



REFERAT

Dagsorden til FSU-møde den 4. september 2020 kl. 10:15-12:30

Mødetid: 04-09-2020 kl. 10:15

Deltagere: Foreninger og faglige organisationer, KM Folkekirkens It, KM Personale og HR

Afbud:

Mødet blev afholdt i Eigtveds Pakhus, Asiatisk Plads 2, rum II

Deltagere:

Bjarne Rødkjær, FAKK
Inge Kjær Andersen, Landsforeningen af Menighedsråd
Elisabeth Jensen, Landsforeningen af Menighedsråd
Helle Saxil Andersen, Foreningen af stiftskontorchefer
Esther Jensen, Kirkekultur.nu
Hanne Gram, 3F
Henrik Kristoffersen, Danmarks Kordegneforening
Jens Zorn Thorsen, Foreningen af Danske Kirkegårdsledere
Karin Schmidt Andersen, DOKS
Peter Birch, Danmarks Provsteforening
Per Bucholdt Andreasen, Præsteforeningen
Ingrid Bartholin Gramstrup, Organistforeningen
Gert Rhinstrøm Schmidt, Danmarks Kirketjenerforening
Pia Lassen, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen
Lene Graakjær Lund, formand, KM
Christa Hector Knudsen, KM
Torben Stærgegaard, Folkekirkens IT (deltog under punkt 6.-8.)
Rasmus Paaske Larsen, KM
Kristina Overgaard Bertelsen, KM
Lone Klixbüll, KM (referent)

Der var afbud fra:

David Danholt, Dansk Kirkemusiker Forening, (ny repræsentant)
Susanne Bauer, Foreningen af Stifts HK'ere, Helsingør Stift,
Marlene Dupont, KM

1 - Velkommen og godkendelse af dagsorden

Referat:

Formanden bød velkommen til mødet og nævnte, at der til den nye mødeform med temadrøftelse er valgt en mere hensigtsmæssig bordopstilling end den, der traditionelt har været anvendt.

Der var ingen bemærkninger til dagsordenen.

2 - Tema: Medarbejderen som ressourceperson - forslag fra de faglige organisationer (ca. 15. min. til oplæg og 15. min. til drøftelse)

Oplæg til drøftelse v/Ingrid Barholin Gramstrup, Organistforeningen

Referat:

Oplæg fra Ingrid Gramstrup er vedlagt referatet.

Efter oplægget fandt der en fælles drøftelse sted.

Formanden takkede for et godt oplæg, som det kan være interessant at gå mere i dybden med som tema på et senere møde i FSU.

Per Bucholdt Andreassen takkede også for oplægget, som har mange gode perspektiver. I forbindelse med Corona har det været godt at have fælles fora som Taskforce og Sektorpartnerskab, som har bidraget til at få skabt fælles retningslinjer. Måske sådanne fora også kan tages i anvendelse i andre sammenhænge. Dog er det mindst lige så vigtigt med inddragelse og dialog med medarbejderrepræsentanter på de lokale arbejdspladser.

Karin Schmidt Andersen var enig i, at den lokale samarbejdskultur er vigtig i denne sammenhæng. Hun nævnte, at der tidligere har været nedsat en arbejdsgruppe, som skulle se på mulige løsninger med henblik på inddragelse. Hun opfordrede til at få genetableret en arbejdsgruppe til at se på emnet.

Hanne Gram bemærkede, at medarbejderrepræsentanter fx kunne udpege en fælles repræsentant til at repræsentere dem i udvalgte møder.

Bjarne Rødkjær rettede ligeledes en tak for et godt oplæg og sagde, at han var glad for, at der nu er startet en vigtig drøftelse af temaet i FSU. Man bør her arbejde konkret videre med det, før der tages stilling til en organisering.

Formanden takkede for input og sagde, at der med indspil fra de faglige organisationer på et senere tidspunkt kan arbejdes videre med temaet i FSU. I relation til Corona Sektorpartnerskabet må man se på, om det er en kreds, som eventuelt også kan samles i andre sammenhænge.

Bilag: 2020 0904 oplæg ang. Medarbejderen som ressourceperson

3 - Tema: Covid-19 - erfaringer og læring (1 time)

Henrik Kristoffersen, Danmarks Kordegneforening og Inge Kjær Andersen, Landsforeningen af Menighedsråd, lægger op til gruppedrøftelser.

Som forberedelse til drøftelsen bedes FSU overveje følgende spørgsmål:

- Hvad skal vi huske, som lykkedes?
- Hvad skal forbedres?

- Hvad skal ikke ske igen?

Referat:

De tre spørgsmål blev drøftet i mindre grupper.

Opsamlingen fra gruppedrøftelserne vedlægges referatet.

Danmarks Kordegneforening og Landsforeningen af Menighedsråd vil i fællesskab arbejde videre med temaet til brug for et senere møde i FSU.

Sag: Sag hørende til mødet: Dagsorden til FSU-møde den 4. september Bilag: 2020-09-16 Opsamling temadrøftelse Kriseberedskab FSU 04-09-2020 (2020 - 3380)
2020, Aktdokument

4 - Udkast til vejledning om medarbejderrepræsentantens rolle og rettigheder (10. min.)

Udkast til vejledning vedlagt

Referat:

Christa Hector Knudsen takkede arbejdsgruppens medlemmer for bidrag til udarbejdelse af vejledningen. Der mangler nogle få punkter i vejledningen, som kræver nærmere afklaring, før den kan offentliggøres som nyhed på www.folkekirkenpersonale.dk og på DAP'en. Såfremt der er yderligere bemærkninger til vejledningen kan de indsendes til hende.

