

Høringsnotat for Presteforeningen: Hvorfor utreder vi en mulig felles organisasjon med KUFO og Diakonforbundet?

Både kirke og samfunn er i stadig endring. Det påvirker også Presteforeningen og rammene for vårt arbeid. I dette notatet beskriver vi de endringene vi antar vil ha størst betydning for prestene og Presteforeningen de kommende årene, og hvorfor en felles organisasjon med Kirkelig Undervisningsforbund (KUFO) og Diakonforbundet kan være en mulig måte å møte disse utfordringene på.

Hovedpunktene er:

- I fellesskap med andre vigslede stillinger kan vi få større gjennomslagskraft for vår profesjon.
- Når kirkens organisering skal videreutvikles, vil våre grupper ha mange felles interesser.
- Vi kan bli en sterkere forhandlingspart gjennom forpliktende lønnspolitiske prioriteringer.
- Gjennom effektivisering kan vi sikre at service- og aktivitetsnivået opprettholdes i fremtiden.

Vigslede stillingers rolle i kirken og samfunnet

Mange prester gir uttrykk for at de savner mandat og handlingsrom til å utøve det åndelige og strategiske lederskapet de som prester er kalt av kirken til å utøve. En ny felles kirkefaglig organisasjon endrer ikke på tjenesteordningen eller prestens oppgaver i menigheten.

En ny felles kirkefaglig organisasjon vil jobbe for å sikre alle de vigslede stillingene den selvstendighet, tillit og ansvar den enkelte profesjon bør ha. Ved å løfte fram alle tre profesjonene fra utgangspunkt i samme organisasjon vil vi kunne få større gjennomslagskraft enn vi har i dag som en ren profesjonsforening for prester. Kirkens arbeidsgivere vil i mindre grad kunne beskyldes for profesjonskamp når vi i fellesskap fremmer betydningen av kirkefaglige ansattes avgjørende rolle for at kirkens oppdrag kan bli utført. At de tre profesjonene har ulikt ansvar og tjenesteområde vil fortsatt være grunnleggende viktig.

Kirkelig organisasjonsutvikling

Organisasjonsutviklingen i kirken fortsetter, og Presteforeningen må finne arbeidsformer som gir oss innflytelse der lokale og sentrale beslutninger fattes.

I mange sammenhenger vil de kirkefaglige stillingene ha sammenfallende interesser, som kanskje står i motsetning til interessene fagforeninger for administrative støttefunksjoner eller kirkegårdsarbeidere vil ha. I en felles organisasjon vil vi kunne få større gjennomslagskraft lokalt enn det de tre organisasjonene hver for seg har i dag, og det kan også være en styrke for prester ansatt i rDnk at de er med i en organisasjon som har et ben i fellesrådet lokalt.

Sterkere forhandlingspart

En felles organisasjon vil kunne bli en enda sterkere forhandlingspart på vegne av kirkefaglige profesjoner med høyere utdanning. Dette er viktig også for prestenes lønnsutvikling. I en felles organisasjon vil alle de tre opprinnelige forbundene fortsatt ha en lønnspolitikk som vil legge vekt på utdanning, kompetanse og ansvar.

Både Presteforeningen og Diakonforbundet er medlemmer i Unio, og vi har allerede et formelt samarbeid om lønn gjennom dette. Vi samarbeider i dag også med KUFO i de sentrale lønnsforhandlingene.

De sentrale lønnsforhandlingene i tariffområde KA dekker allerede både fellesrådene og rettssubjektet Den norske kirke (rDnk). Plassering i lønnsystemet for de ulike gruppene vil ikke bli endret av en felles organisasjon.

I lokale forhandlinger vil det fortsatt være prester som forhandler for prester. Tilsvarende vil tillitsvalgte for organisasjonens medlemmer i fellesråd forhandle for disse medlemmene.

Gjennom vårt medlemskap i Unio har Presteforeningen i dag god støtte av andre Unio-forbund i tariffområder hvor våre medlemmer ikke utgjør en stor andel. Det gjelder både i staten, Spekter (sykehusene) og Virke – HUK (private helseinstitusjoner, Sjømannskirken og andre organisasjoner). Dette vil ikke endres i en ny organisasjon, annet enn at vi samlet sett vil få flere medlemmer bak oss i forhandlingene.

