

Referat af møde i FSU, fredag den 18. januar 2013

Dato: 13. februar 2013

Dokument nr. 7988/13

Sagsbehandler:
Lone Klixbüll

Mødedeltagere:

Steffen Brunés, formand	Ministeriet for Ligestilling og Kirke
Christa Hector Knudsen, næstformand	Ministeriet for Ligestilling og Kirke
Inge Lise Pedersen	Landsforeningen af Menighedsråd
Ole Wind	Landsforeningen af Menighedsråd
Bjarne Rødkjær	Forbundet af Kirke og Kirkegårdsansatte
Helene Devantié	Danmarks Kirketjenerforening
Klaus Frederiksen	Foreningen af Danske Kirkegårdsledere
Merete Sand	Dansk Kirkemusiker Forening
Anders Thorup	Organistforeningen
Charlotte Muus Mogensen	Dansk Organist og Kantor Samfund
Torben Palm	Danmarks Kordegneforening
Hanne Gram	3F
Helle Samson	Foreningen af Stiftsjurister
Tina Green	HK
Esther Jensen	Foreningen af Sognemedhjælpere i Danmark
Hans Christian Andersen	Den danske Præsteforening
Ole Opstrup	Danmarks Provsteforening
Rasmus Rex	Ministeriet for Ligestilling og Kirke
Annemarie Steffensen	Ministeriet for Ligestilling og Kirke
Marlene Dupont	Ministeriet for Ligestilling og Kirke
Torben Stærgaard	Ministeriet for Ligestilling og Kirke
Natasja Agerskov Perotti	Ministeriet for Ligestilling og Kirke
Christa Refshauge Lausten	Ministeriet for Ligestilling og Kirke
Lone Klixbüll (ref.)	Ministeriet for Ligestilling og Kirke

Der var afbud fra Elisabeth Jensen, Landsforeningen af Menighedsråd, Per Bucholdt Andreasen, Den danske Præsteforening, Mette Amund Henriksen, HK (barselsorlov), Mai Pedersen, Moderniseringsstyrelsen, Rasmus Paaske Larsen, Ministeriet for Ligestilling og Kirke og Sofie Møller Barkholt, Ministeriet for Ligestilling og Kirke (barselsorlov).

Som stedfortræder for Elisabeth Jensen deltog sekretariatschef Ole Wind og som stedfortræder for Per Bucholdt Andreasen deltog sekretariatschef Hans Christian Andersen. Endvidere deltog Tina Green som stedfortræder for Mette Amund Henrik.

Formanden bød velkommen til mødet og informerede om, at dagsordenen har været sendt til FSU med henblik på evt. tilføjelse af yderligere punkter. Der var ved fritestens udløb den 11. januar 2013, ikke indkommet yderligere punkter til dagsordenen.

Dagsorden:

Side 2
Dokument nr. 7988/13

1. Godkendelse af referat af møde den 7. september 2012
2. Gensidig orientering
 - a. Nyt fra Ministeriet for Ligestilling og Kirke
 - b. Status på FLØS
 - c. Orientering fra Uddannelsesudvalget herunder orientering fra arbejdsgruppen vedr. Introkursus i folkekirken
 - d. Brancheudvalget under SCK
 - e. Orientering fra Koordinationsudvalget
3. OK13
4. Initiativer vedrørende arbejdsmiljø i folkekirken
5. Orientering fra styregruppen vedr. undersøgelse af det psykosociale arbejdsmiljø i folkekirken
6. Information om regelsanering
7. Orientering vedrørende projekt kompetenceudvikling i stiftsadministrationerne
8. Evt.

Ad 1. Godkendelse af referat af møde den 7. september 2012

Hanne Gram spurgte i henhold til referatet, om ministeriet havde genovervejet at opretholde henholdsvis HR-udvalget og arbejdsgruppen vedrørende oplysningstiltag om folkekirken som arbejdsplads selvom at det på seneste møde i FSU blev indstillet, at nedlægge udvalgene for en 2 årig periode.

Formanden svarede, at ministeriet på nuværende tidspunkt, ikke er i stand til at opretholde de to udvalg på grund af besparelseskrav og deraf manglende ressourcer. Først i løbet af foråret 2013 ved ministeriet nærmere, om der er ressourcer til at bemande de to udvalg.

Hanne Gram gav udtryk for vigtigheden af, at opretholde udvalgene.

Der var ingen yderligere mærkninger til referatet.

Ad 2. Gensidig orientering

a. Nyt fra Ministeriet for Ligestilling og Kirke

Formanden orienterede om regeringens initiativ og opfordring til at besætte ledige stillinger som akutjob. Regeringens initiativ er også baggrunden for, at ministeriet i samarbejde med Landsforeningen har udarbejdet et brev sendt til alle menighedsråd om at besætte stillinger som akutjob. Han opfordrede på ny til at overveje opslag af sådanne stillinger. Der er på nuværende tidspunkt opslået 8 akutjob i folkekirken heraf én gravermedhjælperstilling, én personalekonsulentstilling, 4 stillinger ved fælleskrematoriet i Ringsted samt én stilling i ministeriets departement og én stilling i IT-kontoret. Han henviste til, at ministerområdet for Ministeriet for Ligestilling og



Kirke dvs. samlet set hele folkekirken har fået udmeldt en kvote med henblik på opslag af 85 akutjob, jf. § 2 i Finansministeriets cirkulære om akutjob – se link. <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=143990>

Klaus Frederiksen bemærkede, at selvom der er opslået akutjobstillinger er det ikke ensbetydende med, at de reelt besættes som et akutjob. Han spurgte i den sammenhæng hvilke parametre der måles på.