Der blev af FSU udtrykt ønske om, at vejledningen offentliggøres, før de nye menighedsråd tiltræder.

Sag: Vejledning om medarbejderrepræsentantens rolle og rettigheder (2020 - 2295)
Bilag: 3. UDKAST Vejledning om medarbejderrepræsentantens rolle og rettigheder

5 - Initiativer vedr. arbejdsmiljø i Folkekirken (5. min.)

Referat:

Bjarne Rødkjær orienterede kort om, at Folkekirken Arbejdsmiljørådgivning har mange opgaver og dermed vist sin berettigelse. Rådgivningens barselsvikar har fået andet job, hvilket naturligvis er med til at påvirke arbejdsbelastningen i rådgivningen. Forsøgsperioden med rådgivningen er blevet forlænget til udgangen af 2021, hvorefter det forventes, at en permanent ordning er etableret. Den 16. september 2020 er der et fælles møde mellem Folkekirken Arbejdsmiljøråd og APPA, hvor bl.a. sporgbrug i folkekirken skal drøftes. (mødet er efterfølgende blevet udskudt på grund af Corona og afholdes i stedet onsdag den 16. juni 2021).

6 - Orientering fra KM (ialt 1/2 time)

1. **Nyt fra Kirkeministeriet v. KM (5. min.)**
2. **Status på FLØS v. KM (10. min.)**
3. **Folkekirken digitaliseringskonference 2021 v. KM (5. min.)**
4. **Orientering vedr. OK21 v. KM (5. min.)**

5. **Orientering fra HR-gruppen v. KM (5. min.)**
6. **Orientering fra Uddannelsesudvalget og Brancheudvalget under Kompetencesekretariatet (skriftlig orientering, bilag vedlagt)**

Referat:

Ad 1.

Formanden redegjorde for, at der i Kirkeministeriet har været særlig travlhed på grund af Corona. Kirkeministeriets personale har dels været hjemsendt og dels haft forskudt fremmøde efter sommerferien. Det har bl.a. også haft betydning for afholdelse af fysiske møder.

Ad 2.

Torben Stærgaard orienterede om, at der ikke har været større problemer med FLØS siden seneste møde i FSU.

Den nye ferielov er blevet implementeret, og der er blevet leveret oplysninger til forhandlingsdatabasen til brug for bl.a. lokallønsforhandlingerne. Der vil i den forbindelse blive udarbejdet en vejledning til, hvordan oplysningerne bruges. Der har i FLC været arbejdet med test af en APP til brug for indberetning af præsters fravær via mobiltelefonen. Arbejdet er nu så langt, at APP'en forventes implementeret hos præster i de to provstier, som har været med i forsøget. Først herefter vil den kunne anvendes af alle præster. I SLM er der, af HR-gruppen, nedsat en arbejdsgruppe, som arbejder med kvalitetssikring af løndata, herunder bl.a. sikring af korrekt indberetning og registrering af fravær, som hidtil har voldt problemer. Der er et godt samarbejde mellem Landsforeningen af Menighedsråd, SLM-løncenteret og Kirkeministeriet om løsning af opgaven.

Ad 3.

Torben Stærgaard redegjorde kort for, at Digitaliseringskonferencen, som skulle have fundet sted i 2020, blev aflyst på grund af Corona. Som alternativ løsning for konferencen er det besluttet, at indbyde til dialog med forskellige interessenter med henblik på at få udarbejdet en handlingsplan, som skal være med til at skabe retning for en IT-digitaliseringsstrategi. De faglige organisationer er inviteret til dialogmøderne. Først efter dialogmøderne vil IT-følgegruppen drøfte en prioritering af de indkomne forslag til brug for handlingsplanen.

Ad 4.

Christa Hector Knudsen informerede om, at OK21 bliver gennemført efter de samme principper som ved tidligere overenskomstforhandlinger.

De tekniske arbejdsgrupper vil, såfremt de faglige organisationer ønsker dem gennemført, finde sted i efteråret 2020, og de decentrale forhandlinger vil finde sted i februar og marts 2021. Der er enkelte udestående fra OK18 vedrørende periodeprojekter.

Ad 5.

Formanden orienterede om, at man fra HR-gruppens side for øjeblikket bl.a. har fokus på kvaliteten af løndata, jf. pkt. 6.2.

Ad 6.

Skriftlig orientering vedlagt.

Referat:

8 - Eventuelt

Referat:

Inge Kjær Andersen orienterede om, at, der på grund af Covid-19, kun inviteres delegerede samt kirkeministeren til Landsforeningens årsmøde.

Henrik Kristoffersen spurgte i relation til Covid-19 og menighedsrådsvalg, om man vil overveje muligheden for at kunne afgive fuldmagt ved manglende fremmøde, hvortil Torben Stærgaard svarede, at det vil blive undersøgt.

Esther Jensen takkede for et godt møde baseret på temadrøftelse.

Notat fra oplæg på FSU-møde 4. september 2020

Tema: Medarbejderen som ressourceperson

Mål for oplægget:

- At initiere drøftelser og fremtidige overvejelser omkring 'Medarbejderen som ressourceperson'
- At få kastet perspektiver og vinkler ind på emnet, der kan tydeliggøre værdi og ræson i, at medarbejdernes faglige, substantielle, erfaringsnære og menneskelige kompetencer i langt højere grad bliver anvendt og kanaliseret ind i de fora og på de niveauer i folkekirken, hvor det er relevant, påkrævet og kan give betydelig vægt og mening.

