

Politiske målsettinger for Presteforeningen 2024-2027

Vedtatt av Generalforsamlingen 2024.

A. Retningsgivende mål for perioden 2024-2027

Presteforeningen er den ledende fagforeningen for prester, teologer og teologistudenter i Norge. Vi er både en fagforening og et profesjonsfelleskap. Vi er en sentral aktør i det kirkelige arbeidsliv. Som selvstendig forbund og gjennom vårt medlemskap i hovedsammenslutningen Unio er vi en aktiv part i tariffområdene KA, Virke, Spekter, staten, KS og Oslo kommune. Presteforeningen skal være en attraktiv medlemsorganisasjon med konkurransedyktige medlemsfordeler.

Vi bistår medlemmer med rådgivning og praktisk hjelp i den enkeltes arbeidsliv, fra man begynner på et teologisk utdanningsløp, gjennom livet som yrkesaktiv og i pensjonisttilværelsen.

Vi ser det også som vårt særlige ansvar å bidra til faglig utvikling av presteprofesjonen og være en talsperson for prestedienstens plass, rolle og oppgave i kirke og samfunn.

Hovedmål for perioden:

1. Presteforeningen skal i perioden styrke sitt arbeid og omdømme som profesjonsorganisasjon. Vi vil arbeide for styrking av prestenes faglige kompetanse, og styrke kunnskapen og bevisstheten om viktigheten av teologisk fagkompetanse i kirke og samfunn.
2. Presteforeningen skal i perioden bevare sitt omdømme som en forutsigbar, troverdig og handlekraftig fagforening for prester. Vi vil arbeide for å motivere til prestedieneste ved å ha fokus på prestenes viktige samfunnsrolle, lønns- og arbeidsvilkår, faglige utviklingsmuligheter, og det meningsfulle i vår tjeneste, slik at kirken kan rekruttere og beholde nødvendig kompetanse.

B. Lønns og arbeidsvilkår – Mål for perioden 2024-2027

Presteforeningens mål er at våre medlemmer har gode lønns- og arbeidsvilkår som bidrar til rekruttering til utdanningsløpene og til yrket. Prester skal ha en lønn som gjenspeiler utdanning, kompetanse, ansvar og risiko. Lønnsnivå og pensjonsordninger skal være konkurransedyktig med sammenlignbare jobber som krever like lang utdanning i offentlig sektor.

Presteforeningen vil arbeide for at våre medlemmer skal ha et godt og helsefremmende arbeidsmiljø som bidrar til å beholde prester i yrket så lenge som mulig. Et helsefremmende arbeidsmiljø er preget av autonomi, mestring, mening og gode relasjoner på jobben. Vi forventer at våre medlemmer har innflytelse på sin egen arbeidssituasjon og at våre medlemmers arbeidsgivere har gode systemer for medbestemmelse, der tillitsvalgte og verneombud involveres og respekteres for sine roller.

Presteforeningen vil arbeide for at arbeidsmiljøet for våre medlemmer skal være preget av likestilling, inkludering og mangfold, med tilrettelegging for ansatte i ulike livssituasjoner og livsfaser. Alle former for diskriminering må motarbeides.

Presteforeningen skal utøve grønn medbestemmelse, og arbeider for at hensyn til klima og miljø blir godt innarbeidet i tariffavtaler.

Presteforeningen vil i perioden:

1. Arbeide for at medlemmenes arbeidsgivere har tilsettingsprosesser der kvalifikasjonsprinsippet følges, og at søkere ikke diskrimineres.
2. Arbeide for at vigslingssamtale og biskopenes tilsyn reguleres av transparente og ryddige saksbehandlingsregler. Kandidaters og vigslede medarbeideres rettssikkerhet må trygges i møte med biskopens tilsyn.
3. Arbeide for at Den norske kirke har en tjenlig boligpolitikk som ivaretar rekruttering til prestestillinger i hele landet.
4. Arbeide for at tariffavtalene der vi er part, gir forutsigbar lønnsmessig uttelling for videreutdanning.
5. Arbeide for at kompensasjon for vakt- og beredskapsordninger gjenspeiler tidsbruk og belastning.
6. Arbeide for at studenter, pensjonister og andre som utfører vikaroppdrag, har forutsigbare og gode vilkår rundt sin tjeneste. Samt at kompensasjon for enkelttjenester gjenspeiler arbeidsbelastningen ved de ulike tjenestene.
7. Arbeide for at arbeidsgiverne tilrettelegger for klimavennlige reiser i arbeidet.
8. Arbeide for at arbeidsgiverne i Den norske kirke har ryddige og forpliktende ordninger for samarbeid på tvers av arbeidsgiverlinjene, med utgangspunkt i det som er hensiktsmessig for kirkens oppdrag og de ansattes arbeidshverdag, medbestemmelse, arbeidsmiljø og samhandling.
9. Arbeide for at det gjennom tariffavtaler sikres forutsigbar kompensasjon til ansatte som påtar seg lederansvar på tvers av arbeidsgiverlinjene når det etableres samarbeidsavtaler mellom kirkelig fellesråd og rettssubjektet Den norske kirke.
10. Arbeide for et trygt og inkluderende arbeidsmiljø og kollegafellesskap med nulltoleranse for diskriminering.
11. Arbeide for å opprettholde prestestillinger i samfunnsinstitusjoner.
12. Arbeide for arbeidsvilkår som tar hensyn til prestens ulike livsfaser.
13. Arbeide for at alle teologistudenter tilbys en deltidsstilling i Den norske kirke, der deler av arbeidsplikten er knyttet til studiene.
14. Arbeide for å gjennomgå og forbedre prestenes arbeidstidsordninger.
15. Arbeide for å forbedre muligheten til akutt profesjonell debriefing når prest har hatt en særs belastende arbeidsoppgave i en lokal krise.

C. Intern organisasjonsutvikling – Mål for perioden 2024-2027

Presteforeningens arbeid drives av tillitsvalgte over hele landet og på ulike nivåer. Det er en målsetting at de tillitsvalgte har forutsigbare og gode arbeidsforhold, med reelle muligheter til å utføre sine tillitsverv. Alle tillitsvalgte skal få tilbud om relevant og systematisk opplæring i lov- og avtaleverk, medbestemmelse, arbeidsmiljø, forhandlinger og bisitterollen. Det er en målsetting at foreningen har tillitsvalgte alle steder der vi har flere medlemmer på samme arbeidsplass, samt at de tillitsvalgte gjenspeiler bredden i Presteforeningens medlemsmasse.

Presteforeningens tillitsvalgte skal ivareta interessene til alle medlemmer de representerer, og aktivt medvirke til at Presteforeningen oppleves som en relevant fagforening for alle medlemmer og for mulige medlemmer. Presteforeningens tillitsvalgte opptrer i tråd med foreningens etiske retningslinjer for tillitsvalgte og søker bistand fra overordnet nivå i organisasjonen ved behov.

Presteforeningen vil i perioden:

1. Arbeide for et større mangfold blant tillitsvalgte ved å redusere hindre for deltakelse i organisasjonen og arbeide for at flere kvinner tar på seg lederverv.
2. Arbeide for at det er aktive studentlag på de største studiestedene, og kontakt med de øvrige studentmiljøene.
3. Styrke prosters og andre ledermedlemmers tilknytning til foreningen.
4. Arbeide for at man kan ha områdetillitsvalgte på tvers av prostier, for å ivareta medbestemmelsen overfor arbeidsgiver i rettssubjektet Den norske kirke, der det er behov for dette.
5. Ha økt fokus på rollen som profesjonsforening, også i lokale og regionale organisasjonsledd.
6. Vurdere om foreningen skal reetablere nasjonale fagråd for sentrale teologiske områder.
7. Utrede alternative modeller for foreningens sentrale organer, herunder generalforsamlingens sammensetning og møtehyppighet, samt sentralstyrets størrelse, og se dette i sammenheng med behovet for et representantskap. Modellen(e) som utredes skal ta hensyn til geografisk representasjon, organisatorisk representasjon og en utjevning av antall medlemmer bak hver delegat.
8. Følge opp foreningens klima- og miljøplan 2022 – 2030, gjøre den kjent blant foreningens tillitsvalgte på alle nivåer, og dyktiggjøre våre tillitsvalgte til grønn medbestemmelse.