Formanden svarede, at der reelt set måles på antallet af opslag. I forhold til opslaget skal kravet om akutjob opfyldes dvs. det skal være ledige, der ansættes.

Klaus Frederiksen var bekendt med steder, hvor ansættelsen sker som akutjob, men hvor betingelserne ikke opfyldes fx i forhold til antal timer samt i forhold til tidsbegrænsningen. Han ville gøre sit til at opfordre kirkegårdene til, at det sker på reelle vilkår.

Formanden kvitterede og sagde, at stillingerne under alle omstændigheder tæller med i antallet af opslag. Der vil på et tidspunkt blive udsendt en evaluering vedrørende akutjobordningen.

Hanne Gram appellerede til at ansætte i akutjob, men var bekymret for, at der mange steder vil ske ansættelse på nedsat tid. Det kan få betydning for den der ansættes i akutjob i forhold til bl.a. understøttelse og efterløn. Det kan ende med at blive en dyr affære for ledige. Hun opfordrede derfor så vidt muligt til, at ansættelsen sker på fuld tid dvs. 37 timer ugentligt.

Ole Wind var enig i, at det skal være reelle akutjob. Hvis det er en fuldtidsstilling er det fint, men det kan fx også være en 34 eller 32 timers stilling. Det behøver ikke absolut være en fuldtidsstilling.

Klaus Frederiksen gjorde opmærksom på, at man ikke bør konvertere en 37 timers stilling til 2 deltidstillinger. Som udgangspunkt skal det være stillinger på 37 timer.

Hanne Gram var enig og pointerede vigtigheden af, at kirkegårdene samarbejder omkring dette, da det som nævnt, kan få betydning for fx efterlønnen, at være på nedsat tid.

Helle Samson tilkendegav, at hun ser en tendens til at kirkegårdene netop samarbejder med henblik på at opnå fuldtidsstillinger.

Tina Green pointerede, at det er vigtigt at gøre sig klart, at akutjobordningen ikke er nye job. Man bør dog undersøge, om der er medlemmer som kan risikere at falde for grænsen og dermed bidrage til at gøre en indsats, for at få dem ansat i akutjob.

Inge Lise Pedersen refererede til kirkelukninger i København og sagde, at ordningen i forhold til det, falder på et uheldigt tidspunkt. Det skal dog ikke hindre, at man forsøger at ansætte i akutjob.

Formanden tilkendegav, at hidtidig praksis har været, at man som arbejdsgiver har pligt til at ansætte den bedst kvalificerede. Med indførelse af akutjob, får man som arbejdsgiver mulighed for lovligt at ansætte den ”næstbedste”, hvis vedkommende er i målgruppen for akutjob (udfaldstruet). Han opfordrede afslutningsvis de faglige organisationer til at bidrage til at gøre en ekstra indsats for at ansætte folk i akutjob.

Han orienterede om et lovforslag fra Økonomi- og Indenrigsministeren, som bl.a. omfatter en ændret organisering af statsforvaltningerne. Ifølge forslaget sammenlægges de nuværende 5 statsforvaltninger i landet til én forvaltning. I forhold til stiftsøvrighederne vil det betyde, at der fremadrettet formelt kun bliver én stifts-



amtmand på landsplan. Denne forudsættes så evt. at delegere sin stiftsøvrighedskompetence til statsforvaltningsmedarbejdere på kontorchefniveau. Endvidere vil der blive flyttet kompetence fra stiftsøvrigheden til biskoppen. I det daglige arbejde i stiftsadministrationerne vil det ikke få den helt store betydning, ikke mindst fordi der allerede findes stor juridisk kompetence her til at bistå biskoppen.

Helle Samson supplerede, at der siden kommunalreformen i 2007 har været 5 statsforvaltninger med tilhørende stiftsamtmænd. Idet der på landsplan har været 5 stiftsamtmænd til 10 stifter har stiftsadministrationerne i sagens natur ikke haft daglig kontakt til stiftsamtmænd vedrørende sagsbehandlingen. De kommende regelændringer vil ikke få den helt store betydning i forhold til stifternes daglige arbejde. Dog vil biskopperne, som nævnt, få tillagt yderligere kompetencer.

Inge Lise Pedersen bemærkede, at den juridiske kompetence så i praksis alene vil være i stiftet, hvor der hidtil også har været tilknyttet en stiftsamtmænd. Set i dette lys vil regelændringen betyde en forringelse for folkekirken i forhold til tidligere.