Udgangspunkt for oplægget:

- de faglige organisationer ønsker en langt større repræsentation i bestemmende og rådgivende organer i folkekirken. Det være sig provstiudvalg, stiftsråd, andre udvalg, råd, nævn, kommissioner og taskforcegrupper (både lovbestemte og ikke lovbestemte)
- at genoptage og videreføre tråden fra vores forespørgsel og brev til Kirkeministeriet i 2016 vedrørende medarbejderrepræsentation i folkekirkens rådgivende og bestemmende udvalg og organer og derpå givet svar fra Kirkeministeriet i 2019.
- at aktualiteten og værdien af og behovet for medarbejdernes ressourcer og substantielle kompetencer og erfaringer med udgangspunkt i corona-krisen blev tydeliggjort i det sam- og medspil, der krævedes både på det organiserede lokale plan og på det centrale organiserede plan. Konkretiseret i uundværlig medarbejderinddragelse i implementeringen af retningslinjerne på sogne/provstiplan og inddragelse af de faglige organisationer i de sektorbaserede dialogmøder og taskforcegrupper.
- at sætte fokus på at medarbejderen ikke kun bør ses på som lønmodtager, men i høj grad *også som ressourceperson*

Hvorfor er det vigtigt *også* at se medarbejderen som *ressourceperson*?

- Medarbejderen er ikke 'kun' en faglig og menneskelig ressource på sit eget isolerede respektive arbejdsområde, men indgår hele tiden i og byder ind i et samspil og en helhed med alle andre medarbejdere, præster og menighedsråd.
- Medarbejderen har dagligt 'fingrene i substansen'. Hermed opbygges en erfaring og en vidensbank fra hverdagen i kirke, sognehus og kirkegård, der gør medarbejderen til en afgørende habil og potentiel værdifuld medspiller i forhold til beslutningsprocesser og innovation på arbejdspladsen.
- Medarbejderen ved 'hvor skoen trykker' eller hvor den ikke gør, og bærer en viden om grundlæggende arbejdsvilkår og arbejdsmiljø. Er i kraft af tæt kontakt til menighed og bruger ofte forbindelses- og kontaktled til folk og samfund og hvad der rører sig lokalt. Medarbejderen er kort sagt en nøgleperson i samarbejdet omkring kirkens liv og vækst.
- Der bruges i disse år mange penge og megen tid på kompetenceudvikling af medarbejderne for netop at kunne imødekomme efterspørgsel og behov for nytænkning og udvikling. Heri ligger således et engagement i og en viden fra medarbejdernes side om, hvordan arbejdet kan gøres, hvordan kursen sættes og hvilke betingelser – økonomisk, materielt m.m. - der skal være til rådighed.

Hvorfor ikke bruge denne videns- og erfaringsressource på provstiniveau (provstiudvalg), på stiftsniveau (stiftsråd) ved at tænke en direkte repræsentation af kirkefunktionærerne med ind? Det fungerer og er fuldt ud anerkendt, at det lokalt er fremmede for samarbejdsrelationer, for engagement og ansvarsbevidsthed, at der er mulighed for medarbejderrepræsentation i menighedsrådene.

Og hvorfor ikke bruge denne videns- og erfaringsressource hos kirkefunktionærerne i mere udbredt grad og helt generelt, når det er relevant i udvalg, råd, styregrupper, organer m.m. nedsat i folkekirkeligt regi? Kunne det ikke tænkes, at det kunne være et bidrag til endnu bedre kvalificerede samtaler og løsninger?

Samtidig kunne det styrke kommunikation og information mellem medarbejderne og for eksempel provstiudvalg og stiftsråd. Det er jo åbenbart, at mange af de beslutninger, der tages i provstiudvalgene, ikke mindst omkring økonomi, har stor indflydelse både formelt og uformelt på medarbejdernes udfoldelsesrammer og arbejdsvilkår. Men ofte ved medarbejderne meget lidt om, hvad der foregår og besluttet i provstiudvalgene og på provstiniveau.

I al respekt for folkekirkens ledelsesstruktur, for ledelsesret og for lovbestemt sammensætning af udvalg, råd m.m. kunne der være god mening i at forlade vanlig tankegang og afsøge og afprøve nye muligheder.

Inspiration fra corona-krisen omkring inddragelse af medarbejderne som ressourcepersoner repræsenteret ved de faglige organisationer:

- de sektorbaserede dialogmøder i kirkeministerielt regi viste en stor styrke i, at aktører og interessenter fra alle folkekirkens niveauer og ledelsesstruktur mødtes, og hvor alle kunne ytre sig med faglig viden og erfaring, stille spørgsmål og drøfte problemer og løsninger på tværs af alle niveauer.
- det blev åbenbart, hvor meget også kirkefunktionærernes respektive erfaringsnære inputs ned i mindste detalje ofte satte sit aftryk på, hvorledes retningslinjer og anbefalinger kunne formuleres formålstjenligt og tydeligt i forhold til lokal forståelse, muligheder og implementering.
- der blev efter behov på forskellige faglige områder nedsat taskforcegrupper med deltagelse af relevante kirkefunktionærgrupper.

Det er vores ønske og forventning at drøftelser omkring 'Medarbejderen som ressourceperson' kan videreføres i FSU-regi.

/IBG

COVID-19 - erfaringer og læring

Folkekirkens samarbejdsudvalg 4. september 2020

Opsamling fra gruppedrøftelse

Hvad skal vi huske, som lykkedes?

