**Gode kolleger og tillitsvalgte i Presteforeningen**

Velkommen til Landskonferansen 2017. Jeg har gledet meg til disse dagene sammen med dere.

Disse dagene skal vi sammen bli informert. Vi skal diskutere viktige endringer som vi står ovenfor, både som organisasjon, men også som prester i et samfunn i endring.

Presteforeningen har i over hundre år vært en viktig samlingspunkt for landets prester innenfor rammen av Den norske kirke. Og gjennom PFs historie har fagforeningselementet blitt stadig viktigere. Vi har derfor en organisasjon som i dag er basert på tariffområdene. Og fram til virksomhetsoverdragelsen har det vært en selvsagt forutsetning for vår organisasjonsstruktur at staten er det absolutt største tariffområdet for vår forening.

Nå er det ikke lenger staten, men KA som er det dominerende tariffområdet for Presteforeningen.

Disse endringene alene gjør at vi trenger å oppdatere våre lover. Disse må bringes i takt med den nye virkeligheten. For eksempel gir det ikke mye mening lenger når våre lover sier at det i sentralstyret skal være minst en representant for andre tariffområder enn staten. Dette må opplagt endres. Men så er spørsmålet: når vi først gjør endringer – skal vi da gå enda lengre, og endre mer enn det aller mest nødvendige?

**Endringer i egen organisasjon**

Som dere vet, har vi en prosess gående med tanke på å avklare om vi ønsker å slå oss sammen med Diakonforbundet og Kirkelig undervisningsforbund - KUFO. Jeg skal komme tilbake til den prosessen, og vi skal ha en egen økt om dette i dag. Men la meg først si noe om endringer vi å vurdere uavhengig av om vi skal slå oss sammen med noen andre organisasjoner.

Over tid har Presteforeningen gått igjennom en prosess der vi har gått fra å primært være et profesjonsfellesskap til å bli en forening der fagforeningselementet er blitt viktigere og viktigere. Våre medlemmer i dag søker et profesjonsfellesskap, men de har også forventninger om en klar og tydelig fagforening som ivaretar dem i forhandlinger, i medbestemmelsen og i vanskelige møter med arbeidsgiver.

Jeg regner meg ikke som profet når jeg sier at Den norske kirke må gjøre tøffere prioriteringer i årene som kommer. Dette vil også bety at våre tillitsvalgte vil stå ovenfor tøffere prioriteringer. Dette gjelder sentralstyret, det gjelder stiftsstyrene, men det gjelder også de lokale tillitsvalgte når hverdagen skal gå opp med færre ressurser. Det blir tøffere å være tillitsvalgt når mange stillinger holdes vakante over tid. Det krever kompetanse for å fastholde, kreve og bruke vår rett til medbestemmelse og forhandlinger. Det krever kompetanse på lov og avtaleverk, og gode grep i vanskelige saker. Derfor tror jeg vi framover må kanalisere flere ressurser til skolering og oppfølging av våre tillitsvalgte. Dette vil også være et gode for tillitsvalgte på andre tariffområder enn KA. Men skal vi få til det, er vi nødt til å frigjøre ressurser fra andre områder, vi må omprioritere vår bruk av både penger og tid. Hvordan kan vi gjøre det?

**Frigjøre ressurser ved å omprioritere**

I dag bruker vi mye ressurser på en forholdsvis stor generalforsamling hvert tredje år. En mulig omprioritering er derfor en mindre Generalforsamling, for eksempel på størrelse med denne landskonferansen. Dette er slik man f. eks har det i vår svenske søsterorganisasjon som organiserer langt flere medlemmer enn oss.

En annen mulighet til ytterligere omprioriteringer er å kutte ut Representantskapet og fordele representantskapets oppgaver mellom Generalforsamlingen og sentralstyret. Men så kan jo ikke sentralstyret være uten korrektiver i tre år, derfor kan vi legge ned Landskonferansen, men i stede arrangerer generalforsamling hvert år. Hvis det skal være en innsparing forutsetter det at generalforsamlingen er blitt mindre.

Jeg tror likevel at det vil være lurt å ta seg råd til å øke sentralstyret med to medlemmer, slik at flere deler av landet og flere grupper kan være representert i sentralstyret.

