
En undersøgelse om

Menighedsrådets kontaktperson

**Landsforeningen af Menighedsrådsmedlemmer
Vesterport 3, 1. sal
8000 Århus C.
Telefon: 87 32 21 33
Telefax: 86 19 80 40
e-mail: kontor@menighedsraad.dk**

Menighedsrådets kontaktperson

Udgivet af: Landsforeningen af Menighedsrådsmedlemmer
Sats: Landsforeningens kontor
Tryk: Børge Møllers Grafiske Hus, Århus
1. oplag: 2001

Forlaget
Landsforeningen af Menighedsrådsmedlemmer
Vesterport 3, 1.
8000 Århus C.

Indhold

1. Indledning	4
1.1.Baggrund for undersøgelsen	4
1.2.Formål	4
1.3.Metode og data	4
2. Kontaktpersonerne	5
3. De daglige opgaver	6
3.1.Opgaver, kontaktpersonen tager sig af	6
3.2.Opgavernes sværhedsgrad	7
3.3.Rådgivning	9
4. Lønforhandlinger	11
5. Medarbejdermøder og arbejdspladsvurdering	15
5.1.Medarbejdermøder	15
5.2.Arbejdspladsvurdering (APV)	16
5.3.Rådgivning	18
6. Ansættelse og afsked af medarbejdere	18
6.1.Opgaver i forbindelse med ansættelse	19
6.2.Opgaver i forbindelse med afsked	20
6.3.Bemærkninger	21
7. Kontaktpersonens tidsforbrug og udbytte af hvervet	22
7.1.Tidsforbrug	22
7.2.Vurdering af tidsforbrug	24
7.3.Honorering af tidsforbrug	24
7.4.Generel vurdering af kontaktpersonhvervet.....	25
7.5.Genopstilling til menighedsrådet og kontaktpersonhvervet	26
8. Sammenfatning	27
8.1.Opgavernes udbredelse	27
8.2.Opgavernes sværhedsgrad	28
8.3.Rådgivning	29
8.4.Forklarende forhold	31
8.5.Konklusion	33

1. Indledning

Dette hefte er ment som en kort og – forhåbentlig – nogenlunde letlæst præsentation af hovedresultaterne fra Landsforeningen af Menighedsrådsmedlemmers undersøgelse af kontaktpersonens opgaver. Undersøgelsen er gennemført af konsulent Steen Rasmussen i samarbejde med Landsforeningens personaleudvalg bestående af Kirsten Luunbjerg (formand), Eli Højbjerg Andersen, Kjeld Hansen, Peder Bitsch Pedersen og Svend Morville Schrøder.

En egentlig dokumentation for undersøgelsens resultater findes i rapporten "Statistisk analyse af kontaktpersonens opgaver", som kan købes på Landsforeningens forlag¹.

1.1. Baggrund for undersøgelsen

I de senere år er der kommet mere fokus på menighedsrådets opgaver som arbejdsgiver. Det skyldes både, at menighedsrådene er blevet mere opmærksomme på deres arbejdsgiverfunktion, og at der er kommet nye opgaver til. Som eksempler kan nævnes skriftlige arbejdspladsvurderinger og fastsættelse af løn til honorarlønnede organister og kirkesangere.

Landsforeningen mærker også disse ændringer: Der er stor efterspørgsel efter konsulentrådgivning og efter vore kurser om arbejdsgiveropgaverne. Man er også begyndt at tale om et stigende arbejdspress på især kontaktpersonerne.

Landsforeningen har derfor i de senere år taget en række initiativer med det sigte at styrke drøftelserne af menighedsrådenes opgaver som arbejdsgiver. Et af disse er denne undersøgelse af, *hvorledes kontaktpersonerne selv vurderer deres opgaver og virke som kontaktperson*.

1.2. Formål

Undersøgelsens hovedformål er at afklare, hvor krævende kontaktpersonhvervet er, og i hvilket omfang kontaktpersonerne søger rådgivning i forbindelse med hvervet.

Da vi må antage, at det er meget forskelligt, hvad opgaverne kræver i landets forskellige sogne, og at kontaktpersonerne har meget forskellige forudsætninger for at løse dem, hører det med til formålet at finde ud af, hvad der karakteriserer de kontaktpersoner, der generelt finder det let hhv. svært at løse opgaverne. Hertil hører også en kortlægning af den rådgivning, der bliver givet kontaktpersonerne: Hvilke *emner* søger man især rådgivning om? Hvilke *instanser* spørger man til råds? Og hvad er karakteristisk for de kontaktpersoner, der i særlig grad søger eller undlader at søge rådgivning?

1.3. Metode og data

Da formålet er at nå til resultater, der gælder for landets kontaktpersoner som helhed, har vi udtrukket en repræsentativ stikprøve på 911 sogne. Svarprocenten nåede helt op på 87. Derfor vil vi gerne benytte lejligheden til at takke menighedsrådene, og i særdeleshed kontaktpersonerne, for denne meget store opbakning bag undersøgelsen, som betyder, at resultaterne kan bygge på et solidt fundament.

De mange oplysninger bearbejdes ved hjælp af statistiske metoder, som er baseret på sandsynlighedsregning: Fælles for metoderne er, at kontaktpersonerne inddeles i

¹ Rapporten kan kun anbefales til personer med interesse for statistisk analyse og fremstillingsform.

undergrupper, hvis svar på forskellige spørgsmål herefter sammenlignes. Hvis der registreres forskelle mellem den måde, undergrupperne har svaret, bliver det testet, om denne forskel er så lille, at den bør tilskrives tilfældigheder, eller om den er så markant, at vi bør tale om reelle forskelle mellem grupperne. Kun forskelle, der *ikke* med rimelighed kan tilskrives tilfældigheder, er værd at hæfte sig ved og kun sådanne bliver omtalt i dette hefte².

2. Kontaktpersonerne

Er alders- og kønsfordelingen blandt kontaktpersonerne anderledes end blandt menighedsrådsmedlemmer i almindelighed?

Blandt alle rådsmedlemmer er 37% under 50 år, mens det kun gælder for 22% af kontaktpersonerne. Tendensen er følgelig, at kontaktpersonerne er ældre end de øvrige rådsmedlemmer.

53% af alle rådsmedlemmer er kvinder, mens kun 47% af kontaktpersonerne er kvinder. Det betyder, mændene er overrepræsenteret blandt kontaktpersonerne i den forstand, at der blandt 10 mandlige menighedsrådsmedlemmer er flere kontaktpersoner end blandt 10 kvindelige rådsmedlemmer.

Hvordan er kontaktpersonernes eget forhold til arbejdsmarkedet?

Halvdelen af landets kontaktpersoner er selv erhvervsaktive på fuld tid. Dertil kommer 12%, der arbejder på deltid, mens 33% er pensionister og efterlønsmodtagere. De resterende 5% udgøres af hjemmegående, arbejdsløse og studerende.

Da en del af kontaktpersonerne er uden for erhverv, har vi spurgt nærmere til deres *nuværende eller tidligere* beskæftigelse. Det viser sig da, at godt halvdelen er eller har været funktionærer i det offentlige eller private erhvervsliv, mens 19% kommer fra landbruget. De resterende 29% fordeler sig på andre selvstændige, faglærte og ufaglærte arbejdere, hjemmegående og 'andet'.

Kontaktpersonerne blev også spurgt, om de havde erfaring med personaleforhold, inden de blev valgt til kontaktperson. Det svarede knap 60% af alle ja til.

Hvordan er kontaktpersonernes viden om det kirkelige område?

Det er ikke muligt at belyse kontaktpersonernes viden særligt detaljeret ved hjælp af et spørgeskema. Derfor nøjes vi med tre oplysninger: Har kontaktpersonen fået udleveret Kirkeministeriets to vejledninger om personaleforhold: "Samarbejde i folkekirken" fra 1995 og "Arbejds miljø i folkekirken" fra 1997? Og vurderer personen selv, at han/hun kender de relevante regler i rimeligt omfang?

Det viser sig, at 54% af alle kontaktpersoner har fået begge vejledninger, mens 25% hverken har fået den ene eller den anden. På dette punkt har det dog stor betydning, om man virker i et land- eller bysogn: Mens 76% af kontaktpersonerne fra sogne i storbyerne har fået begge vejledninger, er det kun tilfældet for 48% af kontaktpersonerne fra sogne i byer med under 5.000 indbyggere.

² I den statistiske rapport over undersøgelsen er testresultaterne anført i forbindelse med de enkelte resultater.

Med hensyn til det generelle kendskab til reglerne mener 46%, at de ved nok. Billedet kan dog nuanceres noget, idet følgende forhold har betydning:

- De kontaktpersoner, der altid oplever at have menighedsrådets opbakning, mener i højere grad at kende reglerne. Det kan enten skyldes, at de faktisk er godt inde i reglerne og derfor har rådets opbakning. Eller sammenhængen kan være, at menighedsrådet generelt bakker kontaktpersonen op, hvorfor denne sjældent bliver konfronteret med spørgsmål, der skaber usikkerhed om, hvorvidt han/hun er tilstrækkeligt inde i reglerne.
- Kontaktpersonerne uden for erhverv mener i langt højere grad at kende reglerne end de erhvervsaktive. Også her kan sammenhængen tolkes på to måder: Personerne uden for erhverv kan have haft en langt virke i erhvervslivet, hvorved de er kommet godt ind i reglerne. Det kan dog også være, at de erhvervsaktive er mere opmærksomme på alle de nye regler, der kommer, og derfor mere realistisk vurderer, at de ikke ved nok om reglerne. Hvilken forklaring, der har størst gyldighed, ved vi ikke. Derfor nøjes vi med at konstatere, at *tvivlen på, om man ved tilstrækkeligt om reglerne ikke behøver at afspejle ens faktiske viden. Tvivlerne kan både bestå at personer, der ved forholdsvis lidt og af personer, der ved så meget, at de er klar over manglerne i deres viden.*

Har kontaktpersonerne generelt god opbakning fra menighedsråd og medarbejdere?

Det viser sig, at de fleste kontaktpersoner har særdeles god opbakning fra de to grupper, idet 60% angiver, at de 'aldrig' mangler opbakning fra nogen af grupperne, mens kun 3% 'ofte' mangler opbakning fra *enten* menighedsråd *eller* medarbejdere. I sidstnævnte tilfælde er det mere menighedsrådets end de ansattes opbakning, der mangler!

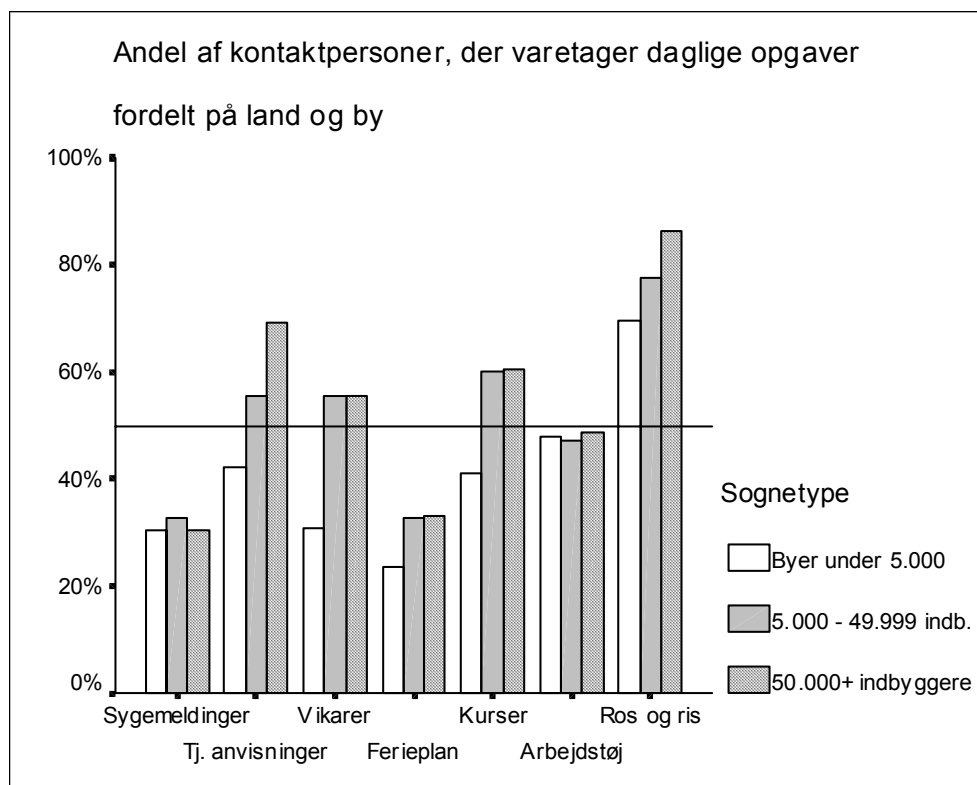
3. De daglige opgaver

3.1. Opgaver, kontaktpersonen tager sig af

Hvilke daglige opgaver tager kontaktpersonen sig af?

