Bestyrelsens skriftlige beretning

**Den svære toer**
Forfattere taler ofte om den svære toer. Bliver bog nummer to lige så god som den første? Har man mere på hjerte? Ved generalforsamlingen i 2024 foreslog bestyrelsen, at formanden støttes af en toer. Det var ikke svært at få stemt igennem. I vores vedtægter tales der nu om formandskab med to ligeværdige parter: Formand og næstformand udgør tilsammen formandskabet.

Den svære toer? Ikke i Kirkekultur.nu. At have et formandskab er en tiltrængt aflastning af formanden. Antallet af møder og mails stiger år for år. Vi vurderer selv, at de svar, vi afgiver og det, vi bidrager med i div. udvalg, er kvalitativt bedre, fordi fire øjne har læst og to munde drøftet det, en hjerne før tænkte sig frem til alene. At der for tiden er 22 års forskel på formand og næstformand er en fordel i en fagforening, hvor yngste medlem er 26 år og ældste 77! Desuden bor formanden vest for Storebælt og næstformanden øst for. Det øger muligheden for at være fysisk til stede, og rejsetiden og -udgifterne nedsættes betragteligt. Den svære toer? Den STÆRKE toer!

**To faglige sekretærer**Det var ikke på samme måde planlagt, at Kirkekultur.nu skulle have to faglige sekretærer. Men vores faglige sekretær, Kirsten Vad Knudsen, fik diagnosen knoglekræft i foråret 2024, og kræfterne til at arbejde svandt ind. Pr. 1. oktober 2024 og fire måneder frem ansatte vi Ea Skaaning Button som faglig sekretær 14 timer om ugen. Ansættelsen skulle dels aflaste Kirsten, der arbejdede ca. 10 timer om ugen. Dels skulle Eas ansættelse ved siden af Kirsten ses som sidemandsoplæring, hvis det blev nødvendigt at forlænge Kirstens sygemelding.

Det blev nødvendigt at forlænge Kirstens sygemelding. Kort før jul slog vi en stilling op med 15 timer om ugen som faglig sekretær og 10 timer som kommunikationsmedarbejder. Det var opmuntrende at opleve, at vi kunne tiltrække 21 kompetente og interessante ansøgere på trods af, at stillingen kun var en toårig projektansættelse. Bestyrelsen udvalgte fire kandidater, som blev kaldt til samtale.

Valget faldt på Ea, der fik det daværende vikariatet forlænget til 1. marts og derefter blev ansat i projektstillingen to år frem. Så meddelte Kirsten, at hun var blevet tildelt førtidspension pr. 1. juni, og så blev ansættelseskabalen lagt om igen! Pr. 1. juni er Ea ansat som faglig sekretær 30 timer om ugen. Bestyrelsen har altså valgt at tillægge stillingen seks ekstra timer til gavn for medlemmer, tillidsrepræsentanter, samarbejdspartnere – ja, os alle sammen.

**Kommunikationsmedarbejder**Hvad så med kommunikation? Der var jo en plan om – og sat penge af til - at få udarbejdet en kommunikationsstrategi for Kirkekultur.nu og få hjemmeside, Facebook og andre sociale medier kikket efter i sømmene. Det har bestyrelsen ikke glemt, og vi har indgået en aftale med en af de andre ansøgere til føromtalte stilling, Rebekka Nørremark. Rebekka er 35 år, bosiddende i Skjern og arbejder som fuldmægtig i Vurderingsstyrelsen. Hun har en ph.d. i retorik og har bl.a. arbejdet som kommunikationskonsulent for Silkeborg Kommune. Formandskabet og faglig sekretær, Ea, er i fuld gang med at lægge en detaljeret plan for ansættelsen.

Det har været et år, hvor bestyrelsen har brugt mange kræfter på fagforeningens ansatte. Men der er også blevet tid til andre opgaver. Noget kan du læse om her, noget vil vi fortælle om på generalforsamlingen i Vingsted.