Formanden fortalte, at der fra Præsteforeningens side har været efterlyst et konfliktmæglingsinstitut på folkekirkens område. Der har derfor været afholdt et møde, hvor man har drøftet, hvilke tiltag der kan gøres. Der vil, når drøftelserne er tilendebragt og markedet er blevet undersøgt, blive udarbejdet en liste over forslag og anbefalinger til professionelle firmaer, som kan kontaktes i forbindelse med konfliktmægling på de folkekirkelige arbejdspladser. Selvom det er Præsteforeningen der har bragt initiativet op, vil det gælde for alle personalegrupper i folkekirken.

Tina Green spurgte hvilke konfliktsituationer der er tale om.

Formanden svarede, at det typisk er ved interne konflikter.

Hanne Gram var betænkelig ved forslaget idet hun mente, at medlemmerne ikke kan gennemskue evt. konsekvenser og derfor kan have brug for, at den faglige organisation også deltager. Det er ikke lige parter der sidder overfor hinanden i en sådan situation.

Formanden bemærkede, at det er frivilligt at benytte sig af det.

Inge Lise Pedersen supplerede, at det kan være nyttigt for menighedsrådene at have kendskab til, hvor de kan rette henvendelse i forbindelse med en konfliktmægling for på den måde, at få nogle redskaber. At folkekirken er en kompliceret arbejdsplads er et grundvilkår, som man må leve med. Det er vigtigt, at firmaerne har et kendskab til folkekirken.

Tina Green påpegede, at det er fint at kunne henvende sig til nogle professionelle, men at det også er vigtigt, at overholde retningslinjerne i forbindelse med konfliktmægling.

Hanne Gram redegjorde for, at konflikter skal løses lokalt inden det bliver til større sager. En konfliktmægling kan ende i en situation, hvor et medlem selv siger op og måske ikke kan gennemskue sin egen situation. Derfor er det vigtigt, at organisationen inddrages eller i hvert fald orienteres om, at der pågår en konfliktmægling.

Anders Thorup ønskede at få præciseret, om der er tale om et egentligt konfliktmæglingsinstitut.

Formanden svarede, at det udelukkende er tænkt som en hjælp til menighedsrådene til at slå op i en liste over professionelle konfliktmæglere.



Han nævnte, at udvalget om en mere sammenhængende og moderne styringsstruktur for folkekirken siden sidste FSU-møde er kommet godt i gang. Man regner med at kunne fremlægge de foreløbige resultater for regeringen i løbet af foråret 2013 med en efterfølgende bred folkekirkelig og folkelig debat om de foreløbige resultater. Der er udpeget ca. 20 medlemmer til udvalget. Formanden er Hans Gammeltoft-Hansen. Han fortalte endvidere, at den nye lov vedrørende ansættelse af provster er vedtaget (Lov nr. 1250 af 18. december 2012) og træder i kraft den 1. marts 2013. Der var ingen stemmer imod lovforslaget. Den nye lov betyder, at alle kvalificerede præster på landsplan kan søge en given provstestilling og ikke som tidligere, hvor det kun var præster inden for provstiet.

Charlotte Muus Mogensen spurgte til den arbejdsgruppe, der blev nævnt på seneste FSU-møde, som skal se på de personalemæssige konsekvenser ved en kirkelukning.

Formanden svarede, at der fra ministeriet er fremsendt invitation til organisationerne om at udpege medlemmer til udvalget. Udvalget skal ske på rammerne samt udarbejde vejledninger til, hvordan man håndterer de personalemæssige konsekvenser ved en kirkelukning.

Det blev konstateret, at DOKS ikke havde fået tilsendt invitationen. Formanden beklagede og sagde, at invitationen ville blive fremsendt.

b. Status på FLØS

Rasmus Rex fortalte indledningsvis, at han havde fået en henvendelse om en misvisende oplysning vedr. ATP-satser i ministeriets lønoversigt pr. 1. april 2012. Oplysningen vil blive rettet snarest muligt. Det er udelukkende i lønoversigten, at oplysningen er misvisende. I FLØS er satserne korrekte.

Med hensyn til driften i FLØS ser det fortsat fint ud. Der er en gennemsnitlig driftseffektivitet på over 99 %, og FLØS-driften overholder dermed kontraktkravene. Der sker løbende opsamling vedrørende fejl i samarbejde med Bluegarden (tidligere Multidata).

Der var ingen yderligere bemærkninger til driften af FLØS.

Torben Stærgaard informerede om status for henholdsvis udvikling af en web-baseret indberetningsportal og udvikling af selve lønsystemet. Der er sket tidsmæssig forskydning af udviklingsplanerne, men det påregnes, at FLØS-portalens vil kunne tages i brug i første halvdel af 2013. Der vil ikke i denne forbindelse ske ændring af lønsedlernes udseende. Efter drøftelse med leverandøren er det aftalt, at udvikling af nye lønsedler først sker i forbindelse med overgangen til en ny systemplatform i 2014. Han refererede kort til Landsforeningens arbejde med en IT-politik, herunder til, hvordan man ifølge denne på en hensigtsmæssig måde bør informere brugerne om nye IT-tiltag/retningslinjer. Han oplyste, at ministeriet vil bestræbe sig på at informere så optimalt som overhovedet muligt om den kommende FLØS-portal.