Følgende figur viser, hvor stor en procentdel af kontaktpersonerne, der tager sig af en given opgave. For at vurdere, om andelene er forskellige for sogne på landet, i mellemstore og store byer, er beregningen foretaget selvstændigt for tre grupper af sogne, som her kaldes sognetyper³:

³ "Sognetyper" er et begreb, vi bruger til at inddele sognene i nogle hovedgrupper efter størrelsen på den by, sognet ligger i. Hvis der ligger flere byer i sognet, bliver dets placering bestemt af størrelsen på den største af disse.



Figur 1

Note 1: Figuren 'læses' på denne måde, idet vi bruger "om kontaktpersonen antager vikarer" som eksempel: 30% af kontaktpersonerne i landsogne (det vil sige sogne, der ligger i landdistrikter eller byområder med under 5.000 indbyggere) anfører, at de har opgaven med at antage vikarer. De resterende 70% er ikke vist i figuren, men dækker over dem, der ikke har pågældende opgave. I de mellemstore og store byer har 55% af kontaktpersonerne denne opgave.

Note 2: Den vandrette streg er placeret ved 50% svarende til, at halvdelen af kontaktpersonerne har en given opgave.

Note 3: En statistisk test viser, at forskellen mellem sognetyperne med hensyn til 'sygemeldigner' og 'arbejdstid' er så lille, at den bør tilskrives tilfældigheder.

Tendensen er, at kontaktpersonerne i sogne, der ligger i byer med over 5.000 indbyggere i højere grad varetager de anførte opgaver. Endvidere ser vi, at under halvdelen af kontaktpersonerne tager sig af ferieplanlægning, mens mange tager sig af at give kirke- og kirkegårdsfunktionærerne ros og ris.

3.2. Opgavernes sværhedsgrad

Er de daglige opgaver lette eller svære at løse?

Kontaktpersonerne er bedt om at vurdere, hvor lette/svære de enkelte opgaver er. Det sker ved hjælp af svarmuligheder "meget let – let – middel – svært – meget svært".

Stort set alle opgaver bliver vurderet til at ligge mellem 'let' og 'middel'. Der er dog to undtagelser: Den ene er at give medarbejderne ros. Den opgave anses for lettere end 'let'. Den anden undtagelse er at give medarbejderne ris/kritik. Den opgave vurderes at være sværere end 'middel'.

En nærmere undersøgelse afslører dog en betydelig spredning bag disse gennemsnitsvurderinger. Eksempelvis finder vi, at følgende forhold har betydning for vurderingen af, hvor svært det er at give medarbejderne ris/kritik:

- Jo flere medarbejdere menighedsrådet er arbejdsgiver for, des sværere er opgaven. Det kan skyldes, at med flere ansatte vil det *oftere* ske, at man er nødt til at rejse en kritik. Og det kan skyldes, at med flere ansatte kan der være mere *komplekse* samarbejdsrelationer, der gør det sværere at afklare, hvordan kritikken bør fordeles.
- Kontaktpersoner over 60 år finder det *lettere* at give ris end de yngre personer.
- Kontaktpersoner, der har beskæftiget sig med personaleforhold, inden de blev valgt til hvervet, finder opgaven lettere end personer uden denne erfaring. Betydningen af denne erfaring er dog ikke ens for alle erhvervsgrupper, idet den tidligere erfaring med personaleforhold giver en særlig lettelse for offentligt ansatte funktionærer og selvstændige uden for landbruget. En forklaring på dette forhold kan vort materiale ikke give.
- Hvis man generelt mangler opbakning fra menighedsrådet eller de ansatte, er det sværere at give ris, end hvis denne opbakning er tilstede. Det er ikke overraskende, da opbakning giver selvtillid.

Hvilke øvrige forhold har betydning for, hvor svære de daglige opgaver er?

Spørgeskemaet gav mulighed for, at kontaktpersonerne frit kunne knytte bemærkninger til emnet 'daglige opgaver'. Vi har derfor sammenlignet bemærkninger fra dem, der fandt opgaverne svære, med dem, der fandt opgaverne lette.

Blandt kontaktpersonerne, der fandt opgaverne svære var der følgende gennemgående temaer:

Uklar kompetence

Det ser ud til, at noget af det, der kan gøre de daglige opgaver vanskelige er uklare kompetenceforhold mellem kontaktpersonen og hhv. formand, præst og kirke- og kirkegårdsfunktionærerne.

Eksempler på bemærkninger om kompetenceforholdet til

- Menighedsrådsformanden:
"Det er svært med nogle af opgaverne, fordi formanden også tager nogle af opgaverne, og jeg ved ikke altid hvilke"
- Præsten
"Præsterne blander sig i medarbejdernes daglige arbejde, det giver af og til problemer. Præsterne er utrolig flinke til at rose, hvorimod de konsekvent overlader det til mig at give ris."
- Kirke- og kirkegårdsfunktionærerne
"De ansatte har været mange år ved kirken, og derfor kører mange ting af sig selv."

Manglende erfaring med menighedsrådsarbejde

- "Alt ville være lettere, hvis man ikke var så nervøs for at gøre noget forkert. Menighedsrådsarbejdet er nyt for mig, da jeg kun har 3 års erfaring."

Manglende tid på grund af erhversarbejde

- "Jeg har for lidt tid i dagtimerne, fordi jeg er fuldtidsansat."
- "I et stor bysogn er det en uoverkommelig fritidsbeskæftigelse at stå til rådighed, når man også skal passe eget job. Der burde være en ansat personaleleder - hos os f.eks. som en delfunktion af kirkegårdsadministrationen."

Inddrages mest, når der er problemer

- "Jeg er ikke ret meget med i det daglige arbejde, da jeg har mit eget arbejde at passe, det er mest når der er problemer, at jeg er inddraget."
- "I situationerne hvor kirkegårdslederen må give op som leder, har jeg som kontaktperson måttet træde til for at få tingene sat på plads. Dette har i perioder været et krævende job med et stort tidsforbrug."

Samarbejdsproblemer

- "Jeg overtog kontaktpersonhvervet under pres. Det er meget svært at få personalet til at samarbejde med præsten."
- "Jeg er lige blevet kontaktperson og min oplevelse er, at personalet helst ser min hæl i stedet for min tå."

Tilsvarende var der fælles træk i bemærkningerne fra de kontaktpersoner, der oplevede de daglige opgaver som lette:

Klare kompetencer og godt samarbejde

- "Alle har faste afløsere. Hvis der er spørgsmål eller usikkerhed går det gennem mig."
- "Der hersker et godt samarbejde mellem medarbejderne og præsterne. Alle kender deres pligter/kompetenceområde. Ved tvivl spørger jeg til råds."
- "Jeg er kontaktperson i et meget lille sogn, hvor vi mødes både søndag i kirken og til hverdag udenfor. Derfor når problemer ikke at vokse sig store."

Aflastning i form af uddelegering af opgaver

- "Graveren har selv foretaget det praktiske i forbindelse med de forskellige kurser."
- "Sygelister og -meldinger går gennem vores revisor. En del af de daglige opgaver løses sammen med vores kasserer, der også er vores revisor."

Efter disse bemærkninger vil vi se nærmere på, om kontaktpersonerne søger rådgivning i forbindelse med de daglige opgaver:

3.3. Rådgivning

I hvilket omfang søger kontaktpersonerne hjælp til daglige opgaver?

Kontaktpersonerne er bedt om – for hver opgave – at angive, om de har søgt rådgivning fra stiftet, fra provstiet, fra Landsforeningen eller fra andre. Da omfanget heraf vil afhænge af antallet af opgaver, regner vi en "rådgivnings-rate pr. opgave" ud. For alle kontaktpersoner under ét er den 0,21. Det betyder, de i gennemsnit har søgt hjælp til 21% af de daglige opgaver, de har påtaget sig. Hvis de f.eks. varetager 5 af de 8 opgaver, har de i gennemsnit søgt rådgivning til 1 af dem.

Hvilke forhold har betydning for, om kontaktpersonen søger hjælp til opgaverne?

Rådgivningsraten på 21% dækker over en betydelig spredning, da 60% ikke har søgt rådgivning om nogen af opgaverne, mens andre har søgt rådgivning i et varierende omfang. Det er derfor nærliggende at undersøge, om der er forskelle på de kontaktpersoner, der ikke har søgt nogen form for rådgivning, og dem, der har søgt rådgivning om mindst en af de daglige opgaver.

Som man kunne forvente, er kontaktpersonerne mere tilbøjelige til at søge rådgivning, hvis der er mange ansatte, og hvis kontaktpersonerne generelt mangler opbakning fra menighedsrådet eller de ansatte. Sammenhængen er dog ikke helt simpel, da opbakningens reduktion af behovet for rådgivning afhænger af antal ansatte: Hvis der er over 3 ansatte, er behovet for rådgivning ikke så påvirket af, om der er opbakning eller ej, som hvis der er 1-3 ansatte. Dette ændrer naturligvis ikke ved, at det altid er godt for kontaktpersonen at have rådets opbakning.

Derimod kan det umiddelbart overraske, at kontaktpersoner, der havde erfaring med personaleforhold, inden de blev valgt som kontaktperson, i højere grad søger rådgivning end dem uden denne erfaring. Dette gør det nærliggende at opstille følgende hypotese:

For at søge rådgivning skal man være klar over, at der er emner, man ikke ved nok om, og den erkendelse kan enten opstå ved, at man helt åbenbart har problemer med opgaverne, eller den kan opstå ved, at man har så megen viden, at man bliver opmærksom på, at der er forhold, man ikke ved nok om. Konsekvensen af hypotesen er, at en del af de 60%, der ikke søger rådgivning, kan have brug for rådgivning uden at vide det.

Hvor søges hjælp til de daglige opgaver?

Hvis vi ser på, hvor personerne søger rådgivning om de forskellige opgaver, ser fordelingen sådan ud:

Tabel 1: Rådgivning i forbindelse med daglige opgaver

	Ja, fra stiftet	Ja, fra provstiet	Ja, fra Landsforeningen	Ja, fra andre	Ja, fra flere	Nej	Total
Rådgivning mht. sygedagslister?	5%	4%	2%	6%	5%	78%	100%
Rådgivning mht. tjenestelige anvisninger?	4%	5%	7%	5%	9%	69%	100%
Rådgivning mht. at antage vikarer?	5%	5%	4%	4%	8%	74%	100%
Rådgivning mht. at planlægge ferie?	1%	1%	1%	3%	2%	91%	100%
Rådgivning mht. kurser til medarbejderne?	3%	2%	3%	3%	3%	86%	100%
Rådgivning mht. arbejdstøj?	1%	4%	4%	8%	2%	81%	100%
Rådgivning mht. at give medarbejderne ros og ris?	2%	3%	4%	3%	3%	87%	100%

Vi ser, at der er flest, der søger rådgivning om at give tjenestelige anvisninger, nemlig (100% - 69%, der svarer nej =) 31%, og at de fleste i denne store gruppe søger rådgivningen hos Landsforeningen. Det er også værd at hæfte sig ved, at rådgivning om sygedagslister og arbejdstøj i betydelig grad gives af 'andre'.

Disse andre er eksempelvis: Formand, præst, kommunekontor, deltagelse på kurser, menighedsrådet, rådets kasserer, de kirkefaglige organisationer og regelsamlingen Retsregler for Menighedsrådsmedlemmer.

Hvilke forhold har betydning for, om kontaktpersonerne søger rådgivning hos Landsforeningen eller hos andre?

Dette spørgsmål kunne undersøges med hensyn til alle rådgivningsemnerne, men vi nøjes med at betragte det emne, hvor det er mest udbredt at søge rådgivning, nemlig om at give tjenestelige anvisninger.

De forhold, der bestemmer, om kontaktpersonerne søger rådgivning hos Landsforeningen eller andre viser sig at være objektive forhold som antallet af medarbejdere, og om sognet ligger på landet eller i byerne. Derimod har egenskaber som kontaktpersonens alder, anciennitet i rådet, erhvervsbaggrund m.v. ikke betydning herfor. Det betyder for det første, at det ikke er bestemte typer af kontaktpersoner, der særligt vælger eller undlader at vælge rådgivning fra Landsforeningen. Eller sagt med andre ord: Landsforeningens rådgivning appellerer ikke til en bestemt kreds af kontaktpersoner, men kan favne alle.

