

# Referat fra generalforsamling i Kirkekultur.nu

Tid: Mandag 13.05.2024, kl. 14.00-17.30

Sted: Vingsted hotel & konferencecenter, Vingsted Skovvej 2, 7182 Bredsten

## 1. Valg af dirigent

Følgende blev valgt:

Per Møller Henriksen. Generalsekretær i KFUM soldatermissionen og formand for menighedsrådet i Christianskirken i Fredericia.

Dirigenten konstaterede, at generalforsamlingen var lovligt indvarslet.

## 2. Valg af referent

Følgende blev valgt:

Lise Nim Behrens, Haderslev stift

Malene Thams Steffensen, Haderslev stift

## 3. Prøvning af stemmeret

De tilstedeværende var stemmeberettigede

## 4. Godkendelse af dagsordenen

Dagsordenen blev godkendt

## 5. Bestyrelsens beretning om foreningens virksomhed, inkl. arbejdsdrøftelse

### **Bestyrelsens skriftlige beretning:**

#### **Bestyrelsens arbejde og organisering:**

Siden generalforsamlingen i 2023 har bestyrelsen afviklet syv møder. De to har været virtuelle, og et møde har været på hotel fra fredag til lørdag. Vi har stor glæde af at mødes hos hinanden. Det vil sige der, hvor vi er ansat. Mellem møderne går der en del mails frem og tilbage.

Bestyrelsesmedlemmer, der har sagt ja til en konkret opgave, må regne med at skulle deltage i flere mindre møder, f.eks. udvalgsmøder. Er det arbejdstid at deltage i bestyrelsesmøder? bliver vi nogle gange spurgt. Vi svarer: Det har man ikke krav på. Men prøv at indgå den samme aftale, som tillidsrepræsentanter ofte har held til at forhandle hjem: Fravær fra tjenesten MED løn op til 3 uger om året. Udgifter til transport og forplejning dækker fagforeningen. Ved det konstituerede bestyrelsesmøde blev vi enige om at forsøge os med "delt formandskab". Det vil sige, at næstformanden lige så vel som formanden kan udtale sig på foreningens vegne. Næstformanden kan også lige så vel som formanden repræsentere fagforeningen, f.eks. overfor ministeriet. Bestyrelsen er meget tilfreds med ordningen og glæder sig over, at fagforeningen er

repræsenteret flere steder end før, hvor formanden skulle nå det hele selv. Den nye ordning kalder på en ændring af vedtægterne. Se punkt 7.

### **På biskoppernes dagsorden**

Det begyndte med, at Esther og Kirsten Vad Knudsen (faglig sekretær) deltog i et inspirationsmøde i Viborg Stift om det gode samarbejde. Mødet var indkaldt og blev ledet af Steen Andreassen (sognepræst og sparringspartner for kirke- og kulturmedarbejdere i Viborg Stift). I mødet deltog en række kirke- og kulturmedarbejdere. De havde hver især taget deres gejstlige tilsyn, kontaktperson og MR-formand med. Mødekonceptet var ganske enkelt godt og ville let kunne kopieres i andre stifter. Vi rettede henvendelse til Henrik Stubkjær (biskop i Viborg Stift) for at høre mere om ordningen med at have en diakonipræst ansat på stiftsplan med særligt ansvar for kirke- og kulturmedarbejderne. Biskoppen foreslog, at Esther deltog ½ time næste gang, biskopperne havde møde. Det blev til virkelighed den 26. oktober. Esther fortalte kort om fagets og fagforeningens historik. Hun fortalte om medlemsprocenten, der varierer fra 79 i Viborg Stift til 44 i Københavns Stift. Esther konfronterede biskopperne med det faktum, at vores grunduddannelse kun er på 5 uger + 1. Er det nok til den faggruppe, der skal undervise, forkynde og yde diakoni? Et andet emne var vores gejstlige tilsyn, som rent faktisk skal udpeges af stiftets biskop, men sådan foregår det sjældent. Det kan kun biskopperne ændre. Endelig blev "Viborg-ordningen" rost og forklaret, så den forhåbentligt kan kopieres i andre stifter. Til sidst blev der talt lidt om præstemanglen og muligheden for at inddrage kirke- og kulturmedarbejderne mere i kirkens kerneopgaver. 2 Man kan ikke sige, at der blev truffet store beslutninger eller afgivet løfter. Men nu er der ti biskopper, der ved, hvem vi er, og hvad vi står for. Siden er Ulla Thorbjørn Hansen (biskop i Roskilde Stift) udpeget som vores kontakt i bispepanelet. Vi har skrevet til Ulla, at vi gerne besøger biskopperne igen i efteråret 2024.

### **Vi var også med**

- på fagligt seminar i juni, hvor kirkefunktionærernes faglige organisationer drøftede helhedssyn på kirkefunktionærernes og præsters fælles arbejdsplads samt ledelse og tilsyn i folkekirken. Vi blev enige om i forbindelse med OK24 at sætte fokus på de punkter, hvor vores vilkår ikke er sidestillet med de øvrige statslige arbejdspladser. For det andet ønsker vi et styrket samarbejde med den gejstlige søjle for at skabe en helhedsorienteret arbejdsplads for alle ansatte med fokus og anerkendelse af faglige kompetencer. For det tredje efterspørger vi et skærpet tilsyn med vores arbejdsgiver, herunder MR og personalekonsulenter. Der er behov for obligatorisk uddannelse af kontaktpersoner og indføring i folkekirkelige forhold, herunder ledelse, for nyvalgte menighedsrådsmedlemmer
- på folkemødet på Bornholm i juni, hvor vi var en del af og arbejdede i Folkekirkens telt.
- til en række fokusgruppeinterviews med Mindwork og Voxmeter, der står bag undersøgelsen af det psykosociale arbejdsmiljø. Centrale punkter fra undersøgelsen gennemgås på generalforsamlingen.
- til i november at byde Morten Dahlin fra Venstre velkommen som ny minister for byer og landdistrikter, kirkeminister og minister for nordisk samarbejde. Vi skrev i vores velkomst: Kirkekultur.nu byder dig velkommen på posten. Gid du får øjnene op for de mange

opgaver, Folkekirken løser indenfor diakoni og undervisning. Giv dig tid til at møde de levende sten, som kirken er bygget af. Lyt dobbelt så meget, som du taler. Husk, at minister betyder "tjener/medhjælper"

- på konferencen "Koks i konfirmandstuen" i januar, hvor præster og kirke- og kulturmedarbejdere mødtes og talte om glæder og udfordringer ved at undervise konfirmander. Her repræsenterer vi en faggruppe med en pædagogisk ballast, som ikke bør overses i planlægning og afvikling af undervisningen.
- da fagforeningen mødtes med Morten Dahlin i april. Ved denne lejlighed blev der talt om tilsyn med menighedsrådenes arbejdsgiveransvar og krav om uddannelse og kompetencer til rådsmedlemmer og dem, de ansætter som ledere. Om helhedssyn og samarbejde på arbejdspladsen. Og om inddragelse og anerkendelse af medarbejderne og deres fagligheder.

### Kommunikationsstrategi

På et af årets bestyrelsesmøder har vi arbejdet med foreningens kommunikationsstrategi. Vi fik god undervisning af Lene Kjældgaard (kommunikationskonsulent i Haderslev Stift) Skåret ind til benet, må vi nok indrømme, at vi ikke har en strategi! Vi gør en lang række ting (hjemmeside, nyhedsmails, Facebook), som vi kender fra vores arbejde. Men vores kommunikation kunne forbedres på en lang række områder. Hvad vil vi kommunikere? Til hvem? Hvordan? Bestyrelsen har som ambition at få formuleret en kommunikationsstrategi for Kirkekultur.nu og få hjemmeside, Facebook osv. set efter i sømmene. Vi er indstillet på at bruge penge på en projektansættelse, for vi når det bare ikke ved siden af vores arbejde/vores engagement i bestyrelsen og har næppe evnerne til det. Lene Kjældgaard anbefalede os at stille medlemmerne et par spørgsmål, så det kan man glæde sig til på årets generalforsamling!