Klaus Frederiksen bemærkede, at Garnisons Kirkegård i forhold til pilotprojektet om en portal i FLØS ikke har fået en reaktion fra IT-kontoret på de ønsker, de har haft til systemet. Han var derfor forundret over at høre, at portalen implementeres, uden at de har fået en tilbagemelding. Pilotprojektet viste, at de ville skulle bruge uforholdsmæssigt megen tid på at indtaste data i forhold til nu.

Formanden svarede, at hensigten med implementering af nye IT-systemer gerne skulle være, at det opleves som en lettelse.



Torben Stærgaard lovede at undersøge sagen og vende tilbage til Klaus Frederiksen, men oplyste videre, at det FLØS ikke kan p.t., vil FLØS heller ikke kunne efter implementeringen af portalen. Med portalen sker der udelukkende en ændring af måden, løndata indberettes på. Først i 2014 vil der blive implementeret et nyt lønsystem.

Tina Green spurgte, om den fejl i FLØS, som de har indrapporteret, først vil blive implementeret i forbindelse med ibrugtagningen af portalen.

Rasmus Rex svarede, at den indrapporterede fejl fra HK ikke har sammenhæng med portalen. Fejlen, som egentlig er en (udviklingskrævende) mangel i lønsystemet, drejer sig om indbetaling af pension for en medarbejder i flexjob. En løsning vil blive implementeret snarest muligt.

Helle Samson informerede om, at centerdannelsen i stifterne snart vil være på plads - også i forhold til centerdannelsen af FLØS. Der vil blive ét kirkefunktionærløncenter fordelt på stiftsadministrationerne i Roskilde, Ribe og Haderslev Stifter. Centerdannelsen er blevet lidt forsinket, og derfor er der endnu ikke kommet generel information ud herom. Dette vil ske inden næste FSU-møde.

Formanden tilbød at lade formidlingen til FSU omkring centerdannelsen ske gennem sekretariatet for FSU.

c. Orientering fra Uddannelsesudvalget herunder orientering fra arbejdsgruppen vedr. introkursus i folkekirken

Annemarie Steffensen fortalte, at der siden sidste FSU-møde har været arbejdet med kompetencefonden og med opgaver i forhold til introkurset for nyansatte i folkekirken. På næste møde i uddannelsesudvalget skal midler fra kompetencefonden fordeles endeligt. Efter at ministeret fra SCK har fået den resterende del af beløbet for 2012, er der nu i alt kr. 1.476.356 kr. til fordeling. Der er indkommet 213 ansøgninger og søgt om et beløb på omkring 4. mio. kr. Der vil derfor igen i går være en del afslag på ansøgninger. Der kan være ændringer på vej, da der ved OK13 fra CFU er stillet krav om nedlæggelse af kompetencefonden. Resultatet af OK13 får derfor betydning for de beslutninger Uddannelsesudvalget skal træffe.

Hanne Gram supplerede, at der i forhold til OK13 er krav om, at midlerne fra kompetencefonden overføres til projekter i FUSA (Fonden til Udvikling af Statens Arbejdspladser). Det er en form for omprioritering af midlerne.

Formanden bemærkede, at der er en tendens til, at man forlader den individuelle kompetenceudvikling for i stedet at lade midlerne gå til projektudvikling.

Tina Green tilføjede, at man hidtil har brugt overenskomstmidler til individuel kompetenceudvikling. I forbindelse med OK13 er der ikke mange midler at forhandle om. Holdningen er, at kompetenceudvikling for de ansatte er en arbejdsgiveropgave. Filosofien bag kravet om at nedlægge kompetencefonden og i stedet bruge midlerne på projektudvikling er, at skabe tryghedsforanstaltninger i form af uddannelse i forbindelse med nedskæringer på de statslige arbejdspladser. Derved kan man konkret hjælpe personer, som evt. står til afskedigelse.

Hanne Gram sagde, at man også bør se på det personale, som bliver tilbage på arbejdspladsen efter en afskedigelsesrunde. Det er vigtigt også at fokusere på dem i en sådan situation.



Charlotte Muus Mogensen spurgte, om der er et fald i antallet af ansøgninger til kompetencefonden i forhold til sidste år.

Annemarie Steffensen svarede bekræftende til dette. Generelt har beløbet, der samlet er søgt om, ligget mellem 4-5 mio. kr. Det har aldrig været et problem at anvende alle midlerne.

Hun fortalte, at introkurset for nyansatte i folkekirken er kommet godt fra start og har fået en permanent bevilling. Forløb II, som afvikles i marts 2013, er det stifterne, der står for det administrative i forbindelse med afvikling af kurserne. Landsforeningen har udarbejdet en drejebog for afvikling af kurserne, som bliver fulgt i stifterne. Hun udtrykte i den forbindelse stor ros til Flemming Vium Nielsen fra Landsforeningen. Der bliver på introkurset undervist i følgende 5 temaer: folkekirkens historie, folkekirkens gudstjenester og kirkelige handlinger, folkekirkens organisation og økonomi, folkekirken som arbejdsplads og folkekirken lokalt og regionalt. De nyansatte får derved en bred introduktion til folkekirkens område. Underviserne søges bredt sammensat, så nyansatte møder flest mulige repræsentanter for organisationerne, altså både stiftsansatte, biskopper, provster, præster, menighedsrådsmedlemmer og kirkefunktionærer.

