



Dato: 18. januar 2008

Dokument nr. 356020

Kirkeministeriet
3. Kontor
Sagsbehandler
Marlene Dupont

Referat af møde i FSU den 18. januar 2008

Mødedeltagere

Steffen Brunés, formand	Kirkeministeriet
Finn Skjoldan, næstformand	Kirkeministeriet
Inge Lise Pedersen	Landsforeningen af Menighedsråd
Elisabeth Jensen	Landsforeningen af Menighedsråd
Svend Morville Schrøder	Landsforeningen af Menighedsråd
Jørgen Højbjerg Andersen	Forbundet af Kirke- og Kirkegårdsansatte
Klaus Frederiksen	Foreningen af Danske Kirkegårdsledere
Eric Holm	Danmarks Kirkemusiker Forening
Anders Thorup	Foreningen af Præliminære Organister
Charlotte Muus Mogensen	Dansk Organist og Kantor Samfund
Richard Ammitzbøll	Danmark Kordegneforening
Ole Opstrup	Danmarks Provsteforening
Helle Samson	Foreningen af Stiftsjurister
Esther Jensen	Foreningen af Sognemedhjælpere i Danmark
Hanne Gram	3F
Charlotte Ellermann	Den danske Præsteforening
Christa Hector Knudsen	Kirkeministeriet
Annemarie Steffensen	Kirkeministeriet
Sine Thiman Dreyer	Kirkeministeriet
Torben Stærgaard	Kirkeministeriet

Afbud fra Jens Gram, Landsforeningen af Menighedsråd og fra Helle Sjælland Andersen, Personalestyrelsen

1. Godkendelse af referat fra mødet den 7. september 2008

Godkendt

2. Gensidig orientering

A. Ny ledelse i Kirkeministeriet

Steffen Brunés orienterede om den nye ledelse i ministeriet med ny minister og departementschef samt om andre personalemæssige ændringer i Kirkeministeriet. Rasmus Rex er ansat som ministersekretær, Isabel Melander Christiansen er udlånt som projektleder for en tre-årig periode til IT-kontoret og Marlene Dupont er tilbage fra barsel.



B. Status på FLØS

Torben Stærgaard orienterede om udbud af FLØS. Der er den 19. december 2008 indgået kontrakt med Multidata om en fem-årig aftale med mulighed for forlængelse i to gange et år og med ikrafttræden den 1. juli 2008. Tiden frem til ikrafttrædelsestidspunktet skal bruges til kontraktklargøring og etablering af en samarbejdsorganisation. Den nye aftale er lavet efter en moderne kontrakt - SLA Service Level Agreement - med meget præcise standarder for, hvornår noget er godt nok. Udover generel ajourføring af FLØS har følgende været særligt vigtigt i den nye kontrakt; at lønnen er korrekt, at bogføringsdelen bliver mere fleksibel, ensretning i anvendelsen af FLØS og at få etableret sammenhæng mellem lønsystem og sagsbehandlersystem, således at der f.eks. ved udfyldelse af ansættelseskontrakt går data direkte til lønoprettelsen. Isabel Melander Christiansen er i denne sammenhæng udlånt til IT-kontoret for at sikre, at Multidata lever op til kontrakten og for at sikre, at der kommer sammenhæng mellem sagsbehandling og FLØS.

Finn Skjoldan orienterede om at der er nedsat en arbejdsgruppe med henblik på forbedring og ensretning af FLØS. Multidatas interesse for FLØS er blevet skærpet, fordi de satser på at få store dele af staten som kunde, og de har netop indgået kontrakt med DSB og med Økonomistyrelsen om driften af SLS (Statens Lønssystem).

For så vidt angår de øjeblikkelige udfordringer i FLØS, nævntes at indberetninger fra FLØS til PENSAB har givet en del ekstra arbejde til pensionskontoret. Kirkeministeriet og Multidata har lavet aftaler, der skal sikre, at der ikke kommer fejl fremadrettet.

Fra årskiftet er der blevet indført e-indkomst og e-skat. Det har kostet mange ressourcer, at implementere i FLØS, til gengæld er det vores indtryk, at vi er sluppet bedre fra det end tilfældet er for andre kendte lønsystemer. E-skat og e-indkomst bevirker, at offentlige myndigheders oplysninger om indtægtsforhold samkøres, og der sker desuden en række administrative lettelser. Endelig kan det oplyses, at vi i gang med planlægningen af implementering af OK 08.