Hvis vi antager, at sagerne bliver mere komplicerede i større byer og ved flere medarbejdere, så betyder det for det andet, at Landsforeningen får en mere central placering som rådgiver, jo mere kompliceret situationen er.

4. Lønforhandlinger

I de senere år er det blevet hævdet, at det er vanskeligt at besætte organiststillinger i de mindre landsogne. For at få et overblik over situationen, gennemførte Landsforeningen i 1997 en repræsentativ undersøgelse heraf. Den viste bl.a., at 12% af alle organiststillinger i landsogne var ubesatte⁴. Dette afspejler dog ikke umiddelbart en organistmangel, da nogle stillinger kun er ledige en kort tid i forbindelse med en nybesættelse. For ikke at overvurdere problemet ser vi derfor bort fra stillinger, der "kun" har været ledige i 1-25 uger. Det viser sig da, at *7% af samtlige organiststillinger i landsognene har været ledige i mindst ½ år.*

Et andet aspekt ved en eventuel organistmangel er antallet af ansøgere til en opslået stilling. Undersøgelsen viste her, at 3% af stillingsopslagene førte til 0 ansøgere, mens hele 52% af opslagene kun førte til 1 ansøger.

For at forbedre mulighederne for at ansætte kvalificerede folk til organiststillingerne i landsogne, blev der rejst ønske om at kunne hæve deres løn. Da dette ikke kunne ske ved at hæve taksterne i løncirkulæret, valgte man i stedet helt at ophæve de vejledende takster for honorarlønnede organister og kirkesangere⁵.

Umiddelbart kan det undre, at det skulle være nødvendigt at ophæve takster, der blot er *vejledende*. Dette må forstås på baggrund af følgende bestemmelse i bekendtgørelsen om provstiudvalgenes virksomhed:

§ 5. Provstiudvalget kan i forbindelse med behandling af kirke- og præstegårdskassernes budget træffe beslutning om reduktion af de budgetterede ligningsbeløb. Reduktionen foretages i hver enkelt kirke- eller præstegårdskasses *samlede budget* og ikke i bestemte budgetposter.

⁴ Se Landsforeningen af Menighedsrådsmedlemmer: *Organiststillinger i landsogne 1997*, s. 14f.

⁵ Det skete med cirkulære af 10. februar 1999. Tilsvarende overvejelser er direkte formuleret som baggrund for, at Kirkeministeriet lidt tidligere ophørte med at udsende vejledende takster for vikarer: "Baggrunden herfor er bl.a. den kritik, der har været af, at vikartaksterne vanskeliggør rekruttering af vikarer ..." (Skrivelse af 17. september 1998, Retsregler, grøn side 2).

Stk. 2. Beslutning om reduktion eller bortfald af *bestemte budgetposter* kan dog træffes i følgende tilfælde:

- 1) Når reduktion eller bortfald af en budgetpost er begrundet i legalitetshensyn.
- 2) Når budgetposten vedrører et honorar, og dette er budgetteret med et højere beløb end fastsat i *vejledende honorartakster, udsendt af Kirkeministeriet*. ... (vore kursiveringer)⁶

Det fremgår her, at provstiudvalgene generelt ikke har kompetence til at beskære enkeltposter i menighedsrådets budget. Der foreligger dog nogle undtagelser, og en af disse er, hvis ministeriet har udstedt vejledende takster. I det tilfælde kan menighedsrådet pålægges at holde sig inden for denne takst, hvorfor rådet ikke suverænt kan hæve lønnen, hvis det findes påkrævet for at tiltrække kvalificerede ansøgere til en honorarlønnet organist- eller kirkesangerstilling.

Ændringerne resulterede i, at menighedsrådene ganske uforberedt stod overfor den nye opgave at forhandle løn med deres honorarlønnede organist, kirkesanger samt vikarer. Vort første spørgsmål er derfor:

Hvor mange menighedsråd har gennemført lønforhandlinger med organist eller kirkesanger?

Det er oplagt at forhandle løn med nyansatte, men cirkulæret af 10. februar 1999 udelukker ikke lønforhandlinger med organister og kirkesangere, der blev ansat før løndannelsen blev givet fri. Hvis vi betragter alle de menighedsråd, der har ansat en honorarlønnet organist eller kirkesanger (uanset om ansættelsen har fundet sted før eller efter løndannelsen blev fri) viser det sig, at 64% af rådene har forhandlet løn med vedkommende.

Hvilket indhold valgte man at lægge i de frit forhandlede lønaftaler?

Kirkeministeriets beslutning om at ophæve de vejledende takster skabte umiddelbart et tomrum, som betød usikkerhed og førte til initiativer, der kunne udfylde tomrummet med nye vejledninger. Disse kom bl.a. fra Landsforeningen⁷ og fra nogle provstiudvalg⁸. Det er dog væsentligt at gøre sig klart, at de nye aflønningsmodeller har en anden status end de tidligere fra Kirkeministeriet. Det følger af den ovenfor citerede bestemmelse om provstiudvalgenes virksomhed, jf. note 6: *Kun hvis de vejledende takster er udstedt af Kirkeministeriet*, har provstiudvalgene kompetence til direkte at beskære lønnen, hvis den overskrider disse.

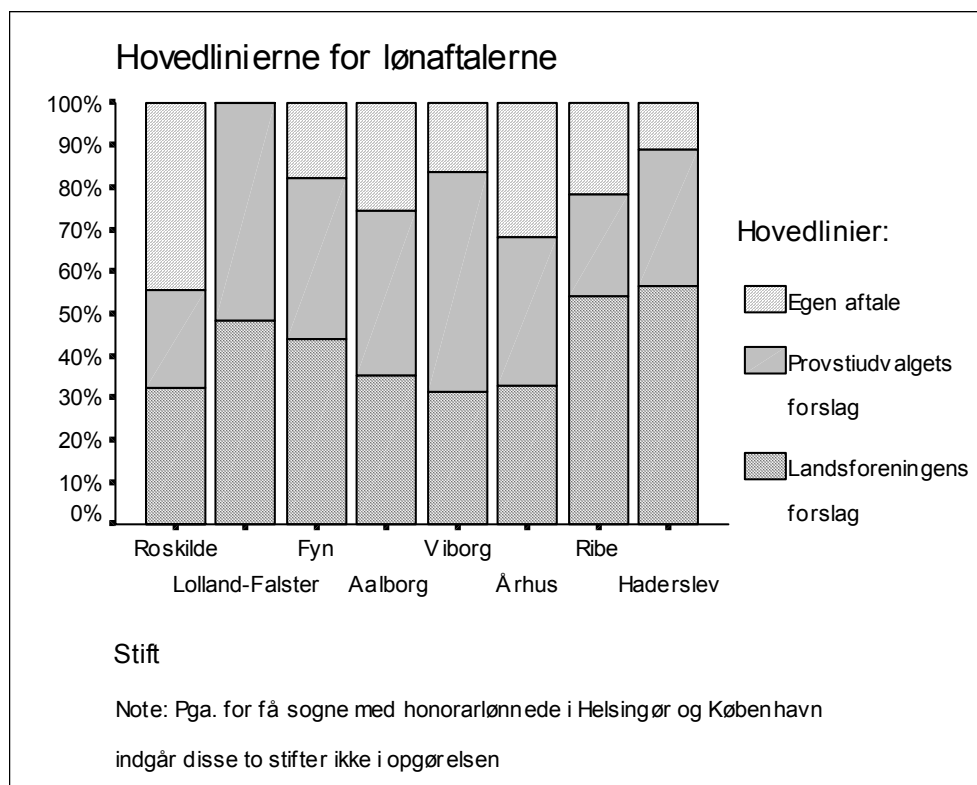
På den baggrund vil vi nu se på hovedlinierne for de indgåede lønaftaler:

Det viser sig, at 40% har fulgt Landsforeningens vejledende forslag, 36% har fulgt det lokale provstiudvalgs, mens 24% har udformet deres egen aftale, der i flere tilfælde går ud på at køre videre efter Kirkeministeriets nu ophævede retningslinier. Disse andele varierer dog fra stift til stift:

⁶ Bek. nr. 838 af 20. oktober 1993, Retsregler, s. 610.

⁷ Forslaget blev offentliggjort i Menighedsrådenes Blad, 1999, nr. 3, s. 34.

⁸ Som eksempel kan nævnes Falster Vestre Provsti, jf. referat af provstiudvalgets møde den 23. november 1999.

**Figur 2**

Vi ser, at man i Roskilde og Århus stifter i højere grad har udformet egne aftaler, mens man i Ribe og Haderslev stifter i høj grad har benyttet Landsforeningens forslag.

Da flere af forslagene giver mulighed for at indføre rådighedstillæg, vil vi herefter se på, hvor udbredt disse er:

I hvilket omfang indgår rådighedstillæg i lønftalerne?

Da de egne aftaler er for ufuldstændigt beskrevet i vort materiale, kan vi kun besvare spørgsmålet for de sogne, der har fuldt enten Landsforeningens eller provstiuvalgenes forslag. Det viser sig da, at 44% af alle aftaler indeholder en form for rådighedstillæg. Der er en svag tendens til, at man er mere tilbøjelig til at give rådighedstillæg, hvis man følger Landsforeningens forslag.

Hvor stort er rådighedstillægget i de tilfælde, hvor det forekommer?

Opgøres rådighedsbeløbets størrelse efter den vejledning, der ligger til grund for lønftalen, ser billedet således ud:

Tabel 2: Rådighedstillæggets størrelse

		Hovedlinien for lønftalerne	
		Landsforeningens forslag	Provstiuvalgets forslag
Rådighedsbeløbets størrelse	Gennemsnit	8.746	5.958
	Median	12.000	6.000
	Minimum	1.000	1.000
	Maximum	12.000	12.000
	Antal	N=52	N=30

Note: Medianen er værdien af det rådighedstillæg, hvorom det gælder, at der er lige så mange værdier *under*, som der er værdier *over*. Det vil sige, at hvis alle rådighedstillæggene rangordnes, er der tale om den midterste værdi. Denne værdi er interessant, hvis der er enkelte værdier, der er meget små eller store, da sådanne enkeltstående værdier kan påvirke gennemsnittet kraftigt.

Vi hæfter os først ved, at opgørelsen skal tages med stor forsigtighed, da vi kun har oplysninger fra 82 sogne. I dette spinkle materiale ser vi en betydelig spredning fra 1.000 kr. til 12.000 kr. for begge forslag. Det gennemsnitlige rådighedstillæg er dog noget højere for de sogne, der har fulgt Landsforeningens forslag, hvilket skyldes, at der her er flere, som har valgt det anførte maximumsbeløb. Det ses af, at medianværdien er identisk med maximumsværdien på 12.000 kr. Sammenfaldet af de to værdier dækker mere præcist over, at 54% af dem, der bruger Landsforeningens forslag, giver et rådighedstillæg på 12.000 kr. Det gælder ikke for sognene, der følger provstiudvalgenes forslag. Blandt dem er der lige så mange, der giver et rådighedsbeløb på under 6.000 kr., som der er sogne, der giver mere.

Hvem tog sig særligt af lønforhandlingerne?

43% af menighedsrådene har valgt, at rådet som helhed deltager i forhandlingen, mens de resterende har overladt forhandlingen til et enkelt rådsmedlem, som da oftest er kontaktpersonen.

Hvor let/svært var det at foretage lønforhandlingen?

Kontaktpersonerne kan her deles i tre nogenlunde lige store grupper: 32% finder opgaven 'meget let' eller 'let', 33% finder den 'middel', mens 35% af kontaktpersonerne vurderer, at opgaven er 'svær' eller 'meget svær'.

Hvilke temaer er centrale i kontaktpersonernes bemærkninger om lønforhandlinger?

Enkelte temaer går igen i flere af de frit formulerede bemærkninger fra svarpersonerne:

Flere har nævnt, at den reelle kompetence er uklar. Det skyldes, at på den ene side har menighedsrådet den formelle kompetence til at fastsætte den lokale løn til honorarlønnede organister og kirkesangere. På den anden side har mange forskellige instanser en mening om, hvad lønnen kan eller bør være – provstiet, Landsforeningen af Menighedsrådsmedlemmer, Dansk Kirkemusikerforening og evt. andre menighedsråd, hvor pågældende medarbejder også har tjenester.

Selvom de forskellige forslag til lønniveau er ment som en vejledende hjælp, har enkelte kontaktpersoner fundet opgaven så vanskelig, at de hellere så, at kompetencen blev lagt tilbage til Kirkeministeriet.

Da vi ikke har spurgt, om kontaktpersonerne finder det positivt eller negativt, at løndannelsen for honorarlønnede er blevet fri, kan vi ikke give et repræsentativt billede af holdningerne hertil. Følgende bemærkninger giver derfor blot et indtryk af skeptikernes opfattelse:

"Det er utilfredsstillende måde at køre tingene på, da vi nødtigt skulle ind og overbyde hinanden. Vi sættes i en grim knibe."