Helle Samson nævnte, at det har været svært, at få kirkefunktionærer til at medvirke til undervisningen. Hun opfordrede organisationerne til at melde ind, såfremt nogle kunne tænke sig en sådan opgave. Det er vigtigt for de nyansatte at få et bredt billede af arbejdsopgaverne inden for folkekirkens område.

Charlotte Muus Mogensen gav en positiv tilkendegivelse overfor oplægget til introkurset. Hun pointerede i den forbindelse, at det er for "smalt" kun at have biskopper og provster til at undervise. Kurset skulle også gerne give et billede af, hvordan hverdagen ser ud for fx en kirkefunktionær.

Annemarie Steffensen opfordrede organisationerne til at melde ind til hende, såfremt der findes kirkefunktionærer, som kunne tænke sig en sådan opgave. Næste introkursus finder sted den 5. marts 2013.

Ole Opstrup refererede til, at hele hensigten med introkurset netop er, at blive præsenteret for et helhedsbillede af den folkekirkelige arbejdsplads. Det behøver ikke nødvendigvis at være de helt store foredrag.

Ole Wind gjorde opmærksom på, at det ved første introkursus havde været svært at finde frem til de nyansatte. Han spurgte i den relation, om FLØS kan opfange nyansatte.

Torben Stærgaard svarede, at det ikke sker nu, men vil blive muligt, når den nye FLØS-portal er i drift. Til den tid vil der fra FLØS kunne leveres en oversigt over nyansatte.

Annemarie Steffensen nævnte, at mange af de nyansatte er blevet opfanget ved hjælp af lokalt kendskab. Når FLØS-portalens tages i anvendelse, vil man også bedre kunne danne sig et overblik over, hvor ofte introkurserne – set i forhold til nysansatte – skal afvikles.

d. Brancheudvalget under SCK

Natasja Agerskov Perotti fortalte, at projekterne under brancheudvalget kører efter hensigten. Der er en positiv indstilling og et stort engagement til at gennemføre



projekterne. I forhold til projektet om kompetenceudvikling i faglige teams, er man i øjeblikket ved at finde frem til et konsulentfirma, der kan varetage projektopgaven.

Med hensyn til projekt DO-IT 2, som omhandler udvikling af et landsdækkende IT-projekt i forhold til kirkefunktionærers IT-færdigheder, hvor kirkefunktionærerne tilbydes IT-test og efterfølgende IT-opkvalificeringskurser, er der udarbejdet en kontrakt med ministeriets kirkefaglige konsulent Poul Søndergaard, som skal køre projektet. Projektet bygger videre på erfaringer fra DO-IT 1, men har særligt fokus på markedsføring af projektet – at få kirkefunktionærerne til at tilmelde sig testen samt efterfølgende støtte til kirkefunktionærerne og menighedsrådene i forbindelse med tilmelding til opkvalificeringskurser og ansøgning om støttemidler – VEU-godtgørelse.

Med hensyn til projekt ”almen kvalificering”, indgår arbejdsgruppen i et samarbejde med konsulentvirksomheden Netværkslokomotivet, som er finansieret af Børne- og Undervisningsministeriet. Netværkslokomotivet står for nøglepersonarrangementer for de personer, som skal være ambassadører for projektet (tillidsrepræsentanter, menighedsrådsmedlemmer og særligt interesserede). Netværkslokomotivet står endvidere for selve testene af kirkefunktionærerne, som vil foregå ude på kirkerne og sognehusene, og kontakten til uddannelsesstederne, hvor opkvalificeringskurserne vil finde sted. Opkvalificeringskurserne vil finde sted på VEU og er gratis. Det vil sige, at projektet i sit hele vil være tæt på udgiftsneutralt, men man overvejer at undersøge, hvorvidt nogle af midlerne kan benyttes til refusion af kursisternes transportudgifter.

Projektet vedrørende ”temaaften om uddannelse for kirkefunktionærer”, skal afholdes i alle 10 stifter. Der vil snarest blive afholdt møde med oplægsholderne og fastsat datoer for arrangementerne. Det påregnes, at afvikle 4 temaaftener før og 6 efter sommerferien 2013.

Torben Palm spurgte, om markedsføringen af DO-IT 2 er sat i gang.

Natasja Agerskov Perotti svarede afkræftende til dette. Det afventer et møde med afklaring af enkelte småting.

e. Orientering fra Koordinationsudvalget

Formanden redegjorde kort for arbejdet i koordinationsudvalget. Ved udvalgets opstart, var der en del klassificeringer af konsulentstillinger, som udvalget skulle tage stilling til. Efterfølgende har møderne primært handlet om punkter af fælles administrativ interesse for henholdsvis stifterne, Landsforeningen og ministeriet. Der afholdes for øjeblikket møde hvert kvartal, men muligvis vil mødekadencen blive reduceret til fx to gange årligt.