### TR-valg til efteråret

Når vi er i lige år, skal der vælges tillidsrepræsentanter. Valget foretages senest 31.10.2024 og gælder fra og med 01.01.2025 og 2 år frem. Det er stiftsrepræsentanternes ansvar, at valget finder sted. Fra Sekretariatet kommer der mere information kort efter sommerferien. Men måske man allerede på landskurset kan få lagt en strategi?

### Hvem er hvor?

STIFT	TILLIDSREPRÆSENTANT	STIFTSREPRÆSENTANT
Fyns	Kirsten Saaugaard	Vakant
Haderslev	Hanne Boström-Petersen	Merete Buhl Mettelene Stervbo-Kristensen
Helsingør	Emily Hahn Katrine Lypart	Signe Bang Hansen
København	Dorte Krogh Eriksen Johanne Dal-Lewkovitch	Vakant



<b>Lolland-Falster</b>	Henning H. Teglbjærg	Hanne Juel Salomon Marianne Olsen
<b>Ribe</b>	Christina Daugaard Frandsen	Vakant
<b>Roskilde</b>	Henning H. Teglbjærg	Hanne Juel Salomon Marianne Olsen
<b>Viborg</b>	Charlotte B. Nygaard Charlotte Toft Konge	Lone Ahlers Mette Thybo Jensen
<b>Ålborg</b>	Arne Silkjær Susanne Tidemann	Doris Vest Steen Tenna Lyng Svensson
<b>Århus</b>	Christina Lund Martin Frøkjær-Jensen	Anne Dorthe Kunst Ea Skanning Andersen Gitte Ranfelt Laugesen Mia Don Jakobsen Susanne Juul Vestergaard Susanne Rasmussen

### Medlemsudvikling

I perioden fra den 12. april 2023 til den 12. april 2024 (hvor denne beretning er afsluttet) har der være 49 indmeldelser og 45 udmeldelser. På 10 år er foreningens medlemstal vokset fra 235 til 363 eller med 54,4 %.

	<b>Januar</b>	<b>April</b>	<b>Juli</b>	<b>Oktober</b>
<b>2014</b>				220
<b>2015</b>	230	235	240	240
<b>2016</b>	243	254	242	274
<b>2017</b>	270	276	281	285
<b>2018</b>	286	290	296	304
<b>2019</b>	301	305	317	310
<b>2020</b>	305	322	324	320
<b>2021</b>	320	326	333	328
<b>2022</b>	338	344	343	345

<b>2023</b>	352	359	354	353
<b>2024</b>	354	363		

Fordelingen af kontingenttyper fordeler sig i øjeblikket således:

Fuldtid	52,3%
Deltid	39,5%
Minimum	5,8%
Støtte	1,6%
Gratis	0,8%

## 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, Liselund. Emner som gudsbilleder, andre religioner og reformationen
- **Uge 3:** Kristendomsfaglighed, Liselund: Emner som det kristne menneskesyn, etik og lidelsens problem
- **Uge 4:** Kirkefaglighed, Liselund: 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

Det 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:

Cand.theol. - Læreruddannelsen med kristendomskundskab som linjefag - Kandidatuddannelse i diakoni - Bachelor i teologi - Professionsbachelor i kristendom, kultur og kommunikation, 3K - Professionsbachelor i diakoni og socialpædagogik - Cand.mag. i religionsvidenskab - Bachelor i religionsvidenskab

- I 2022 afsluttede **24** kursister grunduddannelsen (KIKU 1 og 3)
- I 2023 afsluttede **26** kursister grunduddannelsen (KIKU 5 og 7)
- I 2024 kommer **to** hold (KIKU 9 og 11) med i alt **34** kursister til at afslutte grunduddannelsen
- I 2023 startede **to** hold op (KIKU 12 og 13) med i alt **35** kursister
- I 2024 starter **tre** hold op (KIKU 14, 15 og 16). Man kender ikke det fulde antal kursister på 24-årgangen endnu.

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

Du skal være OBS på, at der til grunduddannelsen hører en 6. uge, som er et kursus i Samarbejde, kommunikation og faglig etik. Det er ikke et kursus, FUV står for, og man kan fint tage kurset, 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.

### Efteruddannelse

Man kan altid blive klogere, og FUV hjælper gerne til. FUV har ligefrem som hovedopgave at arrangere efteruddannelse for kirke- og kulturmedarbejdere og præster. På mange måder er præster en mere homogen gruppe end vi: De kommer med den samme uddannelse, og gudstjenester og kirkelige handlinger er fælles opgaver for de fleste. Sådan er det ikke at være kirke- og kulturmedarbejdere. FUV har brug for at kende os bedre, så de kan arrangere de rigtige kurser. Vi har lovet FUV at spørge jer om en række ting under arbejdsdrøftelsen.

### Kommentarer/spørgsmål:

1. Kirsten Thoftgaard, Viborg stift: Blev glad, da hun læste bestyrelsen havde været til møde med biskopperne og forelagt dem modellen fra Viborg, hvor diakonipræsten har særligt fokus på kirke og kulturmedarbejdere.

Vil bestyrelsen arbejde videre med dette, så det udbredes til alle stifter?

1. *Meget gerne. Biskopperne var begejstrede for muligheden, men har ikke lovet os noget. Der arbejdes også med Kirkens skoletjeneste, så vi har fælles fodslag.*
2. Anne Dorthe Kunst, Århus stift: Takkede bestyrelsen for deres store arbejde.

Spørgsmål vedrørende OK24. Hvor er vores vilkår ikke ligestillede med de øvrige statslige arbejdspladser. Kommer I ind på dette senere?

2. *Det kommer vi yderligere ind på under tillidsrepræsentanternes beretning – men helt ligestillet bliver vi nok aldrig.*

Den skriftlige beretning blev godkendt.

## Bestyrelsens mundtlige beretning

Bestyrelsen arbejder på at lave en kommunikationsstrategi, og i den forbindelse er der udarbejdet følgende spørgsmål: Spørgsmålene blev besvaret elektronisk af medlemmerne via slido.

### Spørgeundersøgelse nr. 1 under den mundtlige beretning

- Hvilke 3 ting er de vigtigste for dig i dit arbejdsliv? (Svarmuligheder: Løn, fleksible arbejdstider, at jeg kan bruge min uddannelse, andet)
- Hvordan holder du dig orienteret i det daglige? (Svarmuligheder: Hjemmeside, Facebook, nyhedsmails, andet)
- Hvad er Kirkekultur.nu for dig? (Svarmuligheder: En vane, en selvfølge, en forsikring hvis det går galt, andet)
- Hvilken historie ville du gerne se fra Kirkekultur.nu? (Svarmuligheder: At lønnen stiger, at vi bliver flere medlemmer, at økonomien er god, andet)
- Har du fået brugbar hjælp og vejledning, hvis du har kontaktet Kirkekultur.nu? (Svarmuligheder: Ja/Nej. Uddyb evt.)
- Skal Kirkekultur.nu's kommunikation i højere grad målrettes ikke-medlemmer? Ja/Nej. Uddyb evt.