Samlet vil dette frigjøre ressurser og gi mulighet til en kraftfull satsning på skolering av lokale og regionale tillitsvalgte. En slik satsning må eventuelt bli en del av strategi- og handlingsplanen for den neste generalforsamlingsperioden. Dette er det generalforsamlingen som skal bestemme, men jeg tror det hadde vært klokt av oss å etablere en faste kurspakka for tillitsvalgte med kurs om forhandlinger, hovedtariffavtalen, hovedavtalen, de vanskelige personalsakene og andre helt sentrale tema for en tillitsvalgt. Kurspakkene kan tilbys på samlinger for tillitsvalgte og gjerne som en integrert del av generalforsamlingen.

La meg understreke: Noen endringer må skje, noen endringer kan skje – og er et spørsmål om hvordan vi som fellesskap ønsker å prioritere våre økonomiske og menneskelige ressurser.

La meg også legge til at det vil være andre fordeler med en årlig generalforsamling. Vi står ovenfor store kirkepolitiske utfordringer i årene som kommer. Vi er på vei mot en arbeidsgiverlinje, kirkeordningen er i endring. Og det vil være en stor fordel om organisasjonens høyeste representative organ møtes oftere for å gi sentralstyret klare styringssignaler. En årlig generalforsamling vil også gi organisasjonen mulighet til å kaste et sentralstyre som eventuelt er ute av kurs med resten av organisasjonen.

**Slå oss sammen med KUFO og Diakonforbundet?**

La meg si litt om prosessen rundt at vi vurderer om Presteforeningen skal slå seg sammen med KUFO og Diakonforbundet. Disse tre foreningene organiserer hver for seg arbeidstakere som jobber tett sammen i det daglige, prester, diakoner, kateketer og menighetspersonell. Vi organiserer hver for oss medlemmer der enten de aller fleste, eller en stor andel, er vigslede medarbeider i kirken.

Vi organiserer hver for oss medlemmer som er viktige som kirkens ansikt utad i lokalmenighetene. Vi er ikke de eneste – men sammen utgjør vi en veldig stor andel av de arbeidstakerne som kirkens medlemmer forbinder med folkekirken.

I økten senere i dag vil dere få vite mer om bakgrunnen for denne prosessen, og hvordan vi ser for oss at en ny organisasjon kan utformes, og forslaget til en felles visjon og politisk plattform.

Men jeg har lyst til å si at jeg har tro på – ja, jeg er begeistret for den visjonen som vi har utarbeidet sammen. En visjon om å bygge og utvikle et tverrfaglig fellesskap til beste for tjenesten og Den norske kirke. En visjon om at vi sammen står sterkere som forhandlingsmotpart for arbeidsgiver. Og en visjon om at dette skal frigjøre ressurser til å gjøre mer for medlemmene, og bruke mindre ressurser på administrasjon.

Hvis vi først gjør denne endringen tror jeg det er riktig og viktig å åpne organisasjonen også for andre med høyere utdannelse som jobber i og rundt Den norske kirke. Vi må ha en ambisjon om å være en attraktiv fagforening for alle med lengre utdannelse i kirken som kantorer, rådgivere, kirkeverger, rett og slett fordi det vi er den fagforeningen som kan Den norske kirke aller best.

**Ny finansiering av kirken**

La meg også si litt om ny finansieringsordning for Den norske kirke. Dette er den første konferansen etter virksomhetsoverdragelsen, etter at de siste spikerne ble slått inn i kista til statskirkeordningen. Eller kanskje ikke de aller siste spikrene, for fortsatt er Den norske kirke omtalt i grunnloven, og Den norske kirke er gjennomregulert av en egen lov, og vår økonomi er i stor grad avhengig av bevilgninger fra stat og kommune.

Den sittende regjeringen har som en del av sin regjeringsplattform at den vil utarbeide en helhetlig lov om tros- og livssynssamfunn. I hvor stor grad det vil bli egne paragrafer for Den norske kirke, vet vi ikke. Men vi vet med ganske stor sannsynlighet at denne regjeringen jobber med å foreslå en endret finansieringsordning for Den norske kirke.

Siden denne regjeringen ikke kan vite om den sitter lenger enn til valget, hadde mange av oss regnet med at forslaget ble lagt fram for Stortinget før de tok sommerferie. Men nå har regjeringen utsatt ambisjonen og sagt at forslaget kommer i løpet av 2017. Det er med andre ord det neste stortinget som skal vedta eller ikke vedta en ny lov for alle tros- og livssynssamfunn i Norge.

Det betyr også at Stortingsvalget blir avgjørende for hva som kommer av endringer på dette området. Jeg tror det blir viktig med en bred løsning på Stortinget i forhold til lovgivningen knyttet til tros- og livssynssamfunn. Det er viktig at Den norske kirke får forutsigbare rammebetingelser for driften, og ikke hvert fjerde år må lure på om finansieringsmodellen står i fare.

