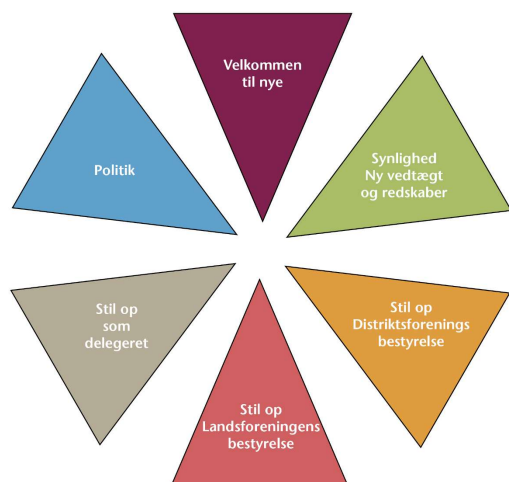


Velkommen til Midtvejsmøde 23. november 2024

Velkomst ved formanden



Dagens program

9.30 Velkomst ved formand

9.40 Fremtidens menighedsråd

10.50 Kaffepause

11.10 Bestyrelsesvalg

11.35 Fællesfondens budget 2025 og frem

12.00 Frokost

13.00 Distriktsforeningens sæson 2024/2025

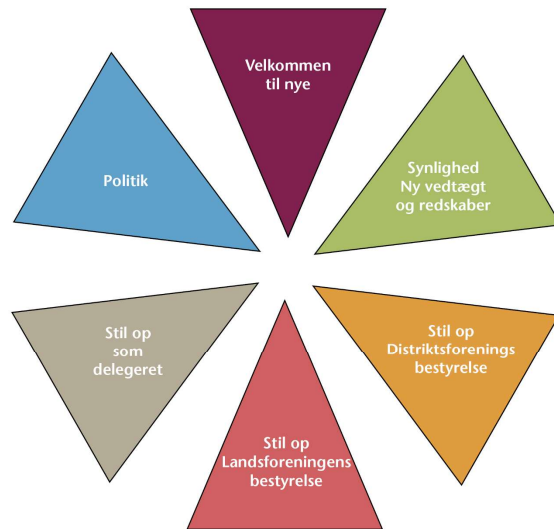
14.15 Kaffepause med kage

14.40 Vedligeholdelse af middelalderkirker

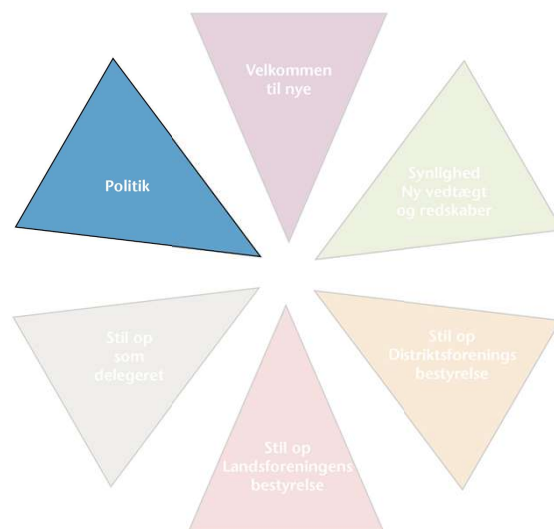
15.20 Nyt fra bestyrelsen og
Personalekonsulentordning

15.45 Nyt fra distriktsforeningerne –meld ind

16.00 Tak for i dag.



Fremtidens menighedsråd



Landsforeningens målsætninger

I et 10-20 årigt perspektiv vil vi:

- Gøre det attraktivt at være menighedsrådsmedlem
- Arbejde for regelforenkling
- Sikre medlemmerne demokratisk indflydelse
- Understøtte samarbejdet om det kirkelige liv i sognet
- Skabe fleksibilitet for de lokale vilkår
- Tydeliggøre menighedsrådenes ansvar og opgaver
- Sikre administrativ understøttelse
- Forbedre arbejdsmiljøet



Landsforeningens forslag

- Fleksibel organisering i menighedsrådene
- Øget administrativ understøttelse
- Kompetenceudvikling og mulighed for frikøb
- Tydeliggørelse af samvirket, herunder øget samtale om gudstjenesten, liturgi og ritualer
- Kaldsretten i storpastorater styrkes
- Ny valgform til provstiudvalg og stiftsråd gennem valgforsamling

Det
arbejder
vi for

Blandt de større temaer er:

- Mulighed for opgaveflyt
- Kompetenceudvikling for alle med personaleansvar
- Klarhed over ledelsesopgaven
- Modernisering af tilsynet



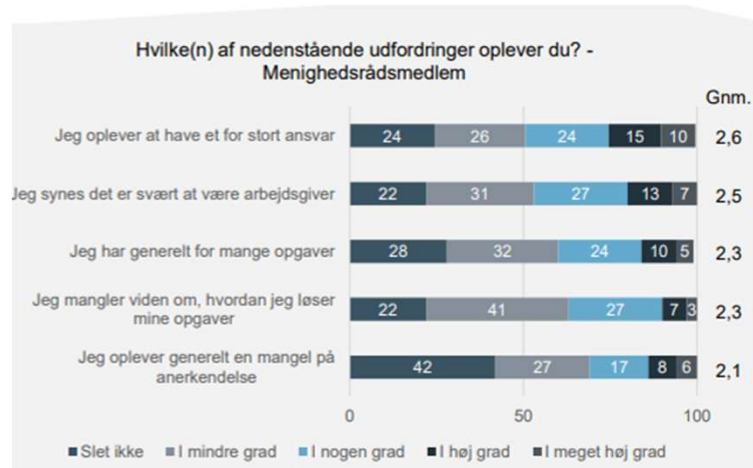
Nedslag fra brugerundersøgelsen

- **Repræsentativ?**
Nej, få præster, få små sogne og overvægt af erfarne
- **Anvendelig?**
Ja, 43% har svaret

De vigtigste pointer

Menighedsrådene oplever i mindre eller i nogen grad, at der er udfordringer forbundet med at være menighedsrådsmedlem

- Halvdelen angiver, at de nogen grad, i høj grad eller meget høj grad oplever, at:
 - have et for stort ansvar og
 - at det er svært at være arbejdsgiver



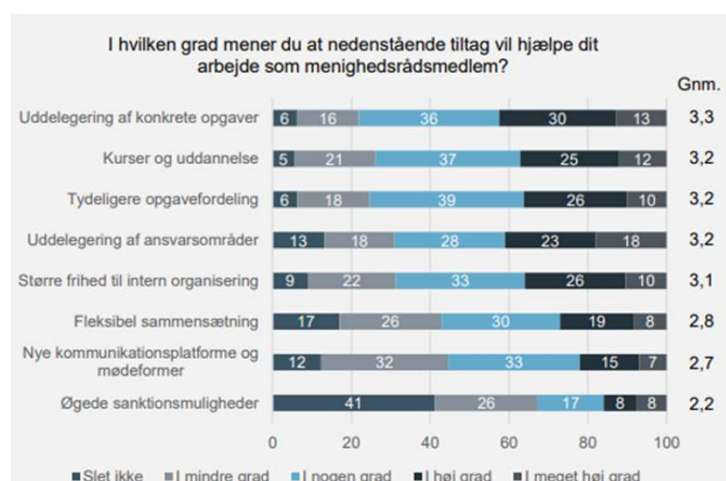
De vigtigste pointer

Menighedsrådene oplever i høj grad at:

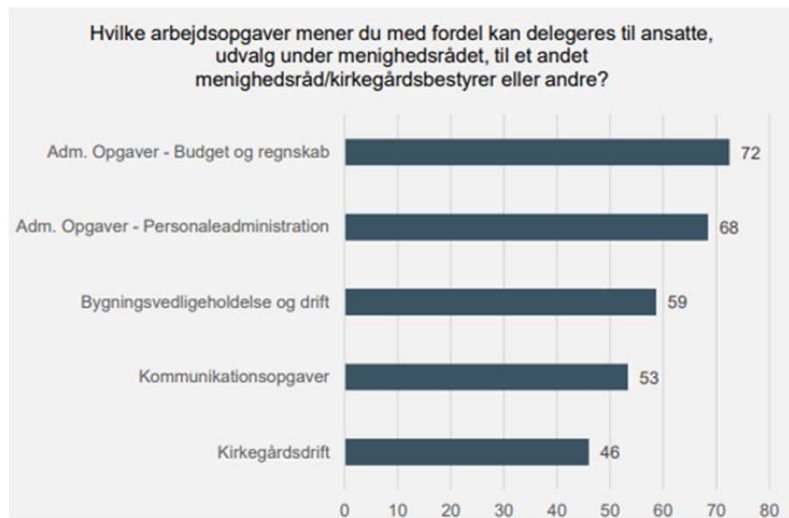
- Sagsgange er tunge og tidskrævende
- Det er svært at rekruttere nye medlemmer

Menighedsrådene udtrykker i nogen grad opbakning til de listede tiltag fx:

- Uddelegering af opgaver og ansvarsområder
- Tydeligere opgavefordeling



Af de 43 %, der i høj grad eller meget høj grad ønsker mulighed for at delegerer opgaver, er fordelingen:



Hvor tænker respondenterne at opgaven kan placeres?

I provsti eller stiftet?

Flest peger på, at bygningsvedligeholdelse kan overlades til provstiudvalgene



Forsøg med overdragelse af tilsynet med præsteboliger til provstiudvalget

- 5 menighedsråd valgte at overdrage tilsynet af embedsboliger til provstiudvalget som del i forsøgsramme 5.
- Evalueringen fra FUV viser, at:
 - Konflikter over præsters embedsboliger undgås, da potentielle uoverensstemmelser om en præsts ønsker til vedligeholdelse ikke påvirker det lokale samarbejde
 - Præsterne oplevede, at det var tryggere, at opgaven blev varetaget af provstiudvalget, og arbejdsgange var mere simple
 - Bygningsvedligeholdelsen er blevet grundigere, mere effektiv og mere ensartet efter at dette arbejde er blevet udlagt til bygningskyndige konsulenter

Forskellige modeller

Vedligeholdelsesopgaven overdrages generelt til provstiudvalgene

Menighedsråd skal have *mulighed* for at overdrage vedligeholdelsesopgaven

Afvente at de seneste lovændringer om samarbejdsmuligheder bliver mere kendt og anvendt.

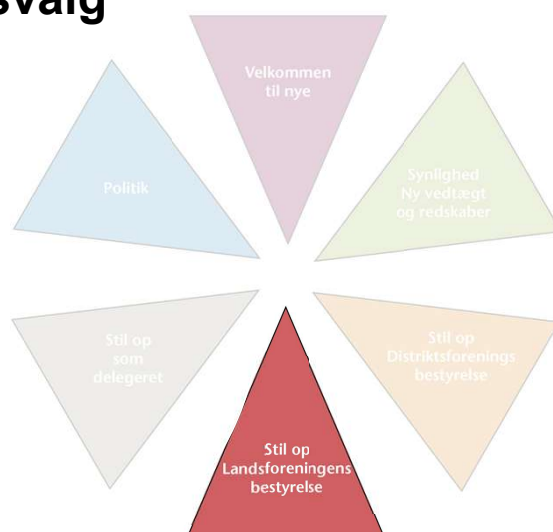
Mulige bud på forenkling af menighedsrådsarbejdet

Forskellige områder

1. Byggesager
2. Præsters embedsboliger
3. Arbejdsgiveransvar/daglig ledelse /personaleadministration
4. Kirkegårdsdrift
5. Vedligeholdelse af øvrige bygninger m.fl.



Bestyrelsesvalg



Valg af landsforeningens bestyrelse 2025

- En vigtig opgave for distriktsforeningerne
- Kort om det formelle
- Afstemningen på delegeretmødet



Distriktsforeningerne er bindeled

- Kandidater til Landsforeningens bestyrelse opstilles alene af distriktsforeningerne
- Både præster og lægfolk
- Overvej, hvordan I gerne vil repræsenteres i Landsforeningens bestyrelse
- Særlig indsats for præstekandidater

Særlig indsats for præstekandidater

- En stor styrke, at Landsforeningens bestyrelse afspejler samvirket mellem læge og gejstlige i menighedsrådene.
- Informationsarbejde i samarbejde med Præsteforeningen
- Kort video med Anton Pihl henvendt til præster

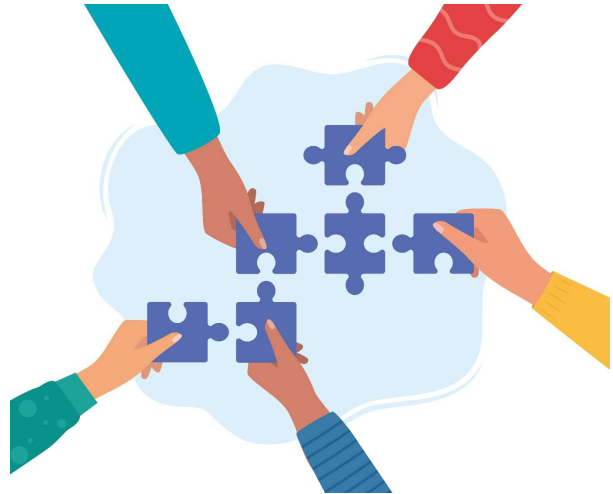


Video udsendt til præster.



Distriktsforeningernes opgaver

- Hold øje med engagerede og dygtige mulige kandidater
- Vær i kontakt med jeres nuværende kandidater
- Lyt til kandidatforslag fra jeres medlemsmenighedsråd
- Arbejd sammen med de andre foreninger i stiftet
- Tænk på tværs af stifter om opstilling af især præster
- Opstil kandidater!



En solid repræsentation fra menighedsrådene er Landsforeningens styrke



Regler for bestyrelsesvalget fremgår af Landsforeningens vedtægter

- Kun distriktsforeninger kan opstille kandidater
- Det er op til distriktsforeningen (og dens vedtægter) om det sker på en generalforsamling eller af bestyrelsen
- Kandidater skal være medlem af et menighedsråd, som er medlem af *en* distriktsforening og af Landsforeningen
- Flere distriktsforeninger kan opstille den samme kandidat.
- En distriktsforening kan udtrykke støtte til en kandidat opstillet af en anden distriktsforening
- Valget foregår på delegeretmødet 13. – 15. juni 2025
- Inden delegeretmødet tilbydes kandidaterne et webinar om bestyrelsens opgaver og planer

Frist for at opstille kandidater:
4. april 2025

Flere oplysninger på Landsforeningens hjemmeside



- Spørgsmål?