D. Fagutvikling og kompetanse – Mål for perioden 2024-2027

Presteforeningens mål er at prestenes samlede kompetanse gjennom grunnutdanning (profesjonsstudium og alternative utdanninger) og etter- og videreutdanning underbygger kirkens oppdrag, bidrar til kvalitet i prestedtjenesten i møte med bredden i folkekirken, og er tilpasset tjenesten som menighetsprest, i samfunnsinstitusjoner og i lederstillinger (prost/biskop).

Presteforeningen ser det som en hovedoppgave å bidra til at teologisk fagkompetanse kan tolke og formidle kirkens budskap i møte med en kritisk tenkende samtid og møte framtidens utfordringer. Presteforeningen arbeider for at prestenes samlede kompetanse gjennom grunnutdanning og etter- og videreutdanning bidrar til livslang personlig og faglig utvikling (formatio). Teologisk kompetanse er viktig for kirken, og Presteforeningen mener derfor at cand.theol. skal være den primære utdanningsveien til prestedtjeneste. For prester som kvalifiserer seg på andre måter, må det i framtiden stilles krav om teologisk utdanning på masternivå for å bli vigslet.

Presteforeningen forvalter ordningen med spesialistgodkjenning for klinisk prestedtjeneste innen helse- og sosialsektoren, og jobber for å videreutvikle faget og profesjonen for helseprester.

Presteforeningen vil i perioden:

1. Arbeide for at cand.theol.-studiet skal være en attraktiv utdanning og at studiestedene legger bedre til rette for å kombinere dette studieløpet med arbeid i Den norske kirke.
2. Arbeide for at det ved utlysning av prestestillinger vurderes konkret for hver stilling om man særlig skal etterspørre søkere med cand.theol.-grad. Proster og biskoper bør ha cand.theol.-grad.
3. Fastholde at anledningen til å bli prest på grunnlag av særlige kvalifikasjoner bør avvikes og at aldersgrensen på 35 år beholdes for de som kvalifiserer seg til prestedtjeneste i henhold til § 3.2 i tjenesteordningen.
4. Arbeide for ordninger som stimulerer prester til å ivareta sitt åndelige liv i tråd med ordinasjonsløftets forpliktelse til i studium og bønn å trenge dypere inn i de hellige skrifter og den kristne tros sannheter.
5. Arbeide for at det er forutsigbare og gode vilkår for våre medlemmers etter- og videreutdanning. Etter- og videreutdanningstilbudet må tilpasses at prestene i Den norske kirke har ulike utdanningsbakgrunn.
6. Arbeide for at våre medlemmer har en systematisk dialog med arbeidsgiver om sin egen kompetanseutvikling.
7. Arbeide for at pensjonister som fortsatt gjør tjeneste i kirken, får relevante tilbud om fagutvikling og kompetanseheving.
8. Arbeide for at tverrfaglighet stimuleres og verdsettes alle steder der prester jobber.
9. Ha fokus på samisk, kvensk/norskfinsk og skogfinsk kirkeliv i Den norske kirke og vilkårene for prestedtjenesten i samiske, kvenske/norskfinske og skogfinske områder.
10. Arbeide for heving av presters og teologistudenters kunnskap om samisk, kvensk/norskfinsk og skogfinsk kirkeliv, herunder kultur og språk, og kunnskap om sannhets- og forsoningsprosesser.
11. Arbeide for heving av presters kompetanse i økoteologi, klima- og bærekraftsspørsmål.

E. Kirkepolitikk og samfunnsengasjement – Mål for perioden 2024-2027

Presteforeningens kirkepolitiske engasjement har som mål å bidra til å utvikle Den norske kirke som en landsdekkende folkekirke som når stadig flere mennesker med evangeliet. Med utgangspunkt i dette målet ser vi det som vår særlige oppgave å bidra til at Den norske kirke er en god og rekrutterende arbeidsplass.

