



Fra sognemedhjælper til kirke- og kulturmedarbejder

Fra 2006 til 2016

Historien er skrevet i anledning af fagforeningens 25 år jubilæum, som fejres i 2016

Historie er til for at holde hukommelsen fast på det, der er sket. "Er det ikke længere siden?", kan vi ofte tænke. Nutidens goder tages som selvfølgeligheder. Fremtidens udfordringer kan til tider synes større end fortidens samme.

Men historie skrives også som en udviklingshistorie for at pege fremad. For hvad vil vi med os selv? Hvis ikke der er en god historie, der kan fortælles om yderligere 25 år, hvorfor skal vi så være her?

Dette er en fortsættelse af "Sognemedhjælperforeningens historie 02.11.1991-02.11.2006".

Ansættelsesforhold

De første sognemedhjælpere/kirke- og kulturmedarbejdere blev ansat på individuelle vilkår, som oftest på grundlag af en tidligere og mere uformel ansættelse.

Den 1. februar 2002 kom "Cirkulære om løn- og ansættelsesvilkår som sognemedhjælpere" til. I forhold til løn tog cirkulæret udgangspunkt i den enkeltes uddannelse med mulighed for at give tillæg efter aftale. Fra da af var en sognemedhjælper/kirke- og kulturmedarbejder cirkulæreansat.

Et cirkulære kan opsiges, og derfor var det bl.a. fagforeningens ønske, at der blev skabt et andet og mere stabilt grundlag for ansættelsesforholdet. Samtidig skete der en stor udvikling i kirkens arbejdsopgaver, så der også fra arbejdsgiver (:Kirkeministeriet og Landsforeningen af Menighedsråd) var et ønske om et andet ansættelsesgrundlag. Det var en del af overenskomstkravet i 2009, og efter mange og lange forhandlinger blev "Organisationsaftale mellem Kirkeministeriet og CO10 – Centralorganisationen af 2010 for kirkefunktionærer med kerneopgaver som kordegn, sognemedhjælper og kirkemusiker" vedtaget med virkning fra den 1. oktober 2009.

De andre faglige organisationer oplevede store ændringer, fordi arbejdsopgaverne ikke længere skulle regulativbestemmes. Nu skulle arbejdsopgaverne klares inden for en timebestemt ansættelse. Noget, som altid har været gældende for sognemedhjælper/kirke- og kulturmedarbejdere.

I organisationsaftalen blev det muligt at ansætte med faglig fleksibilitet, således at den enkelte medarbejder kunne ansættes eksempelvis som både kordegn og sognemedhjælper/kirke- og kulturmedarbejder.

Fælles for alle var et nyt lønsystem. For de fleste sognemedhjælpere betød det en højere begyndelsesløn, men det automatiske lønstigningsforløb med hyppige reguleringer faldt

væk. Nu er der – efter ansøgning – mulighed for lønforhandling hvert år på initiativ af den faglige organisation/den enkelte medarbejder

For alle er der tale om fri løndannelse inden for de rammer, som er bestemt af Kirkeministeriet. Det var et ønske fra Landsforeningen af menighedsråd, og dermed følger det kirkelige område den udvikling, som har fundet sted i store dele af det private område. Det kan betyde en større økonomisk ulighed mellem de ansatte og kræver en bevidst lønpolitik fra både menighedsråd og de faglige organisationer. Også kirkeligt ansatte skal have brød på bordet, og selv om mange arbejder ud fra en interesse i det kirkelige arbejde, er det vigtigt, at arbejdsgiverne vil betale for at få dygtige medarbejdere. Løn og faglige kompetencer skal svare til, hvad der er gældende på det øvrige arbejdsmarked.

I forbindelse med lønforhandlingen er udfordringen at finde argumenter for, hvorfor der skal ske en lønstigning. Det er derfor nødvendigt med et godt samspil mellem det enkelte medlem og lønforhandleren, så de rigtige argumenter kan blive fremført. Det er også vigtigt, at der bliver en fortsat faglig udvikling hos medlemmerne, så der kan være et grundlag for den positive lønudvikling. Når anciennitet ikke er et argument for lønstigning, skal det på anden måde godtgøres, at den faglige refleksion finder sted, og at den medfører en dygtiggørelse i arbejdet. Det kan (måske!) styrke samtalen på arbejdspladsen om, hvad der er det gode arbejde, og hvad der giver grundlag for mere i løn. Samtalen bør i hvert fald føres i fagforeningen.