HVORDAN STILLER JEG OP?

Hvordan bliver jeg kandidat til Landsforeningens bestyrelse, og hvordan foregår valget?

Afstemning på delegeretmødet

- Tidligere: Papirstemmesedler og manuel optælling
 - Afstemning og optælling tager lang tid
- 2021: Afstemning ved hjælp af omdelte elektroniske terminaler
 - Dyrt
 - Ikke fuldt tilfredsstillende løsning

• 2025: Afstemning ved hjælp af egne telefoner/iPad el.lign.

- En enkel og hurtig afstemning
- Kan benyttes til andre afstemninger

• Der tilbydes en form for løsning til dem, der ikke har mulighed for at anvende eget udstyr.



Den planlagte afstemningsløsning

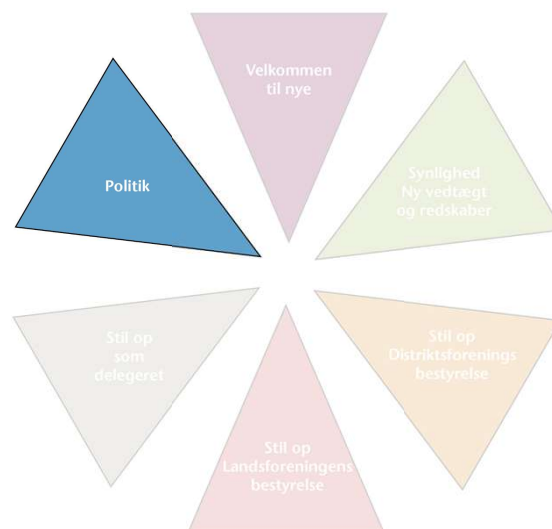
- Kan benyttes på smartphone, computer eller iPad/tablet
- Adgang til løsningen sker i god tid inden årsmødet
- På computer bruger man sit internetprogram
- På telefon og iPad/tablet henter man en app.
- Det meldes ud på forhånd, så det er kendt ved tilmeldingen, at afstemning som udgangspunkt sker med eget udstyr.
- Der tilbydes hjælp før og under mødet til dem, der har behov
- Der tilbydes en form for løsning til dem, der ikke har mulighed for at anvende eget udstyr.

Den planlagte afstemningsløsning

- Med løsningen har man samtidig mange oplysninger om årsmødet i lommen, fx:
 - Program
 - Deltagerliste
 - Liste med bestyrelseskandidater
- Beretning, politiske oplæg, regnskab mm. vil være på papir.



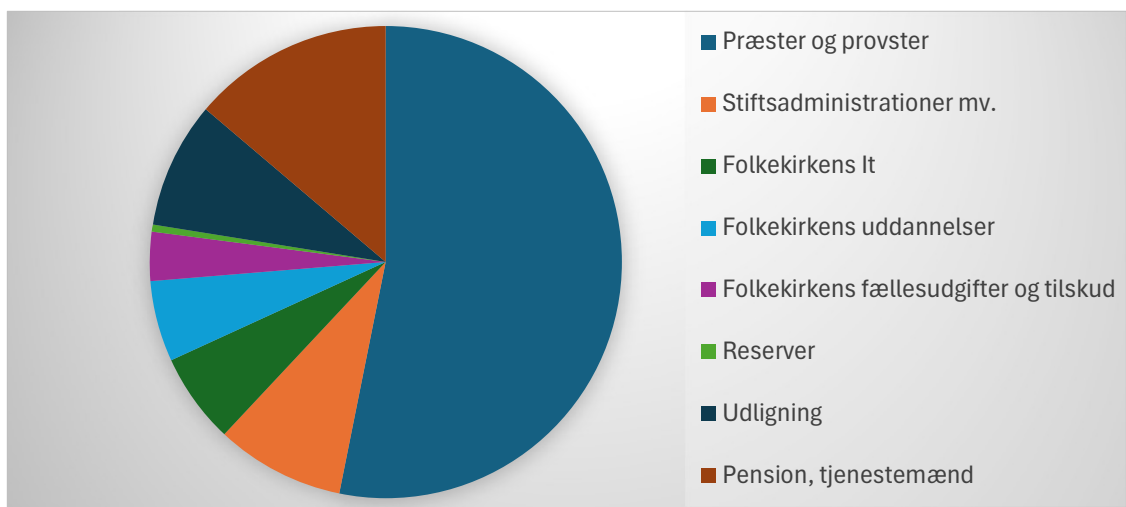
Fællesfondens budget 2025 og frem



Organisationen omkring fællesfonden

- Fællesfonden finansieres af landskirkeskatten (som kunne hedde et fællesfondsbidrag). Den opkræves i provstierne.
- Kirkeministeren fastsætter fællesfondens budget og dermed landskirkeskatten
- Fastsættelsen sker efter høring af en budgetfølgegruppe:
 - En biskop, en repræsentant for Landsforeningen af Menighedsråd, en repræsentant for Provsteforeningen, en stiftskontorchef og en repræsentant for By-, Land- og Kirkeministeriet
- Budgetfølgegruppen har forinden drøfter budgettet med et budgetsamråd:
 - En repræsentant for hvert stiftsråd.

Fællesfondens udgifter 2025: 1,4 mia. kr.



Fællesfondens udgifter 2025

Præster og provster	770,3
Stiftsadministrationer mv.	128,1
Folkekirkens It	89,5
Folkekirkens uddannelser	80,5
Folkekirkens fællesudgifter og tilskud	48,5
Reserver	6,9
Udligning	125,4
Pension, tjenestemænd	200,0
I alt mio. kr.	1.447,4

Bevillinger fra omprioriteringspuljen 2025

1. Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter
Permanentgørelse af Folkekirken i Tal og genopretning af FUV's grundbevilling
2. Folkekirkens It
Personregistreringsenheden
3. Styregruppen for Folkekirkens Intranet
Fremtidig drift og udvikling
4. Stiftsadministrationerne
Samskabelse
5. M. fl.

I alt 16,5 mio. kr. til nye eller allerede eksisterende tiltag

I dette års budgetproces har Budgetsamrådet og Budgetfølgegruppen desuden drøftet:

- Udligningsordningens størrelse. Er uændret 125 mio. kr.
- Metoder til effektivisering. Alternativer til 2-pct-besparelser
- Besparelser gennem opgavebortfald i fællesfundsinstitutionerne.
- Processen har været medvirkende til, at ministeren har nedsat *Udvalget om bæredygtig finansiering af folkekirkenes fællesopgaver (UBFFF)*.
- Projektet afsluttes med en rapport til kirkeministeren i foråret 2025 og forventes at føre til ny lovgivning i folketingsåret 2025-26.

Baggrunden for UBFFF

Samfundsændringer, teknologisk udvikling og kulturelle forandringer medfører, at folkekirken møder nye og ændrede behov på alle niveauer:

- Interesse for samarbejde og samskabelse, herunder fra kommuner, civilsamfundsorganisationer og fonde.
- Der er stigende forventninger og nye krav til bl.a. digital understøttelse og tilgængelighed, engagement i samfundsdagsordener, tidssvarende varetagelse af opgaver i relation til arbejdsmiljø, økonomistyring, kapitalforvaltning, it-systemer m.v.

Meget af dette løftes bedst nationalt.

