggelige samtaler.

Jens: Et eksempel kunne være, at to præster i samme pastorat tørner sammen, så én af dem hele tiden er sygemeldt.

Birgit: Vigtigt at tage TR med – det er ikke konfliktoptrapning!

Cæcilie: Bør ansvaret ikke ligge hos provsten, der indkalder, om man skal have TR med?

Iben: Det bør være en normal ting, at man altid har bisidder med. Vi anbefaler, at TR laver sådan en aftale med provsten.

Jens: Man skal sørge for at beskytte sig selv, så ansvaret for at tage TR med ligger hos os selv. Men hvis man ikke har en bisidder med og mødet ændrer karakter i forhold til det, man havde regnet med, så har man altid mulighed for at sige, at man gerne vil mødes på et senere tidspunkt, hvor ens bisidder er med.

Cæcilie: Der mangler en provst på Bornholm!

Øjvind: Man bør også have ret til at få at vide, hvad mødet handler om.

Jens: Jo, bed altid om en dagsorden.

Kristoffer: Her på Bornholm har det ikke altid været let at gennemskue, hvad mødet har skulle handle om. Det bør ændres med en ny provst.

Tina: Spørger til rådighedsordningen: Der er ikke flere penge til vikarer i Nyker. Der bliver et stort træk på rådighedsordningen i de her år. Det har også stor betydning overfor menigheden. Har I gjort jer nogle tanker om det i Hovedbestyrelsen?

Iben: Det er forskelligt fra stift til stift, hvordan man griber det an på. Tal med provsten om det og få TR på banen, så det ikke risikerer at blive et arbejdsmiljømæssigt problem. Der er store forskelle på, hvordan vikarerne bliver brugt i stifterne. Nogle steder er det lettere end andre, og det er ikke altid gennemskueligt hvorfor.

Dét at der mangler midler i præstebevillingen, får også konsekvenser for brugen af vikarer. Men positivt, at bispekollegiet nu er med på at italesætte overfor Kirkeministeriet, at præstebevillingen er underfinansieret.

Jens: Vi tager de mange vakancer og den ringe vikardækning op med biskoppen til Stiftskredsbestyrelsen næste møde i september.

Jens Jørgen: Provsten er vel også præsternes mand – i hvert fald overfor menigheden.

Iben: Ja, vi har også selv et ansvar for at være med til at spille provsten god.

Jens Jørgen: Måske skal vi lytte til opfordringen om at TR og AMR ikke skal være den samme? Vi har nok set det som en fordel, at det var samme person...

Nikolaj: Hvordan kan det være dyrere at lønne en vikar end en præst i LG2? Der er rigtig mange genopslag, og jeg undrer mig over genopslagene, er det biskoppen, der råder menigheden til genopslag for at spare lønkroner?

Jens: Der findes ikke noget fornuftigt svar på, at det skulle være dyrere med en vikar. Jeg tror ikke på, at genopslag skyldes spareønsker. Men man trækker måske opslag af stillingerne for at spare penge.

Laura: Det er vigtigt også at italesætte, at den teologiske faglighed og fordybelse ikke er flødeskum, men en vital del af præstelivet også i forhold til at holde studieuger og studieorlov.

Pernille (spørgsmål oplæst af Kristoffer): Vi kan bede om lønsamtaler med provsten. Jeg har bedt om lønsamtale med provst, biskop, TR og PF, og jeg har ikke kunne få et klart svar på, hvad der helt konkret vil hjælpe på en lønudvikling – undtagen måske en ph.d....

Iben: Den nye lønpolitik klargør, hvad man kan få løndannelse for. Men man kan ikke udpege én bestemt ting, for særlige kvalifikationer udløser ikke automatisk et tillæg. Det handler også om, hvordan kvalifikationer bliver brugt.

Pernille (igen spørgsmål oplæst af Kristoffer): Vi får at vide, at vi skal sige til, hvis der er problemer – men vi har sagt til i forhold til Christiansø – og problemet er ikke blevet løst. Så hvad skal vi gøre?

Kristoffer: Det er kompliceret. Selvom man siger til, så bliver problemerne jo ikke løst ved et trylleslag. Det er et langt og sejt træk, og der er en proces i gang.

