



Handlingsplan 2024-26 for Fagforbundet TeoLOgene avd 727

Vedtatt av årsmøtet i fagforbundet TeoLOgene 2025 (2.1.2025)

kursivt = Fagforbundets mål

1. Innledning

Fagforeningens handlingsplan er årsmøtets oppdrag til fagforeningsstyret for kommende periode. Handlingsplanen bygger på Fagforbundets Prinsipp- og Handlingsprogram, Fagforbundets strategiplan for årsmøteperioden, samt andre vedtak fattet i overordnede organer. Både Fagforbundets mål, strategier og handlinger for fagforeningene og regionens målsettinger for perioden er tatt inn under hvert kapittel slik at det skal være enklere å se sammenhengen mellom vår innsats i lokal fagforening og det som er vedtatte målsettinger for hele forbundet.

Medlemmene vil fortløpende bli orientert om resultatene av arbeidet i form av informasjonsskriv og informasjon på fagforeningens nettsider, på vår facebook-side samt i sin helhet i form av årsberetning.

Kostnadene som følger av handlingsplanen, er konkretisert i fagforeningens budsjett. Fagforbundet teoLOgene skal være en troverdig fagforening som primært organiserer teologer, prester og andre religiøse ledere.

Etikk

Dette gjelder ansatte i Fagforbundet, tillitsvalgte samt medlemmer og andre som deltar på arrangementer i Fagforbundets regi.

Fagforbundet skal være en trygg organisasjon for alle. Fagforbundet skal kjennetegnes på verdier som er omtanke, solidaritet og samhold.

Tillitsvalgte og ansatte skal aktivt fremme disse verdiene i sitt virke for forbundet, og opptre i tråd med allmenetiske normer og verdier som respekt for menneskets verdighet. Brudd på følgende etiske retningslinjer anses å være i strid med forbundets verdier og vedtekter.

Trygghet og tilhørighet

Det skal ikke forekomme noen form for mobbing, diskriminering eller trakassering, herunder seksuell trakassering. Med trakassering menes handlinger, unnlater eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende, ydmykende eller plagsomme. Seksuell trakassering omfatter også uønsket seksuell oppmerksomhet.

Likeverd og respekt:

Likeverd er et gjennomgående prinsipp for Fagforbundet, uavhengig av etnisk eller kulturell bakgrunn, seksuell legning, religion eller livssyn. Vi har toleranse for andres meninger, og viser interesse og respekt for andres arbeidsoppgaver, kompetanse og funksjoner i organisasjonen.

Ansvarlighet:

Vi opptre ærlig og rettskaffent møte med medlemmene, samarbeidspartnere og hverandre. Vi er bevisst på personvernet og taushetsplikten, er lojal mot forbundets mål og strategier og bidrar til at de menneskelige og økonomiske ressursene brukes på best mulig måte. Der man opptre som representant for forbundet skal tillitsvalgte og ansatte kjennetegnes på at man er en verdig representant. Tillitsvalgte og ansatte skal ikke opptre synlig beruset.

Brudd på etisk standard vil medføre reaksjoner

2. Fagforeningens utfordringer på kort og lang sikt

2.1. Utfordringer overfor arbeidsgiver

- **Ivareta medbestemmelse og tilstrekkelig innflytelse på og under omstilling og innsparingsprosesser i Den norske kirke. Fagforbundet teOLOgene ønsker å være aktiv part for å finne gode løsninger fremover for Dnk. Fagforbundet teOLOgene vil jobbe for at førstelinjetjenesten skjermes i størst mulig grad.**
- **Ivareta prestatetjenestens egenart og selvstendighet, og sikre god faglig, tillitsbasert og verdibevisst ledelse.**
- **Trygge transparente og forutsigbare prosesser som sikrer biskopens medvirkning ved ansettelser og omstillinger.**
- **Sikre våre medlemmers rettsikkerhet i tilsettingsutvalg fremover.**
- **Opprette bispedømmetillitsvalgte i alle bispedømmer og tillitsvalgte/klubbstyrer i alle prostilag/lokalforeninger der vi har medlemmer.**
- **Sikre en felles forståelse i Dnk for frikjøpte tillitsvalgte på alle nivåer og hvordan arbeidsgiver tilrettelegger for ivaretagelse av oppgaver i vervene.**
- **Arbeide for at Dnk i hele virksomheten legger til rette for mangfold og følger opp vedtak i KM 16/23. Kirkemøtet besluttet at kirken ikke lenger skal kunne benytte seg av unntaket i diskriminerings-lovverket, som gir Den norske kirke mulighet til å diskriminere jobbsøkere på bakgrunn av samlivsform.**
- **Følge opp situasjonen til arbeidstakere som rammes av lengre vakanser eller nedskjæringer i prostiet sitt.**