Hanne Gram bemærkede, at de i 3F ser frem til, at FLØS ajourføres, da det er utilfredsstillende kun at kunne operere med en anslået lønsum ved overenskomstforhandlingerne, og at man ikke fremadrettet vil acceptere dette i 3F. Derudover forholdt hun sig positivt til, at der satses på at skabe sammenhæng mellem ansættelsesbevis og lønkøring.

Helle Samson udtalte tilfredshed med planerne for udviklingen af FLØS og bidrager gerne til arbejdet med dette.

C. Orientering fra Uddannelsesudvalget

Annemarie Steffensen orienterede. Der har ikke været møder i Uddannelsesudvalget siden sidste FSU.



Kompetencefonden. Der var ansøgningsfrist den 3. december. Proceduren er forløbet fuldt elektronisk og tilsyneladende uproblematisk. Der vil muligvis allerede i næstkommende uge være skabt læseadgang til ansøgningerne og med lidt held er midlerne (1,5 mio. kr.) fordelt inden næste møde i Uddannelsesudvalget. Der er kommet 182 ansøgninger om ialt 5,5 mio. kr. Også denne gang er der organisationer, som ikke har 'brugt' alle deres midler - men mange andre organisationer har haft interesse.

Esther Jensen bemærkede sin undren over at summen på 1,5 mio. kr. er mindre end sidst - trods stigende medlemstal for i hvert fald sognemedhjælperne.

Annemarie Steffensen bekræftede at summen på 1,5 mio. kr. er mindre end sidst grundet en fejl hos SCKK.

Spurgt til udviklingen inden for området svarede Annemarie, at der er et stigende fokus på kompetenceudvikling, og at der sandsynligvis bliver tilført flere midler.

Charlotte Muus Mogensen bemærkede at hun oplever, at der denne gang er søgt midler langt bredere og ud over de umiddelbare grænser for eget fagområde.

Hanne Gram kunne dog ikke nikke genkendende til denne udvikling, da der hos dem stadig blev søgt meget snævert inden for fagområdet.

D. Status for overenskomster på kirkefunktionærområdet

Finn Skjoldan orienterede om status for udarbejdning af en samlet overenskomst på kirkefunktionærområdet. Processen har været lang og kompliceret med hele tre involverede centralorganisationer samt alle de faglige organisationer. Men det begynder at blive mere konkret nu, der er nedsat flere arbejdsgrupper, og man er begyndt at forhandle konkret om kroner og ører.

Efter drøftelser med FAKK, er der enighed om, at FAKK genindtræder i forhandlingsforløbet.

Tidshorizonten med en ikrafttrædelsesdato den 1. april 2008 ser ikke ud til at kunne holde, blandt andet under hensyn, at man finder det væsentligt, at processen op til ikrafttrædelsen forløber godt, og at resultatet kommer ud på en ordentlig måde. Samtidig er der hensyn at tage i forhold til den igangværende forhandling af OK08, som i væsentlig grad bevirker, at vores egne forhandlinger ligger stille.

E. Evaluering af MUS

Sine Thiman Dreyer orienterede om, at der er iværksat evaluering af MUS efter nytår. Ramböll Managements forestår evalueringen som blev igangsat den 10. januar 2008, hvor der blev sendt spørgeskemaer ud til 800 menighedsråd. Den 16. januar 2008 var svarprocenten på 20 %, men der vil snarest blive udsendt et rykkerbrev med svarfrist til 3. februar. Det ses som en udfordring, at mange kontaktpersoner ikke ønsker at bruge computer.



Således foranlediget opstod der en længere diskussion af den elektroniske kommunikation med menighedsrådene, som ikke altid er gode til at læse og besvare deres elektroniske post.

Det blev af Klaus Frederiksen fremført, at der indkommer for meget spam, hvilket ikke ligefrem er motiverende for menighedsrådenes lyst til at læse deres e-post. Et andet problem blev fremført af Svend Morville Schrøder, der anførte at isenkrammet, som menighedsrådene benytter sig af ikke er blevet prioriteret og derfor er uddateret og langsomt. Til dette svarede Torben Stær-gaard, at man er opmærksom på problemet, hvorfor alle programmer udfærdiges med henblik på at kunne fungere, uagtet hvor gammel hardwaren er, at der ikke er råd til nye computere til alle menighedsråd og, at det derfor forventes at man i menighedsrådene benytter sig af private computere.

Formanden tilføjede yderligere to punkter under punkt 2 Gensidig orientering:

Opbygningen af www.folkekirkepersonale.dk fortsætter med Christa Hector Knudsen som primus motor på opgaven.