Baggrunden for UBFFF

Folkekirkens fællesfond har skullet finansiere nye fælles behov indenfor

- arbejdsmiljørådgivning
- kompetenceudvikling
- grøn omstilling
- migrantindsatser
- rekruttering
- kommunikation og kirkedage
- internationalt samarbejde
- nye digitale løsninger

UBFFF skal foreslå bæredygtige modeller på tre områder

A. Udligning og middelalderkirker:

- Den demografiske udvikling udfordrer såvel menneskelige som økonomiske ressourcer i landdistrikter med mange middelalderkirker
- Foreslå ændringer i udligningstilskuddets niveau og fordelingskriterier – national solidaritet og lokalt ansvar for tilpasninger fastholdes
- Modeller for en fællesfondsfinansieret ordning for et mindre antal kirker, der tages helt ud af brug
- Andre fællesfondsfinansierede løsningsmodeller

UBFFF skal foreslå bæredygtige modeller på tre områder

B. Prioritering og finansiering af folkekirkens samlede præsteårsværk:

- Opdelingen i fællesfonds- og lokalfinansierede præstestillinger vanskeliggør tværgående og strategiske drøftelser på landsplan om fordeling og antal
- Forslag om en eller flere modeller for fællesfondsfinansiering af de lokalfinansierede præster
- Understøtte en samlet strategisk drøftelse af antal, fordeling og anvendelse af folkekirkens præsteårsværk
- Andre fællesfondsfinansierede løsningsmodeller

UBFFF skal foreslå bæredygtige modeller på tre områder

C. Sikring af råderum til finansiering af nye og nødvendige fællesopgaver:

- En eller flere modeller for ændret fastsættelse af landskirkeskattens størrelse med henblik på at kunne finansiere nye og nødvendige fællesfondsopgaver
- En eller flere mekanismer med henblik på at holde den samlede kirkeskatteprocent i ro i form af f.eks. tværgående samordning mellem folkekirkens lokale ligningsområder inden fastsættelse af den lokale kirkeskat
- En eller flere styringsmekanismer, som kan supplere, reducere eller evt. erstatte det årlige omprioriteringsbidrag under forudsætning af, at mekanismerne fortsat sikrer løbende omprioritering og effektivisering

Budgetfølgegruppen og budgetsamrådet

Budgetfølgegruppen og budgetsamrådet har reelt alene fokus på omprioriteringsmidlerne

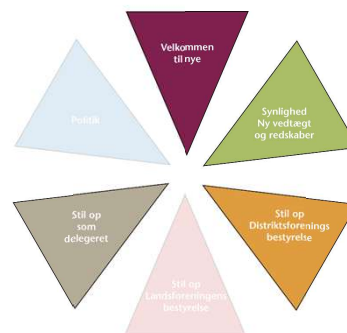
- Omprioriteringsmidlerne består dels af et årligt omprioriteringsbidrag fra fællesfundsinstitutionerne på 2 % af basisbevillingerne vedrørende drift og løn, dels af tilbagefald af tidligere tidsbegrænsede bevillinger.

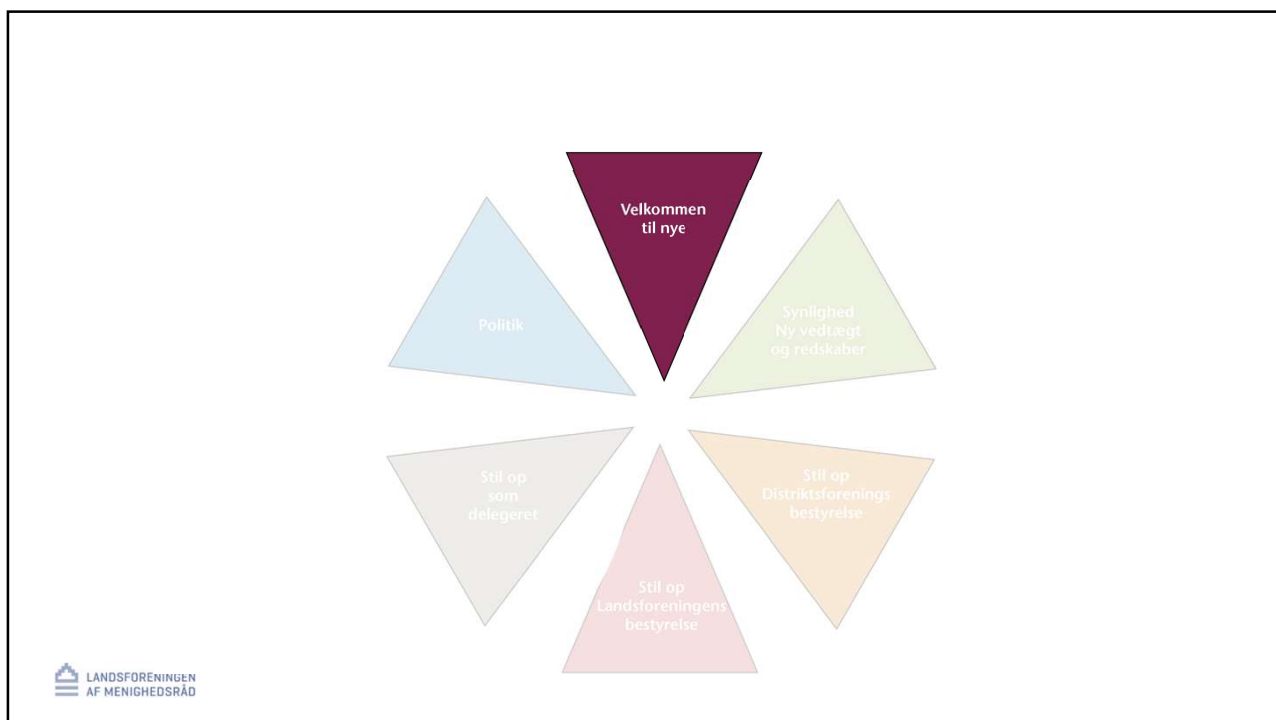
og de ansøgninger, som kommer ind det pågældende år.

**Hvad med den samlede prioritering af fællesfondens budget?
Er mandatet stærkt nok til at foretage en prioritering?**

Distriktsforeningen sæson 2024-2025

- Vi skal tale om disse punkter:
 - Startpakke og kurser - input til håndbog? Hvad er det vigtigste at fortælle som intro til rådsarbejdet?
 - Synlighed
 - Valg til distriktsforeningsbestyrelse
 - Delegerede – hvordan engagerer vi nye?





Velkommen til nye

Vi har søgt fællesfonden og fået 500.000 kr.

Startpakke til alle nye 4300?

- Kurser
- Arrangementer og netværk
- Håndbog
- E-læring
- Intro i mailbox

Louise Bøgholm spørger jer i løbet af dagen, hvem der har netværk og hvilke. Det er også en del af startpakken.