### Spørgeundersøgelse nr. 2 under den mundtlige beretning fra FUV som omhandler efteruddannelse til vores faggruppe

Spørgsmål 1: Hvilke aldersgrupper beskæftiger du dig med? (Sæt gerne flere x'er)

- Børn fra 0-6 år
- Børn op til konfirmationsalderen
- Konfirmander
- Unge over konfirmationsalderen
- Dem mellem 20 og 30 år
- Dem mellem 30 og 50 år
- Dem mellem 50 og 70 år
- Dem, der er ældre

Spørgsmål 2: Hvilke af vores 6 kerneopgaver beskæftiger du dig med? (Sæt gerne flere x'er)

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

- Andet. Skriv hvad: \_\_\_\_\_

Spørgsmål 3: Hvilke andre faggrupper er repræsenteret, hvor du er ansat (Skriv antal)

- Andre kirke- og kulturmedarbejdere  
 Gravere  
 Kirkegårdsledere  
 Kirkemusikere  
 Kirketjenere  
 Kordegne  
 Organister  
 Præster  
 Andet. Skriv hvad:  
 Daglig leder (en, der ikke laver andet)  
 Ikke aktuelt for mig, fordi: \_\_\_\_\_

Spørgsmål 4: Er der en funktionspræst ansat, hvor du er – eller flere?

- Ja  
 Nej

Hvis ja: Hvilken funktion(er) varetager funktionspræsten/præsterne? \_\_\_\_\_

Spørgsmål 5: Indgår du et teamsamarbejde med andre faggrupper om en særskilt opgave?

- Ja  
 Nej

Hvis ja: Hvilke faggrupper er der tale om? \_\_\_\_\_

Og hvilken opgave? \_\_\_\_\_

Spørgsmål 6 og 7 kan du finde svar på på sogn.dk – Fakta om sognet – Kirkestatistik.

Spørgsmål 6: Hvor mange indbyggere er der, hvor du er ansat? \_\_\_\_\_

Spørgsmål 7: Hvor mange er folkekirkemedlemmer? \_\_\_\_\_

Spørgsmål 8: Hvis FUV må sende relevante kursustilbud til dig – så skriv dit navn og din mailadresse: \_\_\_\_\_

Spørgsmålene blev besvaret elektronisk af medlemmerne via slido.

## Formandskabet gennemgår, hvad der kom ud af OK24

Der er mange ting at tage fat i. Vi har valgt 8 punkter ud:

### **Lønstigninger**

01.04.2024: Lønnen stiger med 6,0 %

01.04.2025: Lønnen stiger med 2,20 %

01.11.2025: Lønnen stiger med 0,20 %

Vi er bagudlønnede og får løn for april den 1. maj. Lønstigningen kan imidlertid først ses på



Fagforeningen for kirke- og kulturmedarbejdere  
Kirkekultur.nu  
Tofttegårdsvej 77  
7000 Fredericia  
Telefon 2365 1378



Lønsedlen 1. juni, da folkekirkens løncenter ikke var færdig med at implementere reguleringerne. Vi bliver ikke snydt. 1. juni får vi den nye maj-løn + det, vi mangler for april.

Den sidste stigning på 0,20 % KAN blive højere, hvis den statslige lønudvikling viser sig at være lavere end den private. Det er et af de løfter, der er forhandlet hjem ved OK24. Det kaldes "Ultimo forhandlingen" og foregår i september 2025.

Eksempel: En kirke- og kulturmedarbejder tjener 30.000 kr. om måneden før skat. Efter 01.04.2024 stiger lønnen til 31.782 kr.

### **Pension**

Som kirke- og kulturmedarbejdere har vi gode pensionsforhold. Hver gang, vi tjener 100 kr., indbetaler arbejdsgiver 18 kr. til PFA Pension, som står og trækker renter til vores pension. Altså en pension på 18 %. Pr. 01.04.2025 stiger pensionsbidraget til 18,4 %

Pr. 01.04.2025 kan man også vælge at få den del af pensionen, der overstiger 15 %, udbetalt som løn.

### **Tillidsrepræsentanter**

Kirkeministeriet anbefaler, at MR og TR indgår den aftale, at der kan bruges 3 ugers arbejdstid om året til hvervet. Det er de 2 parter, der indgår aftalen, når der har været valg.

Kirkeministeriet opfordrer desuden til, at man laver aftaler på provstiplan, så et sogn ikke skal "bære" alene, at TR er ansat netop der.

Som noget nyt kan TR også bruge tiden på at mødes med nyansatte kirke- og kulturmedarbejdere indenfor de 3 ugers arbejdstid.

Nyvalgte TR har ret til 5 kursusdage indenfor de 3 første år.

### **Medarbejdermøder**

Det er ikke nyt med medarbejdermøder i Folkekirken. Men det er nyt, at de er kommet med i organisationsaftalen og kan forhandles, når der er overenskomstforhandlinger.

I organisationsaftalen remses det op, hvad man skal drøfte, f.eks. medarbejdertilfredshed. Der skal udarbejdes en forretningsorden for medarbejdermøderne, og så er der ingen tvivl længere: Det er arbejdstid at deltage i medarbejdermøder!

### **Organisationsaftalen gælder for alle**

Det allersværeste at blive enige om ved OK24 var at slette 8-timers grænsen. Men det lykkedes, og fra og med 01.10.2024 gælder organisationsaftalen for ALLE kirke- og kulturmedarbejdere. Også de, der kun er ansat 7 timer om ugen eller kun er ansat en måned. I praksis betyder det, at alle er omfattet af reglerne om barsel, ferie, pension, uddannelse osv.

### **Titel**

Netop for 10 år siden ændrede fagforeningen navn fra Sognemedhjælperforeningen til Kirkekultur.nu. Kirkeministeriet anerkendte, at en fagforening kan ændre sit navn, som den vil. Men titlen blev et stridspunkt på førstkommende overenskomstforhandling derefter. Vi indgik det kompromis, at på officielle papirer skulle der stå "sognemedhjælper/kirke- og kulturmedarbejder". Siden har vi ladet sagen hvile, og ganske langsomt er flere og flere begyndt at kalde sig kirke- og kulturmedarbejder, og det er den titel, vi ser i langt de fleste stillingsopslag.

Ved OK24 bragte vi det op igen og en sen nattetime, blev sognemedhjælper og skråstregen slettet fra og med 01.04.2024. Tillykke til os!

### **Fikspunkt**

Det bliver også et farvel til fikspunktet i begge løngrupper fra og med 01.04.2025. Intervallønsbunden hæves til samme niveau som det tidligere fikspunkt. Mere tillykke!

### **Tillæg til alle**

Sidst på din lønseddel kan du finde "Særligt tillæg". Det er 800 kr. i dag, men forhøjes 01.04.2025 til 2870 kr. Begge beløb er højere i virkeligheden, fordi løn angives i årligt grundbeløb pr. 31.03.2012.

### **Kommentarer/spørgsmål:**

1. Martin Frøkjær-Jensen, Århus stift: Har I drøftet det nye regulativ om arbejdstidsregistrering og tillidsrepræsentantordningen, så aftalerne flyttes fra provstierne til stiftet, da det jo er stiftes tillidsmænd.

*1. Senere i beretningen taler vi om arbejdstidsregistreringen.*

*Kirkeministeriet siger, at de ikke kan lave regler eller bestemmelser, der gælder på stiftsplan – økonomien er delt. De lægger op til samarbejde på provstiplan.*

2. Lise Nissen, Århus stift: Hvis din faste fridag falder på en søgnehelligdag, skal den erstattes og lægges på en lørdag eller søndag. Hvad hvis man normalt har fri både lørdag og søndag?

*2. Så frafalder de desværre.*

## Esther Jensen fortæller om undersøgelsen af det psykosociale arbejdsmiljø

Undersøgelsen blev gennemført i efteråret 2023. Alle ansatte i Folkekirken havde mulighed for at svare. 53 % deltog.

En lignende undersøgelse blev foretaget i 2012. Her konkluderede man, at hovedparten af de ansatte er tilfredse med deres job. Men en del oplever problemer med bl.a. konflikter og mobning. Kort sagt kan det samme konkluderes 12 år senere!

