





Landsforeningen af Menighedsråd
Damvej 17 - 19, 8471 Sabro
CVR-nr. 13 93 75 16
www.menighedsraad.dk

Årsberetning

Bestyrelsen side 5

Dagsorden

Dagsorden side 6

Forslag til forretningsorden side 7

Beretning

Coronahåndtering side 8

Medlemsservice side 11

Kirkens tilstedeværelse i hele landet side 13

Liv og vækst side 14

Personale side 16

Struktur side 19

Bygninger, økonomi og grøn omstilling side 22

Tværgående emner side 25

Organisation side 26

Bestyrelsens oplæg

Forhandlingsret –
næste skridt er delegation side 29

Lægfolkets indflydelse på
folkekirkens fælles økonomi side 39

Folkekirkens tilstedeværelse
i hele landet side 42

Årsregnskab

Ledelsesberetning side 46

Ledelsespåtegning side 50

Den uafhængige revisors
revisionspåtegning side 51

Påtegning af foreningens
kritiske revisorer side 53

Resultatopgørelse side 54

Balance side 55

Kontingentforslag

Kontingent for 2022 side 56

Årsbudget for 2022 side 61

Vedtægter

Bestyrelsens forslag
til vedtægtsændring side 62

Bestyrelsen for Landsforeningen af Menighedsråd



Bestyrelsen for Landsforeningen af Menighedsråd.
Foto: Flemming Jeppesen, Fokus.

Fra venstre:

Finn Poulsen, Middelfart, Fyens Stift
Peter Lauridsen Hundebøll, Treenighed-Esbjerg, Ribe Stift
Iben Tolstrup, Hove-Hygum-Tørring, Viborg Stift
Carsten Bøgh Pedersen, Vive-Hadsund, Aalborg Stift
Bodil Therkelsen, Raklev, Roskilde Stift
Jørgen Samsing Bendixen, Vor Frue i Odense, Fyens Stift
Karl Georg Pedersen, Mejdal, Viborg Stift
Kaj Gambill Bollmann, Jyllinge, Roskilde Stift
Tom Ebbe Jakobsen, Balle, Aarhus Stift
Ketty Sørensen, Vestervig, Aalborg Stift
Karen-Marie Haldrup la Cour, Udbyneder-Kastbjerg, Aarhus Stift
Susanne Møller, Vejleby, Lolland-Falster Stift
Søren Abildgaard, Søborggård, Helsingør Stift
Hans-Henrik Nielsen, Måløv, Helsingør Stift
Hjørdis Kjærgaard, Præstebro, Helsingør Stift
Anton Pihl, Vesterbro, Københavns Stift
Per Damgaard Pedersen, Kingo-Samuel, Københavns Stift
John Skodsborg, Gårslev, Haderslev Stift
Inge Kjær Andersen, Hans Egede, Aalborg Stift
Jens Krogh, Strellev, Ribe Stift

Om Landsforeningen af Menighedsråd

Landsforeningen af Menighedsråd er interesse- og arbejdsgiverorganisation for landet ca. 1.700 menighedsråd. Vi kæmper for menighedsrådenes interesser i mange forskellige sammenhænge. Og vi er klar med råd, vejledning og kurser, når vores medlemmer har brug for det i deres daglige menighedsrådsarbejde.

Mere end 99 % af menighedsrådene er medlem hos os. Det betyder, at vi går ind i forhandlinger med Kirkeministeriet – og mange andre – med stor troværdighed og tyngde.

Dagsorden for det ordinære delegeretmøde

1. Mødets åbning
2. Fastsættelse af forretningsorden for delegeretmødet
3. Valg af dirigenter
4. Valg af stemmetællere
5. Formandens kommentarer til den aktuelle folkekirkelige situation
6. Forelæggelse og godkendelse af bestyrelsens beretning om arbejdet i det forløbne år
7. Valg til Landsforeningens bestyrelse
8. Bestyrelsens oplæg:
 - a. Forhandlingsret - næste skridt er delegation
 - b. Lægfolkets indflydelse på folkekirkens fælles økonomi
 - c. Folkekirkens tilstedeværelse i hele landet
9. Forelæggelse og godkendelse af foreningens reviderede regnskab for det foregående regnskabsår
10. Orientering om foreningens aktuelle økonomiske stilling
11. Forelæggelse og drøftelse af budget samt godkendelse af forslag til kontingent for det følgende regnskabsår
12. Bestyrelsens forslag til vedtægtsændring
13. Indkomne forslag fra distriktsforeningerne, menighedsråd, der er medlem af Landsforeningen og en distriktsforening, og disses enkeltmedlemmer. Kun forslag, der er indsendt senest 2 måneder forud for delegeretmødet, kan behandles. *Der er ingen indkomne forslag.*
14. Valg af revisorer
 - A. 2 revisorer
 - B. 2 revisorsuppleanter
15. Bestyrelsens meddelelse om tid og sted for næste årsmøde
16. Eventuelt
17. Mødets afslutning

Vedrørende punkt 3 - Valg af dirigenter

Bestyrelsens forslag til dirigenter:

- Grete Bækgaard Thomsen, formand for Lomborg-Rom Menighedsråd, medlem af Lemvig provstiudvalg, sygeplejerske, MA i Public Governance og tidl. sundheds- og ældrechef i Lemvig kommune.
- Asger Gewecke, cand.jur., stiftskontorchef i Fyens Stift.