Ad 3. OK13

Christa Hector Knudsen fortalte, at OK13 forhandlingerne er i fuld gang. Der forhandles på 4 aftaler - gravermedhjælperoverenskomsten, organistoverenskomsten samt organisationsaftalen for kirkefunktionærer under OAO og CO10. De første møder har været afholdt, og de næste møder finder løbende sted. Der er ikke mange midler at forhandle om hvilket begrænser forhandlingerne. Samtidig sker der forhandling centralt fra. Hvilke påvirkninger det får, må man afvente at se. Man forventer at være færdige med forhandlingerne centralt fra i midten af marts, mens



ministeriet forventer at være færdige med de decentrale forhandlinger inden udgangen af februar måned.

Side 9
Dokument nr. 7988/13

Formanden bemærkede, at Moderniseringsstyrelsen har opfordret de decentrale til at gøre sig færdige inden udgangen af februar måned. Han nævnte i den forbindelse, at ministeriet har et tæt og godt forhold til Moderniseringsstyrelsen, hvilket ikke er uden betydning bl.a. også i relation til de særlige kirkelige forhold. Det er første gang Moderniseringsstyrelsen har overenskomstforhandlinger i deres nye konstruktion.

Ad 4. Initiativer vedrørende arbejdsmiljø i folkekirken

Marlene Dupont informerede om, at der som bekendt, er blevet udarbejdet en guide til trivselsundersøgelse for kirkefunktionærer. På seneste FSU-møde blev der spurgt til, om guiden til trivselsundersøgelsen også gælder i forhold til præster. Spørgsmålet blev efterfølgende taget op til drøftelse i arbejdsgruppen om præsters arbejdsmiljø. Her blev det tilkendegivet, at der først vil blive taget stilling til spørgsmålet efter at undersøgelsen om det psykosociale arbejdsmiljø er tilendebragt.

Annamarie Steffensen informerede om, at sikkerhedshåndsbogen for anlægsgartnere snart udkommer i en elektronisk udgave. Den vil blive lagt på www.folkekirkenspersonale.dk. Dog vil den nuværende udgave af sikkerhedshåndbogen stadig kunne bestilles i en bogudgave.

Hanne Gram supplerede, at 3F fortsat trykker den, da den er rar at have i en bogudgave.

Formanden bemærkede, at det kan være rart at have håndbogen som bogudgave i det daglige arbejde. Ministeriet vil derfor genoverveje at få trykt den som bogudgave, hvis der er behov for det.

Hanne Gram sagde, at 3F har eget trykkeri. Ministeret kan sende en bestilling til 3F, når der er taget stilling til, hvor mange der er behov for.

Inge Lise Pedersen supplerede, at hun vil tage spørgsmålet op i Arbejdsmiljørådet, og herefter melde tilbage, om der er behov for et antal eksemplarer.

Bjarne Rødkjær var af den opfattelse, at det er nyttigt, at have den i bogformat og ikke kun i en elektronisk udgave.

Formanden takkede for 3F's tilbud og sagde, at man vil vende tilbage til 3F, når man har fået koordineret, hvor mange man ønsker trykt. Han bemærkede afslutningsvis, at spørgsmålet om arbejdsmiljø bliver behandlet i mange forskellige fora.

Inge Lise Pedersen tilkendegav, at nogle af de udfordringer de har i Arbejdsmiljørådet er, hvordan selve organiseringen af arbejdsmiljøet skal håndteres. Man arbejder i øjeblikket på at undersøge mulighederne for at etablere et pilotprojekt for derigennem at spille offensivt ud. Det kan være vanskeligt at forstå samspillet i det folkekirkelige miljø herunder spørgsmålet om arbejdsmiljøet.

Formanden tilkendegav, at ministeret gerne vil bakke op om initiativet evt. i forbindelse med en indstilling til ministeren, som er meget optaget af spørgsmålet om arbejdsmiljøet i folkekirken.



Ad 5. Orientering fra styregruppen vedrørende undersøgelse af det psykosociale arbejdsmiljø i folkekirken