**2 hængepartier**På generalforsamlingen i 2024 fik bestyrelsen to konkrete spørgsmål fra forsamlingen, som vi skylder at svare på. Det ene var vedrørende tilfældighedsprincippet i Kompetencefonden.

Nummer 1
Når en kirke- og kulturmedarbejder søger om finansiering af et kursus gennem Kompetencefonden, tildeles midlerne ud fra et tilfældighedsprincip. Alle ansøgninger bliver, efter sidste ansøgningsdag, blandet og pengene fordeles fra toppen af bunken.
På generalforsamlingen blev der spurgt, om der tages højde for gen-ansøgningers prioritet, så man ikke ender nederst i bunken anden gang, man søger fonden om penge.
Det spørgsmål kunne vi i bestyrelsen ikke svare på. Derfor henvendte formandskabet sig til René Hansen, specialkonsulent i Kompetencefonden. René svarer: ”*Randomiseringen er fuldt tilfældig i den forstand, at systemet ikke tager højde for, om man har tilsagn eller afslag i tidligere ansøgningsrunder. Vi ser genansøgninger i fonden. Det vil sige, at mange, der tidligere har søgt fonden, gør det igen. De kommer ikke højre op i bunken.*”
Det lidt frustrerende svar er derfor, at man kan være uheldig at ende nederst i bunken flere gange i træk. Om det sker i praksis, ved vi ikke.

Nummer 2
Det andet spørgsmål gik på, hvad man som medlem kan forvente, at bestyrelsen bruger fagforeningens penge på. Spørgsmålet blev rejst i forbindelse med, at bestyrelsen i 2024 støttede Copenhagen Pride med 1.500 kr.

Det er uhyre sjældent, at vi som bestyrelse bliver bedt om at støtte noget økonomisk. For år tilbage støttede vi Filmprisen Gabriel. I 2024 sagde vi ja til Copenhagen Pride. Vi sagde nej i år, da vi blev spurgt igen. Hvorfor dette skifte?

Bestyrelsen har drøftet vores værdier og sat ordet mangfoldighed ind, så værdierne hedder **N**ærvær, **E**ngagement, **M**angfoldighed, **T**illid. Mangfoldighed forstår vi sådan, at i fagforeningen er alle velkommen som medlem uanset arbejdsopgaver, alder, køn, tro, evt. handicaps, mv. Vi er en fagforening, der hviler på Den Danske Folkekirkes bekendelsesgrundlag, og det tilsiger os netop, at rummelighed er en del af vores DNA.

Når vi efter denne drøftelse når frem til at sige nej til Copenhagen Pride i år, har det altså ikke noget at gøre med, at Kirkekultur.nu er blevet mindre mangfoldige!

**Overenskomstforhandlinger**
OK 24 blev afsluttet natten mellem den 7. og 8. marts i 2024, men vi skulle hen til den 8. april i 2025, før den endelige aftale var på plads! I sandhed en lang efterbehandling, hvor hvert komma og hver mulig tolkning af hver sætning blev endevendt. Især har det været mærkeligt at skulle beskæftige sig med OK 26, før OK 24 var helt afsluttet!

Vi vil nævne flg. ting fra OK 24, som er blevet til virkelighed siden sidste generalforsamling:

**8-timers grænsen**
1. oktober 2024 forsvandt 8-timersgrænse. Det vil sige, at der skal laves en ansættelseskontrakt for ALLE ansatte i Folkekirken. Også de, der kun er ansat en time eller to om ugen. På den ene side vildt besværligt. På den anden side er alle nu omfattet af goderne i overenskomsten: ferie, barsel, pension osv. Samtidig blev der indført en vikarordning, hvis man er ansat kortere end en måned.

**Titel**
Først hed vi sognemedhjælpere. Så blev det i officielle papirer til sognemedhjælpere/kirke- og kulturmedarbejdere. Fra 1. april 2024 blev vores titel kirke- og kulturmedarbejder.