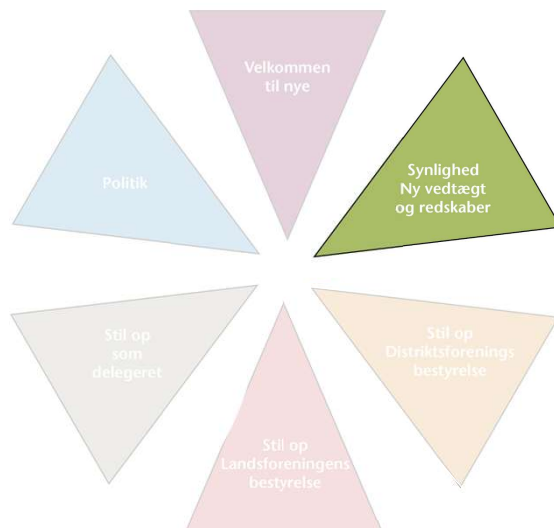
Håndbog - hvad er jeres input?

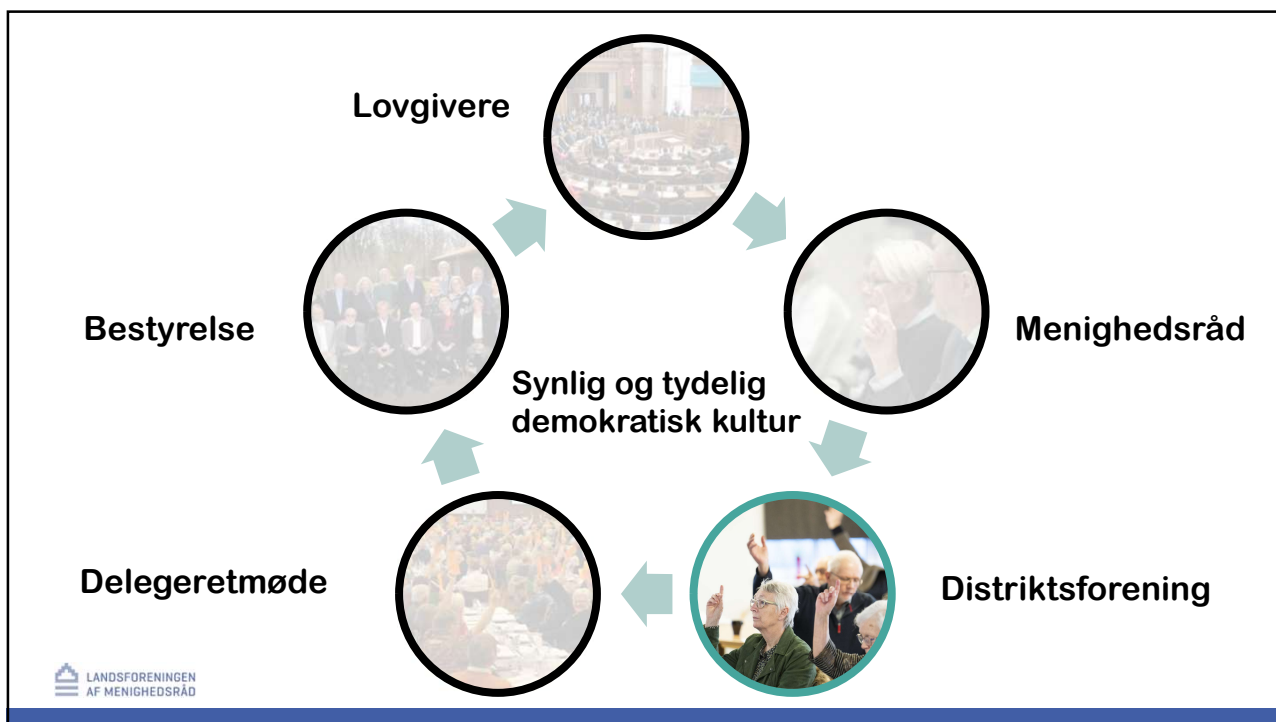
Fra ansøgningen har vi:

- Kultur
- Arbejdsmiljø
- Planlægning, prioritering og årshjul.
- Samarbejde
- Mødeafholdelse og mødeledelse
- Personaleledelse

Andre overvejelser fra medlemsudvalget er:

- Hvordan bliver arbejdet værdi og -visionsbaseret. Det, at være kirke - hvad betyder det? Fundamentet er menighedsrådsløftet - kender de nye til løftet?
- Hvordan er vi kirke, der hvor folk er





Ny vejledede vedtægt

Vedtægten skal fortælle om den vigtige rolle

LANDSFORENINGEN AF MENIGHEDSRÅD

Foreningens navn og formål

§ 1

[Foreningens navn] er en forening af menighedsråd, som sikrer medlemmerne mulighed for indflydelse på Landsforeningen af Menighedsråd. Foreningens virksomhed foregår i overensstemmelse med de til enhver tid gældende vedtægter for Landsforeningen af Menighedsråd.

Distriktsforeningen forbinder menighedsrådene med Landsforeningen gennem medlemsdemokratiet. Medlemmerne af distriktsforeningen udgør et geografisk område – en valgkreds, og der vælges repræsentanter (delegerede) fra dette område på distriktsforeningens årlige generalforsamling. Disse delegerede får indflydelse på medlemsdemokratiet og repræsenterer medlemmerne i distriktsforeningen på Landsforeningens årsmøde/delegeretmøde. Alle bestyrelseskandidater til Landsforeningens bestyrelse opstilles af distriktsforeningerne.

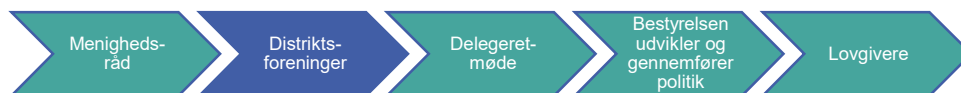
Distriktsforeningen varetager menighedsrådenes interesser, fremmer deres indbyrdes samarbejde og tilbyder ydelser efter lokale behov. Dette kan ske ved at|

- repræsentere menighedsrådene og varetage deres interesser over for lokale og regionale kirkelige myndigheder
- indbyde til møder om kirkepolitiske emner
- tage initiativer til fremme af samarbejdet mellem menighedsrådene, herunder netværk mellem formænd, kontaktpersoner, kasserere m.fl.

I kan få
udkast til ny
vedtægt fra
sekretariatet

Ny vejledende vedtægt

- Få den stemt igennem i første kvartal 2025
- I får fortalt generalforsamlingen, hvad jeres rolle er i demokratiet
- Vi gør det tydeligt, at vi vælger delegerede og på den måde påvirker



Skab dialog lokalt



Vores medlemmer vurderer altid mødet med andre medlemmer højt



Der er nye redskaber til jer på hjemmesiden til at skabe den dialog på møder og generalforsamlinger



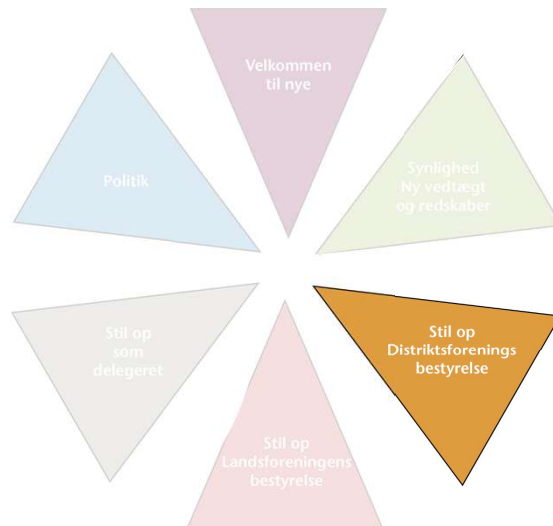
Webinar om en god generalforsamling d. 11. december

Vi har nye værktøjer til samtaler

VÆRKTØJER TIL BESTYRELSERNE

Her er samlet en række værktøjer, der kan hjælpe distriktsforeningens bestyrelser i deres arbejde med blandt andet generalforsamlinger. Kurser, ydelser til menighedsrådene med mere.