Værd at bemærke:

- 1 ud af 4 er ansat i flere stillinger
- 2/3 er over 50 år
- Halvdelen er ansat i sogne med under 10 ansatte
- Vi har tid nok til at løse vores opgaver uden at gå på kompromis med kvaliteten
- Følelsesmæssigt krævende situationer er oftest relateret til MR
- Halvdelen af os får ikke hjælp på arbejdspladsen, når der er problemer
- Når man oplever mobning, er det oftest fra MR eller en kollega
- De fleste af os finder arbejdet meningsfuldt, og vi vil anbefale andre at søge en lignende stilling

## Konklusion:

- Selvom den overordnede jobtilfredshed i folkekirken er høj, har denne undersøgelse i lighed med tidligere vist, at folkekirken har nogle grundlæggende udfordringer med ledelse, relationer, mobning og andre krænkelserproblematikker.

## Kommentarer/spørgsmål:

1. Jeanette Rumph, Århus stift: Hvordan blev den psykosociale undersøgelse lavet? Bliver bestyrelsen inddraget, og har I medbestemmelse?
  1. *De forskellige fagforeninger for kirkens ansatte har i samarbejde med Kirkeministeriet besluttet at lave undersøgelsen. Dog har ingen fagforeninger været med hele vejen og ikke i udvælgelsen og opfølgning på undersøgelserne. (Der har været ansat et firma til at udarbejde spørgeundersøgelsen på baggrund af gruppeinterviews)*
2. Martin Frøkjær-Jensen, Århus stift: Det sker, at der er konflikter på arbejdspladsen mellem præster og kirke- og kulturmedarbejdere, da præster ofte lægger sig ind under deres forkyndelsesfrihed og embedsførelse. Det bliver der slet ikke spurgt ind til i undersøgelsen.
  2. *Det kan være blevet undersøgt grundigere. Fx hvis der er blevet svaret, at man har oplevet vold.*
3. Vibeke Vibe, Haderslev stift: Undrer sig over at LAM er afvisende overfor ledelsen i folkekirken.
  3. *Der er fra fagforeningens side stor fokus på efteruddannelse af fx kontaktperson.*
4. Helle Kristensen, Århus stift: Har bestyrelsen en holdning til det dårlige arbejdsmiljø, og hvad synes I, der skal gøres? Skal der arbejde for en fælles indsats?
  4. *Dialog og respekt for hinanden. Fagforeningens arbejde går på at klæde kirke- og kulturmedarbejdere godt på, så vi kan klare os med diverse udfordringer i kirken. Vi kan altid kontakte fagforeningen, hvis vi oplever udfordringer med arbejdsmiljøet.*

## Randi Bjerg Anholm fortæller om Den statslige kompetencefond

Den statslige kompetencefond er din mulighed for at udvikle dine kompetencer til Fremtiden. Eller sagt på en anden måde.

Det er din mulighed for at søge midler til kurser og uddannelser som dit menighedsråd ikke vil eller har råd til at sende dig på.

Pengene i fonden kommer fra overenskomstforliget. Fondens kan søges af alle ansatte i staten, derfor er pengene inddelt i puljer.

Som kirke- og kulturmedarbejder hører vi til CO10s pulje.

### **Fakta om at søge fonden**

Du skal gøre dit forarbejde.

- 1) Find pris, tid og link til aktiviteten

- 2) Aftal aktiviteten med din leder
- 3) Udfyld ansøgningskema
- 4) Send ansøgning
- 5) Husk din leder på at godkende din ansøgning (inden for ansøgningsfristen)

Du kan søge penge til deltagergebyr, undervisningsmaterialer, transport og ophold.  
Din arbejdsplads skal medfinansiere med arbejdstid (og/eller penge).  
Du kan tidligst søge støtte til en aktivitet 9 måneder før startdatoen.

Du kan søge op til 30.000 pr. kalenderår.

Hvis kompetencefonden er i tvivl, om de skal godkende en ansøgning fra en kirke- og kulturmedarbejder, spørger de Kirkekultur.nu.

### **Ny procedure for ansøgning**

CO10s pulje har ændret ansøgningsprocessen fra først-til-mølle til tilfældig rækkefølge.

#### Før åbningsperioden

Inden puljen åbner for ansøgninger, forbereder du din ansøgning og sender den ind i kompetencefondens system.

Hvis din leder godkender ansøgning **før** åbningsperioden, afvises ansøgningen og den behandles ikke.

#### I åbningsperioden

Din leder skal i åbningsperioden (syv dage) godkende og indsende din ansøgning i kompetencefondens system.

Det er uden betydning, hvornår i perioden ansøgningen godkendes.

#### Efter åbningsperioden

Når ansøgningsperioden slutter, lægges alle ansøgninger i tilfældig rækkefølge.

Herefter sagsbehandles ansøgningerne.

Når der ikke er flere penge i puljen, afvises de resterende ansøgninger uden vurdering.

Du får svar indenfor 2 måneder fra, puljen lukker, både når du får godkendt din ansøgning, og når den afvises.

Hjælp din leder, klæd dem på til at hjælpe dig med videreuddannelse og videreudvikling

<https://kompetenceudvikling.dk/fonden/co10-fondspuljen/>

<https://kompetenceudvikling.dk/fonden/regler-og-vilkaar/>

<https://kompetenceudvikling.dk/fonden/>

### **Kommentarer/spørgsmål:**

1. Mette Scheurer, Københavns stift: Hvad sker der, hvis man søger anden eller tredje gang, og det stadig er tilfældighedsprincippet, der er gældende, og man derfor måske ikke får midler?



1. *Det er svært at svare på, for det er nyt i år, at systemet blander ansøgningerne og bliver udvalgt i tilfældig rækkefølge. Bestyrelsen vil gerne undersøge nærmere.*
2. Gitte Laugesen, Århus stift: Nogle får ikke lov til at komme på landskursus? Kan man søge fonden om dette?
2. *Man må ikke søge til et kursus, som er målrettet én medarbejder. Det er kurser ud af huset, men ikke nødvendigvis et kursus, der giver ECTS-point. Der er en positiv-liste på kurser på kompetencepuljens hjemmeside. Det er tidligere set, at en medarbejder har ansøgt om tilskud til Landskurset. MR har en forpligtelse til at lade os videreuddanne med kurser og efteruddannelser.*

## Henning Teglbjærg fortæller om Danmarkskort over erfagruupper

- Nuværende funktionalitet
- Vores forhåbninger til kortet
- ERFA-gruppernes eget ansvar for at komme ordentligt på
- Muligheden for at komme med konstruktiv feedback

<https://view.genial.ly/6617d5d2e948a9001372139f>

Klik på linket og se, om din erfagruppe er registreret.

### **Kommentarer/spørgsmål:**

1. Erik S. Preussler, Viborg stift: Er til stede i to erfa-grupper. Den ene overlapper mellem to stifter. Er det et problem?

1. *Nej, vi markerer bare to forskellige ERFA-grupper på kortet.*

## Signe Bang Hansen fortæller om arbejdsmiljørådet

### **Rådets formål og opgave**

Medvirke til at løse sikkerheds- og sundhedsspørgsmål og understøtte arbejdsmiljøindsatsen i folkekirken

- 1) Udarbejde information og vejledninger om arbejdsmiljø
- 2) Kortlægge branchens særlige arbejdsmiljøproblemer og medvirke til udarbejdelse af dokumentation herfor
- 3) Stille forslag til forsknings- og udviklingsprojekter
- 4) Udvikle og gennemføre oplysnings- og uddannelsesaktiviteter.

### **Sammensætning**

Arbejdsmiljørådets medlemmer er:

På arbejdstager siden:

- Kirkekultur.nu
- Foreningen af Kirke- og Kirkegårdsansatte
- Organistforeningen
- Danmarks Kirketjenerforening

- Danmarks Kordegneforening
- Dansk Kirkemusiker Forening
- Dansk Organist og Kantor Samfund
- Fagligt Fælles Forbund

På arbejdsgiver siden:

- Foreningen af Biskopper
- Foreningen af Danske Kirkegårdsledere
- Danmarks Provsteforening
- Landsforeningen af Menighedsråd

Kirkeministeriet kan deltage i rådets møder, udvalg og arbejdsgrupper.  
Folkekirkens Arbejdsmiljørådgivning (FAR) fungerer som sekretariat for Folkekirkens Arbejdsmiljøråd.