Tillidsmandsordning

Helt tilbage i 2002 blev det muligt for Foreningen af Sognemedhjælpere i Danmark at få egne tillidsrepræsentanter. Det betyder meget, at der er tillidsrepræsentanter, som kan rådgive om små og store spørgsmål vedr. ansættelsesforhold. Samarbejdsproblemerne på de kirkelige arbejdspladser er nok hverken større eller mindre end på andre arbejdspladser. Men for den, der er ramt, og som måske står til en firing, betyder det meget at få kompetent støtte. Endnu mere vigtigt er det at kunne rådgive om arbejdets tilrettelæggelse, afvikling af ferie og fridage og alle de andre små og store spørgsmål, som ofte kommer med ansættelser inden for et nyt område. Selv om tillidsrepræsentanterne alle arbejder frivilligt, er der blandt medlemmerne generelt stor tilfredshed med deres indsats. Tillidsrepræsentanterne kender den kirkelige dagligdag, og ved tvivlsspørgsmål rådgives de af hovedorganisationen CO10.

Tillidsrepræsentantsordningen er en følge af det at være en faglig organisation. For os/dem, som har været med til at igangsætte denne udvikling, har det været et skridt mod faglig anerkendelse og en platform for samarbejdet med andre organisationer. At der så stadig er flere skridt at gå/flere mål at forfølge, er en af de væsentligste grunde til, at fagforeningen er her og opfordrer alle ansatte til medlemskab. At tillidsrepræsentanter sikres ret til at varetage hvervet i deres arbejdstid, er en selvfølge i mange faggrupper. I Folkekirken står det til forhandling.

Kompetencekrav

I sammenhæng med organisationsaftalen blev der vedtaget kompetencekrav for ansættelsen som sognemedhjælper/kirke- og kulturmedarbejder. Det har der ikke været tidligere,

og det var et udtalt ønske fra blandt andet biskopperne, at der var krav til, hvad man kan forvente af os.

Kompetencekravet er toledet, så der skal dokumenteres kristendomskundskab såvel som kirkefaglighed.

Ved kristendomskundskab forstås, at man har modtaget undervisning i faget svarende til lærerseminariernes linjefag, som det hedder i Kompetencecirkulæret.

Kirkefaglighed defineres som indsigt i folkekirkens bekendelse og gudstjeneste samt undervisning, sjælesorg og diakoni.

I anordningen af den 24. september 2014 om **Vejledning til børnekonfirmandundervisning og konfirmationsforberedelse** står der angivet i lovtæksten, at kravene til medhjælp til denne undervisning er de samme som kravene til en sognemedhjælper/kirke- og kulturmedarbejder. Det er nemt at skrive på papir, men vanskeligt at håndhæve, viser virkeligheden.

3K – professionsbachelor i kristendom, kultur og kommunikation

Der er ikke én samlet uddannelse til sognemedhjælper/kirke- og kulturmedarbejder. Men der er nogle uddannelser, som umiddelbart giver de nødvendige kompetencer for at opfylde kravene i henhold til Kompetencecirkulæret.

Blandt dem regner Ækvivaleringsudvalget 3K-uddannelsen, som er en uddannelse, der første gang inviterede studerende ind i 2010. Uddannelsen foregår henholdsvis på Diakonhøjskolen i Århus og på Diakonissestiftelsen i København. Det er en 4 årig professionsbacheloruddannelse, og adgangskravet er studentereksamen/HF. Uddannelsen sigter ikke kun på ansættelse i Folkekirken, men også i frikirker, de kirkelige ungdomsorganisationer og andre frivillige/sociale organisationer.