Nye medlemmer til distriktsforeningsbestyrelser

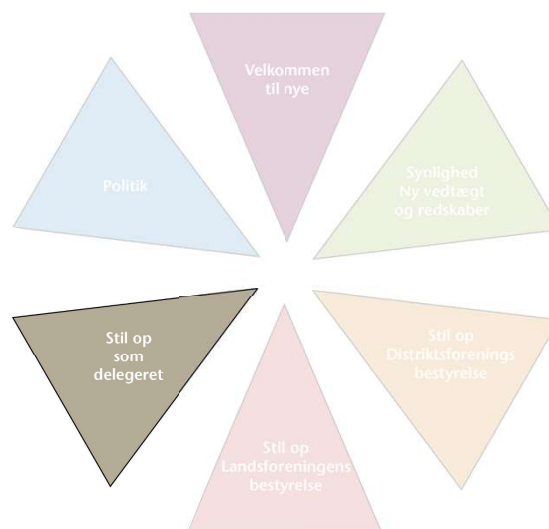
- Vi skal arbejde på at nye ønsker at deltage i distriktsforeningsarbejdet
- Vejen til at få nye med, er at se på, hvad det gode og givende er ved arbejdet.
- Vi laver en øvelse med legoklodser, der hjælper os til at sætte ord på det.
- Måske I kender den?



Husk vi har en bestyrelsesuddannelse 2025

Som bestyrelsesmedlem i en distriktsforening får du viden og redskaber til at styrke din rolle. Kurset fokuserer på:

- **Foreningsarbejde:** Ansvar, struktur og succes som distriktsforening.
- **Kommunikation & Markedsføring:** Kontakt til medlemmer og brug af medlemssystem.
- **Netværk:** Facilitering af lokale erfagrupeer og dialog på tværs af foreninger.
- **Landsforeningen:** Generalforsamling, vedtægter og sekretariatets støtte.
- **Kursusplanlægning:** Fra idé til gennemførelse.
- **Målgruppe:** Nyvalgte og genvælgte bestyrelsesmedlemmer.

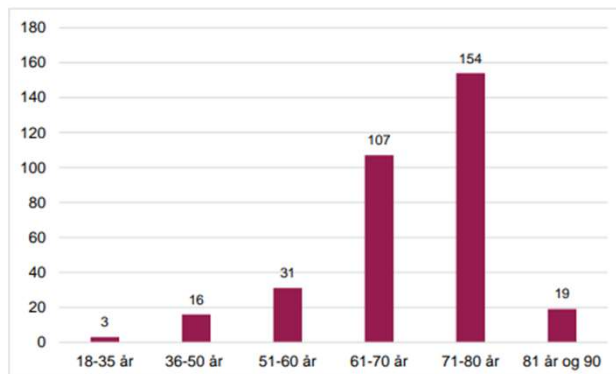




Alder på delegerede 2024

Deltagernes alder er høj

I evalueringen er 52% af deltagerne 71 år eller derover. Hvis man medregner de 61-70-årige, er det 85% af deltagerne på årsmødet. Der kan være en skævhed i antallet af ældre, der bevarer skemaet og vi har ikke viden om medlemmernes alder i vores systemer. Aldersgennemsnittet for alle deltagere kan være lavere eller højere.

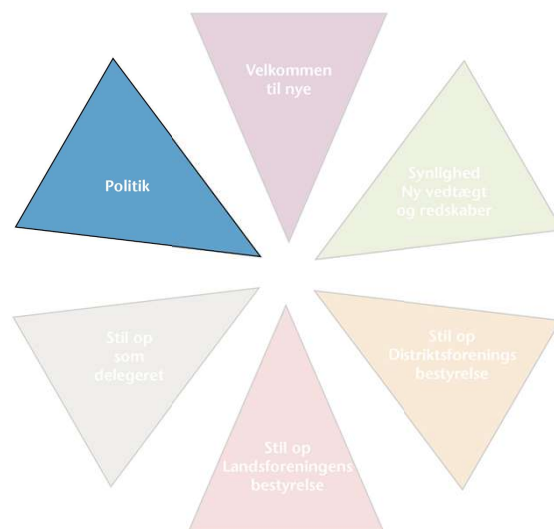


Hvordan får vi nye med? 158 delegerede fra 2023 og 2024 er ikke genvalgt

Motivér til at deltage på årsmødet

- Hvad får man ud af det?
- Hvordan får vi nye med?
- Hvad er en god delegeret – hvis vi kan vælge fri
- Drøft ved bordene til 14.15

Vedligeholdelse af middelalderkirker



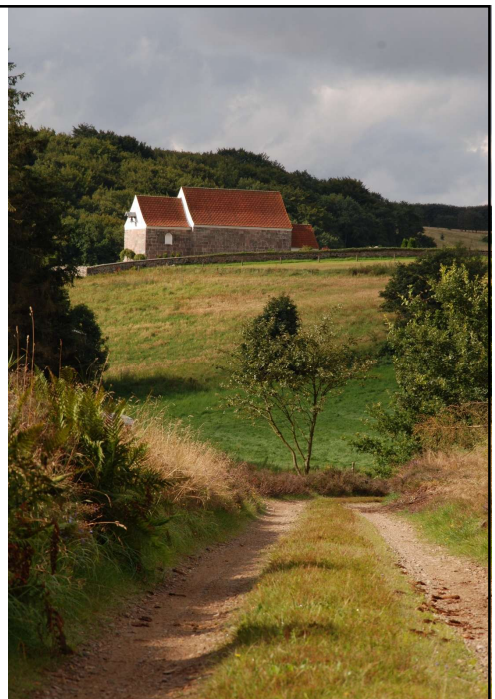
Indledning

- På delegeretmødet 2024 – bredt oplæg om bl.a.
 - Økonomi til fælles opgaver og bygningsbevarelse
 - Udligning
 - Præster i hele landet
- Ministeren havde lige nedsat Udvalg om bæredygtig finansiering af folkekirkens fællesopgaver
- Delegeretmødet gav bestyrelsen opbakning til at arbejde videre.
- Drøftelsen og en lang række spørgsmål til en paneldebat viste stor åbenhed for at arbejde med løsninger for de kirker, der bruges mindre.



Indledning

- Udvalgsarbejdet er stadig i gang. Bestyrelsen arbejder med de enkelte temaer.
- I dag sætter vi fokus på middelalderkirkerne.
- Ministeriets udgangspunkt har været, at et menighedsråd skal kunne "aflevere" en kirke til fællesfonden.
- Bestyrelsen er mere optaget af, hvordan menighedsrådene kan få mulighed for fortsat at tage ansvar for kirker, der bruges mindre.
- Der skal være mulighed for at reducere udgifterne til vedligeholdelse af en kirke, der bruges mindre.



Hvorfor er det relevant for os alle at finde løsninger?