### **Drøftelser det seneste år:**

- Rådets opgave og rolle, og sammenhængen med Folkekirkens Samarbejdes Udvalg (FSU)
  - Hvilke repræsentanter de deltagende organisationer vælger til rådet.
- Arbejdsmiljøprisen
  - Tillykke til Abildgård Kirke i Frederikshavn
- Undersøgelsen af det psykosociale arbejdsmiljø
  - Det videre arbejde

### **Aftale om Medarbejdermøde**

Med OK24 får medarbejdermødet et mere proaktivt indhold.

Det bliver et krav, at menighedsrådet forud for beslutninger af større ændringer, skal drøfte det med den samlede medarbejdergruppe på et medarbejdermøde. Der skal holdes flere medarbejdermøder, hvis der er behov her for.

Hvis ikke menighedsrådet overholder deres forpligtigelser i forhold til medarbejdermøder, er der indført en mulighed for at klage.

### **Kommentarer/Spørgsmål:**

1. Kathrine Nordtorp, Ålborg stift: Har arbejdsmiljørepræsentanten noget samarbejde med arbejdsmiljørådet?
  1. *Nej, AMR koncentrerer sig om den enkelte arbejdsplads – arbejdet i arbejdsmiljørådet er overordnet for hele folkekirken.*
2. Martin Frøkjær-Jensen, Århus stift: Er præsteforeningen trådt ud af arbejdsmiljørådet?
  2. *De er med i rådet – de er uheldigvis røget ud af powerpointet.*

## Ulla Holmgaard fortæller om Dansk Diakoniråd

### **Dansk Diakoniråd 2023/2024**

Rådet har i år, udover de to årlige møder, haft foretræde for Folketingets Kirkeudvalg.

### **Efterårsmødet havde to oplæg:**

- Diakoni i lovgivningen med Merete Løwe Drewsen
- Barnets lov med Poul Erik Clausen fra Jysk Børneforsorg

### **Folketingets Kirkeudvalg 24. januar 2024**

Dansk Diakoniråds forretningsudvalg havde foretræde for Folketingets Kirkeudvalg, hvor vi præsenterede 'Diakoni er' og forsøgte at sætte diakoni på dagsordenen i forhold til lovgivningen

### **På mødet i marts var der tre punkter på dagsordenen:**

- Åndelig omsorg ved viceformand på diakonihøjskolen Susanne Christoffersen
- Forslag om Diakonirådets genindførelse ved diakonipræst Steen Andreassen
- Præsentation af GRACE (et rådgivningsfirma, der tilbyder at bistå med strategiudvikling og interessevaretagelse i processen, når og hvis kirkeministeren indkalder til videre drøftelse af diakonien)

### **NB!**

Næste møde i Dansk Diakoniråd er 3. okt., og jeg har lovet at levere et kort oplæg omkring samskabelse mellem kommune og kirke. Har I erfaringer, I vil dele med mig i den sammenhæng, vil jeg med glæde lade det indgå som eksempler!

Jeg modtager gerne mailadresser på flere, der ønsker nyt fra Dansk Diakoniråd.  
I kan også orientere jer nærmere her:

- <https://www.facebook.com/DanskDiakoniraad>
- <https://www.danskdiakoni.dk>

Der er ønske om større synlighed og styrkelse af, hvor meget diakoni der udøves i hverdagen.  
Alle opfordres fortsat til at sende materiale til udgivelse på Facebook

### **Kommentarer/spørgsmål:**

1. Kirsten Astafanos, Helsingør Stift: Ros til Ulla for hendes måde at indgå i og bidrage til diakonirådet.

### **Randi Anbjerg fortæller om lønforhandlinger, om at sætte grænser for sit arbejde og om arbejdstidsregistrering**

I år bliver der overenskomstmæssige lønstigninger 2 gange. Den første ser I konkret noget til med juni-lønnen og den anden kommer til oktober.

Men der er naturligvis helt ordinær lønforhandlingstermin til september. Og det er min opgave at minde jer om, at det ikke er skamfuldt at bede om en ordentlig løn. I skal kontakte jeres lønforhandler senest i løbet af juni. Der ligger et skema på hjemmesiden I skal udfylde. Jo grundigere I er med det, jo bedre en ansøgning kan vi lave. Vi skal sende det til jeres menighedsråd senest 15. september og vi skal have svar tilbage senest 15. november. Det er fornuftigt at forholde sig til sin løn og det er fornuftigt at søge jævnlige lønstigninger. Hellere 6.000 kr. hvert andet eller tredje år end 25.000 hvert tiende. Det sidste er nemlig næsten ikke realistisk.

Selv en kirke- og kulturmedarbejder har begrænset arbejdstid! Og det er også ens eget ansvar at sætte de grænser. Det vil altid være mit råd at have to telefoner, så man ikke behøver forholde

sig til, om man skal tage sin telefon, når menighedsrådsformanden ringer tidligt lørdag morgen. Og det vil også være mit råd ikke at bruge sin private Facebook profil til arbejde. Lad være med at blive private venner med alle de frivillige. De tænker ikke over om kl. er 23, når de lige skal skrive en besked til frivilligkoordinatoren. Men hvis du ser beskeden på din private telefon, er du pludselig alligevel forstyrret og har ikke helt fri alligevel. Det er dejligt at have et job, der giver mening og som fylder, men det skal ikke fylde det hele.

Fra 1. juli skal vi alle sammen registrere vores arbejdstid. Hvor meget arbejder vi hver dag. Det er det. Og det er faktisk ikke så skidt. Der er mange, det vil være sundt for, at få tydeliggjort, hvor lang tid det egentlig er man bruger på den der 25 timers ansættelse. Hvis menighedsråd får ideer om, at man skal registrere hvad man laver og hvor lang tid hver enkelt opgave tager, er det altså ikke nødvendigt, men jo deres ret som arbejdsgiver.