"Det er forkert, at Kirkeministeriet ikke fortsætter med at fastsætte taksterne."

"Jeg synes det er forkert, det er lagt ud til menighedsrådene at skulle forhandle løn."

"Jeg synes at det er urimeligt, at menighedsrådet skal forhandle løn med de ansatte. Der er ikke noget, man kan blive mere uenige om end løn."

"Generelt bør der være faste satser, idet prisen ellers presses op."

"Det er betydeligt lettere, når lønnen bliver fastsat centralt."

"Faste lønsatser ville være en fordel, da de frie forhandlinger er meget tidskrævende. Det er svært at blive enige i menighedsrådet og mellem menighedsråd, især når provstiudvalget i flere omgange forkaster forslagene."

Sidstnævnte peger også på et andet problem, der nævnes af enkelte andre:

"Der er kommet bud fra Kirkeministeriet om, at menighedsrådet selv skal forhandle løn med kirkesangeren, men provsten nægter at acceptere det, vi har forhandlet os frem til. Hvad er der så ved selvbestemmelsesretten?"

Bemærkningerne peger entydigt på, at den frie løndannelse har gjort det sværere at være menighedsrådsmedlem, og kun ét af de 83 personer, der har anført bemærkninger om lønforhandlinger, peger på, at *disse vanskeligheder også har været berigende*. Det er en kvindelig kontaktperson på 44 år, der skriver:

"Vi nedsatte et udvalg og brugte Landsforeningens forslag som udgangspunkt. Det var en svær opgave med mange givende og frugtbare samtaler. Udvalget har lært meget om de forskellige arbejdsopgaver."

Det skal dog understreges, at synspunkterne fra bemærkningsfeltene ikke på nogen måde er repræsentative, hvorfor de alene kan opfattes som enkeltstående synspunkter til videre overvejelse.

5. Medarbejdermøder og arbejdspladsvurdering

5.1. Medarbejdermøder

Ifølge § 1 i bekendtgørelse nr. 1021 af 13. december 1994 skal der holdes mindst ét årligt medarbejdermøde. Da der er mulighed for at holde flere vil vi først se på:

Hvor mange medarbejdermøder blev der holdt i 1999?

Når antallet opgøres for de forskellige sognetyper, ser nøgletallene således ud:

Tabel 3: Antal medarbejdermøder i 1999

Sognetype	Gennemsnit	Minimum	Maximum	Antal
Landdistrikter	1,2	0	12	N=153
Byområder med 200 - 999 indb.	1,4	0	36	N=239
Byområder med 1.000 - 4.999	1,5	0	7	N=147
Byområder med 5.000 - 19.999	2,3	1	12	N=51
Byområder med 20.000 - 49.999	3,8	0	52	N=45
Byområder med 50.000+ indb.	3,3	0	48	N=39
Hovedstadsområdet	3,6	0	50	N=64
Total	1,9	0	52	N=739

Af den nederste række med totaloplysningerne ser vi, at landets sogne i gennemsnit holdt 1,9 medarbejdermøder i 1999. Endvidere ses, at gennemsnittet varierer fra sognetype til sognetype.

Af minimumsværdierne ser vi, at en række sogne inden for stort set alle sognetyper ikke afholder det ene obligatoriske medarbejdermøde, der som nævnt er foreskrevet. En nærmere opgørelse viser, at det er 14% af landets sogne, der ikke holdt noget

medarbejdermøde i 1999. I den anden ende af skalaen finder vi 2% af sognene, der holdt mere end 8 møder i 1999.

Hvor vigtigt er det at holde medarbejdermøder?

Kontaktpersonerne blev bedt om at vurdere medarbejdermødets betydning både for sig selv og for medarbejdergruppen. Det viser sig, at 71% angiver, at mødet er vigtigt eller meget vigtigt for *både* kontaktperson og medarbejdere.

En mere detaljeret undersøgelse viser, at tre forhold har betydning for, om kontaktpersonen finder, at medarbejdermødet er vigtigt for sig selv:

- (a) De kvindelige kontaktpersoner vurderer (alt andet lige) medarbejdermøderne som vigtigere end de mandlige.
- (b) Hvis antallet af kirke- og kirkegårdsfunktionærer er over 3, opfattes medarbejdermøderne som vigtigere, end hvis der er 1-3 ansatte.
- (c) I sogne, der ligger i byområder med under 5.000 indbyggere, vurderes medarbejdermødernes betydning (alt andet lige⁹) ikke så højt som i sogne, der ligger i byområder med 20.000 eller flere indbyggere.

Hvor svært er det at afvikle medarbejdermøder?

Kontaktpersonerne blev bedt om at vurdere, hvor let/svært det er at afvikle medarbejdermøder. Gennemsnitsvurderingen for alle personer under ét er, at det er 'let' af afvikle møderne. Bag denne gennemsnitsvurdering gennem der sig dog en betydelig spredning.

Den vigtigste enkeltfaktor er, om kontaktpersonen oplever respekt fra medarbejderne eller ej. Som forventet er det lettere at afvikle møderne, hvis man 'altid' oplever denne respekt.

Det er dog interessant, at hvis kontaktpersonen ikke tidligere har erfaring med personaleforhold og kun har 1-4 års anciennitet i menighedsrådet, så vejer dette lige så tungt i den anden retning: Hvis disse forhold er tilstede, er det lige så svært at afvikle medarbejdermøderne, som hvis respekten fra medarbejderne ikke er til stede.

Vi bør dog også hæfte os ved, at selv for de grupper af kontaktpersoner, der har sværest ved at afvikle møderne, er opgaven ikke svær, da de vurderer opgaven til lettere end 'middel'.

5.2. Arbejdspladsvurdering (APV)

En ændring i arbejdsmiljøloven pr. 1. januar 1998 betød, at det blev obligatorisk for alle arbejdsgivere i Danmark at foretage *skriftlige* arbejdspladsvurderinger¹⁰. Dog skelnede man mellem virksomheder med mindst 5 ansatte, hvor APV skulle være gennemført inden udgangen af 1998 og virksomheder med 1-4 ansatte, der kunne vente med gennemførelsen indtil udgangen af 2000¹¹.

⁹ Umiddelbart kan man tro, at punkt (b) og (c) afspejler det samme, da der generelt er færre ansatte i sognene i de mindre byer. Det gør de imidlertid *ikke*, da der er benyttet en statistiske metode, der er i stand til at adskille de enkelte effekter fra hinanden. "Alt andet lige" betyder da eksempelvis, at hvis vi kun betragter de mandlige kontaktpersoner fra sogne med over 3 ansatte, så tillægges mødet størst betydning af dem, der kommer fra sogne placeret i byer med 20.000 eller flere indbyggere.

¹⁰ Jf. arbejdsmiljølovens § 15 a.

¹¹ Jf. AT-Meddelelse, nr. 4.00.1, s. 2.

I hvilket omfang er der gennemført APV i landets sogne?

Det viser sig, at 96% af landets sogne enten har gennemført APV eller har lov til at vente, fordi der er under 5 ansatte¹². Da kun 4% af sogne ikke har foretaget APV selvom de burde, kan vi konkludere, at landets menighedsråd i meget stor udstrækning lever op til lovens krav på dette punkt.

En anden ændring af arbejdsmiljøloven betød, at grænsen for, hvornår der skal oprettes sikkerhedsorganisation, blev sat ned fra 10 til 5 ansatte. Begge ændringer medførte, at der for alvor blev sat fokus på arbejdsmiljøet i folkekirken:

I perioden august 1998 til marts 1999 holdt Landsforeningen 41 kurser med i alt 2.430 deltagere. Endvidere er der blevet oprettet sikkerhedsorganisationer i mange sogne, hvis medlemmer skal gennemføre en 37 timers arbejdsmiljøuddannelse. For at sikre, at uddannelsen virkelig giver indsigt i de folkekirkelige arbejdsmiljøforhold, tog Landsforeningen sammen med de faglige organisationer initiativ til at oprette egne uddannelsesforløb, der nu administreres af Landsforeningens kontor.

Allerede i Kirkeministeriets vejledning fra 1997 "Arbejdsmiljø i folkekirken", blev det klart, at kontaktpersonen forventes at indtage en central rolle i menighedsrådets arbejde med arbejdsmiljøet:

I det daglige er det ... kun menighedsrådets kontaktperson til medarbejderne, der udøver rådets funktion som arbejdsgiver. Det er derfor i første række kontaktpersonen, der står for arbejdsgiverens tilsyn med, at medarbejderne overholder de forskellige regler om arbejdsmiljø. Og det er kun kontaktpersonen, der på rådets vegne kan pålægge medarbejderne at ændre deres arbejdsmåder, så de bliver sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige. ...

En sikkerhedsgruppe består af en arbejdsleder (hvis en sådan findes) og en sikkerhedsrepræsentant, som vælges af de ansatte. På de mange folkekirkelige arbejdspladser, hvor der ikke er en egentlig arbejdsleder, er det i stedet menighedsrådets kontaktperson, der er med i sikkerhedsgruppen.¹³

Da APV skal tilrettelægges i samarbejde med sikkerhedsgruppen, hvor en sådan findes, og da kontaktpersonen er bindeleddet mellem menighedsråd, sikkerhedsorganisation og medarbejdere, er det nærliggende at forvente, at kontaktpersonen er en nøgleperson i forbindelse med gennemførelsen af APV. Det viser sig også at være tilfældet, idet kontaktpersonen i 78% af sognene tog sig særligt af opgaven.

En mere detaljeret optælling viser, at i mere end 91% af sognene har det været menighedsrådsmedlemmerne selv, der har været drivende i gennemførelsen af APV, og at opgaven kun i meget sjældne tilfælde er overladt til folk uden for menighedsrådets eller medarbejdernes kreds.

Hvor svært var det for kontaktpersonen at gennemføre APV?

Gennemsnitsvurderingen for alle kontaktpersoner er, at opgavens sværhedsgrad er 'middel'. Bag denne ligger dog en betydelig spredning:

¹² De 96% består af 57% af sognene, der har gennemført APV, og 39%, der kunne vente til udgangen af 2000, hvilket er 9 måneder efter det tidspunkt, kontaktpersonerne besvarede vort spørgeskema.

¹³ Kirkeministeriet, 1997: *Arbejdsmiljø i folkekirken – en vejledning for menighedsråd og medarbejdere i folkekirken*, s. 19 og s. 21.

Kontaktpersoner, der ikke altid har medarbejdernes respekt, og som virker i et sogn med over 6 ansatte, og som ikke havde erfaring med personaleforhold, inden de blev valgt til kontaktperson, anser opgaven for svær, mens kontaktpersoner, der 'altid' har medarbejdernes respekt og menighedsrådets opbakning og er under 51 år, anser opgaven for let.

5.3. Rådgivning

I dette afsnit belyses behovet for rådgivning med hensyn til medarbejdermøder og APV blandt de kontaktpersoner, der har haft opgaverne:

I hvilket omfang har kontaktpersonerne søgt rådgivning mht. medarbejdermøder og APV?

Vi ser en markant forskel i rådgivningsbehovet for de to opgaver:

Tabel 4: Rådgivning i forbindelse med APV og medarbejdermøder

	Rådgivning mht. at gennemføre APV?		Rådgivning mht. at afvikle medarbejdermøder?	
	Antal	%	Antal	%
Ja, fra stiftet	9	2%	5	1%
Ja, fra provstiet	21	5%	12	2%
Ja, fra Landsforeningen	88	21%	13	2%
Ja, fra ekstern konsulent	14	3%	-	-
Ja, fra andre	55	13%	24	4%
Ja, fra flere	99	23%	6	1%
Nej	139	33%	522	90%
Total	425	100%	582	100%

Mens kun 10% har søgt rådgivning om afvikling af medarbejdermøder, har hele 67% søgt råd om APV. Derfor nøjes vi med at se på rådgivningen inden for sidstnævnte emne:

Landsforeningens kontor har været det helt centrale sted at søge rådgivning i forbindelse med gennemførelsen af APV, hvilket ikke er overraskende på baggrund af foreningens mange kurser og øvrige høje prioritering af emnet. Det er også værd at hæfte sig ved, at rådgivning fra eksterne konsulenter, herunder private firmaer, tilsyneladende er meget beskeden. Andelen på 3% er dog givetvis for lavt sat, da nogle af de 23%, der har søgt rådgivning flere steder, formodentlig også har haft kontakt med en ekstern konsulent.

6. Ansættelse og afsked af medarbejdere

Oplysningerne om ansættelse og afsked vedrører hændelser efter 1. januar 1997 for at sikre, at der er tale om forhold, der har fundet sted i menighedsrådets funktionsperiode 1996-2000, hvortil de adspurgte kontaktpersoner er valgt.