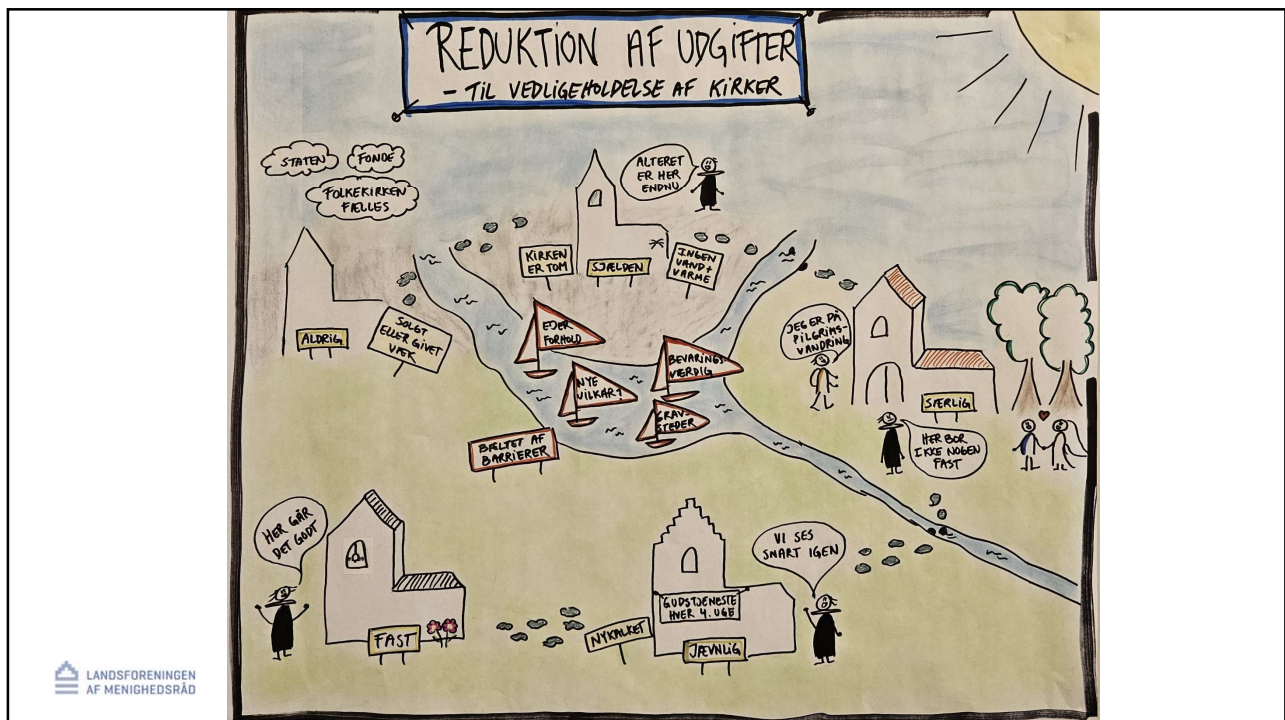
Hvorfor er det relevant for os alle at finde løsninger?



- Den demografiske udvikling går sin gang
- Kirkerne bliver stående
- Hvordan får vi råd til at lave kirke der, hvor medlemmerne bor?


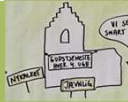



Bestyrelsens politik

- Som grundlag for udvalgsarbejdet i ministeriet har bestyrelsen vedtaget følgende politik:
- Landsforeningen vil arbejde for
 - at understøtte processer og nedbryde barrierer for en lokal beslutning om at tage en kirke helt eller delvist ud af brug og for
 - at menighedsråd, der ønsker at reducere brugen af en kirke, kan opnå reelle besparelser på vedligeholdelsesudgifter til fordel for kirkelivet.








Reduktion af udgifter til vedligehold af kirker

Model til skitsering af konsekvenser, barrierer mv. for besparelser ved reduceret brug og vedligeholdelse af middelalderkirker iht. illustration

	 Fast	 Jævnlig	 Særlig	 Sjælden	 Aldrig
Drift/vedligehold faktor	100	90	90 -> 75	75 -> 20	Lokalt: 0 Fælles: 20 -> 0
Personaleressourcer faktor (ekskl. kirkegårde)	100	50 -> 25	25 -> 10	10 -> 5	0
Kirkegård proces	-	Planlægge udfasning	Udfasning	Afslutte udfasning	Udfaset
Kirkegårdsressourcer faktor	100	90	90 -> 20	20 -> 0	0
Beslutningsprocedure	-	MR med biskop godk. Lokal strategi MR + PU	Lokal strategi MR + PU	MR, PU og stift Lokal strategi	Afklares
Barriere i regelsæt mm.	-	Obs på arbejdsmiljø	Lov om kirkebygninger Lov om betjening	Lov om kirkebygninger Lov om betjening	Lov om kirkebygninger

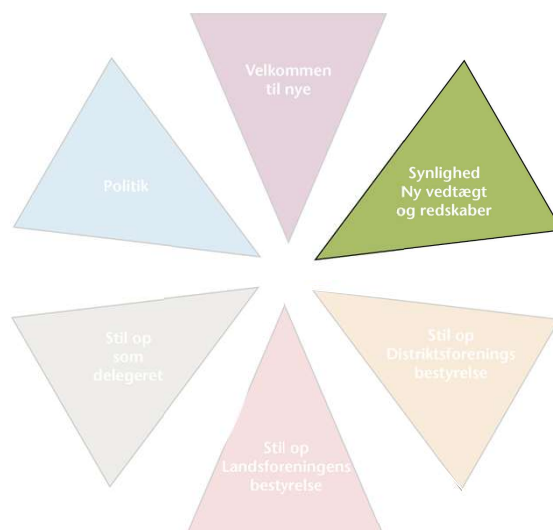
Reduktion af udgifter til vedligehold af kirker

Model til skitsering af konsekvenser, barrierer mv. for besparelser ved reduceret brug og vedligeholdelse af middelalderkirker iht. illustration

	 Fast	 Jævnlig	 Særlig	 Sjælden	 Aldrig
Drift/vedligehold faktor	100	90	90 -> 75	75 -> 20	Lokalt: 0 Fælles: 20 -> 0
Personaleressourcer faktor (ekskl. kirkegårde)	100	50 -> 25 Samarbejde og geografisk fleksibilitet	25 -> 10	10 -> 5	0
Kirkegård proces	-	Planlægge udfasning Afviklingsplan	Udfasning Afviklingsplan	Afslutte udfasning Afviklingsplan	Udfaset
Kirkegårdsressourcer faktor	100	90	90 -> 20	20 -> 0	0
Beslutningsprocedure	-	MR med biskop godk. Lokal strategi MR + PU	Lokal strategi MR + PU	MR, PU og stift Lokal strategi	Afklares
Barriere i regelsæt mm.	-	Obs på arbejdsmiljø	Lov om kirkebygninger Lov om betjening	Lov om kirkebygninger Lov om betjening	Lov om kirkebygninger

Tak for nu

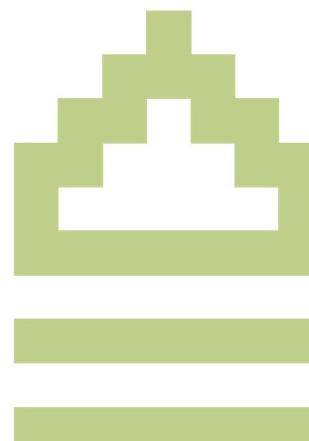
Vi arbejder med dette udspil for, at vi kan opnå større resultater end det, ministeriet lægger op til ved at overdrage til fællesfonden.