Samarbejde lokalt på tværs af faggrupper
Lokal kreativitet – kirken var ikke lukket! (1000 blomster blomstrede)
At det lykkedes at være kirke – på mange måder og med nye aspekter (digitalt, diakonalt mm.)
Afdækkede nye muligheder for menighedsliv
Plads til lokale løsninger, selv om det også kunne gøre nogle ting svært.
Vi blev rykket ud af vanetænkning – til kreativitet.
Nedsættelse af de sektorbaserede dialogmøder og taskforcegrupper
Dialog og ekstra FSU og sektorpartnerskab
Inddragelse af medarbejdere og nyttiggørelse af viden/erfaring i arbejdet med retningslinjer.
Kirkegårdstaskforce – bakke op om vejledningen
Nødberejskab, kunne arbejde næsten som vanligt.

Hvad skal ikke ske igen?

Tvetydige udmeldinger – alt for mange gradbøjninger af regler
Uklarhed i kommunikation
Kompetenceforvirring
For sen inddragelse af ressourcer
Åbenlys tilsidesættelse af regler/retningslinjer.
Fristelse til at lave egne vejledninger

Hvad skal forbedres?

Informationsniveau ex om task force
Kommunikation (kan nok aldrig blive perfekt, men vi skal stræbe efter det)
Kommunikation – informationsflow/- kanaler
Fase inddelt kommunikationsplan (- det normale)
Mere dialog, inddragelse evt. via sektorpartnerskab
Inddragelse af tidligere tidspunkt af organisationer og øvrige interessenter.
"Beredskabsplan" lokalt og nationalt.

Til: Lone Klixbüll (LKL@KM.DK)
Cc: Inge Kjær Andersen (inkjan@gmail.com), Henrik Kristoffersen (hekr@kordegn.dk (hekr@kordegn.dk)
Fra: Elisabeth Jensen (EJ@menighedsraad.dk)
Titel: 2020-09-16 Opsamling temadrøftelse Kriseberedskab FSU 04-09-2020
Sendt: 16-09-2020 15:50
Bilag: 2020-09-16 Opsamling temadrøftelse Kriseberedskab FSU 04-09-2020.docx;

Kære Lone

Her kommer opsamlingen fra gruppedrøftelser på mødet i Folkekirken Samarbejdsudvalgte COVID-19 erfaringer og læring.

Elisabeth

Venlig hilsen

Elisabeth Jensen,

Leder af Arbejdsgiver og Rådgivning

Vicesekretariatschef



Damvej 17-19 · 8471 Sabro

Tlf.: 8732 2137/2987 8621

www.menighedsraad.dk

Medarbejderrepræsentantens rolle og rettigheder

Formål med ordningen med medarbejderrepræsentant

Med medarbejdernes mulighed for at vælge en repræsentant, som kan deltage i menighedsrådets møder med tale- og forslagsret, imødekommes medarbejderens behov for løbende at kunne følge menighedsrådets arbejde. Medarbejdere sikres dermed adgang til at drøfte væsentlige beslutninger for arbejdspladsen og kan samtidig bidrage med nyttig viden til grundlaget for menighedsrådets beslutninger.

Valg af medarbejderrepræsentant

Medarbejderrepræsentanten vælges på det årlige medarbejdermøde af medarbejderne ved kirken. Hvis der er fælles menighedsråd, vælges en medarbejderrepræsentant fra hver menighedskreds, som indgår i det fælles menighedsråd.

Alle, der er i et ansættelsesforhold ved kirken, kan vælges som medarbejderrepræsentant. Det betyder med andre ord, at man kan vælges, hvis man er ansat i en fuldtidsstilling, i en tidsbegrænset stilling, en deltidsstilling, eller hvis man er sæsonansat.

Medarbejderrepræsentanten vælges for et år ad gangen.

Da valget finder sted på medarbejdermødet, bør det sikres, at det kun er medarbejderne, der deltager i den del af mødet, hvor valget foretages.

Det er kontaktpersonen, der skal oplyse de øvrige medarbejdere om, hvem der er valgt til medarbejderrepræsentant.

Der vælges ikke en suppleant for medarbejderrepræsentanten, idet der i reglerne om medarbejdermøder er indsat en relativ let adgang til at afholde ekstraordinært medarbejdermøde.

Hvis medarbejderen forlader arbejdspladsen, har orlov el.

Hvis medarbejderrepræsentanten forlader sin stilling under sin funktionsperiode, kan der indkaldes til ekstraordinært medarbejdermøde.

Den valgte medarbejderrepræsentant kan også undervejs i funktionsperioden være fraværende i længere tid f.eks. grundet ophør af sæsonansættelse, barsel, længevarende sygdom m.v. Der er intet til hinder for, at medarbejderrepræsentanten fortsætter med at varetage sit hverv, men det kan også være et ønske fra den pågældende at udtræde af hvervet, hvorefter reglerne om afholdelse af ekstraordinært møde kan anvendes.

Deltagelse i møder

Medarbejderrepræsentanten har ret, men ikke pligt, til at deltage i rådets møder. Retten til at deltage i møderne indebærer også en ret til at deltage i behandlingen af lukkede punkter og møder om ansættelse af præst.