Uddannelsen giver et godt grundlag for arbejdet som sognemedhjælper/kirke- og kulturmedarbejder, og der er også en del af de studerende, som er i praktik i kirkerne. Kirkekultur.nu har en fast plads i uddannelsesudvalget i Århus/København og medinddrages i arbejdet med evaluering og videreudvikling af uddannelsen. Det er en stor glæde, at 3K-uddannelsen findes og har kunnet optage ca. 30 elever i Århus/København hver sommer siden 2010.

Ækvivalering

3K-uddannelsen er endnu ikke optaget i Kompetencecirkulæret som en uddannelse, der direkte kvalificerer til ansættelsen som sognemedhjælper/kirke- og kulturmedarbejder. Diakonuddannelsen er heller ikke optaget! Det er derimod cand.theol. og læreruddannelsen med kristendomskundskab som linjefag. Har man en af disse to uddannelser, falder ækvivaleringen væk, og man indplaceres umiddelbart i løngruppe 2.

Der er nedsat et ækvivaleringsudvalg, som skal bedømme den enkeltes faglighed. I cirkulæreteksten står der, at ansøgere skal bedømmes før ansættelsen. I praksis sker det desværre sjældent, og menighedsråd såvel som den nyansatte kan blive noget overrasket over, at der skal sættes tid og penge af til f.eks. at læse et helt linjefag. Ækvivaleringen skal kun finde sted ved førstegangsansættelser, og ansættes man i et vikariat under 1 års varighed, skal der ikke finde ækvivalering sted.

Ækvivaleringsudvalget er nedsat af biskopperne og har et medlem fra Diakonissestiftelsen, Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter (FUV), Kirkekultur.nu, Landsforeningen af menighedsråd og Præsteforeningen.

Kompetencekravene har været med til at synliggøre den viden, vi som medarbejdere skal have og gør det måske nemmere at dokumentere, at viden er nødvendig.

Ligesom der er stor forskel på de forskellige arbejdsopgaver, er der forskel på de enkelte medarbejders kompetencer. I arbejdsopgaver, hvor musik eller PR er hovedopgaven, er det ikke altid, de enkelte menighedsråd vægter kristendomskundskab helt så højt, som hvis arbejdet omhandler undervisning af børn og unge. Derfor pågår der fortsat en samtale om, hvordan sognemedhjælperens/kirke- og kulturmedarbejdernes faglige kompetencer skal dokumenteres og efteruddannes.

Siden Kompetencecirkulæret så dagens lys i 2009, er der ækvivaleret over 260.

Efteruddannelse

Fra 1998 blev der givet mulighed for et efteruddannelseskursus af 4 ugers varighed, som afvikles i løbet af 1½ år. Det er en mulighed for at sætte fokus på den fælles, faglige udvikling og refleksion, og for at give gruppen kendskab til hinandens kompetencer og fagområder. I dag planlægges og afvikles efteruddannelsen af FUV med god bistand af Diakonhøjskolen til det modul, der drejer sig om diakoni.

Siden har der været arbejdet med andre former for efteruddannelse. Både et "Kursus 5" som et ugekursus, og en kursusrække i ledelse, der kan give ECTS-points. Institut for Diakoni og Ledelse har ligeledes haft en række kompetencegivende diakonimoduler. Sammen med sidstnævnte udbydes for første gang i jubilæumsåret en Frivillighedskoordinatoruddannelse.

Ud over landet er der forskellige kursustilbud til gruppen af kirkeligt ansatte, hvor sognemedhjælper/kirke- og kulturmedarbejdere kan have glæde af at deltage. Vi oplever en større åbenhed og en større forståelse for, at også sognemedhjælper/kirke- og kulturmedarbejdere har brug teologisk efteruddannelse. Mange af FUV's fine kurser for præster, appellerer også til sognemedhjælper/kirke- og kulturmedarbejdere. Erfaringen viser, at det er til glæde for begge faggrupper at deltage i samme kursus. Det giver perspektiv og faglighed i arbejdet.

Udfordringerne på dette felt vil være fortsat at udbygge kursustilbud, så faggruppen finder dem vedkommende, og give mulighed for deltagelse i en travl hverdag. Relationsarbejdet hjemme i sognet, hvad enten det er i undervisning eller diakoni, bygger på, at det er samme person fra uge til uge. Så hos deltagerne skal der være en bevidsthed om det vigtige i at få videreuddannelse, men også støtte til, at der kommer "vikarer" i stedet.

