

Strategi- og handlingsplan, 2016-2018

A: Lønns- og arbeidsvilkår				
	3år -Hovedmål	Delmål 2016	Delmål 2017	Delmål 2018
1	Prester og teologer har en lønn som gjenspeiler utdanningsnivået	Godkjent spesialisering for prester innen helse- og sosialsektoren godtgjøres særskilt	Det er skapt forståelse for at prestenes lønnsnivå skal gjenspeile utdanningens lengde	Ny kirkelig arbeidsgiver tilbyr vilkår som både rekrutterer og beholder prestene i kirken
2	Prester og teologer har en stigende lønnsutvikling gjennom hele yrkeslivet	Spesialprester og seniorprester i staten overføres til lønnsrammer Alle på lønnsrammer har reel ansiennitet Presteforeningen utarbeider en strategi for lønnspolitikk på KA-området	Det er framforhandlet et lønnsystem hos ny kirkelig arbeidsgiver som gir uttelling for ansiennitet gjennom hele yrkeskarrieren	Ny kirkelig arbeidsgiver tilbyr vilkår som både rekrutterer og beholder prestene i kirken
3	Prester får kompensasjon for utført arbeid	Ny arbeidstidsavtale er innført. Overslagseffekter fra denne avtalen til KA-området kartlegges og det fremmes krav	Arbeidstidsavtalen videreføres med ny kirkelig arbeidsgiver, med de forbedringer som ligger i deres tariffsystem	Bruken av stillingsbetegnelsen «særlig uavhengig og ledende stillinger» kartlegges på alle tariffområder
4	Arbeidet er tilpasset den enkeltes livsfase	Ny arbeidstidsavtale er innført for statstilsatte prester.	IA-avtalen praktiseres hos alle presters arbeidsgivere	Ny arbeidstidsavtale er evaluert i et livsfaseperspektiv
5	Medlemmenes arbeidsgivere arbeider systematisk med arbeidsmiljøet	Tillitsvalgte bidrar	Tillitsvalgte bidrar	Tillitsvalgte bidrar
6	Ingen medlemmer utsettes for diskriminering	Diskriminering gjøres til tema i alle arbeidsplass-undersøkelser Diskriminering er tema på Landskonferansen	Diskriminering er fokus i virksomhetsoverdragelsen	FAKL lanserer samtaleopplegg om diskriminering til bruk i fag/lokallag
7	Boligordninger som tilbys prester i DnK er økonomisk gunstige, basert på frivillighet og boligene er av alminnelig god standard	Boligombudene er forberedt på en ny rolle og tas med på råd i praktiseringen av de nye boligordningene	Det er foretatt gjennomgang av ny boligordning	
8	Lønns- arbeidsvilkår og pensjonsrettigheter er opprettholdt ved en eventuell virksomhetsoverdragelse	Det er skapt forståelse for prestenes behov hos ny arbeidsgiver Kartlegge mulige forbedringer fram mot forhandlinger med ny arbeidsgiver	Arbeidsgiver og arbeidsgiverforening har laget tariffavtale som styrker presters lønns- og arbeidsvilkår, herunder pensjon	Ny arbeidsgiver bidrar til rekrutterende vilkår for prester og teologer
9	Den norske kirke har forutsigbare og varige virkemidler som bidrar til rekruttering	Lønn er fokus i rekrutteringsarbeidet		