Marlene Dupont informerede om, at der omkring tidspunktet for seneste FSU-møde, var deadline for tilbudsafgivning fra konsulentfirmaer til projektet om undersøgelse af det psykosociale arbejdsmiljø i folkekirken. Der indkom i alt 13 tilbud, men 2 tilbud levede ikke op til de konditionsmæssige betingelser, hvorefter man skulle forholde sig til 11 tilbud. I styregruppen havde man udarbejdet 7 kriterier, som blev holdt op imod hvert enkelt tilbud. Herefter var der 4 leverandører tilbage, som blev indkaldt til samtale. De 4 leverandører var: Sundtrivsel, COWI, Alectia samt Oxford Research. Resultatet blev, at Oxford Research blev udvalgt til konsulentopgaven. Det er et stort internationalt konsulenthus som afgav et attraktivt tilbud. Tilbuddet indeholder bl.a. en spørgeskemaundersøgelse, fokusgruppeinterviews samt enkeltpersoninterviews blandt personalegrupperne i folkekirken. Første del af undersøgelsen er gennemført, idet spørgeskemaundersøgelsen blev gennemført i perioden fra den 5. til den 30. november 2012. Der blev sendt spørgeskemaer ud til alle ansatte i folkekirken dvs. ca. 15.000 spørgeskemaer. Kriteriet for at få tilsendt et spørgeskema var, at man minimum skulle have 8 timers ansættelse pr. uge. Det lykkedes at få udarbejdet et elektronisk standardspørgeskema, som blev udsendt via de ansattes e-Boks. I forbindelse med udsendelsen af spørgeskemaet, blev der på forskellig vis gjort opmærksom på, at spørgeskemaet ville blive lagt i e-Boksen. Hun takkede de faglige organisationer for at medvirke herunder for at medvirke til at bringe informationen i de enkelte organisationers fagblade.

Der var en del udfordringer i forbindelse med spørgsmålet omkring anonymiteten i besvarelsen af spørgeskemaerne. Det viste sig ved, at de ansatte var utrygge ved, om deres arbejdsgiver kunne se besvarelsene. Der var også udfordringer i forbindelse med grænsen på minimum 8 timers ugentlig beskæftigelse. På grund af udsendelsen ud fra en FLØS-opgørelse fik nogle menighedsrådsmedlemmer, som havde modtaget honorar, spørgeskemaet tilsendt. De menighedsrådsmedlemmer, som har besvaret spørgeskemaet er dog sorteret fra i den endelige statistik. Svarprocenten på spørgeskemaundersøgelsen lå på 1/3 dvs. ca. 5.000 svar. Konsulentfirmaet er yderst tilfreds med svarprocenten og har pointeret, at man ved en så stor population, ikke kan forvente en større svarprocent. Svarprocenten ser umiddelbart ud til at være pænt fordelt på faggrupperne. Grundlaget for at kunne vurdere noget ud fra spørgeskemaundersøgelsen er derfor fin. På næste møde i styregruppen skal det drøftes, hvordan man håndterer den kvalitative undersøgelse dvs. interviewene. Umiddelbart før sommerferien 2013, vil der foreligge en endelig rapport. Rapporten vil også indeholde anbefalinger til, hvordan man fremadrettet aktivt kan arbejde med arbejdsmiljø i folkekirken. Hvis der er kendskab til et særligt sted, hvor der arbejdes succesfuldt med arbejdsmiljø, vil man gerne have en tilbagemelding.

Esther Jensen bemærkede, at var en hektisk tid i forbindelse med at få bragt informationen om spørgeskemaundersøgelsen i fagbladene, så det kunne nås inden undersøgelsen skulle gennemføres.

Formanden fremførte, at man havde været i tvivl om på hvilken måde, spørgeskemaerne skulle udsendes. Derfor blev processen lidt hektisk. Ikke desto mindre er resultatet, som også konsulentfirmaet har bemærket, rigtig fint.

Hanne Gram var ikke helt tilfreds med svarprocenten for 3F's vedkommende. 3F's medlemmer er ikke vant til at bruge e-Boks, og der blev derfor brugt megen tid på at guide dem igennem forløbet.



Charlotte Muus Mogensen fandt udsendelsen af spørgeskemaundersøgelsen frustrerende. Hun anbefalede, at der på sigt kunne gives alle ansatte i folkekirken adgang til intranettet for på den måde, at udnytte den kommunikationskanal. Hun spurgte, om rapporten til sin tid, vil komme til at indeholde de spørgsmål, som fremgik af spørgeskemaundersøgelsen.

Marlene Dupont noterede sig spørgsmålet og sagde, at det vil blive bragt op overfor konsulentfirmaet. Hun bemærkede, at det evt. er muligt at få tilsendt et aktivt link til spørgsmålene.

Formanden pointerede, at der netop fra konsulentfirmaet er givet en positiv tilkendegivelse vedrørende svarprocenten. Ydermere har konsulentfirmaet tænkt sig at bruge e-Boks løsningen til andre lignende projekter. Han sagde afslutningsvis, at man vil undersøge muligheden for, at få et link til spørgeskemaet, som vil blive tilsendt FSU.

Charlotte Muus Mogensen informerede om, at man i andre nordiske lande arbejder med lignende undersøgelser. De andre nordiske lande er meget interesseret i at høre om dette projekt.

Ad 6. Information om regelsanering

Christa Hector Knudsen orienterede om, at der siden 2009, hvor overenskomsten for organister og organisationsaftalen for kirkefunktionærer blev indgået, er arbejdet med regelsanering. Der er, som konsekvens af aftalerne, sket en forældelse af en række cirkulære og vejledninger. De faglige organisationer er blevet hørt i forbindelse med ophævelserne. Man er endnu ikke helt færdig med processen, men man starter med at ophæve de cirkulærer og vejledninger, der umiddelbart kan ophæves. Der vil i alt kunne ophæves ca. 30 cirkulærer. Der udestår nogle spørgsmål omkring tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte samt spørgsmål om menighedsrådenes forpligtelser, som skal drøftes nærmere med de faglige organisationer.