En anden udfordring er at finde det rette niveau for videreuddannelse til en gruppe af meget forskellige fagpersoner, der har mange forskellige måder at arbejde på. Mange sognemedhjælper/kirke- og kulturmedarbejdere er veluddannede, så derfor skal videreuddannelse og faglig udvikling tage højde for det. Videreuddannelse er vigtig i en tid, hvor kirkens stemme efterlyses, og der bliver stillet stadig større krav til, hvordan det gøres.

Samarbejde med præsterne og Præsteforeningen

Præsterne er blandt de tætteste samarbejdspartnere på arbejdspladsen. Udgangspunktet er, at vi laver "det præstearbejde, der ikke kræver kjole og krave". Som medarbejder-

gruppe er vi undergivet gejstligt tilsyn, hvad angår det forkyndelsesmæssige. Der er derfor mange muligheder, men også mange udfordringer i samarbejdet. Erfaringen er, at det går godt de fleste steder det meste af tiden.

Generelt er det et problem, at der er to forskellige arbejdsgivere. Hvis der er problemer i samarbejde i sognet, har menighedsrådet ikke friheden til at vælge, hvem de vil beholde. Selv om Menighedsrådet er tilfreds med sognemedhjælperen/kirke- og kulturmedarbejderen, er det ikke ham/hende, der fortsætter i ansættelsen, hvis problemerne ikke løses. Det er en udfordring, som med jævne mellemrum drøftes med både provster og biskopper. Gennem de 25 år, og måske særligt de sidste 10 år med sognemedhjælper/kirke- og kulturmedarbejdere, er der generelt en meget større forståelse for og lyst til samarbejde på tværs af kompetencer. Kravene til Folkekirken, forventninger til og mulighed for, hvad vi som kirke kan gøre, betyder, at både præster og menighedsråd er glade for den tværfaglighed, forskellige uddannelser giver. Dermed er det også blevet nemmere at løse eventuelle samarbejdsproblemer.

Siden 2006 har det været muligt for menighedsrådene at ansætte præster på ligningsmidler. Det betyder, at der har været en kamp om lønkroner, for hvilken faggruppe skulle ansættes? Nogle steder har menighedsrådene valgt at afskedige sognemedhjælperen/kirke- og kulturmedarbejderen for at ansætte en præst i stedet. Andre steder er ændringen kommet ved naturlig afgang. Som faglig organisation hilser vi det velkomment, at det er menighedsrådene, der vælger, hvilke arbejdsopgaver der skal løses og med hvilke kompetencer. Det tror vi, at vi får det bedste kirkeliv ud af. Men vi tror fortsat på, at det bedste kirkeliv fås ved en bred faglighed på arbejdspladserne.

Kirkens skoletjeneste

Det er ikke nyt, at sognemedhjælper/kirke- og kulturmedarbejdere tager sig af kirkens skoletjeneste. Skole/kirkearbejde defineres som "ikke forkyndende undervisning ud fra et alment menneskeligt udgangspunkt". Skole/kirkemedarbejdere er ansat i de folkekirkelige skoletjenester og har som opgave at styrke samarbejdet mellem den lokale kirke og den lokale skole. Skole/kirketjenesterne oprettes typisk som et samarbejde i et provsti eller mellem flere sogne. Der skal ansættes personer både med teologiske og undervisningsmæssige erfaringer.

Særligt efter skolereformen sommeren 2014 er der mange steder opstået skoletjenester i erkendelse af, at hvis Folkekirken skal nå børnene i skolen, skal der ansættes kompetente undervisere og materialeudviklere til at gøre det.

Skole/kirke-samarbejde stod nævnt i det oprindelige cirkulære og blev automatisk viderefødt i Organisationsaftalen. Det nye i 2009 var, at de relativt få mennesker i landet, der (næsten) udelukkende var ansat til skole/kirkesamarbejde, skulle placeres i en af kirkens faggrupper. Kirkekultur.nu var det mest nærliggende valg. Men implementeringen har ikke været og er ikke problemfri. Når skole/kirkemedarbejdere igennem mange år har været vant til selv at forhandle f.eks. løn, pension og arbejdstid, kan det føles som et overgreb, at en fagforening kommer og dikterer, hvordan det skal være. Det skal medarbejdere såvel som arbejdsgivere vænne sig til.