Strategi- og handlingsplan, 2016-2018

B: Organisasjonsutvikling				
	3år -Hovedmål	Delmål 2016	Delmål 2017	Delmål 2018
1	Det er OU-kurs på det statlige området for lokallagsledere og stiftsstyrer i alle bispedømmer årlig	Alle stift har OU-kurs	Alle stift har OU-kurs	Alle stift har OU-kurs
2	Det er jevnlig regionale samlinger med OU-kurs for flere stiftsstyrer sammen	Det er gjennomført for ½ parten av stiftene	Det er gjennomført for ½ parten av stiftene	Det er gjennomført for ½ parten av stiftene
3	Felles OU for arbeidsgiver og arbeidstakersiden i alle bispedømmer gjennomføres jevnlig	Det er startet på en prosess for å lage avtaler om dette i alle stift	Det er laget avtaler om dette i alle stift	Det er felles kurs i minst ½ parten av stiftene
4	Ved valg av nye lønns og forhandlingsutvalg og stiftsstyrer kartlegges kompetansebehovet og møtes med målrettet kompetanseheving med mer bruk av erfarne tillitsvalgte til kompetanseheving	Det utarbeides et kartleggingsverktøy	En har funnet tjenlige "startkurs" for regionalt/sentralt tillitsvalgte	Det er utviklet kursbolker for viderekommende tillitsvalgte
5	Det gjennomføres forhandlingskurs for tillitsvalgte på hvert tariffområde i forkant av hver tarifforhandling	Det er gjennomført forhandlingskurs	Det er gjennomført forhandlingskurs	Det er gjennomført forhandlingskurs
6	Andelen tillitsvalgte er minst 40 % av begge kjønn	OU-kurs brukes til bevisstgjøring rundt dette Underrepresentert kjønn skal oppfordres til å stille Det arrangeres årlige nettverkssamlinger for kvinnelige tillitsvalgte	Årsmøter brukes til bevisstgjøring rundt dette Underrepresentert kjønn skal oppfordres til å stille Det arrangeres årlige nettverkssamlinger for kvinnelige tillitsvalgte	Underrepresentert kjønn skal oppfordres til å stille Det arrangeres årlige nettverkssamlinger for kvinnelige tillitsvalgte
7	Tillitsvalgte har gode arbeidsforhold	Frikjøpsordninger er gjennomgått i alle stift og tariffområder	Det er gjennomslag for gode frikjøpsordninger hos ny kirkelig arbeidsgiver	Det er gjennomslag for gode frikjøpsordninger hos ny kirkelig arbeidsgiver
8	Tillitsvalgte er forberedt på endringer som kan følge av ny kirkeordning	PFs strategi for å gi prestedtjenesten gode vilkår er godt kjent blant de tillitsvalgte	Nye posisjoner og strategier er tema på OU-kurs	Nye posisjoner og strategier er tema på OU-kurs
9	Presteforeningen er forberedt på å samarbeide med nye arbeidsgivere og fagforeninger i kirken	PF deltar i KR og KAs arbeid fram mot virksomhetsoverdragelse og ny kirkeordning	PF deltar i KR og KAs arbeid fram mot ny kirkeordning Sette i gang en prosess om hensiktsmessig organisering på arbeidstakersiden	PF deltar i KR og KAs arbeid fram mot ny kirkeordning
10	PF har økt kontakt med studentene	Studiestedene besøkes Studentlagene følges opp	Studiestedene besøkes Studentlagene følges opp	Studiestedene besøkes Studentlagene følges opp
11	Det er utformet en informasjonsstrategi for presteforeningen	Ny hjemmeside er lansert og ny informasjonsstrategi er vedtatt av representantskapet	Det er utarbeidet informasjonsmateriale om PF for utenlandske prester	
12	Styrke generalforsamlingen som politisk verksted for hele organisasjonen	Arbeidsgruppe har utarbeidet forslag for sentralstyret	Forslaget behandlet i representantskapet	GF 2018 forberedes i tråd med vedtaket i representantskapet

Strategi- og handlingsplan, 2016-2018

C: Fagutvikling og kompetanse				
	3år -Hovedmål	Delmål 2016	Delmål 2017	Delmål 2018
1	Presteforeningen bidrar aktivt til et relevant faglig og erfaringsbasert etter- og videreutdanningstilbud for prester på alle tariffområder	PF bidrar til gjennomtenkning av tjenlige EVU-former (jf. lave søkertall på nasjonale kurs)	PF tar initiativ til utvikling av prostibasert studieopplegg rundt tematikken Pastoralteologi, ekklesiologi og profesjonsforståelse	Det er god kontakt med prester og arbeidsgivere vedrørende EVU i alle tariffområder
2	Det er forutsigbare ordninger for finansiering, permisjon og vikar for prester på alle tariffområder som gjør jevnlig etter- og videreutdanning til en integrert del av medlemmenes ansettelsesforhold	Stabilt volum på EVU-midler på statlig tariffområde sikres i forbindelse med virksomhetsoverdragelsen. Det søkes at tilsvarende volum etableres på andre tariffområder.	Alle bispedømmer har planer (basert i en felles veiledning) for hvor ofte den enkelte prest har krav på studiedager, og hvordan disse finansieres og gis vikardekning. Det søkes at tilsvarende ordninger etableres på andre tariffområder.	Krav til fagutvikling er innarbeidet i utlysninger for pretestillinger.
3	Det utarbeides regionale, lokale og individuelle kompetanseplaner i dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstakere	Alle bispedømmer har oppdatert regional kompetanseplan i tråd med den nasjonale.	Alle prostier har felles kompetanseutviklingsplan med plan for det lokale faglige felles arbeidet.	Den enkelte prest har individuell kompetanseutviklingsplan.
4	Prestere i tjeneste høres om hva de oppfatter som relevant EVU, og engasjeres i kursutvikling og annen fagutvikling gjennom PFs organisasjon	Stiftsstyreledere, REU-representanter og tillitsvalgte på andre tariffområder er kanaler for formidling av EVU-behov til PF sentralt	REU er premissleverandør for EVU-prioriteringer i alle bispedømmer	Den enkelte prest er kjent med hvordan man søker om tid og penger til EVU, og hvilke kanaler som kan brukes for å formidle EVU-ønsker
5	PF har etablert funksjonelle kanaler for formidling av faglige innspill til og mellom medlemmene	PFs faglige nettsider er etablert og brukes, og ansatte i fagavdelingen bidrar til faglig utviklingsarbeid på alle tariffområder	Medlemmene er kjent med og bruker muligheten til å få publisert fagstoff på PFs nettsider	Stiftsstyrene/LFU har et medlem med ansvar for kontakt med fagavdelingen
6	PF samarbeider med andre fagmiljøer og aktører for å sikre forskning og fagutvikling som er relevant for profesjonens utfordringer	Kompetanserådets funksjon er evaluert og eventuelle endringer i arbeidsområde mv er gjennomført.	Fagavdelingen kjenner og holder god kontakt med de teologiske lærestedene gjennom seminarer, disputaser mv.	PF har kanaler for å melde inn forskningsbehov fra praksisfeltet til aktuelle fagmiljø.
7	Prestere på alle tariffområder får veiledning gjennom hele tjenestetiden	PF fremmer behovet for veiledning til alle i kontakt med arbeidsgiver.	Veiledning til alle fremmes som krav i forbindelse med virksomhetsoverdragelse.	Veiledning til alle er innarbeidet i arbeidsgivernes budsjetter.
8	PF har et særlig fokus på tiltak som utvikler presters lederkompetanse generelt. Proster og biskoper får lederutdanning	PF etterspør vurdering av tilbudet til prosters lederutvikling blant sine prostemedlemmer.	PF tar initiativ til utvikling av prostibasert studieopplegg rundt tematikken Pastoralteologi, ekklesiologi og profesjonsforståelse	Det tilbys lederutvikling til sokneprester.
9	Presters og andre teologers allmenntilgjenge kompetanse (sorg, samtalekunst, kriser, religion mv) er synliggjort i samfunnet	Utvikle PFs nettsider også til å være informasjon om prestatjenesten til allmennheten	Prosjektgruppen for etikk og samfunn har utviklet en førstehjelp for presters re- og proaktive mediekontakt.	Prostilagene har etablert seg med en informasjonsansvarlig som tipser media om saker som kan synliggjøre hovedmålets intensjon