Medarbejderrepræsentanten har ret til at få mødeindkaldelse og dagsorden samt adgang til materiale til brug for behandling af punkter på dagsordenen. Dette gælder også for de punkter, der behandles for lukkede døre. Medarbejderrepræsentanten har ikke stemmeret ved menighedsrådsmøderne, men har taleret og ret til at stille forslag. Medarbejderrepræsentanten har på samme måde som

Commented [CKRN1]: Særlige forhold vedr. fælles kirkegård mangler afklaring – undersøges nærmere

menighedsrådsmedlemmer ret til at se indholdet af beslutningsprotokollen og udarbejdes der referat fra mødet, skal dette også sendes til medarbejderrepræsentanten.

Medarbejderrepræsentanten kan ikke vælges til de poster, som efter loven skal besættes med menighedsrådsmedlemmer, som f.eks. formand, næstformand og kontaktperson. Medarbejderrepræsentanten kan heller ikke vælges til de udvalg, hvor det er fastlagt i reglerne, at medlemmerne skal vælges blandt menighedsrådsmedlemmer. Derimod kan medarbejderrepræsentanten på lige fod med andre vælges til de særlige udvalg, som menighedsrådet nedsætter.

Medarbejderrepræsentanten har mulighed for at rådføre sig med øvrige medarbejdere ved kirken om drøftelserne på menighedsrådsmøderne. Dette gælder dog ikke for de punkter, der behandles for lukkede døre. Drøftelser med de øvrige medarbejdere skal desuden ske med hensyn til de begrænsninger, som tavshedspligten sætter.

Lukkede punkter/lukkede døre

Medarbejderrepræsentanten deltager på lige fod med menighedsrådsmedlemmerne i behandlingen af punkter, som behandles for lukkede døre. Medarbejderrepræsentanten har på samme vilkår som menighedsrådsmedlemmerne ret til at se beslutningsprotokollen for de lukkede punkter.

Inhabilitet

Inhabilitet er den eneste grund til, at medarbejderrepræsentanten kan udelukkes fra at deltage i behandlingen af punkter på dagsordenen.

Reglerne om inhabilitet skal sikre, at politiske beslutninger og afgørelser ikke bliver påvirket af uvedkommende hensyn. Reglerne skal også sikre, at man kan have til tillid til, at afgørelser er saglige og upartiske.

Der kan for medarbejderrepræsentanten være tale om to former for inhabilitet: personlig inhabilitet efter forvaltningsloven eller særlig inhabilitet efter menighedsrådsloven.

Uanset hvilken type inhabilitet der er tale om, kan medarbejderrepræsentanten deltage i den øvrige del af menighedsrådsmødet.

Personlig inhabilitet efter forvaltningsloven

Medarbejderrepræsentanten kan være personlig inhabil, når medarbejderrepræsentanten selv eller dennes nære familie har en særlig personlig eller økonomisk interesse i sagens udfald.

Hvis medarbejderrepræsentanten er personligt inhabil, gælder samme regler, som når et menighedsrådsmedlem er personligt inhabil. Vedkommende kan ikke deltage i menighedsrådsmødet under punktets behandling, men skal forlade mødet. I modsætning til situationen, hvor medarbejderrepræsentanten er inhabil efter menighedsrådsloven, har medarbejderrepræsentanten, som er inhabil efter forvaltningsloven, ikke adgang til at udtale sig om punktet, inden mødet forlades. Medarbejderrepræsentanten har lov til at se sagsfremstilling og bilag til punktet, medmindre de er nødvendige at hemmeligholde i forhold til menighedsrådets forhandlingsposition, se eksempel 4 og 6 nedenfor. Desuden har medarbejderrepræsentanten ret til at se beslutningsprotokollen om punktet.

Medarbejderrepræsentanten, der kan være inhabil, har pligt til at fortælle medlemmerne af menighedsrådet, at der er en mulighed for, at denne er inhabil. Det er herefter menighedsrådet, der træffer beslutning om, hvorvidt der er tale om inhabilitet.

Medarbejderrepræsentanten er ikke personligt inhabil, fordi der behandles budget for kirkens arbejde eller på anden måde behandles sager, som vedrører det faglige område, som medarbejderrepræsentanten arbejder med til dagligt.

Særlig inhabilitet efter menighedsrådsloven

Når menighedsrådet behandler personsager, som vedrører andre kirkefunktionærer f.eks. lønforhandlinger, ansættelse, afsked, samarbejdsproblemer eller lignende, er medarbejderrepræsentanten inhabil efter menighedsrådslovens §27, stk. 5.

Ved særlig inhabilitet kan medarbejderrepræsentanten ikke deltage i menighedsrådets drøftelser af det konkrete punkt. Medarbejderrepræsentanten har ret til at blive gjort bekendt med sagens bilag og eventuelt at udtale sig om sagen, inden mødet forlades. Medarbejderrepræsentanten har samme ret som menighedsrådets medlemmer til at modtage beslutningsprotokol fra drøftelserne under det pågældende punkt.

Medarbejderrepræsentanten kan i modsætning til menighedsrådsmedlemmerne ikke deltage i behandlingen af spørgsmålet om den pågældendes inhabilitet.

Eksempler:

1A: Menighedsrådet har indgået en samarbejdsaftale med nabosognet. Man ønsker nu at drøfte konsekvenserne for kirken, herunder om der skal laves budgetomlægninger, og om der i forhold til en bestemt personalegruppe er behov for opgaveomlægninger, som kan få betydning for personalenormeringen. Menighedsrådet ønsker derfor punktet drøftet som et lukket punkt på et menighedsrådsmøde. Medarbejderrepræsentanten, som tilhører en anden personalegruppe, kan deltage i menighedsrådets drøftelser, da det ikke vedrører en konkret personalesag. Medarbejderrepræsentanten er heller ikke inhabil i drøftelser om budget og budgetomlægning.

