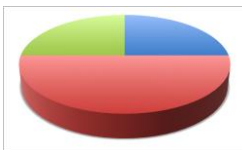


Arbejdsopgaver ifølge kirke- og kulturmedarbejdernes protokol-lat:

- Undervisning
- Børne- og ungdomsarbejde
- Diakonalt-socialt arbejde
- Tværkulturelt arbejde
- Koordinering af frivilligt arbejde

Desuden varetager kirke- og kulturmedarbejdere ofte informationsopgaver såsom hjemmesider, kirkeblade og PR.

Konkrete eksempler på fuldtidsansatte kirke- og kulturmedarbejdere



25 % Undervisning

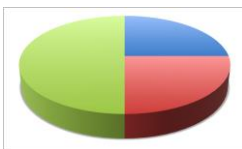
3 hold med dåbsoplæring
Konfirmandundervisning i præsternes fravær samt konfirmandweekends

25 % Informationsopgaver

Hjemmesider, kirkeblad, annoncering og andet

50 % Børne- og ungdomsarbejde

10 spaghattigudstjenester om året, børneklub og konfirmandcafé



50 % Undervisning

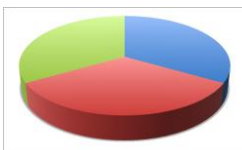
2 hold med dåbsoplæring
2 hold med midi-konfirmander (5. klasse)
Eget konfirmandhold
Skole/kirke-samarbejde

25 % Tværkulturelt arbejde

Besøgstjeneste, familierarbejde, inspirationsdage og andet

25 % Børne- og ungdomsarbejde

Børne- og ungdomsgudstjenester, børnekirke under højmissen og andet



33 % Undervisning

2 hold med dåbsoplæring
Babysalmesang

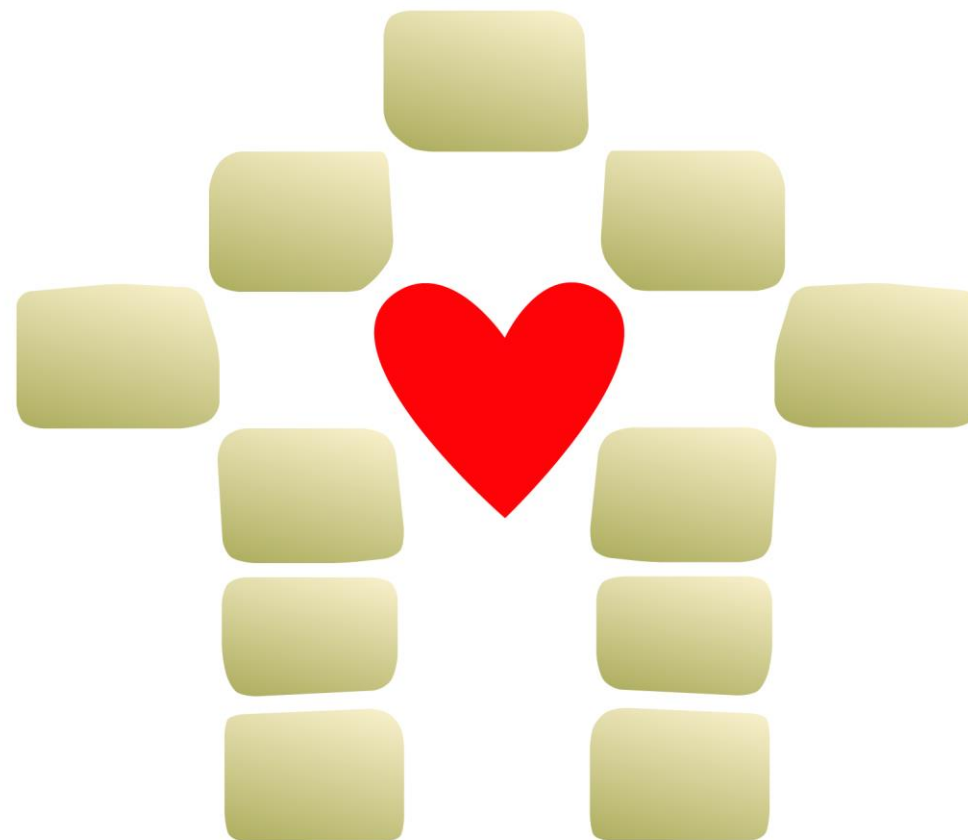
33 % Diakonalt-socialt arbejde

Besøgstjeneste, Sorggruppe

33 % Børne- og ungdomsarbejde

Børne- og ungdomsgudstjenester, børnekirke under højmissen og andet

Fagforeningen Kirkekultur.nu



Arbejdstid

(folder revideret 27.03.2017)

Kirkekultur.nu
Worsaaesgade 10 st, 7100 Vejle.
T: 2365 1378
Mail: mail@kirkekultur.nu

Dette er ikke

- en vejledning i at opmåle kirke- og kulturmedarbejderens arbejdstid. Hvor lang tid tager det måske at planlægge en konfirmandweekend, at skrive et krybbespil og oprette en hjemmeside?