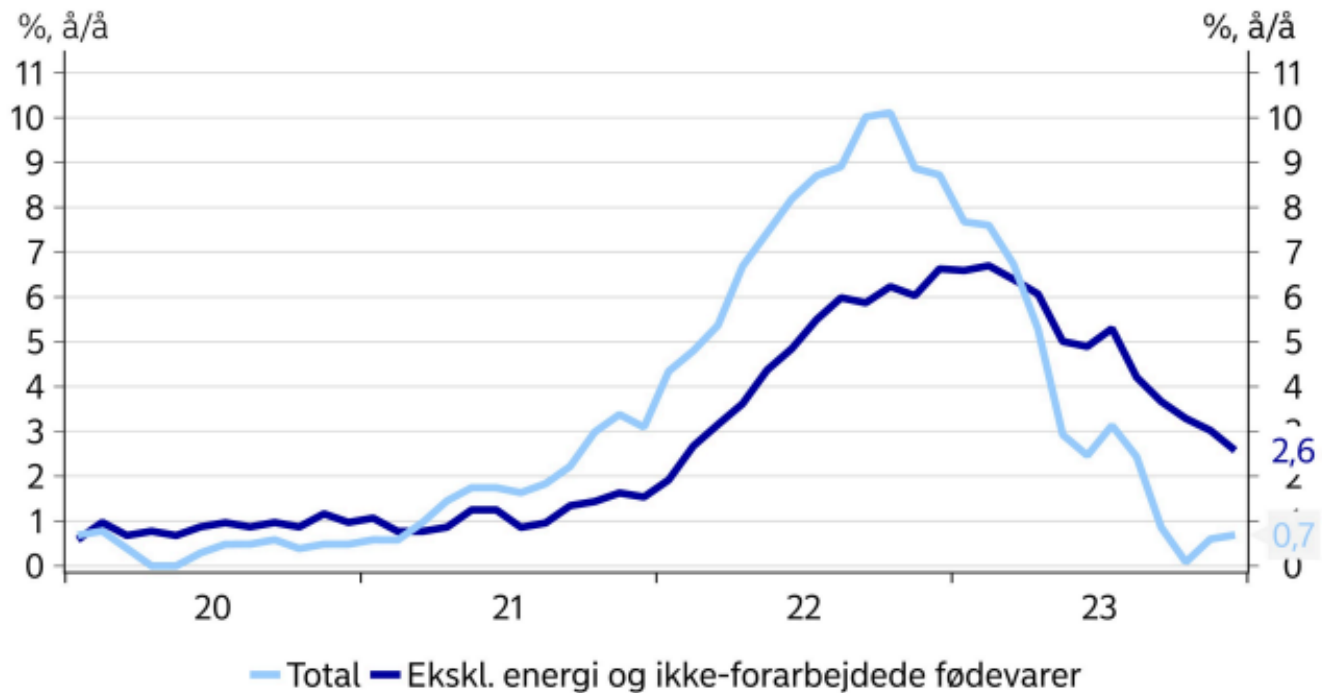
### **Kommentarer/spørgsmål:**

1. Anjana Devi, Ålborg stift: Hvor skal man lave den tidsregistrering?
  1. *Det er helt op til den enkelte. MR skal komme med en udmelding på din arbejdsplads om, hvordan de ønsker at tidsregistreringen skal foregå.*
2. Jeanette Rumph, Århus stift: Skal der skrives et start- og sluttidspunkt, og hvad hvis man har delt tjeneste?
  2. *Kirkeministeriet har meldt ud, at man kun skal registrere, hvor mange timer man arbejder pr. dag.*

Torben Venndt fortæller om, at alting stiger!



## Forbrugerpriser, december 2023



Kilde: Nordea Markets og Macrobond

1. Generel prisstigninger – kerneinflationen
2. Løntunge serviceerhverv: Microsoft - ComputerCamp – Betalingsservice
3. Overenskomstsmæssige lønstigninger – løn – pension - lønsum
4. Hoteludgifter til landskursus
5. Medlemsstørrelsen i KIRKEKULTUR.NU
6. Renteudviklingen i 2023 – 2025

## Arbejdsdrøftelse stiftsvis

### Præsentation

- Hvad hedder du, og hvor er du ansat?

### I skal drøfte

- Er dit stift inddelt i erfagrupeer? Hvad hedder grupperne? Hvem er ansvarlig for den enkelte gruppe?
- Mødes I på stiftsplan? Hvor tit? Til hvad?

### I kan drøfte

- Er din uddannelse tilstrækkelig til de arbejdsopgaver, du udfører?
- Bliver du anerkendt?

## Stiftspulje 2024

Generalforsamlingen besluttede i 2023, at der i 2024 hensættes 30.000 kr. til Stiftspuljen. Pengene fordeles som udgangspunkt mellem landets 10 stifter, og der kan max. søges om 6.000 kr. pr. stift. Beløbet overføres fra Sekretariatet til det pågældende stift efter henvendelse fra stiftsrepræsentanten. Der kan rettes henvendelse året rundt.

Henvendelsen skal være skriftlig og kort forklare, hvordan pengene tænkes anvendt. Pengene må anvendes på medlemmer såvel som ikke-medlemmer. Stiftspuljens midler ikke kan anvendes til forplejning. Stiftsrepræsentantens skriftlige ansøgning stiles til formanden, som er ansvarlig for at informere bestyrelsen om ansøgningen, der kan drøftes og besluttet pr. mail, hvorefter formanden afsender bestyrelsens svar.

## 6. Det reviderede regnskab (2023) fremlægges til godkendelse

### Resultatopgørelse 1. januar - 31. december

<u>Note</u>	<u>2023</u>	<u>Budget 2023</u> <u>(ej revideret)</u>	<u>2022</u>
Kontingenter	1.627.583	1.485.000	1.470.944
Ekstra kontingent konfliktkasse	80.970	78.000	145.819
Annoncer og atillingsopslag	43.100	65.000	62.100
Løntilskud til faglig sekretær	65.810	0	62.208
Landskursus	756.450	610.000	595.000
Øvrige indtægter	0	0	249
<b>Indtægter i alt</b>	<b>2.573.913</b>	<b>2.238.000</b>	<b>2.336.320</b>
1 Personaleomkostninger	-798.967	-752.000	-723.717
2 Omkostninger til bestyrelse	-67.221	-95.000	-105.156
3 Omkostninger til stiftsrepræsentanter	-44.987	-35.000	-7.095
4 Omkostninger til tillidsmænd	-15.890	-70.000	-93.933
5 PR aktiviteter	-77.103	-29.000	-1.050
6 Landskursus	-772.639	-642.000	-596.338
7 Administrationsomkostninger	-503.145	-350.000	-429.671
8 Organisation	-175.302	-175.000	-170.819
<b>Omkostninger i alt</b>	<b>-2.455.254</b>	<b>-2.148.000</b>	<b>-2.127.779</b>
<b>Resultat for finansielle poster</b>	<b>118.659</b>	<b>90.000</b>	<b>208.541</b>
9 Finansielle indtægter	56.262	0	0
Finansielle omkostninger	0	-12.000	-12.015
<b>Årets resultat</b>	<b>174.921</b>	<b>78.000</b>	<b>196.526</b>

Fagforeningen for kirke- og kulturmedarbejdere  
Kirkekultur.nu  
Toftøgårdsvej 77  
7000 Fredericia  
Telefon 2365 1378



Man skal huske, at budgetlægningen fastlægges i marts / april måned, men regnskabsåret afsluttes mere end 20 måneder senere.

#1 Regnskabet viser, at kontingentindtægterne og dermed også konfliktbidraget er markant større end budgetforventningen. (Kontingentindtægterne er ca. 140.000 kr. over budgettet)

Vi forventede en medlemsstørrelse på mellem 332 og 340 medlemmer. Det viste sig, at vi kom til at ligge imellem 347 og 352 kontingentbetalere. (Disse ca. 15 ekstra medlemmer medførte ca. 80.000 kr. mere i indtægt.) Der indarbejdes altid en lidt konservativ forventning. Denne viste sig her at være lige rigelig konservativ 😊

#2 Annonceindtægterne er altid svære at forudsige. Det samme er landskursusindtægterne. 2023 var det første år efter COVID, hvor deltagerantallet var tilbage på det niveau det tidligere havde.

#3 Alle bestyrelses- og udvalgsudgifter er meget moderate.

#4 Administrationsomkostningerne bliver gennemgået under notegennemgangen.

# 5 Finansielle indtægter

I slutningen af 2022 og starten af 2023 vendte den globale lånerente markant i opadgående retning. Udlånsrenten gik derfor fra at være negativ til positiv. Bestyrelsen besluttede i januar 2023 at købte 2% boliglånsobligationer i Nykredit for et større beløb. Dette medførte både et større renteafkast og siden (ved udgangen af 2024) en pæn kursgevinst. Hermed kommer der en gevinst på 68.000 kr.

#6 Årets resultat er knap 100.000 kr. større end forventet. Dette er meget tilfredsstillende.

	<u>2023</u>	<u>2022</u>
<b>5. PR aktiviteter</b>		
Markedsføring ekstern	26.514	0
Markedsføring intern	<u>50.589</u>	<u>1.050</u>
	<u>77.103</u>	<u>1.050</u>
<b>6. Landskursus</b>		
Fortæring	1.762	2.246
Rejse- og kørselsgodtgørelse	5.332	2.971
Honorar	30.000	30.000
Ophold	590.576	423.190
Gaver og repræsentation	2.320	31.217
Andre udgifter	9.855	24.529
Honorar indlægsholder, underholdning	<u>132.794</u>	<u>82.185</u>
	<u>772.639</u>	<u>596.338</u>

### **PR-aktiviteter**

Tidligt i 2023 besluttede bestyrelsen at ændre praksis vedr. postering af repræsentationsudgifter. Tidligere var disse udgifter placeret under kontogrupperne bestyrelse og udvalgene.