**Mere i løn**
1. april 2025 bortfaldt fikspunktet i begge løngrupper, og intervallønsbunden blev hævet til samme niveau som det tidligere fikspunkt. Samtidig blev OK-tillægget hævet med 2.070 kr. om året.

**Pension**1. april 2025 steg din pension fra 18,0 % til 18,4 %, og den blev mere fleksibel. Som noget nyt i din overenskomst kan du selv aftale med din arbejdsgiver, hvad der skal ske med den del af din pensionsindbetaling, der ligger over 15 procent. Du har fire valgmuligheder:

1. Behold dit nuværende pensionsbidrag (i så fald skal du ikke foretage dig noget)
2. Få beløbet som løn (hvis du har brug for pengene her og nu)
3. Opspar i PFA Plus Fri (primært aktuelt, hvis du ikke skal bruge pengene de næste +5 år)
4. En kombination af ovenstående (fx 2% til udbetaling som løn og 1,4% som opsparing)

**Medarbejdermøder**Ved overenskomstforhandlingerne i 2024 blev parterne enige om at indgå en ny aftale om medarbejdermøder i folkekirken, der skal sætte rammen om det gode samarbejde på folkekirkens arbejdspladser.

Reglerne for afholdelse af medarbejdermøder er derfor blevet mere omfattende, og aftalen indeholder rammer for, hvorledes mødet skal holdes, krav til indhold, hvem der skal kontaktes med videre.

Reglerne gælder fra 1. oktober 2024. På generalforsamlingen vil vi kort fortælle om de nye ting og fortælle om muligheden for at deltage i informationsmøder rundt om i landet, hvor de nye regler gennemgås.

**Kursus i at være medarbejderrepræsentant**
Hvad skal en medarbejderrepræsentant? Hvad må en medarbejderrepræsentant? Skal vi overhovedet vælge en medarbejderrepræsentant?

I hvert sogn i Folkekirken har de ansatte ret til at vælge en medarbejderrepræsentant. Det gør langt de fleste. Men der er stor usikkerhed om, hvad det er en medarbejderrepræsentant så lige skal. Derfor er Folkekirkens forskellige fagforeninger for kirkefunktionærer gået sammen om et webinar, der gør landets medarbejderrepræsentanter klogere på, hvad de kan, må og skal i den periode, de er valgt.

Webinaret løber over skærmene den 25. september kl. 9-11, og det er gratis at deltage.
Underviserne på webinaret er Randi Anholm fra Kirkekultur.nu og Louise Røssell Wredstrøm fra 3F, den offentlige gruppe.
Invitation med tilmelding er klar ultimo juni, men sæt allerede nu kryds i din medarbejderrepræsentants kalender.

**Tillidsrepræsentanter**Når vi runder 1. januar i et ulige år, træder nye TR til og virker to år frem. Det har været en glæde at opleve, hvordan der blev fundet TR i alle landets ti stifter, om end der godt kunne være flere i nogle af dem. Man må vælge en TR for hver påbegyndt 30 ansatte. Ved årets generalforsamling vil der være mulighed for at hilse på næsten alle.

TR er en af de ting, der adskiller en rigtig fagforening fra en gul fagforening. Vi kan aldrig nogen sinde konkurrere på prisen, for det koster at have f.eks. et TR-system, der skal uddannes og støttes af fagforeningens ansatte. For pengene får medlemmerne rådgivning i fredstid og faglig og moralsk støtte, når konflikten banker på døren.

Tak til alle TR for engagement i medlemmerne og trofasthed overfor Kirkekultur.nu!



**Stiftsrepræsentanter, erfagrupper og stiftspuljen**Vi kender ikke andre fagforeninger, der har det, men vi er glade for at have opfundet ordningen med stiftsrepræsentanter. Vi kalder dem sekretariatets forlængede arm. Det er stiftsrepræsentanten, der har blik for nye ansatte og ofte hører om barsel, sygdom og pensionering før sekretariatet.