Ved stifternes årsmøde blev der diskuteret løn- og ansættelsesvilkår. Flere af de ansatte ved stifterne efterlyste et kursus, som man sandsynligvis vil realisere i første halvår af 2008. I den sammenhæng ønskes givetvis samarbejde fra FSUs medlemmer.

3. Initiativer vedrørende arbejdsmiljø i folkekirken

Poul Søndergaard berettede om det BAR-SOSU finansierede projekt vedrørende psykisk arbejdsmiljø. Arbejdsgruppen har fået udfærdiget et katalog med udgangspunkt i 'Den gode historie' på baggrund af undersøgelsen, hvor der blev sendt spørgeskemaer ud til 1900 menighedsråd, hvoraf de 500 svarede. Kataloget trykkes i 30.000 eksemplarer, der sendes ud til hele folkekirken inklusiv de faglige organisationer. Der vil desuden blive lavet en plan for en temaaften, som man kan benytte lokalt i provstierne.

Kataloget og hjemmesiden www.kirketrivsel.dk vil sandsynligvis blive offentliggjort den 2. september 2008 ved Nyborg Strand. Arbejdsgivere og faglige organisationer vil blive inviteret til offentliggørelsen, som muligvis vil kræve en mindre egenbetaling. Arbejdsgruppens planer om et 'road-show' er skrinlagt til efter offentliggørelsen.

Formanden orienterede om øvrige initiativer vedrørende arbejdsmiljø i folkekirken:

2. håndbog i anlægsgartneri, som er udfærdiget i samarbejde med 3F, er netop udkommet.

Psykisk arbejdsmiljø har efterhånden stor interesse fra alle kanter. I samme forbindelse kommenterede Inge Lise Pedersen, at mediernes interesse for præsters psykiske arbejdsmiljø til tider anlægger karakter af hetz mod menighedsrådene.



Arbejdsgruppen vedrørende præsters psykiske arbejdsmiljø har taget initiativ til udfærdigelse af en handleplan til menighedsrådene for, hvordan der skal ageres i forbindelse med Arbejdstilsynets tilsyn.

Desuden vil der blive udfærdiget en vejledning for menighedsrådenes ageren i forbindelse med ansættelse.

Formanden afrundede diskussionen ved at bemærke, at det er godt, at der er mange forskellige initiativer fra forskelligt hold vedrørende arbejdsmiljø.

4. Personalepolitik

Helle Samson orienterede om, at arbejdsgruppen vedrørende udfærdigelse af personalepolitik for sogne holdt møde den 7. januar 2008. Man har tænkt sig, at produktet skal resultere i en kort og koncis netpublikation med korte kapitler og dels en del med personalepolitiske slogans og dels en opslagsdel. Det skal være nemt at slå op i og kunne tilpasses lokalt.

Formanden bemærkede at der allerede fandtes et lignende produkt, men at dette savnede at blive opdateret og gjort mere dynamisk. Han opfordrede alle til at byde ind.

Richard Ammitzbøll bemærkede at produktet ikke må være for færdigt. Der skal være plads til lokal tilpasning.

Hanne Gram bemærkede, at man måske kunne skrive at det var et oplæg til diskussion.

Rasmus Rex svarede, at personalepolitikken selvfølgelig skal godkendes i FSU, såvel som i det enkelte menighedsråd.

5. Kvalitetsreformen

Christa Hector Knudsen orienterede om, at det er svært at sige noget reelt om Kvalitetsreformen før OK 08 er tilendebragt. Men der er da punkter som uddannelse, seniorpulje, egenbetaling til efteruddannelse, MUS, medarbejdertilfredshed/ arbejdsmiljø, som kan implementeres i folkekirken. Der er afsat midler for OK 08-11.

Formanden konstaterede, at man fastholder punktet på dagsordenen.

6. Human Ressource Management

Sine Thiman Dreyer berettede om, at mange af de initiativer der er informeret om på mødet i dag kan føres ind under en samlet hat under begrebet Human Ressource Management.

Kirkeministeriet vil derfor foreslå, at der udvikles en strategi for personaleledelse og kompetenceudvikling i folkekirken - populært sagt en strategi for



human ressource management. Formålet er, at se på personalegruppen og lære hvordan man kan pleje gruppen så den enkelte medarbejder trives og ønsker at udvikle sig med sit arbejde. Det giver en positiv udvikling for såvel arbejdspladsen og medarbejderen og dermed for den ydelse arbejdsgiveren ønsker at levere.

