

# Strategi- og handlingsplan for Presteforeningen 2018-2021

## Overordnede mål perioden 2018-2021

1. Presteforeningen skal ivareta våre medlemmers økonomiske, sosiale og faglige rettigheter, og arbeide for lønns- og arbeidsvilkår som bidrar til å rekruttere og beholde prester.
2. Presteforeningen skal fremme solidaritet, samarbeid og fellesskap mellom våre medlemmer.
3. Presteforeningen skal motivere og fremme kompetansebygging og faglig fellesskap, samt arbeide for at kompetansekravene til vigslet tjeneste ikke blir svekket.
4. Presteforeningen skal motarbeide enhver form for diskriminering.
5. Presteforeningen skal ha et synlig kirke- og samfunnspolitisk engasjement.
6. Presteforeningen skal legge til rette for involvering av medlemmene, ha en god informasjonsflyt i hele organisasjonen og drive et systematisk opplæringsarbeid av sine tillitsvalgte.
7. Presteforeningen skal sikre god informasjon og brede prosesser med medlemmene og de tillitsvalgte i det videre arbeidet med å utrede en mulig ny fagforening sammen med Diakonforbundet og Kirkelig undervisningsforbund.
8. Presteforeningen skal sikre god informasjon og brede prosesser med medlemmene og de tillitsvalgte i arbeidet med, og Presteforeningens rolle i, utvikling av ny kirkeordning.
9. Presteforeningen skal være en fagforening også for prester som innehar ledende stillinger, herunder for proster og biskoper.

## A. Lønns og arbeidsvilkår – Mål for perioden 2018-2021

Presteforeningen vil i perioden arbeide for:

1. At våre medlemmer har en lønnsutvikling i tråd med utviklingen i offentlig sektor. Lønnen skal gjenspeile kompetanse og ansvar, og ikke begrenses til minstekrav for stillingen.
2. At flere grupper blant våre medlemmer er sikret en god lønnsutvikling gjennom hele yrkeslivet.
3. At våre medlemmer har arbeidsvilkår som er tilpasset ulike livsfaser.
4. At presters arbeidstidsordninger gir et nødvendig vern, samtidig som den sikrer profesjonen nødvendig frihet til faglige og strategiske prioriteringer.
5. At våre medlemmer har gode og forutsigbare betingelser ved vakanser.
6. At våre medlemmer er sikret en ytelsesbasert pensjonsordning på nivå med offentlig ansatte.
7. At prestene har et lønssystem som belønner fullført Erfaringsbasert master i praktisk teologi, Master i klinisk sjelesorg og andre relevante videreutdanninger på samme nivå eller høyere.
8. At ordningen med boligombud er opprettholdt. Boligene som tilbys skal være tjenlige og gode. Prestenes boligbehov er overordnet kulturminnevern og andre hensyn.

9. At våre medlemmer er kjent med rutiner for varsling, avviksmelding og konflikthåndtering på sine arbeidsplasser.
10. At våre tillitsvalgte er skolert i hvordan psykososiale forhold påvirker arbeidsmiljøet, og hvordan man kan arbeide med disse spørsmålene som tillitsvalgt.
11. At begge kjønn alltid er representert i gruppen som foretar intervju ved tilsettinger. Det er et felles ansvar for partene å sikre denne representasjonen.
12. At prestenes lederrolle tydeliggjøres og sikres innenfor gjeldende avtaleverk.
13. At spesialprestene kommer inn i lønnsramme.

## B. Organisasjonsutvikling – Mål for perioden 2018-2021

Presteforeningen vil i perioden arbeide for:

1. At tillitsvalgtopplæringen er fornyet og utviklet med et særlig fokus på de lokale tillitsvalgte.
2. At våre tillitsvalgte på alle tariffområder tilbys relevant og systematisk opplæring.
3. At nye tillitsvalgte tilbys opplæringsressurser som ikke forutsetter fysisk deltagelse, og som raskt gir dem en grunnleggende kompetanse.
4. At det er tilrettelagt for digitale og fysiske arenaer der tillitsvalgte kan dele sine erfaringer.
5. At våre tillitsvalgte har forutsigbare og gode arbeidsforhold, og reelle muligheter for å utøve sine tillitsverv.
6. At flere kvinner tar på seg tillitsverv
7. At våre tillitsvalgte er godt forberedt til å ivareta medlemmenes interesser ved forsøk og endringer i kirkeordning.
8. At det er aktive studentlag på de største studiestedene, og kontakt med de øvrige studentmiljøene.
9. At det er etablert lokallag for pensjonister i de største byene.
10. At arbeidet i lokallagene styrkes og vitaliseres.
11. At det lages ordninger for å støtte og ivareta lokallag som sliter med rekrutteringen til tillitsverv.
12. At ny struktur etableres for å styrke kontakt og oppfølging av tillitsvalgte ved bispedømmekontor og i Kirkerådets administrasjon.

## C. Fagutvikling og kompetanse – Mål for perioden 2018-2021

Presteforeningen vil i perioden arbeide for:

1. At det er vedtatt en strategi for framtidens etter- og videreutdanning for medlemmene, som sees i sammenheng med lønns- og arbeidsvilkårene, forholdet mellom etterutdanning og videreutdanning, forskningsvirksomhet og medlemmenes behov for spesialistordninger er særlig vurdert.
2. At det er forutsigbare og gode vilkår for våre medlemmers etter- og videreutdanning, dette gjelder også permisjon og vikarordninger ved permisjon.
3. At det på etter- og videreutdanningsfeltet er satt et særlig fokus på soknepresten som lokal leder, og at alle prester gis anledning til å utvikle seg som ledere.

4. At våre medlemmer har en systematisk dialog med arbeidsgiver om sin egen kompetanseutvikling, og er kjent med sine muligheter for etter- og videreutdanning.
5. At den etter- og videreutdanning som arbeidsgiver tilbyr er i tråd med de temaer som våre medlemmer etterspør.
6. At dokumentet «Profesjonsetikk for prester» er godt kjent av medlemmene.
7. At det stimuleres til å arbeide i lokallagene og andre egnede fora med prestenes selvforståelse når det gjelder profesjon, kirkelig tjeneste og samfunnsrolle.
8. At proster sikres relevant lederopplæring og videreutdanning.

## D. Kirkepolitikk og samfunnsengasjement – Mål for perioden 2018-2021

Presteforeningen vil i perioden arbeide for:

1. Å være en aktiv bidragsyter til Den norske kirkes rekrutteringsarbeid til presteyrket og annen kirkelig tjeneste.
2. At Presteforeningen har et synlig samfunnsengasjement i saker som gjelder arbeidsliv, tros- og livssynspolitikk, menneskeverd, bærekraftig utvikling, nasjonal og global solidaritet.
3. At våre medlemmer kjenner til foreningens solidaritetsprosjekt med kvinnelige teologistudenter i Etiopia.
4. At kompetansekravene til vigslet tjeneste ikke blir svekket.
5. En kirkeordning som gir de vigslede stillingene selvstendighet, tillit og ansvar.
6. En kirkeordning der den lokale kirke ledes av tilsatt med høy kirkefaglig kompetanse, fortrinnsvis en sokneprest.
7. En kirkeordning med én arbeidsgiverlinje, der alle er ansatt i rettssubjektet Den norske kirke.
8. En kirkeordning som har et tilsettingsnivå som sikrer fleksibilitet og faglige enheter som tar vare på de ansatte og deres kompetanseutvikling.
9. En kirkeordning der biskopene har gode redskaper for et aktivt og motiverende tilsyn.