

Seniorpolitiske retningslinjer for Agder Bispedømme.

Vedtatt av Agder Bispedømmeråd 27 april 2004.

Statusbeskrivelse/bakgrunn.

Av bispedømmets totalt 131 ansatte prester i faste stillinger er det pr. 1 februar 2004 ansatt 51 prester født i 1949 eller tidligere. Ytterligere 24 av prestene er født i 1954 eller tidligere. (kilde Årbok for DNK) Dette synliggjør at seniorpolitikk er en viktig del av bispedømmets personalpolitiske ansvar.

Statistikken viser at gjennomsnittsalderen på prester som går over til alders/avtalefestet pensjon i Agder bispedømme er 67,2 år i perioden 1998 til 2003 (avgang ved uføretrygd er ikke innregnet), så vil de nye muligheter som ligger i ordningen med hel eller delvis AFP og en antatt endring i kultur også blant prester, etter all sannsynlighet stille oss overfor vesentlige utfordringer.

Agder bispedømme har ubetydelige problemer med rekruttering av nye medarbeidere. Tilgangen på søkere til prestestillinger i bispedømmet er god. Seniorpolitikk dreier seg på den ene side om et ansvar for allerede ansatte medarbeidere i bispedømmet i den aktuelle alder, og på den andre side også å tenke på personalsituasjonen i kirken som helhet.

Av kirkens 1350 prester i offentlig stilling er mer enn 650 50 år eller mer. Tilgangen på nyutdannede prester vil ikke dekke opp den forventede avgang. Analyser foretatt for Kirkerådet viser at en kan beregne et rekrutteringsbehov på 56 prester årlig som følge av avgang med pensjon. Utdanningsinstitusjonene antar at en om 3 –4 år kun utdanner 39 praktikumskandidater årlig. Det er derfor viktig for bemanningssituasjonen i kirken at prester oppmuntres til å bli stående i tjeneste.

Videre er vi forpliktet ut fra avtalen om Inkluderende arbeidsliv til å arbeide for å øke den reelle pensjoneringsalder. Endringen av Arbeidsmiljølovens § 55 A som forbyr diskriminering pga alder sammen med pensjonskommissjonens innstilling gir også forpliktende føringer i forhold til saken.

Avtalen om AFP gir arbeidstakere rett til å fratrukke seg ved fylte 62 år. Delvis AFP (20 eller 40 %) er gjenstand for forhandling. Det innebærer at arbeidstakere må ha et realistisk forhold til at avtaler skal imøtekomme det som er behov og muligheter sett fra arbeidsgivers side, samtidig som arbeidsgiver må være åpen for å tilrettelegge fleksible ordninger som oppmuntrer og gir eldre arbeidstakere mulighet til å bli stående i tjeneste så lenge som mulig.

Mulighetene for fleksible ordninger vil naturlig nok være forskjellige avhengige av tilgangen på ressurser og av kostnader , men en tydelighet på forpliktende retningslinjer og mål er viktig for begge parter.

Økonomisk kompensasjon som det åpnes for etter hovedtariffavtalens punkt 5.10.1 samt tjenestefri med lønn med inntil 1 arbeidsdag pr kalendermåned er også virkemidler som kan benyttes.

2

Kartlegging blant prester over 55 år i Agder bispedømme:

Det ble i slutten av januar sendt ut et brev til alle prester over 55 år i bispedømmet for å kartlegge hvilke tiltak de mente vil være relevante for å få dem til å forlenge tjenestetiden.

Svarene danner grunnlag for de tiltak utvalget forslår som retningslinjer for seniorpolitikken i bispedømmet.

Av de 51 brev som ble sendt ut forelå det 33 svar etter en ekstra purring. Det er vanskelig å tolke hva denne begrensede interesse innebærer, men det er nærliggende å anta at det avspeiler at ikke alle prestene er like opptatte av problemstillingen.

Det styrkes også av det faktum at hele 20 av de 31 som har sendt in svar er avgjorte på at de minst vil bli stående i tjeneste til de er fylt 65. Bare 7 av prestene vurderer muligheten for delvis AFP som et av de tre viktigste tiltak. Den reelle pensjonsalder blant prester i tidsrommet 1998 -2003 ligger på noe over 67 år noe som underbygger en høy motivasjon til å bli stående i tjenesten. 5 prester svarer at de vurderer en reduksjon til 40% AFP men 7 er usikre, bla på grunn av sin økonomiske situasjon.