Kirkekultur.nu oplever, at tiden arbejder for os. Organisationsaftalen fylder 7 år i år, og antallet af skole/kirkemedarbejdere, der ikke kender til tiden før aftalen, hvor man var ansat på individuelle vilkår, vokser støt. Kirkekultur.nu gør sit yderste for at yde god service – også til gruppen af skole/kirkemedarbejdere. Naturligvis får alle forhandlet deres løn, og vi bestræber os på at røgte organisationsaftalen for alle. Skole/kirkemedarbejdere er ikke anderledes end alle andre funktionærer. Der opstår konflikter på arbejdspladsen. Er man medlem, yder vores tillidsrepræsentanter den nødvendige støtte.

Navneskifte

Navnet "sognemedhjælper" har for de fleste i gruppen været en kilde til frustration. Da titlen var ny, var der klart et behov for at definere, hvilke arbejdsopgaver vi varetog og hvilke kompetencer, vi havde. Nogle steder blev det ret hurtigt til "hende fra kirken". Det var personen, der blev fokuseret på.

For andre kunne det være svært at forstå, at sognemedhjælperen/kirke- og kulturmedarbejderen ikke hjalp præsten, lavede kaffen, gik til hånde, men at det som oftest var en medarbejder med egne projekter og arbejdsområder.

Udfordringen har været at finde et navn, som kunne signalere både arbejdets karakter og ansættelsesområdet, og på en anden måde gav status, så det er muligt at tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere.

Navneskiftet fra sognemedhjælper til kirke- og kulturmedarbejder kom på fagforeningens generalforsamling i 2014, og blev vedtaget af et stort flertal.

Det har siden givet anledning til debat, ikke så meget i fagforeningen som blandt kirkefolk og debattører. Heller ikke alle menighedsråd har været tilfredse med, at de nu skulle have en kirke- og kulturmedarbejder ansat og ikke en sognemedhjælper. Der er fortsat brug for kommunikation om, hvem vi er, og hvilke arbejdsopgaver vi løser.

Foreningens formand Esther Jensen udtalte til Kristeligt Dagblad: "At være medhjælper signalerer noget uselvstændigt, og der er ikke den status over det, vi ønsker. Det var måske en fin titel for 25 år siden, da de første blev ansat. Når sogn også skiftes ud med kirke, hænger det sammen med, at få i dag ved, hvad et sogn er," siger hun og tilføjer, at hvordan og om, man får det ændret lokalt, er op til den enkelte.

Det nye navn betyder ikke, at kirke- og kulturmedarbejderne skal have nye arbejdsopgaver, understreger Esther Jensen: "Kultur handler ikke bare om koncerter og litteratur. Kultur er menneskesynet i folkekirken, som er en del af alt det arbejde, som gøres i kirken."

Titelændringen er en modernisering på godt og ondt, mener Johannes Nørregaard Frandsen, professor ved Institut for Kulturvidenskaber på Syddansk Universitet: "Det er godt nok at ville være tidssvarende, men navnet kirke- og kulturmedarbejder er mere kønsløst end sognemedarbejder. Det mangler folkekirkens sjæl. Sogn refererer til stedet. De mennesker kan være ansat i en hvilken som helst kirke. Navnet sogn er altmodisch, men det er centrum for folkekirken og en arv, vi skal bevare," siger han.

På den måde var der for og imod navneskiftet. Det hang – og hænger sammen med synet på kirke og på de opgaver og den rolle, kirken skal have. På hvilken måde skal kirken fort-

sat fornys og være et moderne svar på tidens udfordringer samtidig med, at den er tro mod det gamle budskab og de gamle læresætninger?