1B: På det efterfølgende møde ønsker menighedsrådet på et lukket punkt at drøfte, hvilken af kirkens to kirkefunktionærer der skal varsles ned i arbejdstid. Medarbejderrepræsentanten skal forlade mødet under drøftelsen, men må forinden blive bekendt med sagens bilag og eventuelt udtale sig om sagen. Medarbejderrepræsentanten har ret til at se beslutningsprotokol fra menighedsrådets drøftelse af det pågældende punkt.

Eksempel 2: Organisten er medarbejderrepræsentant. Menighedsrådet skal behandle en sag om erhvervelse af et nyt orgel til kirken. Organisten kan som medarbejderrepræsentant deltage i drøftelserne og komme med forslag, idet interessen i sagen ikke kan anses at være personlig for organisten på en måde, som gør denne inhabil.

Eksempel 3: Kirken skal have ny præst, og menighedsrådsformanden har modtaget ansøgningerne fra biskoppen. Medarbejderrepræsentanten har samme ret som menighedsrådets medlemmer til at læse ansøgningerne og til at deltage i orienteringsmødet om ansøgerne med biskop eller provst. Medarbejderrepræsentanten kan ligeledes deltage i menighedsrådets indstillingsmøde, men har ikke stemmeret.

Eksempel 4: Menighedsrådet skal behandle en sag, som vedrører et problematisk og konfliktfyldt samarbejdsforhold mellem to kirkefunktionærer. Medarbejderrepræsentanten er i den situation

Commented [CKRN2]: Undersøges nærmere

inhabil efter reglerne i menighedsrådsloven og har ret til at blive gjort bekendt med sagens bilag og kan udtale sig om sagen, inden medarbejderrepræsentanten forlader mødet. Hvis den ene af kirkefunktionærerne er medarbejderrepræsentant selv, er medarbejderrepræsentanten desuden personligt inhabil og har derfor ikke ret til udtale sig om sagen inden menighedsrådets drøftelser. Medarbejderrepræsentanten vil ikke kunne kræve materiale til behandling af punktet udleveret, hvis der er tale om tale om oplysninger, som det - for at varetage væsentlige hensyn i forhold til menighedsrådets interesser - er nødvendigt at hemmeligholde i forhold til den pågældende.

Eksempel 5: Menighedsrådet har bedt medarbejderrepræsentanten om at deltage i et ansættelsesudvalg ved besættelse af en stilling. Det kan medarbejderrepræsentanten godt. Medarbejderrepræsentanten kan derimod ikke deltage i forhandlingen i menighedsrådet, når den endelige afgørelse om ansættelse skal træffes, da medarbejderrepræsentanten er inhabil efter reglerne i menighedsrådsloven (særlig inhabilitet).

Eksempel 6: Menighedsrådet skal behandle en sag, hvor medarbejderrepræsentanten selv er part i sagen f.eks. i en sag om ændring af ansættelsesforholdet, afskedigelse eller lønforhandling. Medarbejderrepræsentanten vil ikke kunne kræve materiale til behandling af punktet udleveret, hvis der er tale om tale om oplysninger, som det - for at varetage væsentlige hensyn i forhold til menighedsrådets interesser - er nødvendigt at hemmeligholde i forhold til den pågældende.

Overview over hvornår medarbejderrepræsentanten må deltage i behandlingen af punkter:

	Deltage	Udtale sig	Se materiale	Se beslutningsprotokol
Almindelige menighedsrådsmøder	JA	JA	JA	JA
Lukkede punkter	JA	JA	JA	JA
Møder om præsteansættelse	JA	JA	JA	JA
Sager om andre kirkefunktionærer (Særlig inhabilitet)	NEJ	(JA) forinden mødet forlades	JA	JA
Sager, hvor medarbejderrepræsentanten er personligt inhabil	NEJ	NEJ	NEJ	JA

Tavshedspligt

Folkekirken er en offentlig arbejdsplads, og en ansat har derfor allerede i kraft af sit ansættelsesforhold tavshedspligt efter reglerne i forvaltningsloven om fortrolige forhold. Dette gælder også, når man er valgt som medarbejderrepræsentant.

Medarbejderrepræsentanten må ikke referere om viden, der er omfattet af forvaltningslovens bestemmelser om tavshedspligt. Det kan f.eks. være personalesager eller sager, som indeholder oplysninger om medlemmer af menigheden. Det, at et punkt behandles som et lukket punkt, betyder ikke i sig selv, at indholdet af drøftelserne er fortrolige og dermed undergivet **tavshedspligt**.

Commented [CKRN3]: Eksempler overvejes.

Hvad skal medarbejderrepræsentanten ikke?

Medarbejderrepræsentanten er ikke medlem af menighedsrådet og skal ikke underskrive menighedsrådsløftet.

Medarbejderrepræsentanten er ikke menighedsrådsmedlem og er dermed ikke ansvarlig for menighedsrådets beslutninger og skal ikke underskrive beslutningsprotokollen.

Medarbejderrepræsentanten er ikke tillidsrepræsentant for de øvrige medarbejdere. Derfor er det ikke medarbejderrepræsentantens pligt at fortælle de øvrige medarbejdere om menighedsrådets beslutninger. Medarbejderrepræsentanten skal og bør heller ikke fungere som bisidder for de øvrige medarbejdere, når de er part i en sag med menighedsrådet.

Er deltagelse i menighedsrådsmøder arbejdstid?