De tiltak som tegner seg med størst tydelighet når de 3 høyest prioriterte tiltak summeres er ønske om mer samlet ferie og fritid. 20 av prestene har dette med blant de 3 høyest prioriterte tiltak. Økonomisk belønning er også nevnt av 20 prester blant de 3 høyest prioriterte virkemidler.

Det er ingen av de som har svart som gir uttrykk for at de vil gå av på full AFP.

Fritak for enkelttjenester som for de flestes vedkommende dreier seg om fritak for konfirmanter er prioritert av 20 prester.

Vurdering av tiltak.

Delvis AFP kan noen steder tilrettelegges ved at den stillingsdel som reduseres lyses ut og sammen med AFP pensjonisten utgjør en full stilling.

Et eksempel fra Stavanger er løst ved at en sokneprest har redusert til 60% stiling med 40 % AFP. 40 % stilling er lyst ut. Arbeidsfordelingen løses ved en 2 ukers turnus hvor soknepresten den ene uke arbeider tirsdag, onsdag og torsdag og neste uke onsdag, torsdag og søndag. Den andre stillingen dekker opp 2 dager pr uke. dvs tirsdag og fredag og neste uke tirsdag og søndag. Dette innebærer at det ikke blir aktuelt å stille med vikar for å dekke opp frihelger. Ordningen forutsetter fleksibilitet, men menigheten har lite brylluper og dermed lite behov for lørdagstjenester. Det er også tanken at den samme prest kan dekke opp den reduserte tjenestetid for mer enn 1 prest og dermed få mulighet til

å få en full (?) stilling. Vikarprest stillinger kan også tenkes inn i dette bildet. Dette er mulig i større byer mens det ikke vil være like enkelt på mindre steder. Å frikjøpe seniorprester fra konfirmantundervisning vil mange steder bero på økonomi. Kompetansen er i stor grad tilgjengelig.

3

Når det gjelder økonomi er det å øke lønn i de siste år en rimelig måte å belønne og motivere. Det får betydelige konsekvenser for dem det gjelder b.l.a. i form av bedret pensjonsgrunnlag.

Prestene bør løftes så høyt det er mulig innenfor lønsspennet før de går av på pensjon. Det koster lite for arbeidsgiver men er viktig for dem det gjelder.

Handlingsplan:

Arbeidsgruppen vil anbefale følgende tiltak for å oppnå seniorpolitikkenes mål:

- *Det holdes milepælsamtaler ved 55, 61 og 64 års alder.
- *Vikarordningene styrkes for å tilrettelegge for uttak av mer sammenhengende ferie og fritid.
- *Det gis anledning til å ta i bruk kompensasjonsordning med tjenestefri og/eller økonomisk kompensasjon.
- *Seniorprester gis samme mulighet til studiepermisjoner og etterutdanning som øvrige kolleger.
- *Det legges til rette for at seniorprester kan fritas for særlige arbeidsoppgaver.
- *Der det er praktisk mulig legges det til rette for delvis AFP.

Tiltakene settes inn på det tidspunkt arbeidsgiver og arbeidstaker kommer frem til enighet om dette.

Milepælsamtaler:

Milepælsamtaler skal foregå mellom medarbeider, prost og personalsjef ved 55 år, 61 år og 64 år. Milepælsamtalene gjennomføres etter et utarbeidet skjema som skal kartlegge de særlige utfordringer i forhold til de forskjellige alderstrinn. (se vedlegg)

Samtalepartene blir enige om hvordan samtalen skal følges opp.

Det skrives et oppsummeringsnotat fra samtalen.

Biskopen og prost holder hver for seg avslutningssamtale med alle prester som fratrer med pensjon.

Kompensasjonsordning:

Som følge av tariffoppgjøret 2003 er det i personalmelding nr 19/2002 av 5 juli gitt retningslinjer for seniorpolitiske tiltak i staten.. (Hovedtariffavtalens punkt 5.10.1.) For å motivere arbeidstagere som er fylt 62 år til å stå lenger i arbeid, kan det ytes enkelte kompensasjonsordninger i form av fridager eller øket lønn/godtgjøring eller en kombinasjon av disse. Dette er:

4

Tjenestefri

Det kan gies tjenestefri med lønn inntil 1 arbeidsdag pr kalendermåned. Hensynet til tjenesten avgjør om disse skal dagene taes ut etter hvert, eller oppsamlet en eller flere ganger pr. år.

Kronetillegg.

Det kan avtales et kronetillegg dersom arbeidstaker utsetter sin fratreden til et nærmere avtalt tidspunkt.(Grense oppad er 10% lønnsøkning som utbetales i etterkant. Dette inngår i feriepengegrunnlaget, men ikke i pensjonsgrunnlaget.