Formanden konstaterede, at det har været en løbende proces som afsluttes med, at en række forældede regler bliver ophævet. Uanset at det er forældede regler, så er det med til at forringe billedet. En ophævelse vil derfor medføre en forenkling af administrationen i både stifterne og Landsforeningen.

Ad 7. Orientering vedrørende projekt kompetenceudvikling i stiftsadministrationerne

Helle Samson informerede om, at der tidligere i FSU regi har været redegjort for projektførelsen. Men projektet er nu afsluttet, og der er afleveret en rapport til ministeriet og stiftskontorcheferne. Målsætningen for projektet har været, at sikre at stifterne kan yde kvalificeret og ensartet rådgivning af menighedsråd og provstier. Målsætningen udspringer af rapporten om opgave og rollefordeling mellem provstiuvalg, stiftsadministrationer, Landsforeningen af Menighedsråd og ministeriet, men også af den nye centerdannelse. I forbindelse med projektets opstart, blev der nedsat en styregruppe bestående af personale fra ministeriet og stifterne. Konsulentfirmaet Deloitte blev udpeget til at afvikle projektet, ligesom der også blev udpeget en projektleder. Projektet bestod af flere dele. For det første var der en forundersøgelse med fokusgruppeinterviews af menighedsråd og provstier med fokus på hvilke ydelser de har behov for fra stifterne. Som en del af forundersøgelsen blev der også lavet



en spørgeskemaundersøgelse blandt alle de stiftsansatte om, hvad deres opgaver består i. Herefter påbegyndte man et forløb med udviklingen af en fælles kompetencemodel for stifterne, hvor der blev afviklet 11 workshops, hvor stiftsmedarbejdere og stiftskontorchefer blev involveret for at få klarlagt kompetenceområder herunder faglige og understøttende kompetencer. Der blev på baggrund heraf udarbejdet 13 kompetencer og kompetenceprofiler som er fælles for alle stifter. Inden for hver kompetenceprofil indgår 4 niveauer/profiler som er henholdsvis en assistentprofil, en rådgiverprofil, en specialistprofil og en chefprofil.

Herefter fulgte et projektprojekt, der gik ud på afprøvning af læringsformer. Til det projekt, blev der udpeget 20 stiftsmedarbejdere med HK-baggrund. Koncentrationen i projektet lå på området omkring rådgiverrollen, som er en meget vigtig del af det arbejde, som stifterne sidder med i dag. Der fandt nogle spændende drøftelser sted i projektet omkring læring. Det viser sig bl.a., at 70% af ens læring sker gennem arbejdet, 20% sker ved samarbejde og 10% sker ved at følge et kursus. Der blev i forbindelse med læringsprojektet også afprøvet Campus-kurser og AMU-kurser. Det blev bl.a. konstateret, at skræddersyede kurser fungerer godt men det er vigtigt, at de skræddersyes helt til formålet, ellers har de ikke den store værdi. Campus var godt at få afprøvet, men viste sig at være bedst i forhold til grupper og ikke helt så egnede til enkeltmandslæring. AMU-kurserne var det svært at sige noget om, da alle kurserne blev aflyst. Bortset fra det, har det været et vellykket projektforsøg. Hensigten bag pilotprojektet var, at det skal danne grundlag for et uddannelsesforløb for de forskellige kompetenceprofiler.

Derudover er der i projektet også arbejdet med udvikling af et nyt fælles MUS-koncept, som skal anvendes i alle stifter.

Rapporten for hele projektforsøget vil blive fremlagt på et møde i Middelfart den 28. februar 2013 for samtlige medarbejdere i alle stifter. Her vil det nye MUS-koncept også blive præsenteret. Der bliver mange nye begreber, som skal introduceres for medarbejderne. Interessen og engagementet for projektet blandt stiftspersonalet har været meget stor, hvilket er en af forudsætningerne for en succesfuld implementering. Projektet er blevet finansieret af bl.a. stifterne selv, men også af midler fra FUSA og OPU. Det har været et spændende projekt, som vil komme til at involvere alle stifternes ca. 130 medarbejdere. Hun takkede for et godt samarbejde med ministeriet.

Tina Green spurgte, om det var muligt at få indsigt i rapporten for bl.a. at få et indblik i spørgsmålet om læring.

Helle Samson svarede, at der efter præsentationen for medarbejderne, vil materiale kunne sendes til FSU.

Ad 8. Evt.

Torben Palm gjorde opmærksom på problemstillingen om, at en del kordegnestillinger med regnskabsfunktion bliver opslået som HK-stillinger.

Christa Hector Knudsen svarede, at der vil blive givet en henstilling til provstierne om at forhindre dette. Desuden vil ministeriet gøre opmærksom på problemstillingen i et kommende nyhedsbrev.



Næste FSU-møde afholdes den 6. september 2013 kl. 10.00 i Eigtveds Pakhus, 2. sal, rum II.