For et år siden introducerede vi ERFA-Danmarkskortet, hvor alle kirke- og kulturmedarbejdere kan se, hvilkenerfagruppe, de hører hjemme i. Se mere på hjemmesiden. I erfagruppen kan man tale med lokale kollegaer om arbejdet, udfordringer i ansættelsen, få nye ideer, finde på ting sammen og meget mere.

Stiftspuljen eksisterer fortsat. Hvert stift (læs: stiftsrepræsentant) har mulighed for at søge 6.000 kr. om året til et arrangement, der binder stiftets kirke- og kulturmedarbejdere sammen. Send en mail til formanden og forvent hurtigt svar fra bestyrelsen. I 2024 er
der brugt 24.685 kr.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Stift** | **Tillidsrepræsentant** | **Stiftsrepræsentant** |
| **Fyens** | **Heidi M. Jensen****Kirsten Saaugaard** | Dorthe Wortmann |
| **Haderslev** | **Hanne Boström-Petersen** | Merete BuhlMettelene Stervbo-Kristensen |
| **Helsingør** | **Anne-Dorthe Elling Nilsson****Marianne Bjerre Fisker Magnussen** | Signe Bang Hansen |
| **København** | Dorte Krogh EriksenJohanne Dal-Lewkovitch | Vakant |
| **Lolland-Falster** | Frank Rechter | Hanne Juel SalomonMarianne Olsen |
| **Ribe** | Christina Daugaard Frandsen | Vakant |
| **Roskilde** | Frank Rechter | Hanne Juel SalomonMarianne Olsen |
| **Viborg** | Charlotte B. NygaardCharlotte Toft KongeIngeborg Lindhardt Toft | Lone AhlersMette Thybo Jensen |
| **Ålborg** | Susanne Tidemann | Doris Vest SteenTenna Lyng Svensson |
| **Århus** | Christina LundHenrik SvendsenMartin Frøkjær-Jensen | Anne Dorthe KunstCamilla Grøndahl Lyngholm Jakobsen Jeanette Blicher Rumph Johanna Rischel Karen Damsgaard-BruhnMarianne Houmøller-Jørgensen Mia Don JakobsenSusanne Rasmussen |

**Medlemsudvikling**
Fra den 7. maj 2024 til og med den 7. maj 2025 (hvor denne beretning er afsluttet) har der være 60 indmeldelser og 39 udmeldelser. På 10 år er fagforeningens medlemstal vokset fra 235 til 400 eller med 41,25 %.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Januar** | **April** | **Juli** | **Oktober** |
| **2014** |  |  |  | 220 |
| **2015** | 230 | 235 | 240 | 240 |
| **2016** | 243 | 254 | 242 | 274 |
| **2017** | 270 | 276 | 281 | 285 |
| **2018** | 286 | 290 | 296 | 304 |
| **2019** | 301 | 305 | 317 | 310 |
| **2020** | 305 | 322 | 324 | 320 |
| **2021** | 320 | 326 | 333 | 328 |
| **2022** | 338 | 344 | 343 | 345 |
| **2023** | 352 | 359 | 354 | 353 |
| **2024** | 354 | 363 | 392 | 386 |
| **2025** | 393 | 398 |  |  |

Fordelingen af kontingenttyper fordeler sig i øjeblikket således:

|  |  |
| --- | --- |
| Fuldtid | 52,8% |
| Deltid | 39,8% |
| Minimum | 6,0% |
| Støtte  | 1,4% |
| Gratis | 0,4% |

**Grunduddannelse**Grunduddannelsen varer 5 uger og udbydes af Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter (forkortes FUV)