Spørsmålet om finansiering er også viktig i forhold til debatten om framtidig kirkeordning. Hvis det neste Stortinget avgjør at kirken fortsatt skal ha en delt finansiering fra kommune og stat, har jeg ingen tro på at vi kommer til å få en arbeidsgiverlinje i kirken. Slik jeg ser det er det ikke avgjørende å få en arbeidsgiverlinje i kirken. En arbeidsgiverlinje er kun bra hvis det blir den riktige linjen, og det har for Presteforeningen alltid betydd at alle ansatte skal ansettes i rettssubjektet Den norske kirke og ikke i fellesrådene. Det vil vi kjempe for så lenge diskusjon fortsatt pågår.

**Presterollen i endring**

Presterollen er i endring. Vi lever i et stadig mer livsynsmangfoldig Norge. Den norske kirkes medlemsandel i det norske folk synker. Og en synkende dåpsandel tyder på at det vil fortsette. Sammen med en generell samfunnstrend i retning av sekularisering skaper dette noen utfordringer for presterollen. Presten er ikke like naturlig på alle de arenaer der vi tidligere ble tatt som en selvfølge. For noen av våre medlemmer er nok det en lettelse. Det kan være frigjørende å få vie seg sterkere til kjerneoppgavene med å forkynne Ordet og forvalte sakramentene. For andre av våre medlemmer er dette først og fremst en sorg, fordi man ser av muligheter til nettopp det å forkynne Ordet og være en synlig og inkluderende kirke blir færre.

Som jeg også sa i min tale i fjor, blir utfordringene særlig synlig i diskusjonene rundt institusjonsprestene, enten de er ansatt i rettssubjektet Den norske kirke slik studentprester og fengselsprester er, eller de er ansatt ved de institusjonene de arbeider ved.

Det er kun noen få som vil ha presten helt bort. Gjennomgående setter institusjonene pris på prestenes arbeid og kompetanse. Men det er en tydeligere tendens mot at flere og flere ønsker bredere tjenester, brede tjenester der f. eks sykehusprester blir supplert av livssynshumanister. Det blir spennende å følge erfaringene som man etter hvert vil få fra Feltprestkorpset som har inkluderte en imam og en livssynshumanist. Jeg ser fram til å høre om erfaringer fra St. Olav hospital i Trondheim i morgen. I den samme samtalen vil vi også få høre fengselsprestens perspektiv, men også hva Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn tenker om dette.

Vårt innsteg til denne samfunnsdebatten må handle om å fremheve prestens kompetanse. Institusjonsprester forvalter en kompetanse og en tradisjon for å møte mennesker i vanskelige, sårbare og krevende livssituasjoner. Institusjonsprester er ikke bare kompetente i betydningen – kan et fag, men de er også rammet inn av en profesjonsetikk som er helt vesentlig. Som prester er vi bevisst på vår rolle og vår makt i relasjonene, og vi forventer av oss selv å forvalte begge deler med klokskap og omsorg for den andre som deler sitt liv med oss.

Derfor har vi også en selvsagt forventning til at de som eventuelt skal supplere prestetjenesten i institusjoner har en tilsvarende kompetanse og profesjonsetikk.

**Profesjonsetikk**

La meg si litt mer generelt om profesjonsetikken. På landskonferansen i fjor diskuterte vi et første utkast til nytt profesjonsetiske dokument for prester. I mars i år vedtok representantskapet dette dokumentet med endringer som var framkommet i prosessen på og etter landskonferansen. Og på pulten deres finner dere et opptrykt eksemplar.

Det er en rekke kirkelige og juridiske rammer rundt prestetjenesten. I tillegg understreker vår profesjonsetikk at prestens praksis er særlig preget av møter med andre mennesker. At vi i disse møtene må fastholde den andres ukrenkelig verdi. At vi i disse møtene alltid er i rollen som religiøs leder, og alltid har både plikt og rett til å møte mennesker med evangeliet, by på sjelesorg og forvalte kirkens ritualer. Og det understreker at vi i møte med den andre alltid holder noe av den andres liv i våre hender, og at det er vi som den profesjonelle part som har et særlig ansvar for å ivareta den andre. Vi skal søke det som ganger den andre.

Så framhever dokumentet to verdier. Åpenhet og integritet. I arbeidet med dette er jeg blitt veldig begeistret for disse to verdiene: Åpenhet og integritet. Åpenhet handler både om å være åpen for den andres erfaringer, tro, tanker og følelser. Og det er en forpliktelse til selv å ville dele av det som er vårt, samtidig som vi tar ansvar for å sette grenser. Integritet handler om å være hel ved. Være en man kan stole på. En som kjenner seg selv. Integritet handler også om vår faglige uavhengighet og mot til å stå for våre faglige vurderinger.