Dette er

- Kirkekultur.nu's forsøg på at opfordre til at anskue stillingen ud fra de arbejdsopgaver, der nævnes i protokollatet. Intet menneske kan nå det hele. Men sognet bør prioritere bestemte områder/målgrupper, kirke- og kulturmedarbejderen skal beskæftige sig med. Derpå er det kirke- og kulturmedarbejderens ansvar som en selvstændig medarbejder selv at tilrettelægge arbejdet indenfor de givne rammer.
- Kirkekultur.nu's bud på 3 principper, som det er værd at holde sig for øje, når der er ansat en kirke- og kulturmedarbejder.
- Konkrete eksempler på, hvordan nuværende kirke- og kulturmedarbejderstillinger er skruet sammen.

1. princip: Årsnorm på 1924 timer

En kirke- og kulturmedarbejder på fuld tid er ansat 1924 timer om året. Af disse timer skal der sættes tid af til 6 ferieuger, evt. søgne-helligdage og evt. kurser.

I mange sogne vil det være vanskeligt at fordele de sidste timer (ca. 1700) ligeligt på de uger, der skal arbejdes. For de fleste kirke- og kulturmedarbejdere vil der være mest at lave fra august – april, når undervisningen er i gang og mindre fra maj – juli.

De fleste kirke- og kulturmedarbejdere (både de, der er ansat på cirkulæret og de, der er ansat efter organisationsaftalen) er forpligtet til at arbejde ud over den normale, ugentlige arbejdstid, såfremt forholdene kræver det. Det er bl.a. det, kirke- og kulturmedarbejderen får sit rådighedstillæg for.

Der er faste regler i såvel cirkulære som organisationsaftale for, hvordan merarbejdet skal afvikles!

2. princip: Forberedelse er arbejdstid

Langt de fleste kirke- og kulturmedarbejder er ansat til at undervise. Det være sig konfirmander, dåbsoplæring i 3. klasse eller noget helt tredje. De timer, man er sammen med eleverne, kaldes konfrontationstimer og lader sig let beregne. Men som regel ligger der min. lige så mange timer bag en undervisningstime i form af forberedelse.

Eksempel

3. klasse kommer til dåbsoplæring 2 timer om ugen i alt 20 gange.

- 40 konfrontationstimer
- 40 timer til forberedelse
- 80 arbejdstimer i alt

OBS! Hvis der skal afholdes forældremøder eller børnegudstjenester for målgruppen, må der nødvendigvis afsættes yderlig tid til det.

OBS! Nogle sogne ønsker, at kirke- og kulturmedarbejderen afhenter eleverne på skolen og står for traktement til dem. Det er også arbejdstid.

OBS! En del andre opgaver end undervisning kræver forberedelsestid – f.eks. besøgstjeneste eller sognemøder. Her gælder naturligvis også, at forberedelse er arbejdstid. Generelt har den uerfarne kirke- og kulturmedarbejder brug for længere forberedelsestid.

3. princip: Efteruddannelse er arbejdstid

Sandsynligvis fordi kirke- og kulturmedarbejdere er folkekirkens nyeste faggruppe, er der (af biskopperne) anbefalet, men endnu ikke indført regler for obligatorisk efteruddannelse. Som fagforening anbefaler vi, at menighedsrådet sender kirke- og kulturmedarbejderen på de nødvendige kurser. Den medarbejder, der skal forkynde, undervise, udøve sjælesorg og diakoni, bør naturligvis løbende opdatere sin faglige viden og udvikle sine personlige kompetencer på det pædagogiske område.

Rent praktisk kan det ske ved at deltage i Kirkekultur.nu's årlige landskursus (3 dage) eller ved at gennemføre efteruddannelsen for kirke- og kulturmedarbejdere (4 x 1 uge over 1½ år) Begge dele står Folkekirkens Uddannelses-og Videnscenter bag.

Desuden er kirke- og kulturmedarbejderne gode til at mødes på stiftsplan for at udveksle erfaringer – ofte kombineret med relevante foredrag.

Det koster tid og penge at sende kirke- og kulturmedarbejderen af sted på kursus; men det tjener sig ind i form af en dygtig, glad og velorienteret kirke- og kulturmedarbejder, der oplever sig som en del af og bidrager til et større fællesskab. Endvidere viser erfaringen, at kurser ikke kun beriger den, der deltager i dem, men også dem, der derefter samarbejdes med – kolleger såvel som frivillige.