Endvidere er det i spørgeskemaet præciseret, at ansættelse af præst (som foretages af Kirkeministeriet efter indstilling fra menighedsrådet) og vikarer *ikke* medregnes, og at vurderingen af forløbet skal baseres på den seneste ansættelse og afsked i de sogne, hvor der har fundet flere af de pågældende hændelser sted.

Hvor mange sogne har foretaget ansættelse eller afsked af medarbejdere i perioden?

Når oplysningerne om ansættelse og afsked kombineres, viser det sig, at 34% af alle sogne hverken har ansat eller afskediget personale, mens 11% både har ansat og afskediget. Da netop dette er situationen, når en bestemt stilling bliver ledig og genbesat, er det påfaldende, at hele 54% af sognene har ansat en medarbejder *uden* at have afskediget nogen. Ser vi bort fra den overgangssituation, hvor en medarbejder er afskediget lige inden den periode, vi beder om oplysninger for, er der altså tale om tilfælde, hvor antallet af medarbejdere er blevet udvidet.

6.1. Opgaver i forbindelse med ansættelse

Hvilke ansættelsesopgaver tager kontaktpersonen sig af?

Vi har indsamlet oplysninger om 5 opgaver i forbindelse med ansættelse, og følgende tabel viser, at antallet af opgaver varierer fra sognetype til sognetype:

Tabel 5: Andel kontaktpersoner, der varetager ansættelsesopgaver

		Sognetype			Total
		Byer under 5.000 indb.	5.000 - 49.999 indb.	50.000+ indbyggere	
Udformede du forslag til stillingsannoncen?	Nej	64%	46%	47%	59%
	Ja	36%	54%	53%	41%
Total		100%	100%	100%	100%
Deltog du i ansættelsessamtalerne?	Nej	18%	8%	9%	15%
	Ja	82%	92%	91%	85%
Total		100%	100%	100%	100%
Deltog du i udarbejdelse af ansættelsesbrev?	Nej	48%	33%	32%	43%
	Ja	52%	67%	68%	57%
Total		100%	100%	100%	100%
Deltog du i udarbejdelse af regulativ?	Nej	41%	18%	26%	35%
	Ja	59%	82%	74%	65%
Total		100%	100%	100%	100%
Deltog du i præsentation af ny medarbejder	Nej	56%	42%	41%	52%
	Ja	44%	58%	59%	48%
Total		100%	100%	100%	100%

Med hensyn til alle fem opgaver er tendensen den samme: Hvis sognet ligger på landet eller i byområder med under 5.000 indbyggere, er det mindre sandsynligt, at kontaktpersonen tager sig af de anførte opgaver.

Af kolonne-totalen til højre ser vi, at når alle personer betragtes under ét, varierer andelen af kontaktpersoner, der har taget sig af de pågældende opgaver, fra 41%, der tog sig af at udforme stillingsannoncen, til 85%, der deltog i ansættelsessamtalerne.

Hvor lette/svære vurderes de fem ansættelsesopgaver at være?

Præsentationen af den nye medarbejder vurderes at være lettere end 'let', mens de øvrige ligger mellem 'let' og 'middel'. De relativt sværeste opgaver er at udforme ansættelsesbreve og regulativer.

I hvilket omgang har kontaktpersonerne søgt rådgivning om ansættelsesopgaverne?

De steder, der er søgt rådgivning i forbindelse med de enkelte opgaver, fremgår af denne tabel:

Tabel 6: Rådgivning i forbindelse med ansættelsesopgaver

	Ja, fra stiftet	Ja, fra provstiet	Ja, fra Landsforeningen	Ja, fra andre	Ja, fra flere	Nej	Total
Rådgivning mht. at udforme stillingsannoncen?	6%	8%	8%	11%	6%	60%	100%
Rådgivning mht. at gennemføre ansættelsessamtaler?	3%	5%	1%	3%	1%	86%	100%
Rådgivning mht. at udarbejde ansættelsesbrev?	10%	10%	8%	6%	5%	61%	100%
Rådgivning mht. at udarbejde regulativ?	7%	11%	8%	6%	4%	64%	100%
Rådgivning mht. at præsentere ny medarbejder?	1%	1%	1%		0%	98%	100%

Vi ser, at kun meget få personer har søgt råd om præsentation af ny medarbejder og gennemførelse af ansættelsessamtalerne. Derimod har 36-40% søgt råd om hver af de tre andre opgaver.

6.2. Opgaver i forbindelse med afsked

Vi har indsamlet oplysninger om to opgaver i forbindelse med afsked, som vi nu skal se nærmere på. Da det kun giver mening at inddrage de 88 sogne, hvor der har fundet en afsked sted i perioden, er det kun besvarelsene fra disse, der indgår i dette afsnits analyser.

I 89% af sognene har man forsøgt at løse problemerne, inden afskedigelsesprocessen gik i gang, ved at tale med pågældende medarbejder, mens 11% ikke har taget dette initiativ.

I 2/3 af sognene var det kontaktpersonen, der tog sig af at beskrive årsagerne til, at pågældende medarbejder burde afskediges. I gennemsnit vurderer disse opgavens sværhedsgrad til 'middel'.

Da der er mange regler at kende i forbindelse med afsked, blev kontaktpersonerne spurgt helt generelt, om de havde kendskab til reglerne om afsked, inden afskedigelsesprocessen gik i gang. Det mente 2/3 af kontaktpersonerne, at de havde.

I hvilket omfang har kontaktpersonerne søgt rådgivning i forbindelse med afsked?

Det viser sig, at 82% af alle kontaktpersoner, der har haft med afsked at gøre, har søgt rådgivning i den forbindelse. Det viser, at behovet for rådgivning er stort til trods for, at 2/3 som nævnt vurderede at kende reglerne godt nok. Det peger i retning af, at det ikke anses for tilstrækkeligt til at gennemføre en afsked, at man kender reglerne.

Hvor blev der hentet råd i afskedigelsessagerne?

Næsten halvdelen af kontaktpersonerne har søgt rådgivning flere steder. Og blandt de kontaktpersoner, der kun søgte råd ét sted, blev stiftet og Landsforeningen benyttet mest. Herefter følger 'andre', provstiet og Kirkeministeriet.

6.3. Bemærkninger

Hvilke temaer er centrale i kontaktpersonernes bemærkninger om ansættelse?

Følgende temaer går igen i flere af de frit formulerede bemærkninger fra svarpersonerne:

Hvem gennemfører ansættelsen?

Flere beskriver, at de nedsætter ansættelsesudvalg, der særligt tager sig af opgaven:

"Vi nedsætter altid et ansættelsesudvalg, som består af 4-5 medlemmer af menighedsrådet. Der er som regel også en repræsentant fra personale med."

"Ved ansættelse af en ny medarbejder nedsættes et ansættelsesudvalg bestående af formand, kontaktperson, kirkeværge, præst og evt. tillidsmand for de ansatte."

"Ansættelser er sket ved kontaktperson og forretningsudvalg, som ligeledes i forening har udarbejdet regulativer."

Enkelte nævner, at hele menighedsrådet tager sig af ansættelsen:

"Med 10 medlemmer i menighedsrådet er det svært at blive enige. Et flertal afgør hvem der ansættes."

Er det svært og tidskrævende at ansætte personale?

Som forventet udfra de statistiske analyser er der delte meninger om, hvorvidt opgaven er vanskelig:

"Det tager megen tid at sætte sig ind i alt vedrørende ansættelse. Det er jo lige før, at man skal uddannes i det, og der er mange ting, hvor man føler sig usikker."

"Det er tidskrævende, især når man ikke har sekretærhjælp."

"Når man normalt ikke har med disse ting at gøre, der er for meget arbejde med det, og alt det skriftlige skal kunne gøres af en sekretær."

"Det er meget besværligt at ansætte kirkepersonale. Derfor burde der være timeafłønning af de ansvarlige. Der bliver stillet urimelige krav til frivilligt arbejde!"

Det kan være svært at ansætte medarbejdere til kirken. Det er en meget anderledes arbejdsplads end dem, jeg kender til fra det offentlige og private arbejdsmarked."

"Ved disse opgaver føler jeg megen støtte i selv at være på arbejdsmarkedet. Det giver en indsigt, som jeg mener er nødvendig."

"I mange tilfælde er opgaven mere tidskrævende en egentlig svær."

"Landsforeningens edb-program "Menighedsrådets administration" (MENA), er en utrolig stor hjælp i dette arbejde, så fortsæt med at udvikle det."

Introduktion af ny medarbejder

En del kontaktpersoner kommer med bemærkninger om introduktion af den nyansatte medarbejder:

"Den nye medarbejder blev præsenteret ved en gudstjeneste med efterfølgende kirkekaffe."

"Efter 14 dages ansættelse holder vi reception for alle de ansatte og hele menighedsrådet."

"Præsentation af nye medarbejdere foregår for alle medarbejdere på et medarbejdermøde."

"I et lille sogn, hvor alle kender alle, er præsentation ofte unødvendig."

"Af dette spørgeskema er jeg allerede blevet det klogere, at jeg fremover vil erindre mig at lægge mere vægt på at introducere nye ansatte."

Hvilke temaer er centrale i kontaktpersonernes bemærkninger om afsked?

Bemærkningerne om afsked er koncentreret om, at beskrive årsagerne til afsked. Af disse nøjes vi med at trække følgende generelle synspunkter frem:

"Afsked på grund af "uforenelig kemi" er altid meget vanskelig og påvirker de involverede stærkt personligt."

"Afskedigelsen skete med begrundelsen "helbredsmæssig utjenestedygtighed". Det var absolut ikke menighedsrådets ønske, at kordegnen skulle afskediges, men vi blev beordret til denne handling af Kirkeministeriet."

"Det var da ubehageligt at afskedige en mand, men det var let, fordi forseelserne var så åbenlyse, og proceduren er jo enkel."

"I vores tilfælde var det svært, fordi vi er et lille lokalsamfund og personerne er bosat her."

"Medarbejderen var selv klar over, at det leverede arbejde ikke var i orden og ikke havde været det i flere år. Personens fremskredne alder og mange nye regler gjorde, at beslutningen var nødvendig."

Der er også enkelte bemærkninger om, at det først er efter at have gennemført en afsked, at man føler sig dygtig nok til opgaven:

"De råd jeg fik fra forskellige sider var ikke brugbare. Derfor gik sagen i hårdknude. Jeg har lært meget af dette, så skulle det fremover blive nødvendigt med en afsked, vil det forløbe mere glat."

Som det fremgår i afsnit 7.5 nedenfor, må vi forvente en del udskiftninger i forbindelse med menighedsrådsvalg 2000. Derfor er det nærliggende at overveje, hvordan man lokalt kan fastholde og drage nytte af tidligere erfaringer med personalesager i de tilfælde, hvor der finder en betydelig udskiftning sted blandt menighedsrådsmedlemmerne og dermed også blandt kontaktpersonerne.

7. Kontaktpersonens tidsforbrug og udbytte af hvervet

7.1. Tidsforbrug

Hvor ofte taler du som kontaktperson med de ansatte?

Til dette spørgsmål havde kontaktpersonerne tre svarmuligheder: Hver uge, hver måned eller sjældnere. Svarfordelingen for alle kontaktpersoner viser, at 38% talte med medarbejderne hver uge, 41% gjorde det hver måned, mens 21% af kontaktpersonerne gjorde det sjældnere. Vort første indtryk er således, at *kontaktpersonerne generelt har en relativt hyppig kontakt med de ansatte*.

Det viser sig dog, at der bag denne generelle fordeling ligger en betydelig spredning:

Forholdet til arbejdsmarkedet er den vigtigste faktor, der gør en forskel: Mens 28% af de erhvervsaktive kontaktpersoner taler med de ansatte *mindre* end en gang om måneden,

sker det kun for 8% af de kontaktpersoner, der er uden for erhverv. Det overraskende er ikke, at denne faktor har betydning, men at forskellen mellem de to grupper er så markant.

Endvidere gælder det, at kontaktpersonerne i sogne i et større byområde er mere tilbøjelige til en hyppig kontakt med medarbejderne. Vi kan ikke forklare denne tendens nærmere, men en mulighed er, at man i landdistrikterne taler mere uformelt med de ansatte og derfor ikke opfatter kontakten således, at man taler med dem "*som kontaktperson*".

Hvor mange timer bruger kontaktpersonen i gennemsnit pr. måned på hvervet?