Jeg håper at dette dokumentet blir et aktivt brukt dokument. Derfor trengs det at vi snakker om det, diskuterer det i kollegafellesskapet og lar oss utfordre av det. Det verste som kan skje, er at det bare er et dokument som trekkes fram når vi skal slå hverandre i hodet, det beste som kan skje er at det får lov til å både utfordre, utvikle og sikkert ofte bekrefte vår praksis.

**Beredskapsordningen**

Så tenker jeg det er naturlig å si noe om beredskapsordningen. For det pågår en debatt om beredskapsordningen både i tradisjonelle medier og i sosiale medier.

I en masteroppgave fra 2006 påpeker presten Sindre Kulø at selv om det å gå med dødsbud er en lang tradisjon for norske prester, var det først i 1990 at det kom inn i tjenesteordningen for menighetsprester. Og omtrent på det samme tidspunkt fastslo Justisdepartementet at det overordnede ansvaret for varsling av pårørende om dødsfall ved ulykker, katastrofer og kriminelle handlinger er hos politiet, men at de kan overlate selve varslingen til andre. Fra 2005 ble dette samarbeidet regulert i beredskapsavtalen mellom tjenestemannsorganisasjonene og departementet, og fra 2016 ble dette regulert i arbeidstidsavtalen.

Kirkemøtet har etter virksomhetsoverdragelsen videreført vår tjenesteordning. Dødsbud er med andre ord en del av de oppgavene arbeidsgiver sier at menighetsprester skal gjennomføre. Kompensasjonen for å utføre oppdraget og hvordan beredskapen skal organiseres, reguleres i avtaler mellom oss som fagforening og arbeidsgiver.

Dette betyr at det ikke finnes en avtale som Presteforeningen kan si opp, for å avslutte at prester går med dødsbud. Hvis det skal skje på initiativ fra en kirkelig part, må det være Kirkemøtet som endrer vår tjenesteordning og gir staten beskjed om at man ikke lenger vil stille presteressurser disponibel for dette oppdraget. Jeg tror et slikt initiativ vil være uklokt på nåværende tidspunkt. Stortinget venter på en stortingsmelding basert på Stålsettutvalgets utredning, der ordningen med dødsbud vil være et av de aktuelle temaene som må diskuteres. Den gang beredskapsordningen kom, så kom det også penger til å løse oppdraget. Det er derfor vanskelig å se for seg at et ensidig kirkelig initiativ ikke vil føre til kutt i kirken bevilgninger. Jeg mener vi har tid til å vente på at Stortinget diskuterer dette, forhåpentligvis i løpet av 2017 eller 2018.

Det som har vært mitt engasjement i debatten har ikke handlet ikke om hvorvidt vi skal ha ordningen, men hvordan vi kan ivareta sikkerhet og oppfølging av prestene som utfører dette oppdraget. Sjur Isaksen skrev om prester og dødsbud i sin lederartikkel i siste nummer av Luthersk kirketidende. Der skrev han blant annet; *«..det er påfallende ofte at pårørendes reaksjon ovenfor den budbærende presten også innbefatter takknemlighet».* Og det er sant, men det er ikke hele sannheten.

Det som er blitt mer og mer klart for meg når jeg reiser rundt og møter prester i hele landet, er at mange kolleger har en konkret frykt knyttet til disse oppdragene. Jeg blir fortalt om vold, trusler og det man kan kalle ubehagelige episoder uten at det er direkte trusler eller vold.

For å kartlegge omfanget av dette har Presteforeningen sendt ut en undersøkelse til våre medlemmer i rettssubjektet Den norske kirke. Der ber vi om å få respons på om man har opplevd vold eller trusler på beredskapsoppdrag.

Undersøkelsen avsluttes i dag, men på fredag fikk jeg de foreløpige svarene. Da hadde 497 prester svart. 33 prester rapporterte at de hadde mottatt trusler og 13 prester rapporter at de har opplevd vold. Noen av de som har besvart, har også benyttet anledningen til å beskrive hva som skjedde. Det som beskrives, varierer fra slag til trusler om vold enten verbalt, eller ved at det viftes med kniv, ofte knyttet til rus eller psykiatri. Men det beskrives også situasjoner uten verken rus eller psykiatri der den som mottar budskapet får voldsomme sorgreaksjoner, som en mor som kaster seg på presten og slår og slår i brystet. Sikkert ikke for å skade, men som en dyp sorgreaksjon. To prestene som har delt sine historier forteller om episoder som førte til lange sykemeldinger i etterkant.