Effektivisering for å opprettholde medlemservice

Presteforeningens inntekter kommer i all hovedsak fra medlemskontingenten. Det er en klar sammenheng mellom rekrutteringsutfordringen i kirken og Presteforeningens potensielle medlemsgrunnlag. Vi ser allerede en utflating av foreningens inntekter. Det er derfor nødvendig å ta stilling til hvordan foreningen skal kunne opprettholde det service- og aktivitetsnivået som medlemmene i dag kjenner og forventer.

De foreløpige beregningene viser at det ikke ligger et økonomisk innsparingspotensial i en sammenslåing av de tre organisasjonene, men vi regner heller ikke med økte kostnader utover de kortsiktige pukkel-kostnadene i etableringsperioden. Derimot ligger det en viktig effektiviseringsgevinst i bedre utnyttelse av de tre organisasjonenes ansatte og tillitsvalgte.

I stedet for trippelarbeid på systemnivå, slik det er i dag, vil vi kunne samle kompetanse og frigjøre ressurser til oppfølging av medlemmer, opplæring av tillitsvalgte, og profesjonsfaglig arbeid.

For Presteforeningen handler dette også om å sikre en stabil organisasjon som fortsatt har mulighet til å ivareta hele bredden av vår medlemsmasse, herunder våre medlemmer som jobber i Sjømannskirken, organisasjoner og ved sykehus og andre samfunnsinstitusjoner.

Kommentarer til den foreslåtte organisasjonsmodellen

De fleste organer i den foreslåtte modellen likner de vi har i Presteforeningen i dag. Som den største av de tre organisasjonene vil vi naturlig være i førersetet, og den nye organisasjonen vil kunne dra veksler på vårt tillitsvalgtarbeid og vår organisasjonskultur. Samtidig tar både KUFO og Diakonforbundet med seg verdifulle erfaringer inn i en ny felles organisasjon, både når det gjelder tillitsvalgtes rolle og faglig utvikling. At de to andre organisasjonene har god kjennskap til fellesrådssektoren, kan være nyttig for menighetsprestene i samarbeidet med den andre arbeidsgiverlinja.

Presteforeningens medlemmer i virksomheter og organisasjoner som ikke er en del av Den norske kirke, vil i stor grad fortsette sitt arbeid som før, og vil noen steder få et utvidet medlemsgrunnlag i sine lokallag.

Viktige trekk ved den foreslåtte modellen er:

- TILLITSVALGTE FRA EGET YRKE: Prester vil fortsatt representere prester overfor prestenes arbeidsgivere.

- KIRKEFAGLIG FELLESSKAP: Et felles lokallag for prester, diakoner og undervisningsansatte vil samtidig gi rom for å styrke det kirkefaglige arbeidet lokalt.
- FLEKSIBILITET: Prostiet foreslås som geografisk størrelse for et lokallag, men organisasjonsmodellen har en fleksibilitet som tar høyde for at ikke alle prostier er like og at det en del steder i landet er få eller ingen diakoner eller undervisningsansatte.
- PROFESJONSSTYRER: Organisasjonsmodellen legger også opp til at de tre profesjonene skal ivaretas særskilt, blant annet ved at det etableres nasjonale profesjonsstyrer og ved å åpne for regionale eller lokale profesjonsstyrer der det er ønskelig.
- FAGUTVALG: De fagutvalgene Presteforeningen i dag har for medlemmer ansatt i ulike typer samfunnsinstitusjoner, videreføres med nye navn som åpner for at f.eks. diakoner ansatt på sykehus vil inngå i området for utvalgets arbeid.
- LEDERE OG ADMINISTRATIVT ANSATTE: Proster og andre ledere ivaretas gjennom særskilte organer. Det samme gjelder ansatte ved bispedømmekontorene, i Kirkerådet og Bispemøtet.

Oslo 27. oktober 2023



Anna Grønvik,
generalsekretær