Fremover blev alle repræsentations- og markedsførings-udgifter placeret under kontogruppen "PR-aktiviteter" og opdelt i intern og ekstern markedsføring.

Under interne udgifter bogføres gaver til medlemmerne: blomster m.m.

De eksterne udgifter dækker repræsentation og markedsføring udenfor medlemsgruppen.

### **Landskursus**

Fortæring og rejseudgifter vedrører udvalget, der planlægger og gennemfører landskurset.

Der tildeles et samlet honorar til tovholderne.

Hotelophold og indkvartering er den ubetinget største udgift i denne kontogruppe. Hoteludgifterne er stigende efter Covid, hvorfor det er en udfordring af holde deltagergebyret på et mere konstant niveau.



Honorarudgifter til indlægsholderne er den næststørste udgift. Udvalget yder en betydelig indsats for, at denne udgift følger det godkendte budget.

## 7. Administrationsomkostninger

Husleje og rengøring	2.825	2.825
Udarbejdelse og revision af årsrapport	13.500	12.000
Gebyrer m.v.	19.373	15.337
Kontorartikler	16.144	17.193
Bestyrelsesforsikring	7.373	5.625
Telefon	12.313	15.558
IT anskaffelser	336.019	284.567
Andre omkostninger	0	675
Fortæring og rejseomkostninger	30.850	32.842
Kurser	20.813	3.300
Lønsumsafgift	43.935	39.749
	<b>503.145</b>	<b>429.671</b>

<b>3555 IT Løbende drift</b>	
Microsoft (BC, Azur, Office)	
ComputerCamp (foreningsløsning og WEB)	
WoldPress (gratis)	
Farpay (betalingsformidler)	
Cliipto (vedr. MitID)	
Cookiebot (web sikkerhed)	
NemTilmeld (landskursus)	
Antivirus (egne PC)	
3555 Sum	210.621
<b>3550 IT ad hoc og udvikling</b>	
ComputerCamp	
Jysk IT support	
3550 Sum	125.398
IT	336.019

## Administrationsomkostninger

Siden fraflytningen fra kontoret i Vejle har lokaludgifterne været yderst beskedne.

Vi lejer et depotrum til gamle regnskaber, sådan som bogføringsloven foreskriver. Desuden opbevares rekvisitterne, der bruges til landskursus m.m her.

Revisionsudgifterne har været ganske beskedne, efter vi skiftede til RSM revision.

Gebyrer og porto stiger løbende. Frimærker er afskaffet, men især Betalingsservice tager et gebyr pr. opkrævningstransaktion.

Telefonkontoen er især udgifterne til fiberforbindelse til Kirsten og Torben.

Rejseomkostningerne til Kirsten har været stigende i takt med hendes omfattende besøgsaktivitet.

<b>Aktiver</b>		
<u>Note</u>	<u>2023</u>	<u>2022</u>
<b>Anlægsaktiver</b>		
Obligationer	2.078.076	0
Finansielle anlægsaktiver i alt	<u>2.078.076</u>	<u>0</u>
<b>Anlægsaktiver i alt</b>	<b><u>2.078.076</u></b>	<b><u>0</u></b>
<b>Omsætningsaktiver</b>		
Andre tilgodehavender	42.000	0
Indestående i pengeinstitut	<u>558.220</u>	<u>2.445.785</u>
<b>Omsætningsaktiver i alt</b>	<b><u>600.220</u></b>	<b><u>2.445.785</u></b>
<b>Aktiver i alt</b>	<b><u>2.678.296</u></b>	<b><u>2.445.785</u></b>
<b>Passiver</b>		
	<u>2023</u>	<u>2022</u>
<b>Egenkapital</b>		
Overført resultat	1.413.133	1.353.211
Henlagt til IT	0	40.000
Henlagt til Konfliktfond	950.592	950.592
Henlagt til landskursus	0	20.000
Henlagt til kommunikationsstrategi	<u>175.000</u>	<u>0</u>
<b>Egenkapital i alt</b>	<b><u>2.538.725</u></b>	<b><u>2.363.803</u></b>
<b>Gældsforpligtelser</b>		
Anden gæld	<u>139.571</u>	<u>81.982</u>
Kortfristede gældsforpligtelser i alt	<u>139.571</u>	<u>81.982</u>
<b>Gældsforpligtelser i alt</b>	<b><u>139.571</u></b>	<b><u>81.982</u></b>
<b>Passiver i alt</b>	<b><u>2.678.296</u></b>	<b><u>2.445.785</u></b>

## Årets aktiver

Der er hensat for 2.078.076 kr. i Nykredit obligationer.

Ved årsskiftet stod der 558.220 kr. i banken.

Passiver

Hensættelse til konfliktfond fastholdes. Midlerne er placeret i obligationerne, som hurtigt kan realiseres. Her er årets konfliktbidrag også placeret.

Desuden hensættes 175.000 kr. til Kommunikationsstrategi.

Øvrige hensættelser er aflyste, og beløbet indgår i de frie midler.

### **Kommentarer/spørgsmål:**

1. Helle Kristensen, Århus stift: Hvad er tanken med konfliktfonden?

*1. Tanken med konfliktfonden er, at der er løn til medlemmer under en eventuel konflikt. Det er beregnet ud fra en konflikt af en måneds varighed.*

Det reviderede regnskab blev godkendt

## **7. Indkomne forslag**

Bestyrelsen foreslår ændring af § 7 i vedtægterne

### **§ 7 Bestyrelsen**

stk. 1. Bestyrelsen består af 7 medlemmer. Bestyrelsen konstituerer sig med formand, næstformand og kasserer.

stk. 2. Bestyrelsen fører beslutningsprotokol og fastsætter i øvrigt selv sin forretningsorden.

stk. 3. Bestyrelsen kan nedsætte arbejdsgrupper og indkalde eksperter.

stk. 4. Udtræder et medlem af bestyrelsen i valgperioden, indtræder suppleanten i det udtrådte medlems valgperiode.

Ovenstående foreslås ændret til:

## § 7 Bestyrelsen

stk. 1. Bestyrelsen består af 7 medlemmer. Bestyrelsen konstituerer sig med formandskab, bestående af formand og næstformand. Desuden vælges en kasserer. Formand og næstformand udgør tilsammen formandskabet.

stk. 2. I tilfælde af formandens fravær fungerer næstformanden i enhver henseende som formand.

stk. 3. Bestyrelsen fører beslutningsprotokol og fastsætter i øvrigt selv sin forretningsorden.

stk. 4. Bestyrelsen kan nedsætte arbejdsgrupper og indkalde eksperter.

stk. 5. Udtræder et medlem af bestyrelsen i valgperioden, indtræder suppleanten i det udtrådte medlems valgperiode.

Forslaget blev vedtaget.

## 8. Vedtagelse af budget for det kommende regnskabsår (2025) herunder fastlæggelse af kontingent



	2025	2024	2023
<b>Kontingentsats</b>	<b>Kvartal</b>	<b>Kvartal</b>	<b>Kvartal</b>
31 - 37 timer	1.404	1.376	1.349
18 - 30 timer	1.145	1.123	1.101
1 - 17 timer	843	826	810
Støtte medlemmer	256	251	248
Studerende	0	0	-

De bærende principper i budgetlægningen er:

- Fagforeningen skal have en god økonomisk ballast.
- Vi sparer ikke op; men heller ikke ned.
- Vi vil hellere være positivt overrasket end negativt overrasket.
- Vi kender den automatiske fremskrivning af de fastansattes udgifter. Derfor fremskrives disse beløb med 8%.
- Der er allerede været en lønregulering på 6% i april 2024, og der kommer yderligere en regulering på godt 2% i 2025.
- Inflationen er moderat; men generelt arbejdes der med et 3% tillæg på øvrige udgifter.
- Når kontingenterne kun stiger med 2%, skyldes det, at vi forventer, at medlemstallet fortsat stiger.