2.2. Yrkesfaglige utfordringer

- **Sikre prestatetjenesten i lys av HTA og annet avtaleverk som en særlig innstiftet tjeneste med ord og sakrament gitt i ordinasjonen, en god faglig forankring, underlagt biskopens tilsyn.**
- **videreføre arbeidet med kvalifikasjonskrav for prestatetjenesten.**
- **Sikre adekvat representasjon og medbestemmelse fra arbeidstakere i rådgivende og styrende organer.**
- **Øke rekrutteringen til kirkelig tjeneste.**
- **Arbeide for en livsfasepolitikk som tar de ulike fasenes utfordringer på alvor.**
- **Skape klarhet i pensjonerte presters avtale for vikartjenester i Dnk.**
- **Opprettholde best mulige pensjonsordninger.**
- **Sikre arbeidstidsavtaler som ivaretar trivsel, tilstrekkelig frihet i yrkesutøvelsen og restitusjon / kompensasjon etter gjennomført leir.**
- **Arbeide for en best mulig beredskapsordning.**
- **Styrke og videreutvikle tverrfaglighet innenfor kirkelig arbeid.**

- Følge opp innføringsprogram for nye prester og gi gode vilkår for praktisk gjennomføring, ved for eksempel studiepermisjon med vikar.
- Jobbe for en god kompetanseutvikling og økt kvalitet i etter- og videreutdanningstilbudet og sikre gode rammevilkår for faglig utvikling i presteskapet fremover.
- Vil arbeide for styrking av prestenes faglige kompetanse, og styrke kunnskapen og bevisstheten av teologisk fagkompetanse i kirke og samfunn.
- Sette fokus på prestevikarers kår, både pensjonistprestevikarer, sommervikarer og studenter i langvarige vikariater.
- Skape klarhet i pensjonerte presters avtaler for vikartjeneste i Den norske kirke.
- Finne gode måter å kombinere jobb og studier på for «andrekarriere-prester» som har denne typen utdanningsløp, så dette blir en god ordning både for prestevikaren og kollegaene.
- Bidra sammen med studiesteder og arbeidsgiver å gjøre det ordinære teologistudiet mer tilgjengelig og tilrettelagt for studenter med bosted i distriktene og finne gode løsninger for gjennomføring.
- Jobbe for at færre prestestillinger skal ha direkte innplassering og at spesialprester kan få forutsigbar lønnsutvikling ved å heller få stillingskode med lønnstrinn.
- Bidra til harmonisering av tilleggslønnsatsene mellom prestene og andre yrkesgrupper i kirken, på en måte som gjør at den beste ordningen legges til grunn.
- Sikre at Dnk utvikles som en mangfoldig arbeidsplass og at kompetanse ift mangfoldsledelse vektlegges ved ansettelse i lederstillinger.

2.3. Politiske utfordringer

- Sikre at Den norske kirke er en raus og åpen, landsdekkende folkekirke.
- Styrke og fremme likestilling og likebehandling i Den norske kirke samt følge opp arbeidet mot diskriminering.
- Arbeide for en arbeidsgiverpolitikk som sikrer våre medlemmers interesser.
- Sørge for at prester som jobber med kirkeliv for språklige og/eller kulturelle minoriteter, innenfor Den norske kirkes satsninger, får opplæring og videreutdanning i arbeidstiden.
- Sikre at bevilgninger til Den norske kirke fra staten og kommunene samsvarer med lover, forskrifter og øvrige politiske vedtak.
- Arbeide aktivt opp mot stortingsrepresentanter for regjeringspartiene og støttepartier i forhold til teologenes posisjoner i organisasjonsspørsmål.
- Fagforbundet teologene vil jobbe for en fortsatt finansiering av Dnk som opprettholder den landsdekkende folkekirken.
- Teologene vil fortsatt jobbe for en styrking av kvensk kirkeliv også på nasjonalt kirkelig nivå.

2.4. Utfordringer i egen organisasjon

- Arbeide internt i Fagforbundet for økt forståelse for de spesielle utfordringene driften av en liten landsdekkende fagforening medfører.
- Jobbe langsiktig for ansattressurs som kan ivareta administrative oppgaver og bedre interninformasjon mellom styret og medlemmene.
- Samarbeid med Fagforbundets organer under omstillingsprosessene i rDnk.