Strategi- og handlingsplan, 2016-2018

D: Kirkepolitikk og samfunnsengasjement				
	3år -Hovedmål	Delmål 2016	Delmål 2017	Delmål 2018
1	Det er blitt flere menighetsprestestillinger, og økningen har rettet opp åpenbare skjevheter mellom bispedømmene	Det drives et systematisk påvirkningsarbeid inn mot budsjettarbeidet i staten med sikte på større bevilgning til prestedtjenesten.	PF arbeider for at fordelingen av prestestillinger kartlegges med sikte på å rette opp åpenbare skjevheter.	Det er flere menighetsprester etter virksomhetsoverdragelsen.
2	Hvert sokn har en fast sokneprest. Hver menighetsprest har et fast tjenestested og klart definert tjenestedistrikt			
3	I en framtidig kirkeordning er menighetsrådet tydelig definert som menighetens primære organ	PF arbeider for gjennomslag for sitt synspunkt ved aktiv kommunikasjon overfor kirkelige organer, innspill i media og skoloring av organisasjonen PF bidrar konstruktivt til etablering av ny kirkeordning gjennom skoloring av egen organisasjon, samarbeid med andre profesjonsgrupper og kirkens valgte organer.		
4	I en framtidig kirkeordning skal kirkens styringsorganer være et samvirke mellom tjenesten med Ord og Sakrament og det allmenne prestedømme			
5	I en framtidig kirkeordning har soknepresten en tydelig lederrolle			
6	I en framtidig kirkeordning er det et avklart forhold mellom prestens selvstendige ansvar i yrkesutøvelsen og prostens og biskopens ledelse av prestedtjenesten			
7	PF stimulerer til åpne teologiske samtaler og ivaretar samtidig alle medlemmenes arbeidsrettslige rettigheter	Nytt forslag til profesjonsetikk diskuteres i organisasjonen. PF arbeider aktivt for å ivareta presters samvittighetsfrihet i aktuelle spørsmål, f eks i forhold til vigsel av par av samme kjønn	PF arbeider aktivt for å ivareta presters samvittighetsfrihet i aktuelle spørsmål, f eks i forhold til vigsel av par av samme kjønn	PF arbeider aktivt for å ivareta presters samvittighetsfrihet i aktuelle spørsmål, f eks i forhold til vigsel av par av samme kjønn
8	Presteforeningen bidrar i samfunnsutviklingen med et særlig engasjement for: <ul style="list-style-type: none"> • Menneskerettigheter • Et trygt og solidarisk arbeidsliv • Et grønt skifte • Nasjonal og global solidaritet • En aktiv støttende religionspolitikk • Ikke-diskriminering i samfunn og arbeidsliv. 	Presteforeningen deltar i nettverkssamarbeid i spørsmål som gjelder klima, solidaritet og global rettferdighet Presteforeningen viderefører solidaritetsprosjektet i Etiopia og vennskapssamarbeid med presteforeningen i Polen	PF arbeider aktivt for at flest mulig prester deltar i felles videreutdanning i forbindelse med reformasjonsjubileet Presteforeningen deltar i nettverkssamarbeid i spørsmål som gjelder klima, solidaritet og global rettferdighet Presteforeningen viderefører solidaritetsprosjektet i Etiopia og vennskapssamarbeid med presteforeningen i Polen	Presteforeningen deltar i nettverkssamarbeid i spørsmål som gjelder klima, solidaritet og global rettferdighet Presteforeningen viderefører solidaritetsprosjektet i Etiopia og vennskapssamarbeid med presteforeningen i Polen
9	Cand theol er kvalifikasjonskrav til prestedtjeneste i DnK			