Arbeidsgruppen anbefaler at disse virkemidler taes i bruk.

Seniorpreststilling:

Arbeidsgiver vil legge til rette for at prester etter eget ønske og når bispedømmet finner det ønskelig og mulig, kan gå over i stilling som seniorprest. Dette vil kreve tilpasning og smidighet fra begge parters side. Hensikten er å beholde prestene i menighetstjeneste ut over 62 år.

Avtaler med seniorprester må utarbeides individuelt for å utnytte særlig kompetanse og dekke ulike behov for arbeidsgiver og arbeidstaker. Det vil derfor måtte lages individuelle ordninger i hvert enkelt tilfelle.

Dersom det er flere prester med redusert arbeidsplikt, vil man kunne samle de frigjorte stillingsbrøkene i nye hele stillinger.

Jobbrotasjon:

På individuell basis og etter hva som er tjenlig for virksomheten skal det legges til rette for hospitering/jobbrotasjon/permisjon for tjeneste annensteds.

Lederfunksjon:

Agder bispedømmeråd har i de gjeldende retningslinjer vedtatt at prester som går over i redusert stilling ikke kan inneha lederansvar. Arbeidsgruppen mener dette bør revurderes så det åpnes opp for at prester i lederstilling som opprettholder en stillingsstørrelse på minst 60 % kan gies mulighet til å ivareta sine lederoppgaver.

Tjenestebolig:

Prester som ønsker delvis AFP bør kunne bli boende i tjenestebolig om de blir værende i stillingen. Dersom seniorpresten går inn i annen stilling skal tjenesteboligen stilles til disposisjon for nytilsatt prest.

5

Lønnspolitikk:

Erfaring og utdanning skal vektlegges ved lønnsfastsetting.

Prester skal fra fylte 55 år beholde sitt lønnsnivå ved overgang til stilling som i utgangspunktet er lavere lønnet.

Fritak fra boplikten:

Dette behandles som egen sak. (Se vedtak)

Økonomi:

Det innarbeides de nødvendige økonomiske midler i bispedømmets budsjett.

Arbeidsgruppens sammensetting:

Arbeidsgruppen har bestått av Prost Bjørn Bull Karlsen, Prost Kjell Rugkaasa, Tomas Utsogn, og fra 15 jan. Helge S. Schmidt som sekretær.

Vedtak i Agder bispedømmeråd 27.04.04

- 1. Bispedømmerådet tar arbeidsgruppens seniorpolitiske retningslinjer til etterretning.*
- 2. Bispedømmerådet vedtar arbeidsgruppens forslag til handlingsplan sammen med den budsjettmessige oppfølging som er foreslått av stiftsdirektøren.*
- 3. Ordninger for fritak fra boplikt framlegges som egen sak*
Enst.

Vedlegg : Utkast til mal for milepælsamtaler.

MILEPÆLSAMTALER:

Milepælsamtaler skal foregå mellom medarbeider, prost og personalsjef ved 55 år, 61 år og 64 år. Det avtales hvordan samtalen skal følges opp og skrives et notat fra samtalen.

Milepælsamtalen skal kartlegge:

- om senioren kan tenke seg å arbeide i en lengre periode enn eventuelt opprinnelig planlagt.
- om senioren i de siste årene av sin yrkesaktive alder kan tenke seg andre oppgaver.
- hvilke typer oppgaver kan de tenke seg å arbeide med – og kan disse samordnes med bispedømmets behov?
- sterke og mindre sterke sider ved den enkelte medarbeider i forhold til oppgavene.
- særlig kompetanse som kan komme kirken til gode.

Tema ved 55 års samtalen kan foruten kartlegging være:

Kan du tenke deg å være i den stillingen du har nå til du går av med pensjon som 67 (70) åring.

Dersom du ønsker forflytning før pensjonsalder, når bør det skje ?

Hvordan ser du deg selv om 5 år og i hvilken tjeneste ?

Hvilken type seniorpolitiske tiltak kan være aktuelle for deg nå og eventuelt senere ?

Temaer ved senere milepælsamtaler kan være:

Har du endret holdning og oppfatning i forhold til tidligere samtaler?

Hva tenker du om yrkesmessige utfordringer for fremtiden og hva kan vi sammen gjøre for å møte disse ?

Hvilke typer seniorpolitiske tiltak kan være aktuelle for deg?

Drøfte utfordringer ved en siste fase av yrkesaktive livet.

Enhver prest som slutter i tjeneste bør ha en avslutningssamtale både med prost og biskop.