- Jobbe for bedre representasjon i fylkestyret og i seksjonsstyret nasjonalt, dette er et langsiktig mål frem mot valget i 2026.
- Holde på medlemmene, øke medlemstallet og bidra til å nå Fagforbundets mål om økt satsning på høyt utdannede grupper.
- Utvikle organisasjonen, bedre arbeidsrutiner og rolleavklaring, styrke strukturen i fagforeningen.
- Styrke tillitsvalgtapparatet og forbedre bispedømmetillitsvalgtes arbeidsforhold.
- Bidra til skolering av tillitsvalgte på alle nivåer.
- Sikre ivaretagelsen av ledere, spesialprester og medlemmer i andre tariffområder enn KA gjennom en ansvarsfordeling i fagforeningens ledelse.
- Styrke og fremme likestilling, likebehandling og mangfold på alle nivå i egen organisasjon.
- Oppfølging og tett kontakt med studentmedlemmene gjennom fakultetsbesøk
- Mer synlighet i formelle organer og sosiale media.
- Etablere en dugnadskultur så flere vil ta på seg verv i organisasjonen, og være tillitsvalgte, på både lokalt, regionalt og sentralt nivå.
- Synliggjøre og styrke teOLOgenes posisjon innad i Fagforbundet.
- Sørge for at teOLOgenes ståsted og politikk kommuniseres tydelig der de avviker fra Fagforbundets politikk jevnlig i nyhetsbrev eller oppdateringer fra styret.

3 Målsettinger og planer i perioden

3.1 Heltid, likelønn og kampen mot økte forskjeller

Fagforeningens tiltak

- Kreve at stillinger som hovedregel lyses ut som hele, faste stillinger.
- Gjennomføre drøftingsmøter minst en gang pr. år vedrørende bruk av deltid og utarbeidelse av retningslinjer.
- Fremme krav etter arbeidsmiljølovens kapittel 14 om ansettelse for alle som har rettmessige krav i henhold til lovverket.
- Skolere tillitsvalgte til lokale forhandlinger med sikte på å oppnå likelønn

Tiltak/aktivitet 1

Jobbe mot diskriminering og for likebehandling av alle ansatte og søkere. Definere ulike livsfasers behov i prestetjenesten, slik at teOLOGene skal kunne ivareta prester gjennom hele arbeidslivet, inkludert studie- og pensjonisttiden

Ansvar: Styret og btv

Frist: fortløpende

3.2 Organisasjonsbygging og tariffmakt

Tiltak/aktivitet 2

Jobbe for at foreningen skal være det naturlige nr.1 valget for alle teologer og prester i Dnk. Fagforbundet vil derfor spisse denne profilen og øke rekrutteringen i denne gruppen.

Tiltak/aktivitet 3

Være synlig minst én gang i året på de teologiske studiestedene (MF/TF/VID Stavanger/VID Tromsø/NLA Bergen (dette inngår i verveplanen)

Ansvar: Nestleder og ungdomstillitsvalgt/studentutvalget
Frist: fortløpende

Tiltak/Aktivitet 4

Styret tar i perioden ansvar for verving på studiestedene, i samarbeid med bispedømmetillitsvalgte og andre arbeidstakere. Styret jobber i perioden med å rekruttere en student til styret, og vedkommende kan møte med tale- og forslagsrett.

Frist: kontinuerlig

Tiltak/aktivitet 5

Minimum én årlig ringedugnad til alle medlemmer for god medlemskontakt og oppdatering av medlemsregisteret i fane2.

Ansvar: Styret og fane2 ansvarlig, btv'ene medvirker.

Frist: fortløpende

Tiltak/aktivitet 6

Vedlikeholde nettsider fortløpende og være aktivt til stede på Fagforbundet teologenes facebookside. Bidra til bedre profilering på sosiale medier. Sende elektronisk nyhetsbrev til alle medlemmer én gang i kvartalet

Ansvar: Kommunikasjonsgruppa /Styret

Frist: fortløpende.

Tiltak/aktivitet 7

Samarbeide tett med andre kirkelig ansatte organisert i Fagforbundet og LO, samt bygge allianser med arbeidstakerorganisasjoner for andre ansattgrupper innenfor Den norske kirke.

Ansvar: Styret v/leder

Frist: Kontinuerlig. Rapporteres fast til styret.