Nogle sognemedhjælperne/kirke- og kulturmedarbejdere har haft store diskussioner med deres menighedsråd om, hvad begreberne kirke og kultur dækker. Det har dermed givet anledning til samtale om kirkesyn og kirkens opgaver, også lokalt. I det daglige kan vi have forestillinger om "de andre", det være sig vore ansatte eller vores arbejdsgivere, men får måske ikke for alvor taget samtalen om, hvad det er for opgaver, vi skal løse. Den samtale er vigtig uanset titel.

Til fagforeningens store overraskelse blev den nye titel det absolut mest diskuterede krav i overenskomstforhandlingerne i 2015! Det endte med et kompromis, hvor begge titler er nævnt i samtlige cirkulærer. I praksis viser det sig, at i langt de fleste stillingsopslag søges der efter en kirke- og kulturmedarbejder.

Hvad vil vi med os?

Der er sket meget i Folkekirken i den tid sognemedhjælperne/kirke- og kulturmedarbejderne har været ansat. For de første ansatte var opgaven undervisning og besøgstjeneste. Det var at "overtage præstekonens arbejde" eller en professionalisering af det frivillige arbejde. Situationen var sådan, at de tidligere frivillige i børne- og ældrearbejdet var kommet på arbejdsmarkedet, og hvis der fortsat skulle være tilbud i kirkerne ud over gudstjenester og kirkelige handlinger, så skulle der ekstra ressourcer til, og det blev sognemedhjælperne/kirke- og kulturmedarbejderne.

Siden er der sket en udvikling, både i kirken og i arbejdet. Samfundet har udviklet sig fra en mono- til en multikultur, hvor der er kamp om stemmerne, men også en anden mulighed for, at kirkens stemme kan lade sig høre. Det betyder, at der er brug for (kirke- og kultur)medarbejdere, der sammen med præster og menighedsråd kan sætte kirkens stemme i spil. Den viden om kristendom, som var en forudsætning for meget arbejde i kirken op til årtusindskiftet, er i dag meget mindre. Der er derfor brug for undervisning af børn og voksne, så kristendommen kan forstås i forhold til de eksistentielle og etiske problemstillinger, vi møder i dag - f.eks. i forhold til andre religioner, særligt islam og i forhold til etiske problemstillinger om økologi, grøn kirke og på det menneskelige område med genmanipulation og aktiv dødshjælp.

Stress og ensomhed er nogle af de store udfordringer for nutidens mennesker. Måske tror vi, at det perfekte liv findes, hvis vi gør os umage nok, men det slider. Der er krav om stadig vækst, økonomisk såvel som arbejdsmæssigt. Hvordan kan vi klare det samtidig med motion, sund kost og gode familierelationer? Det er en udfordring alle oplever: børn, unge, voksne og gamle.

De digitale medier er nutidens kommunikationsmiddel. Det kræver mere end et skrivemaskinekursus, og derfor er der også brug for dygtige medarbejdere på dette område. Hvordan være præcis om kristendommens grundsætninger, når den skal sættes op i on-liners og med passende billeder?

Der er fortsat brug for Kirkekultur.nu. For det første er der brug for en faglig organisation, der skaber rammerne for medarbejderne, så de(vi) får de bedste ansættelsesmuligheder.

For det andet kan fagforeningen være en stemme ind i det samfund og den kirke, der skal forkynde Jesus Kristus som verdens frelser, sådan som det er beskrevet i Kirkeministeriets betænkning om opgaver for sogn og provsti.

Hanne Hummelshøj, foråret 2016

Antal kirke- og kulturmedarbejdere pr. 09.05.2016 (som vi har kendskab til): Ca. 150 cirkulæreansatte og 258 overenskomstansatte

Heraf er:

- ca. 14 ansættelser skole- kirkekonsulenter
- ca. 21 ansættelser er tidsbegrænsede ansættelse
- ca. 7 ansættelser er barselsvikariater
- ca. 9 flexjob ansættelser

Antal kirke- og kulturmedarbejdere i de enkelte stifter:

Aalborg: 45

Fyens: 20

Haderslev: 44

Helsingør: 54

Københavns: 75

Lolland-Falster: 2

Ribe: 9

Roskilde: 45

Viborg: 45

Århus: 69