Gartneriarbejdere og gartnere på bykirkegårde samt gravermedhjælpere på landsbykirkegårde har en overenskomstmæssig ret til normal timeløn eller afspadsering time for time for at deltage, når menighedsrådsmødet ligger uden for normal arbejdstid.

For de øvrige medarbejdere er der ikke en tilsvarende aftale, men menighedsrådet kan som arbejdsgiver beslutte, om deltagelse i møderne skal betragtes som arbejdstid.

Lovgivning

Regler om medarbejderrepræsentanten findes i § 3 i lov om menighedsråd:

§ 3. En repræsentant for de kirkefunktionærer, der er ansat eller konstitueret i den eller de menighedsråds kredse, menighedsrådet omfatter, har ret til uden stemmeret at deltage i rådets møder.
Stk. 2. Ministeren for ligestilling og kirke fastsætter nærmere regler herom.

Reglerne om valg af medarbejderrepræsentant findes i § 7 i bekendtgørelse om medarbejdermøder i folkekirken og om valg af medarbejderrepræsentant i menighedsrådene:

§ 7. Medarbejderne i sognet og på kirkegården vælger den repræsentant, som i henhold til menighedsrådslovens § 3 har ret til at deltage i rådets møder, jf. dog begrænsningerne nedenfor i stk. 3.
Stk. 2. Kun ansatte eller konstituerede kirkefunktionærer i sognet eller på kirkegården er valgbare, jf. dog stk. 3.

Stk. 3. Hvis menighedsrådet omfatter flere menigheds kredse, vælges der én repræsentant, der har ret til at deltage i rådets møder i henhold til menighedsrådslovens § 3.

Stk. 4. Valget foretages på et medarbejdermøde og har virkning for et år ad gangen.

Stk. 5. Det påhviler menighedsrådets kontaktperson at sikre, at samtlige medarbejdere orienteres om, hvem der er valgt til repræsentant efter stk. 1.

Reglerne om ekstraordinært medarbejdermøde findes i § 2 i bekendtgørelse om medarbejdermøder i folkekirken og om valg af medarbejderrepræsentant i menighedsrådene:

§ 2. Menighedsrådet kan beslutte, at der afholdes flere ordinære medarbejdermøder årligt eller ekstraordinært medarbejdermøde.

Stk. 2. Ekstraordinært medarbejdermøde afholdes, når en af de i § 1, stk. 2, nr. 3, nævnte præster eller mindst to medarbejdere fra hvert sit af følgende forhandlingsområder ønsker det: Danmarks Kordegneforening, Dansk Organist og Kantor Samfund, Organistforeningen, Forbundet af Kirke- og

kirkegårdsansatte, Dansk Kirkemusikerforening, Foreningen af Danske Kirkegårdsledere, Danmarks Kirketjenerforening, HK, Kirkekultur.nu og 3F.

Regler om lukkede døre findes i § 23 i lov om menighedsråd:

§ 23. Menighedsrådets møder er offentlige. Menighedsrådet kan bestemme, at en sag skal behandles for lukkede døre, når dette findes nødvendigt eller ønskeligt på grund af sagens beskaffenhed. Spørgsmålet om, hvorvidt en sag giver grundlag for dørlukning, forhandles for lukkede døre, hvis det bestemmes af menighedsrådet eller formanden.

Stk. 2. Menighedsrådet kan tillade personer, der er ansat af menighedsrådet, at overvære behandlingen af sager for lukkede døre. Menighedsrådet kan tilkalde andre personer til at overvære en sags behandling for lukkede døre, når det er ønskeligt af hensyn til sagens oplysning.

Reglerne om inhabilitet findes i:

§ 27, stk. 5 i lov om menighedsråd – særlig inhabilitet:

Den repræsentant for kirkefunktionærerne, der er nævnt i § 3, kan ikke deltage i forhandling i sager om ansættelse af kirkefunktionærer og i sager, der angår andre funktionærer ved kirke og kirkegården.

§ 28 i lov om menighedsråd - forlade mødet under behandlingen af sagen

Under forhandlingen og afstemningen i de i § 26 og § 27, stk. 1 og 5, nævnte sager skal den inhabile forlade mødelokalet.

§ 3 i forvaltningsloven - personlig inhabilitet:

Den, der virker inden for den offentlige forvaltning, er inhabil i forhold til en bestemt sag, hvis

- 1) vedkommende selv har en særlig personlig eller økonomisk interesse i sagens udfald eller er eller tidligere i samme sag har været repræsentant for nogen, der har en sådan interesse,
- 2) vedkommendes ægtefælle, beslægtede eller besvogrede i op- eller nedstigende linie eller i sidelinien så nær som søskendebørn eller andre nærstående har en særlig personlig eller økonomisk interesse i sagens udfald eller er repræsentant for nogen, der har en sådan interesse,
- 3) vedkommende deltager i ledelsen af eller i øvrigt har en nær tilknytning til et selskab, en forening eller en anden privat juridisk person, der har en særlig interesse i sagens udfald,
- 4) sagen vedrører klage over eller udøvelse af kontrol- eller tilsynsvirksomhed over for en anden offentlig myndighed, og vedkommende tidligere hos denne myndighed har medvirket ved den afgørelse eller ved gennemførelsen af de foranstaltninger, sagen angår, eller
- 5) der i øvrigt foreligger omstændigheder, som er egnede til at vække tvivl om vedkommendes upartiskhed.