Tiltak/aktivitet 8

Etablere nettverk for spesialprester og nettverk for medlemmer med andre arbeidsgivere enn rDnk.

Ansvar: Styret v/ kasserer

Frist: fortløpende

- Arrangere nettverksamling for medlemmer med andre arbeidsgivere enn rDnk.

Ansvar: AU

Tiltak/aktivitet 9

Følge opp ordning for pensjonister i Dnk angående avlønning og avklare hvilke tillegg pensjonistene kan motta uten å komme i konflikt med regelverket til STP.

Følge opp partssammensatt arbeidsgruppe i kirkerådet om bruk av pensjonister i Dnk.

**Følge opp pensjonistinformasjon på hjemmesiden til TeoLOgene.
Informasjon til medlemmer på e-post 2 ganger i året, februar og september.
Holde kontakt med fagutvalget for pensjonister i SPIR. (Gamle PF)
Følge opp og klargjøre pensjonerte presters arbeidsforhold på kontrakt i vikariater og enkelttjenester.
Fra årsmøte 2025 er det ønskelig at utvalget suppleres med et medlem som er ufør. Om ikke det er mulig ivaretar også utvalget våre uføre.
Følge opp og utarbeide en plan for hvordan uføre medlemmer i TeoLOgene kan få støtte ut fra Fagforbundets intensjon.**

Ansvar: Pensjonist- og uføreutvalget

Tiltak/ aktivitet 10

Gjennomføre en undersøkelse blant medlemmer angående beredskapsavtalen.

Frist: kontinuerlig

Ansvar: styret

Tiltak/aktivitet 11

Arbeide for ivaretagelsen av medlemmer fra andre tros- og livssynssamfunn i Fagforbundet. Jobbe for økt ressurskompensasjon for dette intern i fagforbundet.

Ansvar: AU

Frist: fortløpende

3.2.1 Kurs og konferanser for tillitsvalgte

Tiltak/aktivitet 12

Arrangere jevnlig TRINN-kurs. TRINN 1.5-kurs utsettes til 2025. Ta i bruk LO-skolens tilbud.

Ansvar: Opplæringsansvarlig

Frist: fortløpende

Tiltak/aktivitet 13

Fagdager i forbindelse med årsmøtet og sørge for mulighet for digital deltagelse.

Ansvar: Styret og opplæringsansvarlig

Frist: årlig

Tiltak/aktivitet 14

Gjennomføring av (digitale) samlinger for tillitsvalgte vår og høst.

Ansvar: Styret

Frist: fortløpende

Tiltak/aktivitet 15

Gjennomføre styreseminar.

Ansvar: Leder og AU

Frist: snarest etter årsmøtet og ved behov

3.6 Miljø og klima

Tiltak/aktivitet 16

Nødvendige reiser gjennomføres mest mulig miljøvennlig. AU-møter avholdes som regel digitalt, likeledes flest mulig styremøter.

3.7 Sosiale aktiviteter i fagforeningen

Tiltak/aktivitet 17

Sosialt samvær i forbindelse med årsmøte og fagdager.

Ansvar: styret

Frist: fortløpende

3.8 Internasjonalt arbeid

Tiltak/aktivitet 18

Støtte arbeid for religionsfrihet og kamp for dem som blir forfulgt på grunn av tro.

Ansvar: Styret

Frist: Kontinuerlig

Tiltak/aktivitet 19

Gi gave til SOS-barnebyer istedenfor blomster o.l. ved bruk av eksterne bidragsyttere.

Ansvar: Leder

Frist: ved behov

Tiltak/ aktivitet 20

Støtte arbeidet mot Atomvåpen gjennom samarbeid med fredsbevegelsen og aktuelle kirkelige råd.

Ansvar: styret og btv

Frist: kontinuerlig

3.9 Kompetanse og etterutdanning.

Tiltak/ aktivitet 21

Jobbe for at kompetanseheving for dem som jobber med barn, unge og konfirmanter prioriteres i EVU-systemet.

Ansvar: styret

Frist: kontinuerlig

Tiltak/ aktivitet 22

Ikke ha egenandel på etter- og videreutdanning som arbeidsgiver har godkjent og delvis betalt.

Tiltak/ aktivitet 23

Ha mindre fokus på PKU i EVU-systemet, for å frigjøre ressurser til at flere kan ta videreutdanning hvert år. Tilby enkeltemner med temaer som har vært tatt opp på PKU-kursene.