Opgjort efter sognetype ser en række nøgletal således ud:

Tabel 7: Timeforbrug pr. måned til kontaktpersonhvervet opgjort efter sognetype

Sognetype	Gennemsnit	Minimum	Maximum	Antal
Landdistrikter	3,2	0,3	20,0	N=119
By med 200 – 999 indb.	2,9	0,3	10,0	N=188
By med 1.000 - 4.999 indb.	5,5	0,3	25,0	N=111
By med 5.000 – 19.999 indb.	7,3	0,5	35,0	N=44
By med 20.000 – 49.999 indb.	7,1	1,0	45,0	N=43
By med 50.000+ indb.	8,5	1,0	50,0	N=31
Hovedstaden	10,1	1,0	50,0	N=55
Total	5,0	0,3	50,0	N=590

Vi ser, at kontaktpersonerne i gennemsnit bruger 5,0 timer om måneden svarende til 60 timer om året på hvervet som kontaktperson. Mere påfaldende er det dog, at *der er tale om en meget stor spredning* fra ca. 4 timer om året til ca. 600 timer. Denne kolossale spredning leder frem til dette spørgsmål:

Hvilke forhold har betydning for, hvor mange timer kontaktpersonen bruger?

Det viser sig, at fire forhold har betydning:

- Kontaktpersonerne udenfor erhverv bruger (alt andet lige) 3,4 timer mere på hvervet pr. måned end de erhvervsaktive kontaktpersoner.
- Jo større den by er, som sognet ligger i, des flere timer bruger personen på hvervet.
- Timeforbruget stiger i takt med, at personalegruppen vokser. Hvis der er over 10 ansatte, bruger kontaktpersonen (alt andet lige) 4,8 timer mere pr. måned, end hvis der er 1-3 medarbejdere.
- De kontaktpersoner, der ikke altid nyder medarbejdernes respekt, bruger gennemsnitligt 1,8 timer mere på hvervet, end de, der nyder større respekt.

Sidstnævnte sammenhæng er ikke umiddelbart forklarlig, da der er flere fortolkningsmuligheder: En mulighed er, at kontaktpersoner, der har problemer med at sætte sig i respekt, forsøger at bedre forholdet ved at bruge flere timer på hvervet. En anden mulighed er, at de bruger megen tid sammen med de ansatte på en ineffektiv måde, og at det er dette, der bidrager til at svække respekten. En tredje mulighed er, at kontaktpersonerne, der 'ikke altid' har medarbejdernes respekt, faktisk ønsker det sådan, fordi de opfatter 'respekt' med autoritære undertoner og derfor snarere tilstræber

ligeværdighed. En fjerde mulighed er, at de, der 'altid' mødes med respekt, opnår dette ved kun at møde medarbejderne sjældent og i situationer, hvor de optræder autoritært.

Disse muligheder nævnes her kun som tanker til videre overvejelse.

7.2. Vurdering af tidsforbrug

I dette afsnit vil vi se nærmere på, om det netop beskrevne tidsforbrug opfattes som passende eller ej i relation til en række forhold:

Hvordan er tidsforbruget i forhold til kontaktpersonens ressourcer?

Kontaktpersonerne blev bedt om at vurdere tidsforbruget i forhold til både deres erhvervsarbejde (hvis de har et sådant) og i forhold til deres andre gøremål i hverdagen (f.eks. familie og fritidsinteresser). Hvis de to vurderinger kombineres, viser det sig, at den overvejende del af kontaktpersonerne finder, at tidsforbruget er passende. Vi ser også, at andelen, der godt kunne bruge *mere tid*, hvis det var nødvendigt, er større end de andele der mener, at de bruger *for megen tid*. Man kan således ikke generelt sige, at kontaktpersonerne ikke har nok tid til at løse deres opgaver. En gruppe på 12% finder dog, at tidsforbruget er for meget i forhold til enten arbejde eller andre gøremål.

Hvordan er tidsforbruget i forhold til sognets behov?

Kontaktpersonerne blev bedt om at vurdere tidsforbruget i forhold til både menighedsrådets og de ansattes behov. Når vi kombinerer de to vurderinger, viser det sig, at hele 82% mener, at de bruger tid nok til at dække begge gruppers behov. Tendensen er endvidere, at de i højere grad mener, de får dækket menighedsrådets behov ("kun" 9,4% angiver her, at de bruger for lidt tid) end de mener at få dækket medarbejderne behov (16,3% mener her at bruge for lidt tid).

7.3. Honorering af tidsforbrug

Bør kontaktpersonen have honorar?

Når alle kontaktpersoner betragtes under ét, viser det sig, at de er delt i to næsten lige store grupper, idet 45% går ind for en honorering af hvervet. Ja-andelen varierer dog stærkt for forskellige grupper af kontaktpersoner:

- Hvis sognet ligger på landet eller i de helt små byer, ønsker kun 35% at modtage honorar, mens 57% ønsker et honorar, hvis sognet ligger i større byer.
- Blandt kontaktpersonerne på landet deler holdningerne sig endvidere efter køn, idet kun 25% af de mandlige kontaktpersoner her ønsker honorar, mens 43% af de kvindelige ønsker et sådant.
- Den gruppe kontaktpersoner, der er mest tilbøjelige til at ønske honorar, er kontaktpersoner fra større byer, der i et vist omfang blev presset til at påtage sig hvervet, og som 'ikke altid' har menighedsrådets opbakning. Blandt dem går hele 77% ind for et honorar.

Hvor stort bør honoraret i givet fald være?

Opgjort efter sognetype ser en række nøgletal således ud:

Tabel 8: Nøgletal for det ønskede honorar

Sognetype	Gennemsnit	Median	Minimum	Maximum	Antal
Landdistrikter	5.150	3.400	500	15.000	N=20
By med 200 - 999 indb.	3.653	2.000	500	12.000	N=50
By med 1.000 - 4.999 indb.	5.461	5.000	1.000	19.000	N=46
By med 5.000 - 19.999 indb.	7.270	5.215	1.500	20.000	N=21
By med 20.000 - 49.999 indb.	8.716	9.387	1.000	30.000	N=16
By med 50.000+ indb.	9.500	7.128	2.000	35.000	N=11
Hovedstaden	12.600	10.000	300	36.000	N=23
Total	6.538	5.000	300	36.000	N=186

Vi ser, at 186 personer har anført et forslag til honorarets størrelse, og at gennemsnitsforslaget lyder på 6.538 kr. pr. år. Vi ser også, at gennemsnit og median varierer betydeligt fra sognetype til sognetype. Af minimums- og maximumstallene ser vi endvidere, at forslagene spænder fra 300 kr. til 36.000 kr. samt, at der også inden for hver sognetype er en betydelig variation.

7.4. Generel vurdering af kontaktpersonhvervet

Kontaktpersonerne blev bedt om at besvare fire spørgsmål, der tilsammen giver indtryk af deres generelle syn på kontaktpersonhvervet. Hvis svarene opgøres for mænd og kvinder, ser fordelingen således ud:

Tabel 9: Mænds og kvinders generelle vurdering af kontaktpersonhvervet

		Køn		Total
		Mand	Kvinde	
Blev kontaktperson, fordi ingen andre ville	Helt uenig	54%	52%	53%
	Ikke ret enig	11%	8%	10%
	Nogenlunde enig	14%	15%	14%
	Helt enig	21%	25%	23%
Total		100%	100%	100%
Har flere gange fortrudt, jeg blev kontaktperson	Helt uenig	59%	47%	53%
	Ikke ret enig	17%	23%	20%
	Nogenlunde enig	14%	17%	15%
	Helt enig	10%	14%	12%
Total		100%	100%	100%
Lærerigt at være kontaktperson	Helt uenig	7%	6%	7%
	Ikke ret enig	23%	18%	21%
	Nogenlunde enig	42%	34%	38%
	Helt enig	28%	42%	35%
Total		100%	100%	100%
Det har været berigende at være kontaktperson	Helt uenig	5%	5%	5%
	Ikke ret enig	14%	10%	12%
	Nogenlunde enig	45%	36%	41%
	Helt enig	37%	49%	43%
Total		100%	100%	100%

Note: En statistisk test viser, at forskellen på mænds og kvinders svar på, om de blev valgt til kontaktperson, fordi ingen andre ville, er så lille, at den bør opfattes som tilfældig. Tests af de tre øvrige vurderinger viser, at forskellene mellem mænds og kvinders svar er så store, at de ikke bør tilskrives tilfældigheder.

Som det fremgår af tabellens note, kan der ikke påvises forskel på mændenes og kvindernes svar på, om de blev valgt, fordi ingen andre ville. Derfor betragter vi kolonne-totalen til højre og ser, at 37% af kontaktpersonerne er helt eller delvis enig i, at de blev valgt på dette vilkår.

I tabellens næstøverste del er tendensen, at kvinderne i højere grad end mændene har fortrudt, at de blev valgt til hvervet. Men selv for kvinderne har det store flertal ikke fortrudt, at de lod sig vælge. Totalfordelingen for både mænd og kvinder viser, at *knap ¾ af alle kontaktpersoner generelt ikke har fortrudt, at de påtog sig hvervet.*

Tabellens to nederste dele angiver, hvor lærerigt og berigende det har været at være kontaktperson. Også her ser vi en forskel på mænd og kvinder, og tendensen er, at kvinderne vurderer hvervet lidt mere positivt end mændene. Det generelle billede er dog, at *omkring 80% af alle kontaktpersoner alt i alt vurderer, at hvervet har været lærerigt og berigende.*

7.5. Genopstilling til menighedsrådet og kontaktpersonhvervet

Er kontaktpersonerne villige til genvalg til menighedsrådet og til kontaktpersonhvervet?

41% af kontaktpersonerne ønsker ikke at genopstille ved menighedsrådsvalget 2000. Det lyder af mange og betyder, at *vi må forvente en betydelig udskiftning af kontaktpersonerne efter dette valg.* På den anden side er det ikke mere end den udskiftning, der generelt fandt sted blandt alle valgte menighedsrådsmedlemmer ved valget i 2000¹⁴.

Der findes endvidere en lille gruppe på 5%, der gerne vil fortsætte i menighedsrådet, men ikke ønsker genvalg som kontaktperson. At gruppen er så lille betyder, at *det helt overvejende flertal af de personer, der er villige til at genopstille til menighedsrådet, også er parate til at genopstille til kontaktpersonhvervet.*

Hvorfor ønsker 41% af kontaktpersonerne ikke genvalg til menighedsrådet?

Skyldes det, at de allerede har været menighedsrådsmedlemmer i mange år, eller skyldes det forhold, der kan relateres til kontaktpersonhvervet? Vore oplysninger leder frem til den konklusion, at det ikke primært er frustration over kontaktpersonhvervet, men objektive forhold som alder og anciennitet, der leder frem til, at kontaktpersonerne ikke ønsker at genopstille til menighedsrådet:

Når kontaktpersonerne inddeles efter deres alder, er sammenhængen entydigt og naturligt, at jo ældre kontaktpersonen er, des mere sandsynligt er det, at personen *ikke* genopstiller til menighedsrådet.

Blandt de 61-70 årige kontaktpersoner viser det sig endvidere, at deres anciennitet i rådet har stor betydning for ønsket om at genopstille: Hvis de kun har deltaget i menighedsrådsarbejdet i 1-4 år, ønsker hele 72% at lade sig vælge til en ny periode, mens kun 45% siger ja til genopstilling, hvis de allerede har siddet i mere end en periode.

¹⁴ Ifølge Landsforeningens valgundersøgelse blev 58% af disse genvalgt ved dette valg. Det er ensbetydende med, at 42% blev udskiftet.

Blandt de 61-70 årige med længere anciennitet kan billedet nuanceres yderligere, da det viser sig, at omstændighederne, hvorunder de blev valgt som kontaktperson, har en markant betydning for, om de ønsker at genopstille. For denne gruppe ser vi nemlig, af hvis de til dels blev presset til kontaktpersonhvervet, så har hele 68% fået nok af menighedsrådsarbejdet, mens kun 39% siger nej til genopstilling, hvis de blev valgt til hvervet uden pres.

