

Medlemsmøde

tirsdag den 16. maj 2023 kl. 9.00-12.30

i Søllerød Sognegård, Søllerødvej 13, 2840 Holte

Velkomst ved Caroline Kollenberg Thisted, formanden for stiftsbestyrelsen.

Tilstede var 42 medlemmer og fire repræsentanter for Præsteforeningens hovedbestyrelse og sekretariat; hovedbestyrelsesmedlem Katrine Bjørn Andersen, Torben Ebbesen, direktør Lars Qvistgaard og jurist Pernille Leding.

Dagsorden

- **Valg af dirigent og referent**
Thue Gøtterup Petersen valgt til dirigent og Lisbeth Munk Madsen valgt til referent
- **Hovedbestyrelsens fagpolitisk arbejde**

Ved hovedbestyrelsesmedlem Katrine Bjørn Andersen

Den nuværende hovedbestyrelse begyndte sit arbejde med en storm: "Bryd tavsheden". Derefter kom Store bededagsfejden og så fulgte nyheden om omorganisering af Kirkeministeriet til også at omfatte plan og landdistriktsstyrelsen og senest overvejelserne om beskæringer af teologistudiet kandidatdel. Der har været nok at tage fat på.

Det er som om, der er blevet fælles fodslag ml Præsteforeningen og biskopperne vedrørende puljen af lønmidler – den er for lille!!

Direktør Lars Qvistgaard fremlagde foreningens lønpolitik.

Filosofien om at blive belønnet for produktivitet er ikke helt foreneligt med præstearbejde.

Der er ingen tvivl om at Folkekirken er et lavtlønsområde for akademikere. Der er et efterslæb på ca 2,500 pr måned eller 30.000 årligt og samme status gælder for provster. Provster svarer til kontorchefer, men der mangler stadig en del provster, der skal hæves. Biskopper er blevet løftet, men stadig ikke helt på linje med sammenlignelige grupper.

Ved kommende overenskomstforhandling skal der fokuseres på reallønnen og mulighed for lønudvikling gennem et helt arbejdsliv.

Der arbejdes på at etablere en teologisk studiefond, der skal finansieres af fællesfonden og dermed aflaste lønpuljen.

2022 blev det ringeste år siden indføringen af det ny lønsystem. I Helsingør kun ca en halv million af forhandle om, men dog endnu dårligere i Viborg stift, hvilket er en ringe trøst. Foreningen ser gerne at bevillingerne blev større.

Forklaringerne fra modparten er:

Ancienniteten der stiger og dermed også lønnen – ja det er hvad der sker år for år
Forklaringer er vikarforbrug, men i Helsingør stift har vi ikke brugt flere vikarer end tidligere.

Studieorlov og LG 3 der påstås ikke-finansieret, hvilket ikke er tilfældet.

Overenskomstløn til emeriti. Kun rimeligt og et ringe beløb, der ikke vælger budgettet.

Men forklaringer holder ikke. Den eneste forklaring er kort og godt at rammen er for lille.

Studieorlov er noget unikt for præster. Man kan godt være lidt bekymret over tendensen med færre orlov og forkortede orlov. Aldrig godt med salamimetoden, der almindeligvis ender med at der ikke er mere tilbage at skære af.

Bolig

Kathrine Bjørn Andersen er formand for boligudvalget.

Paradoksalt at man i udvalget lige så ofte taler om de boliger, der ikke er, som dem, der er. Foreningen mener af princip, at tjenestemænd bør bo i tjenestebolig.

Standarden er meget forskellig. Ønskeligt at vejledningerne justeres og standarden sættes op. Også et ønske at vejledningerne ikke kun taler om **kan**, men om **skal**.

Sidst der blev optalt boliger var tilbage i 2016 og nu ønskes igen optællingen.

Da Fyns stift har løntallene og ved hvem, der betaler boligbidrag burde det være en nem opgave, men der er ikke styr på diverse dispensationer, så derfor har det været nødvendigt at kontakte alle provstier. Resultatet foreligger snarest.

Genhusning og skimmelsvamps vejledninger skal også justeres.

Tjenestebolig skal være et arbejdsredskab og skulle man have kendskab til den ideelle bolig, må man meget gerne sende en mail til boligudvalgets formand

Arbejds miljø

Hovedbestyrelsesmedlem Torben Ebbesen forelagde arbejdet med Arbejds miljø.

Noget der til stadighed kan tales om og arbejdes med og der bliver arbejdet!

En stor del af problematikken er måske den manglende information eller kommunikation på området. Artikel herom i seneste udgave af Præsten ved hovedbestyrelsesmedlem Mette Katrine Grosbøll.