Jens: Problematikken skal hæves op til et højere niveau, for at få det løst, og det er det blevet.

4) Oplæg fra præster i stiftet om arbejdstid – skismaet mellem frihed og grænser for det grænseløse arbejde

Iben: Der kommer et EU-direktiv om arbejdstid, som måske vil få indflydelse på vores arbejde. Vi ved ikke, hvordan det lander, men derfor er det vigtigt at sætte fokus på arbejdstid og vores grænseløse arbejde.

Oplæg v/Peder:

Det grænseløse arbejde opfatter jeg som en naturlig del af præstearbejdet. Men jeg forsøger at lægge de fleste arbejdstimer mellem 8.30 og 15 tirsdag-fredag. Jeg forsøger også i det her tidsrum at reservere 5-10 disponible timer til

fordybelse, besøg, ad hoc-opgaver samt til bisættelser. Så er der selvfølgelig en lang række ting, der ikke kan ligge i dette tidsrum: Konfirmander, kirkelige handlinger osv.

Tjenesteboligen giver god mulighed for hurtigt at være familiefar til små børn. Den fleksibilitet giver større muligheder for at være sammen med familien i løbet af dagen over måltider etc.

Der er hele tiden risiko for, at ”nice”-opgaver bliver til ”need”-opgaver, så hvis arbejdstiden ryger, er det dét, vi må forsøge at prioritere. Jeg arbejder selv sådan, at når jeg har løbet et projekt i gang, så begynder jeg at se på, om min ressourcer med fordel kan trækkes ud og bruges til noget andet.

Men det er svært at få tid til den faglige fordybelse, så her er det som regel fritiden, der bliver taget i brug.

Oplæg v/Tina:

Jeg har kun været præst i få år til gengæld har jeg meget erfaring fra andet arbejde. Præstearbejdet er voldsomt, fordi man er dén, der er dén. Både fantastisk men også en byrde. Som præst skal man have et kæmpe overblik og være skarp til planlægning. Det er svært at sige nej. Hvem vil ikke gerne kunne sige ja? Det er her, det bliver hårdt og grænseløst. Selvom man er præst hele tiden, så er det også vigtigt at kunne koble fra., og oftest ringer folk jo ikke om aftenen og natten, så det er mere bevidstheden om, at de kunne gøre det, der kan være problemet...

Jeg tror, det er godt og sundt at komme helt væk fra arbejdet, og her er det svært, når vi kun har én fridag om ugen i stedet for to. Hvis vi havde flere fridage, så ville det være lettere at komme ud af arbejdsintensiteten. En fem-dages-arbejdsuge ville måske kunne være løsningen? I hvert fald er det værd at diskutere. Det gør nemlig noget ved os, at vi altid har fri, når andre arbejder – det kan være sværere at holde fri på de tidspunkter.

Det at menighedslokalerne ligger klods os af embedsboligen for nogle af os, er også et pres i forhold til at kunne holde fri. Vi har behov for at kunne være private – det er vigtigt i forhold til embedsboligens indretning.

Diskussion:

Nikolaj: Det er vigtigt, at vi har fleksibilitet, så vi f.eks. kan bytte om på fridag, hvis det giver bedre mening i forhold til familielivet.

Jens Jørgen: Det er vigtigt at fastholde, at præsten har brugsretten til menighedslokalerne, hvis de ligger i forbindelse med præstegården. Det er vigtigt, at præsteboligen bliver afgrænset fra de tjenstlige lokaler ellers går det ud over privatlivet.

5) Valg af repræsentant og suppleant til repræsentantskabsmødet den 19.-21. juni 2023 i Middelfart

Lise blev valgt som repræsentant og Elon som suppleant.

6) Eventuelt

Kristoffer er stadig vurderingsmand på Bornholm. 4 boligvurderinger er undervejs. Boliger, der er blevet renoveret har lavere husleje end boliger, der ikke er blevet renoveret!?!?

Kristoffer opfordrede til, at alle også fremover møder frem til Medlemsmødet.

Mødet sluttede kl. 11.55.