Konklusionen bliver derfor dobbelt:

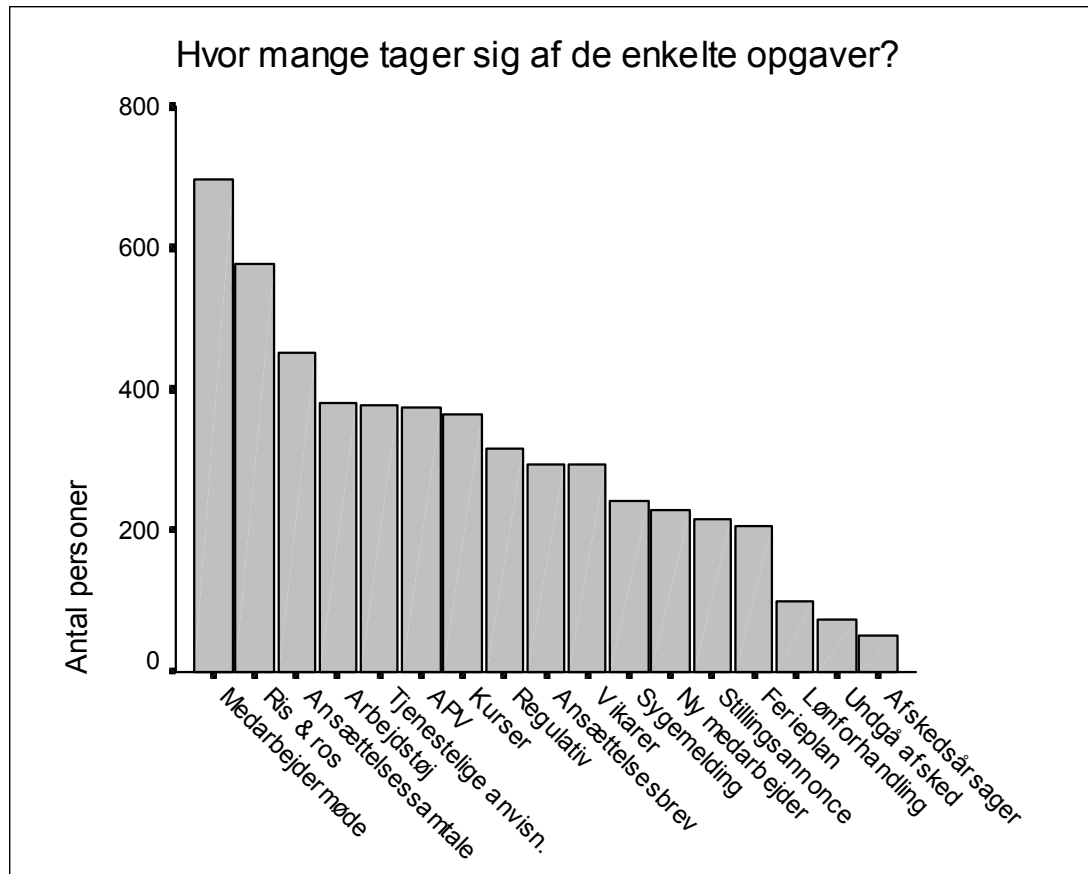
1. Den *generelle* tendens er, at kontaktpersonerne *ikke* mister lysten til at sidde i menighedsrådet som følge af deres arbejde som kontaktperson. Når personerne ikke ønsker genvalg til rådet, skyldes det forhold, der gælder for menighedsrådsmedlemmer og andre folkevalgte i almindelighed: Ønsket falder, efterhånden som man bliver ældre og som følge af, at man allerede har siddet i rådet i en længere årrække.
2. Der er dog denne undtagelse: Hvis man er 61-70 år og allerede har siddet i rådet i mere end en periode, så hæmmer det lysten til at stille op igen, hvis man til dels blev presset til at påtage sig hvervet som kontaktperson, fordi ingen andre ville.

8. Sammenfatning

I de foregående afsnit har vi analyseret kontaktpersonernes forhold til 18 opgaver. For at skabe overblik, vil vi i dette afsnit foretage nogle tværgående opgørelser:

8.1. Opgavernes udbredelse

Hvor udbredt er det at kontaktpersonen varetager de tidligere analyserede opgaver?



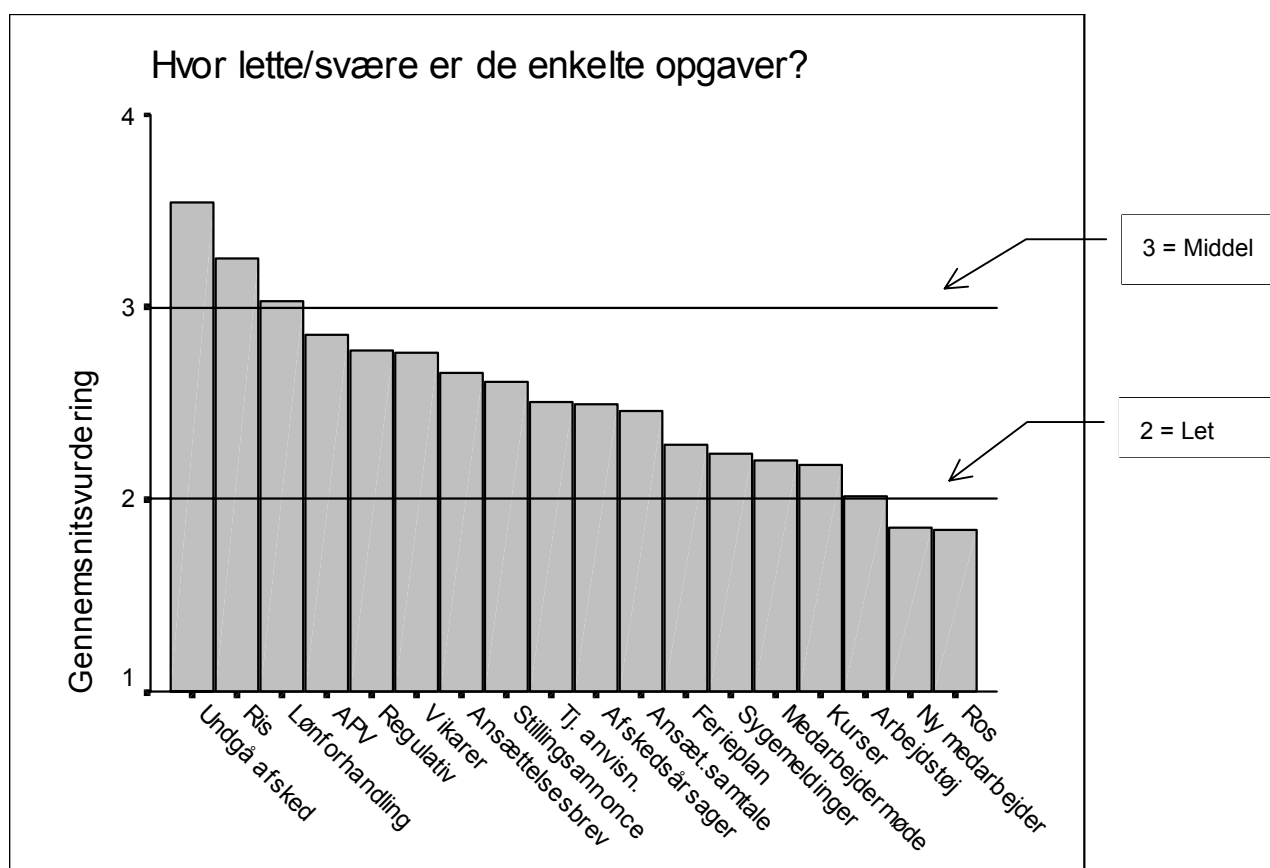
Figur 3

I figuren er opgaverne sorteret efter, hvor udbredte de er. Helt til venstre ser vi, at den mest udbredte opgave er afholdelse af medarbejdermøde. Dette kan ikke overraske i betragtning af, at der er tale om et obligatoriske møde, som kontaktpersonen skal indkalde og lede. Herefter følger opgaver med at give de ansatte ros og ris samt deltagelse i ansættelsestaler. At opgaverne i forbindelse med afsked er meget lidt udbredte, og derfor er placeret i figurens højre side, hænger sammen med, at der i mange sogne slet ikke har fundet nogen afsked sted. Hermed er det sagt, at figuren ikke tager hensyn til, hvad grunden er til, at kontaktpersonen *ikke* varetager en given opgave. Det kan enten skyldes, at den ikke har været relevant (f.eks. hvis der ikke har fundet en afsked sted i perioden), eller det kan skyldes, at den er blevet varetaget af en anden person (f.eks. hvis kirkegårdslederen har stået for arbejdspladsvurderingerne). I figuren afbildes blot det antal kontaktpersoner, der rent faktisk har haft den pågældende opgave i funktionsperioden.

8.2. Opgavernes sværhedsgrad

Hvor lette/svære har kontaktpersonerne vurderet de enkelte opgaver?

Når opgavernes gennemsnitlige sværhedsgrad beregnes for de kontaktpersoner, der har haft pågældende opgave, ser billedet således ud:



Figur 4

Det følger af Figur 3, at antallet af personer, der ligger til grund for gennemsnitsberegningen, varierer meget fra opgave til opgave. Vi ser, at de fleste opgaver vurderes til at være mellem 'let' og 'middel'. Dog anses det for mere end 'middelsvært' at give de ansatte ris/kritik samt at forsøge at løse problemerne i en situation, hvor en afskedigelsesproces er

under opsejling ('Undgå afsked'). Derimod er det særligt let at give medarbejderne ros og at præsentere en nyansat for de øvrige medarbejdere.

Vi ser også, at forhandling af løn til honorarlønnede organister og kirkesangere, gennemførelse af arbejdspladsvurdering, udarbejdelse af regulativ samt at skaffe vikarer vurderes til at være relativt svære opgaver.

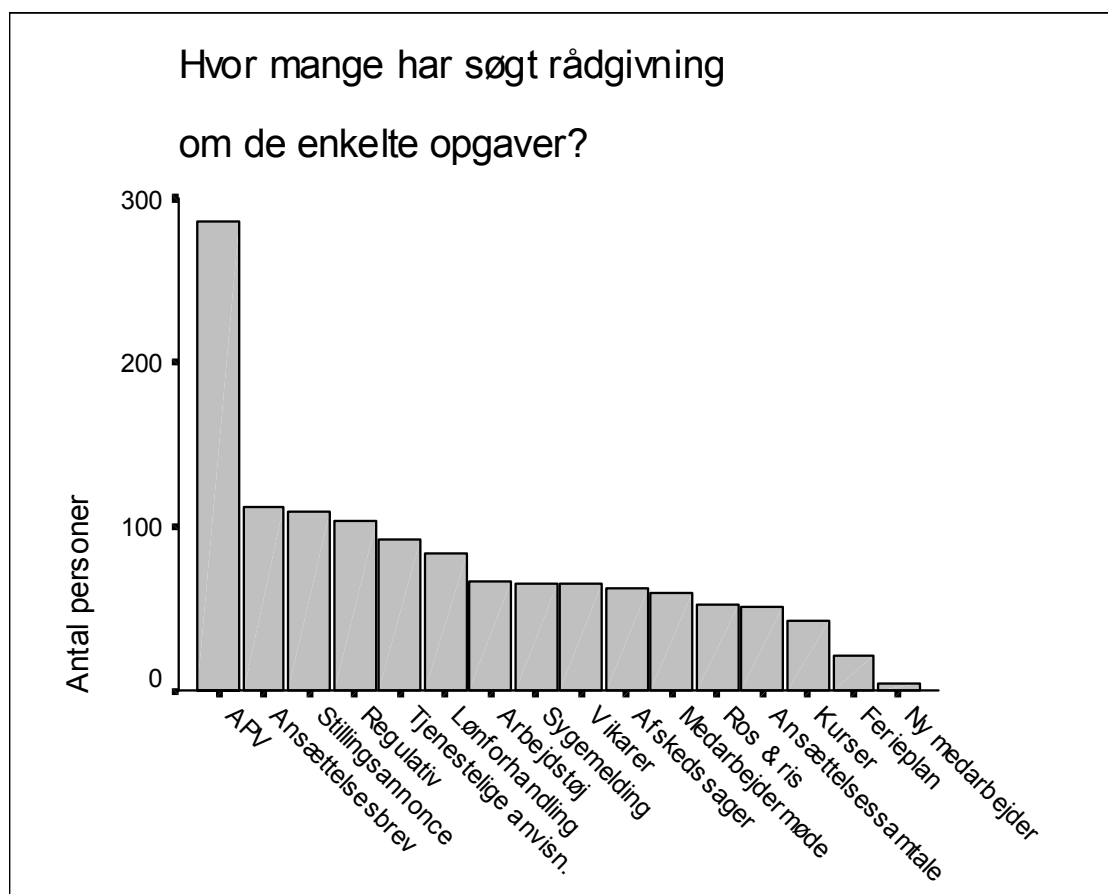
8.3. Rådgivning

I hvilket omfang har kontaktpersonerne søgt råd og vejledning om de forskellige opgaver?

Brugen af rådgivning kan opgøres på flere måder: Først vil vi se på, hvor udbredt brugen af rådgivning har været for de enkelte opgaver uden at tage hensyn til, hvor mange kontaktpersoner, der har haft de pågældende opgaver. Det giver et indtryk af den efterspørgsel, der har været på rådgivning.