Er 46 prester med slike opplevelser mange? Nei, det er ikke mange sammenliknet med antall dødsbud disse nesten 500 prestene sikkert har overlevert i sin karriere. Men det er for mange til at vi kan overse det som en utfordring for vårt arbeidsmiljø. I tillegg til de rapporterte episodene med vold og trusler kommer det vi ikke har spurt om, som kan kalles vanskelige situasjoner. Vanskelige situasjoner der verken trusler eller vold kom direkte, men der man opplevde seg utrygg, eller ble usikker på sin egne evner.

Jeg tror det er lagt flere som føler utrygghet på disse oppdragene, enn de som rapporterer konkrete trusler eller voldsepisoder. Utryggheten handler ikke bare om hva du har opplevd, men frykten for hva du kan oppleve. Og kirken, og vi som kollegafellesskap, må selvsagt anerkjenne at frykt er en subjektiv erfaring som er livshemmende for den det rammer. Man kan være en strålende prest, selv om man er redd for å ringe på døra til fremmede på kveld og nattestid.

Vårt land hadde forrige onsdag overskriften «Prester gruer seg til å gi dødsbudskap» på forsiden. Men dette handler ikke om hvorvidt vi gruer oss eller ikke. De aller fleste av oss vil grue oss noe til å overlevere et dødsbud. Det finnes både begravelser, samtaler og andre ting vi gruer oss for, uten at vi skal slutte å gjøre det. Men det vi må ta på alvor er at noen av våre kolleger føler frykt. Og vi skal møte det med respekt.

Jeg tror at vi framover skal løfte dette i samtalen oss prester i mellom, men også i samtaler med arbeidsgiver. Samme hvordan beredskapsordningen blir, må de prestene som skal utføre oppdraget, kunne forvente at politiet har sjekket adressen og personene de skal sende oss til, før vi sendes avgårde. Det virker som noen prester har lav terskel for å be om at politiet er med, mens andre er lite bevisst på muligheten. Muligheten for dette må bli tydeligere. Og vi må få på plass felles ordninger som gir muligheter debrifing og oppfølging i etterkant av vanskelige dødsbud. Det må være helt greit å melde fra til arbeidsgiver at «dette oppdraget ble vanskelig, jeg trenger noen å snakke med.»

Det er mye uro om beredskapsordningen i dag blant annet på grunn av størrelse. Dette skal forhandles med KA før 1. juli 2017.

**Ny strategi og handlingsplan**

La meg til slutt vende tilbake vår egen organisasjon.

Veien mot en ny strategi- og handlingsplan begynner i dag. I august vil alle medlemmer få en mail som gir dem anledning til å fremme sine forslag til overordnede mål for strategi- og handlingsplanen for perioden 2018-2021. Basert på dette vil representantskapet i oktober lage et forslag til overordnede mål for strategi og handlingsplan som blir sendt ut til alle organer i Presteforeningen. Da kan Presteforeningens organer: stiftsstyrene, prostilagene, faglagene, fagutvalgene og lønns- og forhandlingsutvalgene komme med endringsforslag. Disse endringsforslagene vil bli behandlet på generalforsamlingen, sammen med representantskapets forslag til strategi og handlingsplan.

Jeg håper at vi de neste månedene får en spennende diskusjon i organisasjonen om hva Presteforeningen skal satse på i neste tre års periode. Så vil vi sikkert alle sammen både tape og vinne noen avstemninger på generalforsamlingen, men når den er ferdig går vi videre med felles målsetninger.

**Gode kolleger**

Presteforeningen vil alltid ha større mål enn bare å ta vare på seg selv. En grunnleggende side ved det å være prest, enten man er det i menighet, en organisasjon, en institusjon eller i andre sammenhenger er å ha en tjeneste som har fokus på den andre. Det er vårt oppdrag å møte mennesker med et frigjørende budskap om Guds kjærlighet, nåde og forsoning. Det skjer i forkynnelsen, gjennom sakramentene, i samtaler, ved å være til stede på livets gode dager og livets tunge dager.

Jeg har en dyp tro at vi gjennom vårt arbeid som tillitsvalgte i Presteforeningen bidrar til at kirken når lenger i sitt oppdrag som folkekirke. Jeg gleder meg til samtalene vi skal ha i dag og i morgen: Om tjenesten og om framtiden.