For at finde ud af, hvor det giver bedst mening at gøre en indsats på folkekirkenes område, kan der fx sættes fokus på:

- Alderssammensætningen - hvad er rekrutteringsbehovet
- Trivsels- eller medarbejdertilfredshedsundersøgelser - kan medarbejdertilfredsheden øges og hvordan
- Kompetenceudviklingsplaner
- Medarbejderproblemer - arbejdsmiljøtiltag, hvordan fastholder man medarbejdere i en udsat position (sygdom, skilsmisse mv.) eller integrerer dem, der har svært ved tilknytning til arbejdsmarkedet (handicap).
- Personaleomsætningen - er der behov for politikker omkring rekruttering, fastholdelse, fratrædelse
- Fratrædelsessamtaler - kan man lære noget af medarbejdere der fratræder

Hvad ønsker vi at få ud af det:

- at folkekirken er en arbejdsplads som imødekommer de ønsker medarbejderne har om løbende kompetenceudvikling
- at folkekirken er en attraktiv arbejdsplads
- at folkekirken er en effektiv arbejdsplads
- at folkekirken er en social ansvarlig arbejdsplads, der har fokus på forebyggelse af medarbejder problemer, fx ved sættes fokus på det psykiske arbejdsmiljø og hjælpe med løsningsorienterede værktøjer (se på trivselsundersøgelser lokalt, se på personaleomsætningen, kan medarbejder tilfredsheden øges - Kvalitetsreform).

Strategien skal sikre:

- at folkekirken kan rekruttere og fastholde de rigtige medarbejdere for folkekirken
- at bidrage til at medarbejderne ønsker at udvikle de kompetencer som folkekirken efterspørger hos deres medarbejdere.

Videre proces:



- Foreslår, at der nedsættes et underudvalg under FSU, som skal af-dække, hvilken strategi der vil være den rigtige. Samtidig opfordredes deltagerne i FSU til at anmelde deres interesse, såfremt de ønsker at deltage i underudvalgets arbejde.
- Foreslår, at strategi for personaleledelse og kompetenceudvikling bliver fast punkt på dagsordenen for FSU
- En gruppe af medarbejdere i ministeriet vil tage efteruddannelse på området

Formanden supplerede: Arbejdsmiljø, kompetenceudvikling, og kampen om arbejdskraften gør HRM relevant. Det skal sikres at folkekirken også vælges som arbejdsplads i fremtiden.

Der var generel opbakning til planerne og flere udtrykte stor interesse for initiativet med udgangspunkt i, at folkekirken fortsat skal være en attraktiv arbejdsplads. Forslaget blev godkendt

Inge Lise Pedersen supplerede med at det er vigtigt, at menighedsrådene gøres opmærksomme på udviklingen, hvor der kommer kamp om arbejdskraften.

Formanden bemærkede at kirken er et godt brand, hvilket menighedsrådene nok bør indtænke, når de søger ny arbejdskraft.

Afslutningsvis blev HRM-begrebet diskuteret, idet der var usikkerhed om begrebets betydning, hvortil formanden svarede at der var tale om en funktion og ikke en titel, man kan erhverve sig gennem uddannelse.

7. Godkendelse af udviklingsprojekter

Formanden orienterede om, at Udviklings- og Omstillingsfonden har udmeldt endnu en ansøgningsrunde inden udløbet af denne overenskomstperiode - med frist den 4. februar 2008. Sine og Annemarie har lavet forslag til tre udviklingsprojekter (dokumentet runddelt - se bilag til pkt. 7). Forslagene skal godkendes på FSU.

Sine Thiman Dreyer bemærkede, at SCKK havde tilbudt deres hjælp til at lave ansøgningerne.

Elisabeth Jensen udtrykte, at man fra Landsforeningens side umiddelbart er positivt stillede overfor de tre projektforslag.

Hanne Gram bemærkede, at projektet vedrørende almen kvalificering havde stor interesse for 3F, og at de gerne stillede Kaj Andersens ekspertise til rådighed i forhold til dette projekt.



Poul Søndergaard bemærkede, at også han særligt fandt projektet vedrørende almen kvalificering interessant.

Der var generel tilslutning til projekterne - særligt til 'Det 2. karriereforløb' og 'Almen kvalificering'

Det blev på mødet godkendt at arbejde videre med de tre stillede projektforslag.

8. Eventuelt

Torben Stærgaard knyttede en kommentar til Klaus Frederiksens bemærkning om, at der er alt for meget spam i indbakken.

På nuværende tidspunkt sender vi e-post over internettet, men med den nye generation IT-skriveborde vil man fremover sende inden for rammerne af eget system, hvorfor det bliver nemmere at sortere spam fra.

Næste møde i Folkekirkens Samarbejdsudvalg afholdes den fredag 5. september 2008, kl. 10 i Eigtveds Pakhus.