Der pågår arbejde med at udarbejde endnu en udgave af "den gode kollega"

Der arbejdes med anonyme trivselsspørgsmål (APPA), der helst skal ske i samarbejde med de øvrige kirkelige ansatte.

Efteråret 2023 kommer der en ny arbejdsmiljøundersøgelse – vigtigt at så mange som muligt svarer, så man kan gøre noget ved problemerne.

Væsentligt at AMR og TR arbejder sammen med provsten om arbejdsmiljøet. Sker allerede i en del provstier, men stadig ikke i alle.

Også værd at kunne sanktionere menighedsrådsmedlemmer ifald det er dér problemerne er. Bare et enkelt medlem kan gøre arbejdet tungt.

Der ønskes øget tilsyn ved provsterne. Især yngre kolleger efterlyser provsternes indsigt i det daglige arbejde. Dog ikke alle kolleger (de erfarne) har et sådant ønske.

Teamsamarbejde må gerne fremmes – for samarbejde og sparringens skyld.

Bedre lokal ledelse af kirkefunktionærer efterlyses. En hel del steder fungerer præster som daglig leder og der er ingen negative meldinger herom.

Uddannelse

Kathrine Bjørn Andersen refererede fra møderne med Kirkeudvalget, der lidt naivt tror at §1A-ordningen er løsningen på præstemangelen. Første hold er lige ved at være færdige og man venter spændt på erfaringerne og det er tvivlsomt hvor mobile de er, da en del allerede godt etableret.

Præsteforeningen har været god til at rekruttere stud. teoler som medlemmer i foreningen. Her møder de studerende "Ny præst" ordningen som en glædelig overraskelse.

Der kæmpes indædt for en to-årig kandidatuddannelse.

I forbindelse med pensionering kommer der ny underviser på provsternes efteruddannelse og forventelig betyder det forandring og fornyelse.

Debat:

Biskopperne har lavet et notat der konkluderer, at præstebevillingen er belastet, men tilstrækkelig - har I bedt om aktindsigt jvf den skriftlige forespørgsel til sekretariatet?

Direktøren var ikke bekendt med notatet.

Forlydender fortæller om et svagt fald i beregningen af præstelønrammen – kan det bekræftes? Det var der ingen sar på.

Pensionsbevillingen er fra 2023 en del af stiftets lønmidler – hvad vil det mon betyde?? Man må se om det betyder noget.

Orlov - vigtigt at Præsteforeningen stiller skarpt på orlovs længden (ingen forkortelse)

Bekymring for, hvad den manglende sekretariatsdeltagelse ved lønforhandlinger vil betyde – man vil evaluere forløbet.

Hvorledes arbejder Præsteforeningen med ny løn. Kan man kom uden om det? I stedet for div. tillæg kan man hæve grundlønnen? Ikke en mulig vej at gå.

Hovedsigtet er en øget bevilling. Præsteforeningen er gået i alliancen med biskopperne og nu handler det om at få kirkeordførerne overbevist.

Og lønsystemet skal fungere, hvilket det ikke gør for nuværende.

Et større og større pres på om det nuværende lønsystem er passende. Det vil blive evalueret med spørgeskema til alle tjenestemænd.

Et uheldigt lønsystem i forhold til virkeligheden i Folkekirken. Et grundlæggende dårligt match.

Minimumsstandarder for boliger!!

Mulighed for at flytte administrationen af boliger ud af menighedsrådets regi og ind i provstiet. Hvorledes er det med samarbejdet med Menighedsrådsforeningen?

Flere og flere steder flyttes administrationen væk fra menighedsrådene, der heller ikke ønsker det store arbejde med boligerne. Evalueringerne er positive og der vælges generelt dyrere løsninger, der så holder længere.

Kommentarer til Lars: du opfordrede til at gøre os lækre overfor provsten, der selv påstår ingen indflydelse at have på lønnen!! Det er og bliver biskoppen, der bestemmer.

Imidlertid vigtigt at forstå, at der lyttes til indstillingen fra provst og tillidsrepræsentant.

Ønsker til gennemsigtighed og tilbagemelding, når man ikke tildeles mere i løn. Det er arbejdsgivers ansvar at give respons på tildeling af løn – er hidtil sket via DAP. Husk der er mulighed for en lønsamtale.

Er daglig lederskab et ekstra stykke arbejde eller en fritidsinteresse?

Det er ikke en fritidsinteresse - ellers ville Præsteforeningen ikke interessere sig for det.