Presteforeningen vil arbeide for at Den norske kirke er hensiktsmessig organisert i hele landet. Det må brukes nok ressurser på forvaltning, men det utadrettede arbeidet mot menighet og samfunn må ha prioritet. Kirken må lokalt, regionalt og nasjonalt ha tydelige åndelige ledere gjennom prest, prost og biskop. Alle vigslede grupper må ha den nødvendige tillit og selvstendighet til å utføre sin tjeneste. Alle ansatte i Den norske kirke skal føle seg verdsatt. Samvirket mellom tjenesten med ord og sakrament og valgte kirkemedlemmer skal fortsatt være et særlig kjennetegn ved Den norske kirkes rådsorganer.

Presteforeningen ønsker en kirke som viser reell vilje til å gjenspeile at urfolk og nasjonale minoriteter er del av kirkens felleskap. På samme måte må kirken bedre enn i dag romme medlemmer med flerkulturell bakgrunn.

Som fag- og profesjonsforening skal Presteforeningen ha et synlig samfunnsengasjement i saker som gjelder arbeidsliv, utdanningspolitikk, klima- og bærekraftsspørsmål, solidaritet og tros- og livssynspolitikk nasjonalt og globalt.

Presteforeningen vil i perioden:

1. Arbeide for at Den norske kirke sikres gode og forutsigbare rammevilkår.
2. Arbeide for at prestatjenesten er en integrert del av tilbudet i samfunnsinstitusjoner som sykehus, sykehjem, studiesteder, kriminalomsorgen og Forsvaret, i tråd med samfunnsoppdraget og den enkeltes rettigheter og behov.
3. Arbeide for at Den norske kirke regnes som en integrert del av totalberedskapen i det norske samfunnet, og at kirkelige medarbeidere tas med i øvelser.
4. Arbeide for at Den norske kirke er et inkluderende felleskap som rommer språk, kultur og trosuttrykk.
5. Arbeide for at sokneprest, prost og biskop er de naturlige faglige ledere der det etableres kirkefaglig ledelse på tvers av arbeidsgiverlinjene.
6. Arbeide for at det utvikles forutsigbare ordninger for medvirkning av tillitsvalgte når trossamfunnet Den norske kirke etablerer felles ordninger som angår arbeidstakere i de ulike virksomhetene innenfor trossamfunnet. Slik medvirkning bør basere seg på Hovedavtalens prinsipper om likeverdige parter, og rett til informasjon og drøftinger.
7. Være en aktiv bidragsyter til Den norske kirkes og utdanningsinstitusjonenes rekrutteringsarbeid til presteyrket og annen kirkelig tjeneste.
8. Arbeide for at Den norske kirke har økonomiske og faglige ordninger som bidrar til å motivere mennesker til å utdanne seg til prestatjeneste og andre vigslede stillinger.

9. Arbeide for at studiestøtten styrkes.
10. Arbeide med å styrke prestedtjenesten i Sjømannskirken gjennom faglig oppfølging og støtte i rekrutteringsarbeidet.
11. Arbeide for en samfunnsutvikling i tråd med FNs bærekraftsmål.
12. Følge opp Sannhets- og forsoningskommisjonens rapport i kirke og samfunn, og bidra til å belyse presters og kirkens rolle i forsoningsprosessene. Prester må settes i stand til å bidra til forsoningsprosesser i kirke og samfunn.
13. Arbeide for å sikre nok ansattressurser til å opprettholde en utadrettet folkekirke i områder med høyt innbyggertall og lav medlemsoppslutning.
14. Arbeide for at Den norske kirke har et særlig fokus på barns og unges oppvekstvilkår, og hvordan kirken kan bidra til å bedre disse.
15. Arbeide for en finansiering av Den norske kirke som kompenserer Den norske kirke for beredskapsarbeid, og de ekstra forpliktelsene som ligger på Den norske kirke gjennom lovverket.