Stk. 2. Inhabilitet foreligger dog ikke, hvis der som følge af interessens karakter eller styrke, sagens karakter eller den pågældendes funktioner i forbindelse med sagsbehandlingen ikke kan antages at være fare for, at afgørelsen i sagen vil kunne blive påvirket af uvedkommende hensyn.

Stk. 3. Den, der er inhabil i forhold til en sag, må ikke træffe afgørelse, deltage i afgørelsen eller i øvrigt medvirke ved behandlingen af den pågældende sag.

§ 6 i forvaltningsloven - pligt til at oplyse om inhabilitet, når man er inhabil efter forvaltningsloven

Den, der er bekendt med, at der for den pågældendes vedkommende foreligger forhold, som er nævnt i § 3, stk. 1, skal snarest underrette sin foresatte inden for myndigheden herom, medmindre det er åbenbart, at forholdet er uden betydning. For så vidt angår medlemmer af en kollegial forvaltningsmyndighed gives underretningen til myndigheden.

Stk. 2. Spørgsmålet om, hvorvidt en person er inhabil, afgøres af den i stk. 1 nævnte myndighed.

Stk. 3. Vedkommende må ikke selv deltage i behandlingen og afgørelsen af spørgsmålet om inhabilitet, jfr. dog § 4, stk. 1 og 2. Dette gælder dog ikke på områder, hvor andet er fastsat i henhold til lov.

Reglerne om tavshedspligt findes i forvaltningslovens § 23 (i forkortet udgave)

§ 23. Den, der virker inden for den offentlige forvaltning, har tavshedspligt, jf. straffelovens § 152 og §§ 152 c-152 f, med hensyn til oplysninger om

1) enkeltpersoners private, herunder økonomiske, forhold og

2) tekniske indretninger eller fremgangsmåder eller om drifts- eller forretningsforhold el.lign., for så vidt det er af væsentlig økonomisk betydning for den person eller virksomhed, oplysningerne angår, at oplysningerne ikke videregives.

.....

Lov om menighedsråd: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2013/771>

Bekendtgørelse om medarbejdermøder i folkekirken og om valg af medarbejderrepræsentant i menighedsrådene: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2014/1080>

Forvaltningsloven <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2014/433>

Notat



Kirkeministeriet

Orientering fra Uddannelsesudvalget og Brancheudvalget under Kompetencesekretariatet

Dato: 27. august 2020

Akt nr. 119567

Sagsbehandler
Marie Spangenberg

Orientering fra Uddannelsesudvalget

Ministeriet har indsendt den endelige samlede opgørelse og slutaftregning for Kompetencefonden vedrørende hele perioden til Kompetencesekretariatet. I perioden 2. kvartal 2015 til og med 1. kvartal 2018 blev der samlet set tildelt ministeriet næsten 4. mio. kr. Heraf er der forbrugt over 3.6 mio. kr. Det resterende beløb, som organisationerne ikke har kunne nå at anvende, er blevet tilbagebetalt til Kompetencesekretariatet. Ministeriet er ved at udarbejde statistik på anvendelsen af midlerne, som vil blive sendt ud til medlemmerne af Uddannelsesudvalget, når materialet er klar. Materialet vil også blive gennemgået på næste møde i Uddannelsesudvalget.

I forhold til projektet "Folkekirken som arbejdsplads" er der stadig lidt midler tilbage, som skal anvendes i 2020. Det er derfor aftalt med Folkekirken.dk, at de kører Facebook-kampagnen "Folkekirken. En arbejdsplads helt nede på jorden" endnu en gang i løbet af efteråret 2020.

Geelmuyden Kiese, som har udviklet kampagnen i samarbejde med arbejdsgruppen, har netop vundet en Creative Circle Award i kategorien 'tekstarbejde' for deres arbejde med kampagnen.

Arbejdsgruppen bag projektet har ansøgt omprioriteringspuljen om midler til fortsættelse af projektet i 2021.

Brancheudvalget under Kompetencesekretariatet

Brancheudvalgsmødet den 18. juni 2020 blev aflyst pga. coronakrisen. Næste Brancheudvalgsmøde afholdes i oktober 2020.

Projekterne "*Lederuddannelse for FAKK-kirkegårdsledere m.fl.*" og "*Praksisrettet kirkemusikalsk kompetenceudvikling i folkekirken*" (fagpakkeprojektet) er begge afsluttet og afrapporteringerne er endelig godkendt af Kompetencesekretariatet.

Projekt "*Udvikling og afprøvning af efter- og videreuddannelsesmodel for provstisekretærer*" er afsluttet, og afrapporteringen sendes til kompetencesekretariatet ultimo august 2020.

Nedenfor er en oversigt med de tre tilbageværende projekter under Brancheudvalget, som er finansieret af Fonden til Udvikling af Statens Arbejdspladser.

Projektnavn	Status
Flere uddannelsesambassadører i folkekirken - flere i uddannelse (Uddannelsesambassadører 2)	Projektet er i sin afsluttende fase, der udarbejdes evaluering og udvikling af en videreførelsesmodel. Projektet afsluttes ved udgangen af 3. kvartal 2020.



Pilotprojekt: Udvikling af partnerskaber om uddannelse i folkekirken	I efteråret 2020 afvikles der ca. 10 fyraftensmøder med fokus på uddannelse. Projektet forventes afsluttet ved udgangen af 1. kvartal 2021.
It for kirketjenere	AMU udbyder i 2020 en række kurser rundt omkring i landet, og kurserne er nu ved at være fyldt op. Projektet forventes afsluttet 2. kvartal 2021.