Der skal afsættes 5-7% i budgettet til lønstigninger for de kirkelige ansatte (pall med de private der har fået 8-10% lønstigning.) Forventes at der kommer pall. stigninger i præstelønningerne, men vides først ved forhandlingerne i foråret 2024.

Øgning af provstekvoten fra 50 til 75% - bør ikke give øget pres på kollegerne i sogne med provster!

Stiftsbestyrelsens årsberetning

Fremlagt ved stiftsbestyrelsens formand Caroline Kollenberg Thisted, der henviste til den beretning, der er udsendt til alle medlemmer i stiftet. Opfordring til fortløbende diskussion ude i provstierne.

To kolleger med oplæg om præstearbejdets frihed og grænseløshed.

Linda Rønnow

Relativt nyuddannet og nyansat. Omend med mangeårig erfaring som præsteægtefælle.

Stor overraskelse på egen krop at opleve frygten for ikke at være til rådighed. Men telefonen kan lægges væk...!

Været på "ny præst" og deltaget i arbejdsplanlægning - en god hjælp, så længe der ikke sker noget uforudset...

Friheden er det gode ved jobbet, men også problemet. Den ugentlige fridag er svært at holde. Folkekirkens liv starter jo tirsdag morgen og mandag holder andre ikke fri.

Ikke kun en ny præst kan have problemer, men det også være et problem for den ældre kollega.

Egt sjældent, at der er en fridag, som virkelig er en fridag. Fridag bliver i stedet ofte til fri timer over ugen.

Ind imellem meget lange dage og er det et problem når det fungerer?

Må erkende at man går glip af en del, når man ikke bor i tjenestebolig, men det er også en frihed

Le Klint

Opvokset med to selvstændige forældre, hvor arbejde var en del af livet.

Oprindelig uddannet grafiker og arbejdede meget. Ansat 9-15.30 men fandt det svært at koncentrere sig over så lang tid. Var en tid selvstændig, men oplevede det meget usikkert.

Første ansættelse som præst var på hospitalet. Det gik helt galt, fordi alt var så alvorligt! Arbejdede hele tiden.

Fast job i Hørsholm og passede det som et 9-15 job. Oplevede at alle forventede at man med den sene uddannelsesalder kunne det hele. Familien mente hun arbejde for meget. Anerkendelse er søgt og brugte arbejdet til anerkendelse. Alt for god til at fylde ud. Tag hjem i pauserne!

Elsker friheden, men der er mange faldgruber og er der for mange alvorlige opgaver, så slider det. I særdeleshed, hvis der ikke er pauser.

Coronaperioden sled, fordi man hele tiden skulle forholde sig på ny og alt skulle opfindes på ny.

Ja jeg arbejder på min fridag, men holder også fri på min arbejdsdag. Det frie liv kræver stor bevidsthed.

Spørgsmålet er om friheden bare er frihed til at arbejde mere...

Gruppearbejde med diverse input.

En del tale om femdagsuge, så man i det mindste havde to fridage
Arbejde 9-16 eller livsstil, der fletter sig ind og ud af resten af livet.

Gode erfaringer fra en lang praktik i forbindelse med Pastorseminariet burde bruges mere.

Friheden vil vi ikke af med, så tal den op

Vigtigt at erkende, at præstearbejde tager den tid vi har

Må forstå, at der er forskel på at stå til rådighed og at stå på pinde

Bekæmp den dårlige samvittighed

Husk at holde pauser

Det kræver bevidsthed og rammer, når man selv administrerer friheden.

Repræsentantskabsmøde

Præsentation af mødet:

Indleder mødet med foreningens økonomi.

Biskop Peter Birch og biskop Thomas Reinholdt vil ekstemperere over grænseløsheden og friheden i præstearbejdet.

Repræsentanter for lægegerningen og lærergerningen giver indspark til samme.

Beretning vil blive drøftet i løbet af tirsdagen og derefter festmiddag med gæster

Valg af seks repræsentanter fra Helsingør Stift:

Anne Boye, Præstevang

Jesper Knudsen, Høje-Taastrup

Dennis Jestrup, Ølsted-Kregme

Elisabeth Stage, Ølstykke

Jens Kaltoft, Herlev

Thue Gøtterup Petersen, Dyssegård

suppleanter

Lisbeth Munk Madsen, Risbjerg

Camilla Cedermann, Brøndbyøster

Man har fri til at deltage i det faglige møde

Evt.

Intet at bemærke

- En kollega opfordrede til at skifte til selvbetalt el – det kan betale sig!
- Undersøgelse (vis PFA) fortæller at produktiviteten stiger væsentligt ved indførelse af selvledelse.