

Stiftsbestyrelsens årsberetning 2023 - Helsingør stift

Indhold

Om året, der er gået	1
Løn- og studieorlovsforhandlinger 2023	2
Syn af embedsboliger	2
Præstemangel	3
Tjenestefri, studieuge og erstatningsfridage	3
Proportionalitet; hvordan er det med friheden og brug af rådighedsordning	4

Om året, der er gået

2023 bød i stiftsbestyrelsen på alt det, som desværre vanligt optager dagsordener og samtale; skimmelsvampsager, udfordringer med arbejdsmiljøet, de årlige lønforhandlinger og dertil principielle drøftelser om frihed i arbejdstilrettelæggelse holdt op imod behovet for lige og solidariske systemer. Der er noget tabt og noget vundet – men dyrebarest er måske et intakt embedssyn, hvor vi som præster selvstændigt kan og skal udmønte vores arbejdstid og i et vist omfang også opgaver.

Det ændrer ikke på, at det grænseløse arbejde er belastende for alt for mange, at selvforståelsen er under pres; hvornår er man god nok, hvornår er prædiken som den skal være, hvornår har præsten løftet sine opgaver i egne og andres øjne. Mao; det grænseløse arbejde udløser overvejelser om tilstrækkelighed og hvem der i givet fald skal vurdere dét.

Præsteforeningen forhandler løn, men mangler måske stadig at kigge på andre ansættelsesmæssige vilkår, som vi ved fylder også for præster, nemlig forholdet mellem arbejdstid og frihed, tilstedeværelsesregistrering og tidsregistrering. Helt konkret kommer det til udtryk ifa afvikling af ferie og fri tid, men også i den grundlæggende oplevelse af forholdet mellem tilgængelighed og eget levet liv.

I stiftsbestyrelsen har vi derfor kredset om studieuger, forlagt tjeneste, brug af rådighedsordning og vakancer ikke mindst ifm den ny barselsordning.

Stiftsbestyrelsen har også reflekteret over den landsdækkende og i stigende grad udbredte præstemangel. Hvordan har vi blik for solidariteten, så det ikke bliver hvert stift for sig, men et fælles anliggende at imødekomme at vi også i Helsingør stift for nuværende kan se et dalende antal ansøgere til ledige embeder.

Der er emner nok at tage fat på og ikke mindst fortsat arbejde på.

Rent formelt betyder det at Stiftsbestyrelsen, som består af stiftets 13 Tillidsrepræsentanter, mødes mindst 4 gange årligt for at drøfte fælles fagpolitiske anliggender, ligesom der afholdes 2 årlige møder med Biskop og provster, og indgås tæt samarbejde med resten af landets stiftsbestyrelser og Præsteforeningens sekretariat.

Til sidst blot en fortsat opmuntring til at kontakte din TR, ved småt og stort. TR er ofte med, når der skal være præstegårdssyn eller som bisidder ifm. en tjenstlig samtale, ligesom du kan bruge din TR som fortrolig sparringspartner i alt det, der har med dit arbejde, trivsel, samarbejde m.v. at gøre.

Løn- og studieorlovsforhandlinger 2023

For første gang skulle vi som tillidsrepræsentanter gennemføre lønforhandlingerne uden tilstedeværelse af en forhandler fra sekretariatet. Vi blev godt klædt på bl.a. gennem et lønforhandlerkursus, og under forhandlingerne kunne vi benytte os af en livline til sekretariatet om nødvendigt.

Puljen til forhandling i 2023 var væsentligt større i Helsingør Stift end de foregående to år. Men endnu engang oplevede vi, at udmeldingen på beløbsstørrelsen først kom sent fra stiftet. I første omgang blev der forhandlet om kr. 1.158.425, men det viste sig efterfølgende, at der var yderligere kr. 400.000 at forhandle om, hvorfor årets forhandling faldt i to omgange.