* **Uge 1:** Kristendomsfaglighed, Løgumkloster. Emner som GT, NT og kirkehistorie
* **Uge 2:** Kristendomsfaglighed, Løgumkloster. Emner som gudsbilleder, andre religioner og reformationen
* **Uge 3:** Kristendomsfaglighed, Løgumkloster. Emner som det kristne menneskesyn, etik og lidelsens problem
* **Uge 4:** Kirkefaglighed, Løgumkloster. Emner som kirken som arbejdsplads, gejstligt tilsyn og religionspædagogik
* **Uge 5:** Kirkefaglighed, Diakonhøjskolen. Emner som diakoni, kommunikation og sjælesorg

**Lektier:** I løbet af uddannelsen skal der læses ca. 1.200 sider på dansk. Det er Kirkeministeriets opfattelse, at forberedelse til enhver form for obligatoriske uddannelse er at betragte som arbejdstid

**Pris:** Samlet koster alle fem uger 82.500 kr., som betales af arbejdsgiveren

**Løn:** Når man har gennemført grunduddannelsen, flytter man fra løngruppe 1 til løngruppe 2

**Grunduddannelse:** Der er tale om en GRUNDuddannelse. Ugerne er ikke nok, hvis man skal undervise og forkynde (og hvornår gør vi ikke det?)

**Undtagelser:** Man er undtaget fra uddannelsen, hvis man har en af flg. uddannelser:

1. Cand.theol.
2. Læreruddannelsen med kristendomskundskab som linjefag
3. Kandidatuddannelse i diakoni
4. Bachelor i teologi
5. Professionsbachelor i kristendom, kultur og kommunikation, 3K
6. Professionsbachelor i diakoni og socialpædagogik
7. Cand.mag. i religionsvidenskab
8. Bachelor i religionsvidenskab

Man er også undtaget fra uddannelsen, hvis man som kirkefunktionær inden for de seneste fem år har haft 1.924 timers ansættelse i folkekirken OG har en af følgende uddannelser:

1. Kirkesanger med uddannelse fra en kirkemusikskole
2. Kirkemusiker med eksamen i orgel og korledelse eller præliminær orgeleksamen eller
3. Kirkemusikalsk kandidateksamen fra et dansk musikkonservatorium

Endelig kan MR beslutte, at en kirkefunktionær ikke skal gennemføre (dele) af uddannelsen, hvis man har min. tre års anciennitet og overgår direkte til en stilling som kirke- og kulturmedarbejder. Dette gælder dog ikke, hvis man skal undervise og forkynde.

* I 2022 afsluttede **24** kursister grunduddannelsen (KIKU 1 og 3)
* I 2023 afsluttede **26** kursister grunduddannelsen (KIKU 5 og 7)
* I 2024 afsluttede **29** kursister grunduddannelsen (KIKU 9 og 11)
* I 2025 forventes det, at **23** kursister afslutter deres grunduddannelse
* I 2025 er der startet to hold op (KIKU 17 og 19) med i alt **29** tilmeldte kursister

Der skal være 15 deltagere på et hold, for at det er udgiftsneutralt for FUV.

Kursussted i uge 1-4 er fremover i Løgumkloster, og i uge 5 foregår det som altid på Diakonhøjskolen.

Man skal være OBS på, at der til grunduddannelsen hører en 6. uge, som er et kursus i Samarbejde, kommunikation og faglig etik, hos LEVA+. Det er ikke et kursus, FUV står for. Vi opfordrer til, at man tager kurset undervejs, for man kan fint tage det, selvom man ikke er færdig med FUV’s 5 ugers grunduddannelse. Det er muligt at søge merit, hvis man tidligere i sin uddannelse har været på et lignende kursus.

*Denne beretning er skrevet af formandskabet Esther Jensen og Randi Bjerg Anholm.
Bestyrelsen er kommet med væsentlige input hertil.
Beretningen vil IKKE blive læst op på generalforsamlingen,
men der vil være mulighed for at stille spørgsmål hertil.
Beretningen er færdiggjort 17.05.2025.*