Herefter vil efterspørgslen blive sat i forhold til det antal kontaktpersoner, der har haft pågældende opgave. Det giver et indtryk af rådgivningsbehovet for den kreds af kontaktpersoner, der har skullet varetage den givne opgave.

Førstnævnte opgørelse ser således ud:



Figur 5

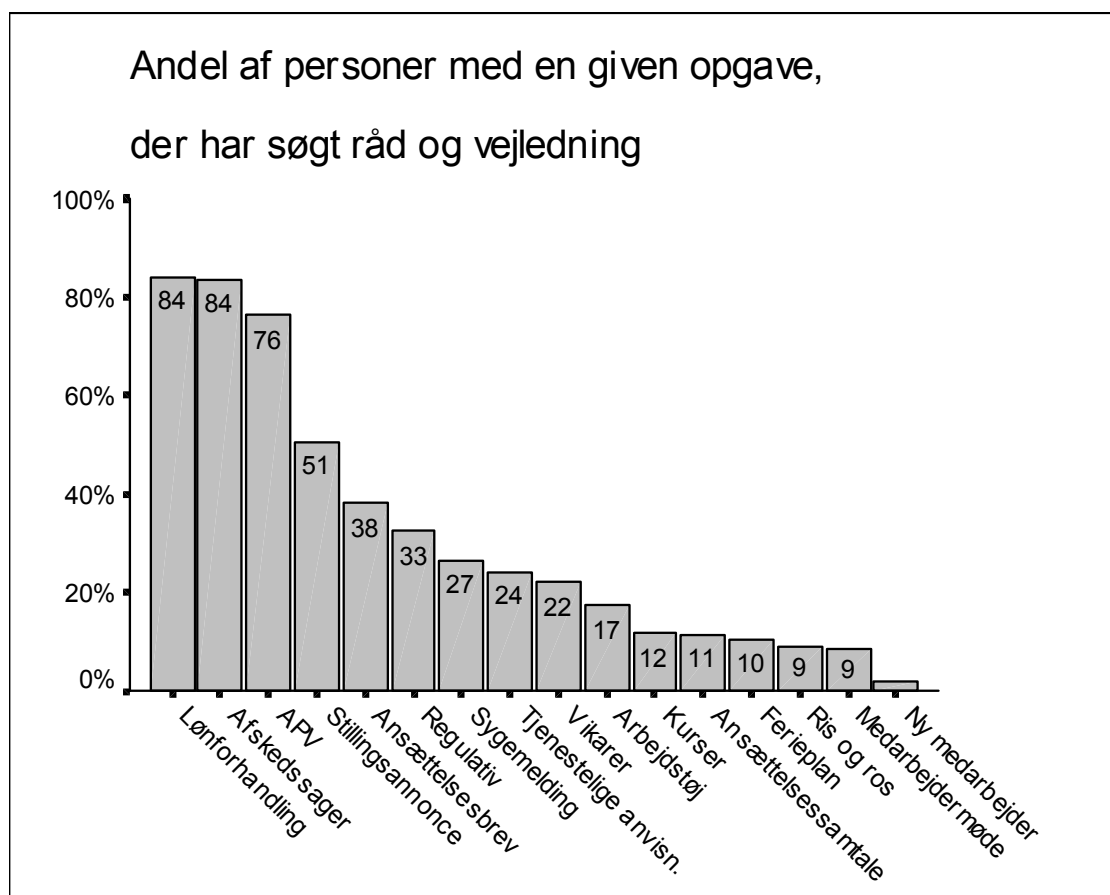
Vi ser, at der har været en meget stor efterspørgsel efter rådgivning om, hvordan man gennemfører den lovpligtige skriftlige arbejdspladsvurdering. Herefter følger en række opgaver vedrørende ansættelse af ny medarbejder: Ansættelsesbrev, stillingsannonce og regulativ. Tilsammen udgør de tre søjler 324 "personer". I praksis er der dog en del gengangere forstået på den måde, at mange af de kontaktpersoner, der har søgt råd om

ansættelsesbrev, også har søgt råd om regulativer osv. En nærmere optælling viser, at 196 forskellige kontaktpersoner har søgt råd om en eller flere af de tre nævnte ansættelsesopgaver. Det svarer til 25% af alle kontaktpersoner.

Inddrager vi de øvrige ansættelsesopgaver – lønforhandling, ansættelsessamtale og præsentation af ny medarbejder – viser det sig, at 258 forskellige kontaktpersoner har søgt råd om ansættelse. Det svarer til 32% af alle kontaktpersoner. Indtrykket er derfor, at der har været stor efterspørgsel efter råd om APV og ansættelse af ny medarbejder.

Opgørelsen tager ikke højde for, hvor mange henvendelser den enkelte kontaktperson har haft om de enkelte opgaver, og den tager heller ikke hensyn til, hvor komplicerede sagerne har været. Som eksempel kan nævnes, at 62 (svarende til 8% af alle) har søgt råd i forbindelse med afsked. Selvom det kun er lidt flere end dem, der har søgt råd om afvikling af medarbejdermøder, er rådgivning om afsked langt mere ressourcekrævende end rådgivning om medarbejdermøder. Figuren viser altså ikke, hvor mange ressourcer, der bruges på rådgivning om de forskellige opgaver. Den fortæller blot, hvor mange kontaktpersoner, der mindst én gang har søgt råd om en given opgave.

Hvis vi herefter bevæger os fra den samlede efterspørgsel efter rådgivning til, hvor stort rådgivningsønsket er for de kontaktpersoner, der har en given opgave, ser billedet således ud:



Figur 6

Vi ser, at hele 84% af de kontaktpersoner, der har beskæftiget sig med afskedigelsessager og forhandling af løn til honorarlønnede organister og kirkesangere, har søgt rådgivning. Herefter følger arbejdspladsvurdering med en rådgivningsrate på 74% samt opgaverne med lavere rater.

8.4. Forklarende forhold

I de tidligere analyser er det blevet undersøgt, hvilke forhold, der har betydning for kontaktpersonernes varetagelse og vurdering af deres opgaver. Da de forhold, der har betydning, varierer fra emne til emne, vil vi i dette afsnit søge at danne os et overblik over betydningerne¹⁵:

Som ventet har sognetypen betydning i mange sammenhænge, idet kontaktpersonerne fra større byområder

- i højere grad har fået Kirkeministeriets vejledninger,
- generelt varetager flere opgaver,
- i gennemsnit holder flere medarbejdermøder og tillægger disse større betydning,
- oftere taler som kontaktperson med de ansatte,
- bruger flere timer på hvervet, i højere grad ønsker at modtage honorar herfor og generelt foreslår et højere honorar.

Det er dog også påfaldende, at sognetypen i en række forbindelser ingen effekt har. Eksempelvis vurderes ansættelsesopgaverne generelt ikke at være sværere at gennemføre i de større byområder.

Antallet af medarbejdere har generelt også stor betydning for kontaktpersonernes situation. I sogne med mange ansatte er det mere almindeligt, at kontaktpersonen

- * finder det svært at give medarbejderne ris; måske fordi det oftere er nødvendigt med flere ansatte, eller fordi det er sværere at udrede, hvem kritikken bør rettet imod,
- * har behov for at søge råd om daglige opgaver og i højere grad vælger Landsforeningen som rådgiver,
- * opfatter medarbejdermødet som vigtigt og
- * finder det svært at gennemføre APV.

Antallet af menighedsrådsmedlemmer har ikke nær samme betydning, da dette forhold kun optræder i enkelte forbindelser.

Kontaktpersonernes anciennitet i menighedsrådet har naturligt nok den generelle effekt, at de føler sig mere sikre i forhold til hvervet med stigende anciennitet. Det viser sig eksempelvis ved, at kontaktpersoner med længere anciennitet

- ◆ i højere grad vurderer, at de kender reglerne,
- ◆ generelt varetager flere daglige opgaver og
- ◆ finder det lettere at afvikle medarbejdermøder.

Kontaktpersonernes alder har bl.a. den betydning, at de yngre kontaktpersoner finder det sværere at give medarbejderne ris og lettere at gennemføre APV.

Mandlige og kvindelige kontaktpersoner vurderer også nogle forhold forskelligt:

¹⁵ Nogle steder i denne sammenfatning inddrages resultater fra den mere omfattende rapport over undersøgelsen, der blev nævnt på side 4.

- Kvinderne vurderer generelt medarbejdermøderne som vigtigere for dem selv, end mændene gør.
- Blandt kontaktpersoner uden for erhverv er der en tendens til, at mænd oftere har kontakt med de ansatte end kvinderne har.

Om kontaktpersonerne er i erhverv eller ej har yderligere de betydninger, at personer uden for erhverv er mere tilbøjelige til at mene, at de kender reglerne godt nok, og de taler i udpræget grad oftere med de ansatte end kontaktpersonerne i erhverv.

Et forhold af meget stor betydning er, om personerne havde erfaring med personaleforhold, inden de blev valgt som kontaktperson. 59% havde denne erfaring, og tendensen er, at personer *med* personaleerfaring:

- i højere grad vurderer at kende reglerne,
- anser det for lettere at give medarbejderne ris,
- har lettere ved at afvikle medarbejdermøder,
- er mere tilbøjelige til at søge rådgivning,
- har *lettere* ved at foretage APV samtidig med, at de er *mindre tilbøjelige* til at tage sig af APV end kontaktpersoner uden personaleerfaring og
- tager sig af flere ansættelsesopgaver.

For ca. 50% af kontaktpersonerne havde det en større eller mindre betydning for, at de blev valgt til hvervet, at der ikke var andre i rådet, der ville. For denne halvdel, der altså i et vist omfang følte sig presset til at påtage sig hvervet, er tendensen, at

- man generelt vurderer de daglige opgaver som sværere,
- man i mindre grad tager sig af APV, hvilket kan tolkes som, at menighedsrådet er villigt til at aflaste personen og dermed modificere virkningen af dets pres,
- man anser det for sværere at varetage ansættelsesopgaverne,
- man taler sjældnere med de ansatte, hvis man samtidig er i erhverv. Hermed antydes, at årsagen til, at man blev valgt under pres kan være netop erhvervsarbejdet. Det betyder, at personen på den ene side måske har særlige kvalifikationer, som gør, at rådet gerne ser den pågældende valgt – og måske får andre mindre kvalificerede til at holde sig tilbage. På den anden side mener personen ikke at have tid til kontaktpersonhvervet netop pga. sit erhvervsarbejde,
- man i højere grad finder det passende, at kontaktpersonen modtager et honorar og
- man er under visse andre betingelser mindre tilbøjelig til at genopstille til menighedsrådet.

Ca. 28% synes 'ikke altid' at de har opbakning fra menighedsrådet. Denne opfattelse har sammenhæng med, at de

- generelt mener at vide for lidt om reglerne,
- er mere tilbøjelige til at søge råd og
- i *højere* grad tager sig af APV end kontaktpersoner, der 'altid' har rådets opbakning samtidig med, at de vurderer, at det er *sværere* at gennemføre APV.

I forbindelse med disse sammenhænge undlader vi bevidst at pege på en årsag-virknings-relation, da den kan gå begge veje: Det kan være den manglende opbakning, der gør kontaktpersonen usikker på, om han/hun ved nok om reglerne, eller det kan være personens manglende kendskab til reglerne, der forårsager den manglende opbakning.

Ligeledes 28% (men kun delvis de samme som ovenfor) finder ikke, at medarbejderne 'altid' viser dem respekt. Denne opfattelse har sammenhæng med, at de finder det svært at afvikle medarbejdermøder, at de i højere grad søger råd om udformning af regulativer, og at de bruger flere timer på hvervet end de kontaktpersoner, der nyder større respekt.

8.5. Konklusion

Ovenstående sammenfatning lægger ikke op til nogen simpel konklusion. Det mest kortfattede, der kan anføres, er, at undersøgelsen giver et billede af *en meget kompleks virkelighed*: Den understøtter opfattelsen af, at vilkårene for kontaktpersonhvervet er meget forskellige fra sogn til sogn, og at baggrunden for at varetage hvervet – og dermed oplevelsen af, hvor vanskeligt det er – varierer stærkt fra person til person.

Selvom spredningen og forskellene er det mest påfaldende resultat, efterlader undersøgelsen det *generelle* indtryk, at der *ikke* er krisestemning blandt landets kontaktpersoner: De fleste opgaver vurderes til lettere end 'middel', man bruger i gennemsnit 5 timer om måneden på hvervet, kun 12% finder, at tidsforbruget er for meget i forhold til enten erhvervsarbejde eller andre gøremål, og 82% finder, at de hverken bruger for lidt tid i forhold til medarbejdernes eller i forhold til menighedsrådets behov. Ligeledes ser det *ikke* ud til, at erfaringerne med hvervet skræmmer folk fra at genopstille til menighedsrådet.