Varigt blev der forhandlet 11 kvalifikationstillæg, 9 funktionstillæg, 10 oprykninger i LG2 og en oprykning i LG3. Derudover blev der forhandlet 125 engangsvederlag og tre studieorlovs.

Forhandlingerne må siges at være forløbet godt og gnidningsfrit, hvilket også kan tilskrives, at der rent faktisk var noget af betydning at forhandle om.

Men da der ikke længere sidder en forhandler med fra sekretariatet, må vi også konkludere, at det er blevet en meget tidskrævende og tung opgave at være forhandler. Når så fx forhandlingssummen udmeldes kort før selve forhandlingen, er det ikke vanskeligt at forestille sig, at en kommende forhandling, hvor der forudsigeligt vil være væsentligt mindre at forhandle om, kan blive en ganske krævende opgave med så mange kvalificerede ansøgninger, som skal behandles. At forhandlingssummen i 2024 kan forudsiges mindre skyldes, at bevillingen kun er steget 3,5 %, mens der udmøntes lønforhøjelser på knap 6 % i kraft af den nye overenskomst.

Syn af embedsboliger

Menighedsrådet er forpligtet til at afholde syn over tjenesteboligen mindst hvert 2. år inden den 1. oktober, jf. cirkulære nr 55 af 26/06/2012 § 29, stk. 1.

Synet afholdes i forbindelse med det årlige syn over kirken og efter samme regler som dette. I synet deltager op til 2 valgte medlemmer af menighedsrådet/-ene, en bygningskyndig udpeget af menighedsrådet/-ene samt sognepræsten.

Hvert 4. år deltager provsten også i synet, og det kaldes derfor provstesyn, Stiftsbestyrelsen har drøftet og anbefaler at Tillidsrepræsentanten også deltager så vidt muligt. Eftersom TR har kendskab til mange af provstiets boliger, vil det ofte være nyttigt med TR's tilstedeværelse idet TR kan hjælpe og støtte præsten, samt kender til regler og standarder i provstiet.

Det er blevet drøftet i stiftsbestyrelsen, at det er godt med transparens samt ens god standard i provstiets embedsboliger.

Stiftsbestyrelsen vil gerne betone at medlemmer altid kan kontakte deres TR og bede om at TR deltager i et syn.

Et syn har fokus på følgende:

- *Tjenesteboligens ydre og indre tilstand.
- *Tjenesteboligens inventar og tilbehør.
- *Behov for tiltag til forebyggelse af indbrud, tyveri, brand, vandskade samt stormskader og lignende forsikringsbegivenheder.
- *Tjenstlige lokalers tilgængelighed for mennesker med handicap.
- *Miljø-og energihensyn.
- *Status for afhjælpning af mangler, som er konstateret ved tidligere syn.

Præsten er forpligtet til at være til stede under syn, medmindre han eller hun er lovligt forhindret.

Præstemangel

Helsingør Stift går ikke ram forbi, når det gælder færre ansøgninger til stillingerne, ligesom det i stigende grad er vanskeligt at finde vikarer til dækning af orlovs- og vakance-perioder. Mange præster i stiftet oplever derfor, udover de kirkelige udfordringer det giver, også at præstemanglen belaster rådighedsordningen.

I 2021 blev ordningen med §1A søsat, hvor kandidater fra universiteter via en uddannelsesplan fra Det teologiske Fakultet kan supplere deres kandidatgrad med en teologisk uddannelse. Nok har over 600 fået udarbejdet en uddannelsesplan, men kravet om egen betaling og de relativt få fripladser på fakultet har efter alt at dømme været medvirkende til, at kun ganske få har gennemført en §1A. Stiftsbestyrelsen har derfor spurgt biskoppen om ordningen og den såkaldte musketer-ed mellem biskopperne om at holde igen med §2. For det er vigtigt at præstemanglen ikke forøges yderligere og at vi samtidig sikrer at vi som stand får nye kollegaer, der fagligt er velfunderede. Derfor vil vi fra Stiftsbestyrelsens side forsat spørge til de løsninger biskoppen ser på problemet, nu hvor det har vist sig at ordning med §1A ikke er løsningen – i hvert fald ikke den eneste løsning.