<b>Budget 2025</b>	<b>GF B2025</b>	GF B2024	<b>R2023</b>	Budget 2023
Kontingent justering	1.792.000	1.762.000	1.627.583	1.485.000
Stillingsopslag og annoncer	63.000	75.000	43.100	65.000
Deltagerbetaling Landskursus	790.000	620.000	756.450	610.000
Renteposter	46.000	17.000	56.262	-12.000
Indtægter i alt	<u>2.691.000</u>	2.474.000	<u>2.564.365</u>	<u>2.226.000</u>
Personaleudgifter, honorar formand og lønudvalg	930.000	855.000	798.967	928.651
Bestyrelse og rådsarbejde	76.000	90.000	67.221	95.000
Stiftsrepræsentanter	15.000	29.000	44.987	35.000
Tillidsrepræsentanter og lønudvalg	90.000	92.000	15.980	70.000
PR Aktiviteter	142.000	135.000	77.102	29.000
Landskursus udgifter	800.000	645.000	772.638	642.000
Dansk Diakoniråd	5.000	5.000	5.000	5.000
Organisationen COIO og FH	185.000	185.000	170.302	170.000
Administration, kontorhold, husleje m.v.	80.000	72.000	69.333	60.000
IT omkostninger	330.000	310.000	356.269	250.000
Reserveret til akutte formål efter bestyrelsens valg	3.000	20.000		10.000
Juridisk bistand	5.000	6.000	1.600	10.000
Stiftspulje	30.000	30.000	21.945	20.000
Udgifter i alt	<u>2.691.000</u>	2.474.000	<u>2.455.254</u>	<u>2.402.651</u>
Resultat før afskrivning og hensættelse			174.921	-176.650
Afskrivninger				
Resultat før renter				
Renteindtægter				
Rensættelse				
<b>Årets resultat</b>	<b>0</b>		174.921	-176.650
<b>Resultatdisponering</b>				-

## **BUDGET 2025**

- Kontingentindtægterne ventes at nå knap 1,8 millioner kroner.
- Beløbet for en annonce justeres fortsat løbende, men antallet er ganske svingende.
- Den positive tendens i landskursus-deltagerantallet ventes at fortsætte.
- De finansielle indtægter ligger fortsat højt.
- Vi venter derfor en samlet indtægt på knap 2,7 millioner kr.
- Udgifterne til bestyrelse, TR og SR ventes at blive lidt mindre end året før, da repræsentationsudgifter er flyttet til PR aktiviteter.
- Til gengæld er både PR-udgifter (RØD) og Landskursusudgifter steget tilsvarende. Vi har fået priserne fra Vingsted i 2025, og vi kan ikke finde andet hotel i samme kvalitet, der er billigere.

Forventningen til IT-udgifterne er lidt større end vækst på 3%. Vi håber at blive glædeligt overrasket.

Samlet balancerer budgettet.

Budgettet for 2025 blev vedtaget

## 9. Valg af bestyrelsesmedlemmer (der skal vælges 3)

- Esther Jensen (på valg, modtager genvalg)
- Randi Bjerg Anholm (på valg, modtager genvalg)
- Erik Støvring Preussler (nyopstillet)
- Mette Bach Sloth (nyopstillet)
  
- Dorte Krogh Eriksen (ikke på valg)
- Dorthe Kock (ikke på valg)
- Henning Teglbjærg (ikke på valg)
- Signe Bang Hansen (ikke på valg)
  
- Louise Bjerre-Pedersen (på valg, modtager ikke genvalg)

Valgt til bestyrelsen er:

Esther Jensen  
Randi Bjerg Anholm  
Mette Bach Sloth

## 10. Valg af op til 3 suppleanter

Ulrik Wigh (Aalborg Stift) Har trukket sig.

Kirsten Thoftgaard (Viborg Stift)

Louise Haese Sørensen (Aalborg Stift)

Erik Støvring Poulsen (Viborg Stift)

Følgende blev valgt som suppleanter:

1. Kirsten Thoftgaard
2. Erik Støvring Preussler
3. Louise Haese Sørensen

## 11. Valg af 2 interne revisorer og en revisorsuppleant

Interne revisorer i dag:

- 1) Bitten Andersen
- 2) Camilla Hertz
- 3) Helle Erdmann Frantzen (suppleant)

Flg. opstiller:

- 1) Bitten Andersen
- 2) Camilla Hertz
- 3) Helle Erdmann Frantzen (suppleant)

Kandidaterne blev valgt

## 12. Eventuelt

Louise Bjerre-Pedersen der træder ud af bestyrelsen, fik en stor tak og et gavekort til en købmandskurv for sit arbejde i bestyrelsen og landskursusudvalget.

Dirigenten blev takket for at være dirigent til dette års generalforsamling og fik ligeså et gavekort til en købmandskurv.

Torben Vendt fik en stor tak og et gavekort til en købmandskurv for sit store arbejde som forretningsfører i fagforeningen.

Esther Jensen fik overrakt en gave og en stor tak for sit store arbejde i formandskabet.

Randi Anholm fik overrakt en gave og en stor tak for sit store arbejde i formandskabet.

Den nye bestyrelse modtog et stort bifald fra medlemmerne.

### **Kommentarer/spørgsmål**

1. Henrik Svendsen, Århus stift: Andre fagforeninger anbefaler deres medlemmer til ikke at få udbetalt de 3 procent i pension. Har bestyrelsen en holdning til det?
  1. Tirsdag d. 14/5 har PFA Pension en stand på markedspladsen. Det anbefales, at man kigger forbi og får en snak med dem.
2. Tune Jacobson, Haderslev stift: Er det bestyrelsens opgave at støtte Copenhagen Pride, som er omtalt i et nyhedsbrev, og er der andre ting bestyrelsen støtter?

2. *Vi har et medlemskab af Dansk Diakoniråd, som den eneste "støtte". Der har været en debat om rummelighed i bestyrelsen, og deraf kom et beslutningsstøtte til Copenhagen Pride på banen. Vi har fået en direkte henvendelse om at støtte Copenhagen Pride. Der var stor uenighed, så det endte med at være flertallet, der bestemte og hermed blev udfaldet, at vi støtter Copenhagen Pride med 1500 kr. som et engangsbeløb*
3. Lene Rasmussen, Fyns Stift: Er lidt overrasket over meldingen om Copenhagen Pride. Kan vi fremadrettet få meldt ud, hvad fagforeningen støtter?
3. *Ja, medlemmer får besked om, hvad fagforeningen støtter. Vi er en fagforening og skal som udgangspunkt støtte op om faglige ting. Fordi mange har udfordringer med diskrimination på arbejdspladserne, tog vi henvendelsen op og endte med at støtte. I fagforeningens levetid har der kun været to sager op om støtte til eksterne sager.*
4. Anne Dorthe Kunst, Århus stift: Forslag om at der på næste generalforsamling kommer et punkt på dagsorden, som omhandler, hvad fagforeningen kan/skal støtte af organisationer. Hvilket mandat har bestyrelsen til at beslutte, hvilke formål fagforeningen skal støtte?
5. Mette Scheurer, Københavns stift: Hvad med næste år i forhold til Copenhagen Pride? Var det et engangsbeløb?
5. *Støtten til Copenhagen Pride var et engangsbeløb.*
6. Anne-Dorte Nilsson, Helsingør stift: Indimellem skal man træffe nogle valg, og jeg har tiltro til, at bestyrelsen kan vurdere, hvad der skal støttes.

Generalforsamlingen blev afsluttet.