HR- og personalekonsulentordning

Noget for jer?

v/ Inge Kjær Andersen



I har personale – og ledelsesansvaret

- I har som lokale kirkelige arbejdsgivere et bredt ansvarsområde i forhold til rettigheder og pligter for kirkens ansatte.
- I har valgt en kontaktperson, som personaleansvarlig med mindre en medarbejder har opgaven.
- I mødes med en øget forventning om professionel ledelse.

Med en HR-og personalekonsulentordning kan I

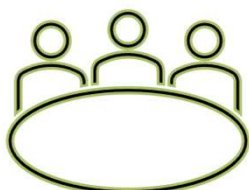
Styrke den lokale personaleledelse ved

- systematisk gennemgang af personaleområdet
- styrke rammerne omkring kontaktpersonernes ansvar og virke
- få viden om egen ledelsespraksis
- overholdelse af de krav, der stilles til offentlige arbejdsgivere

Formålet med en HR- og personalekonsulentordning at:

- opnå en forbedret ledelse
- kirkerne fremstår som professionelt drevne arbejdspladser.
- styrke folkekirkens image som arbejdsplads så det bliver lettere at rekruttere.
- medarbejderne har den professionelle arbejdsplads, som de har krav på.
- leve op til gældende lovgivning og overenskomster.
- støtte kontaktpersonerne og menighedsrådene i deres ledelsesansvar.
- kontaktpersonerne gennem netværk og udvikling bliver bedre til at håndtere opgaverne.

Hvordan I kommer i gang



Trin 1



Trin 2

Trin 1: Afdækning af behov på den lokale arbejdsplads

- Beslutninger på budgetsamråd
- Informationsmøde
- Interview hos hvert sogn
- Gennemgang af materiale (ansættelsesbevis, lønforhandlinger, lønsedler mv.)
- Udarbejdelse af rapport på baggrund af interview og materiale. De enkelte statusrapporter tilgår kun det enkelte menighedsråd/kontaktperson.
- Udarbejdelse af en anonymiseret fællesrapport, hvor et samlet billede af ledelsesopgaverne fremgår.



Trin 1



Trin 2

Trin 2: HR- og personalekonsulentordning i drift

- Fast personalekonsulent i et team, som kender arbejdspladsen og jer, og som I kender
- Løbende lokal sparring, rådgivning og interessevaretagelse
- Forhindre at problemer vokser sig store
- Korrektion på baggrund rapporterne
- Faste møder, fyraftensmøder, webinarer og individuelle sparringsdage

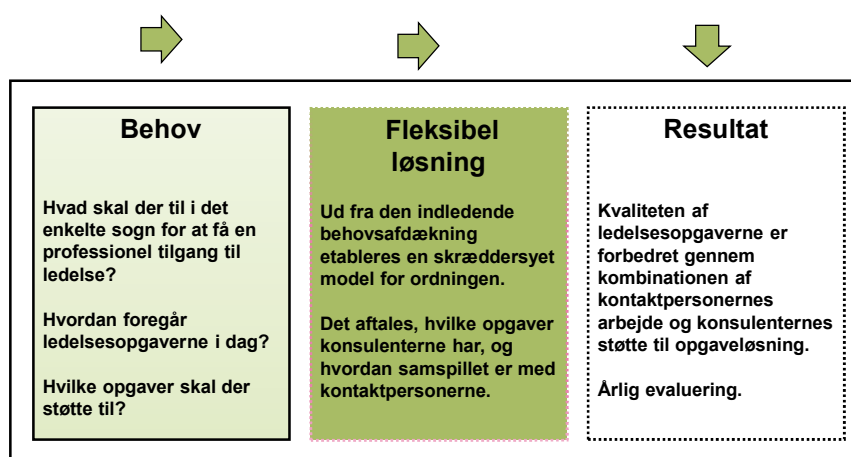


Trin 1



Trin 2

Overblik over processen



FÅ STYR PÅ PERSONALEOMRÅDET

Landsforeningens HR- og personalekonsulentordning – en fleksibel løsning

En pakke, der matcher jeres behov	Ét menighedsråd			Flere menighedsråd
	Basispakke	Udvidet pakke	Fuld pakke	Fuld pakke
Tjek af løn, ansættelsesbreve og personalemappe	✓	✓	✓	✓
Ledelsesmæssigt sundhedstjek	✓	✓	✓	✓
Tjekliste med anbefalinger	✓	✓	✓	✓
Møde, behovsanalyse og interview	-	✓	✓	✓
Statusrapport og anbefalinger	-	✓	✓	✓
Årshjul	-	✓	✓	✓
Fast konsulentteam, der kender jer	-	-	✓	✓
Løbende møder, sparring og rådgivning	-	-	✓	✓
Fyraftsmøder, webinarer og sparringsdage	-	-	✓	✓
Fælles statusrapport	-	-	-	✓
Faciliterede netværksdage	-	-	-	✓

Hvad de siger om ordningen

- **god støtte til kontaktpersonen og derigennem til menighedsrådet**
 - det føles nemmere at være kontaktperson
 - det gør kontaktpersonen mere tryk i hvervet
 - målrettet uddannelse af kontaktpersonerne
 - vi er med i overleveringen ved skift af kontaktperson
 - lettere at rekruttere kontaktpersoner
- **det er en fordel at der er opbygget en fast relation**
 - kontaktpersonen finder det nemmere at henvende sig
 - det er ikke nødvendigt med en forhistorie
- **kendskab til sognet, menighedsrådet og medarbejderne**

Hvorfor vi taler om HR-og Personalekonsulent ordning nu?

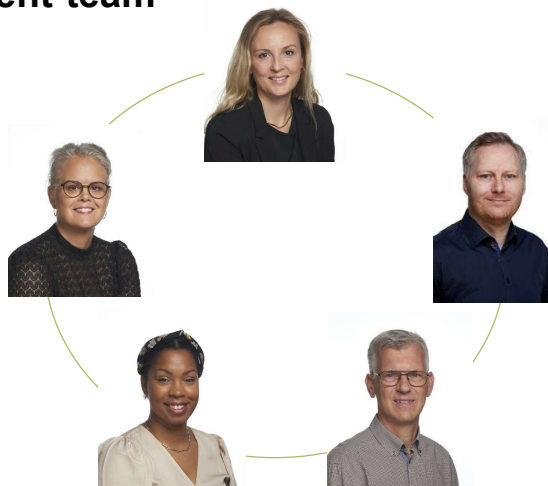
- Tilbud til de nye menighedsråd om hjælp til ledelsesrollen
- Arbejdsmiljøundersøgelse viser, at der er brug for hjælp og støtte til ledelsesopgaven
- Sekretariatet har kompetencerne, der er politisk opbakning til at investere i ordningen



HR og Personalekonsulent-team

Sparringsteam:

- Juridisk konsulent og projektleder
Mette Braun Misser
- Juridisk konsulent
Martin Harregaard Pedersen
- Juridisk konsulent
Jesper Breindahl
- Juridisk konsulent
Biola Folami



Koordinering og administration:

- Koordinator Louise Beck Bøgholm

Få mere at vide kontakt :

Juridisk konsulent og projektleder

Mette Braun Misser

Telefon: 87 32 21 43

Personalekonsulent@menighedsraad.dk