Det er derfor også på tapetet om vi skal påbegynde en drøftelse af at få hævet pensionsalderen for tjenestemænd fra de nuværende 70 år. Dette skal ses på baggrund af den nationale og almene udvikling, hvor der er ganske få erhverv, hvor man tvinges på pension som 70-årig. Der er blandt forskere en generel forventning om, at levealderen stiger for både mænd og kvinder i de kommende år. Folketinget har vedtaget, at hvis man er født efter 1. januar 1967, kan man først få folkepension som 69-årig.

Tjenestefri, studieuge og erstatningsfridage

Tjenestefri har man naturligvis, når man har ferie og fridage. Men tjenestefri kan også være forlagt tjeneste så som på kurser eller spejderlejre. Præsten er altså fritaget fra almindelig tjeneste i sognet, men jo netop stadig på arbejde. Det er altid provsten, der bevilger tjenestefri.

I nogle provstier (og stifter) er det praksis, at præster kan få bevilget en studieuge årligt. Det er en uges tjenestefri med løn med mulighed for frihed til studier; en læseuge. Ordningen fungerer sådan, at præster aftaler at dække hinanden ind i den pågældende uge i forhold til kirkelige handlinger, konfirmander, samtaler og lignende. Nogle steder skal provsten godkende/tildele studieugen, andre steder orienteres provsten blot. Det understreges, at det ikke er frihed til at

være alle mulige andre steder end sit kontor. Man skal være at finde i sognet relativt nemt. Så præsten kan tilkaldes, hvis kollegerne, der dækker for én, pludselig overbebyrdes. Bestyrelsen har også diskuteret spørgsmålet: ret til erstatningsfri under kursus eller deltagelse i konference på ens fridag. Der synes ikke at være helt ens praksis i provstierne i hele Danmark. Men der var bred enighed om i SB, at to aspekter skal være til stede:

- a: det arbejde der pågår på fridagen, skal på forhånd være aftalt med provsten og
- b: det man deltager i på sin fridag, skal man være udpeget/opfordret til.

Dette synes også i Helsingør stift at være praksis. Derudover sker det også ofte, at provsten godkender og bevilger en erstatningsfridag efter at arbejdet er udført.

Proportionalitet; hvordan er det med friheden og brug af rådighedsordning

I Folkekirken er rådighedsordningen en vigtig mekanisme, der sikrer, at der altid er præster tilgængelige til at betjene menighederne. Ordningen, administreret af provsten, sikrer kontinuitet og stabilitet i folkekirkens tjenester.

En central del af rådighedsordningen er at sikre, at præster står til rådighed for at betjene andre embeder end deres eget, når der er behov. Dette omfatter også at dække fravær under kollegaers ferieperioder. Det er et vigtigt princip for det arbejdsmæssige fællesskab og for sognenes menigheder.

I forlængelse heraf bør vi overveje muligheden for at integrere fleksibilitet i lønforhandlingerne for præster. Ved at indføre en model, hvor lønforhøjelse kan udtrykkes som ekstra feriedage, kan give præsterne større autonomi over deres arbejdslivsbalance og samtidig opretholde den nødvendige dækning i rådighedsordningen.

Denne tilgang vil give præster mulighed for at vælge mellem en traditionel lønforøgelse og ekstra feriedage i forhold til deres individuelle præferencer og behov. Det vil også bidrage til at anerkende det værdifulde bidrag, præster yder for deres sogne, samtidig med, at det skaber incitament til at opretholde en stærk rådighedsordning.

I sidste ende vil en sådan tilgang ikke blot gavne præsterne, men også styrke Folkekirken muligheder for at være en attraktiv arbejdsplads, der sikrer en bæredygtig og afbalanceret arbejdskultur.