Vedrørende punkt 4 - Valg af stemmetællere

Jfr. punkt 13 i forslag til forretningsorden foreslås elektronisk afstemning. Bestyrelsen foreslår, at der ikke vælges stemmetællere og at tilsynet med det elektroniske afstemningssystem varetages af sekretariatet og dirigenterne samt af valgbestyrelsen hvad angår bestyrelsesvalget.

Vedrørende punkt 7 - Valg til Landsforeningens bestyrelse

Valgbestyrelsens medlemmer:

Finn Poulsen, formand, Landsforeningens bestyrelse
Per Frank, Fyens Stift
Søren Holm, Lolland-Falsters Stift
Vivian Gosch, Ribe Stift
Peter Nielsen, Roskilde Stift
Per Godsk, Aarhus Stift
Nanette Zahrtmann, Københavns Stift
Birgith Kruse, Haderslev Stift
Karl Georg Pedersen, Viborg Stift

Vedrørende punkt 14 - Bestyrelsens forslag til valg af revisorer og revisorsuppleanter

Revisorer:

Finn Poulsen og Kirsten Poulsen

Revisorsuppleanter:

Peter Stilling og Gorm Skat Petersen

Forslag til forretningsorden

Til behandling under dagsordenens punkt 3 foreslås følgende forretningsorden for delegeretmødet. Landsforeningens bestyrelse foreslår punkt 1-5 og punkt 8-14. Valgbestyrelsen foreslår punkt 6 og 7.

1. Delegeretmødet åbnes af formanden, der leder valget af 2 dirigenter.
2. Dirigenterne påser, at forhandlingerne fremmes, og at god parlamentarisk orden opretholdes.
3. Ved delegeretmødets begyndelse vælges stemmetællere, der bistår dirigenterne ved optælling, når de finder det nødvendigt.
4. Ordet gives til talerne i indtegnet rækkefølge. Taletiden er 3 minutter. Ved forelæggelse af indsendte forslag er taletiden 5 minutter. Formanden/ordføreren og forslagsstilleren kan når som helst efter et indlæg begære ordet, ligesom dirigenterne kan tillade en kort svarreplik. Dirigenterne kan bestemme, at taletiden begrænses yderligere.
5. Behandlingen af beretningen kan opdeles i temaer, der afsluttes hver for sig.
6. Forudsat at coronarestriktionerne gør det muligt, fordeler kandidaterne til bestyrelsesvalget sig på afmærkede steder på conferenceområdet, hvor mødedeltagerne har mulighed for at møde kandidaterne. Kandidaten sætter rammen for mødet.
7. Bestyrelsesvalget foregår i mødesalen og forestås af dirigenterne. Stemmeafgivning sker elektronisk. Dirigenterne bekendtgør resultatet, når det foreligger.
8. Taletiden til fremlæggelsen af oplæg fra bestyrelsen fastsættes af bestyrelsen. Dirigenterne kan bestemme, at taletiden til fremlæggelsen begrænses.
9. Ændringsforslag til indkomne forslag skal afleveres skriftligt til dirigenterne. Dirigenterne bestemmer, i hvilken rækkefølge forslag og ændringsforslag sættes til afstemning. Ved afstemninger skal dirigenterne klart formulere, hvad der stemmes om.
10. Dirigenterne kan fastsætte sluttidspunkt for indtegning af talere. Forslagsstillere eller stedfortrædere for disse samt formanden/ordføreren kan få ordet inden punktets endelige afslutning.
11. Formanden, bestyrelsen eller mindst 20 % af de delegerede kan forlange debatten afbrudt for en kortere periode for at drøfte de igangværende forhandlinger.
12. Under behandlingen af udtalelser fra delegeretforsamlingen kan dirigenterne eller forsamlingens flertal nedsætte et redaktionsudvalg til at udarbejde forslag til den endelige udtalelse.
13. Stemmeret kan kun udøves af delegerede og bestyrelsens medlemmer. Afstemning sker elektronisk med udleverede afstemningsterminaler.
14. Der udarbejdes et kort beslutningsreferat, der skal godkendes og underskrives af dirigenterne, inden det offentliggøres. Delegeretmødet optages på et lydmedie, der opbevares i 5 år på Landsforeningens kontor.

Håndtering af coronakrisen

I første halvdel af 2021 har coronapandemien været den helt store udfordring for såvel folkekirken som resten af samfundet. Siden seneste delegeretmøde i oktober 2020, har folkekirken været igennem endnu en ned- og genåbningsperiode, hvor lavpunktet var aflyste julegudstjenester. De korte gudstjenester fortsatte hen over vinteren, og først fra 21. april har der været mulighed for gudstjenester af normal varighed og med salmesang.

Der har gennem vinteren og foråret været skabt klarhed om menighedsrådenes muligheder for at mødes. Vi har vejledt menighedsrådene i, hvordan de har kunnet holde digitale møder, og sideløbende har vi fastholdt overfor Kirkeministeriet, at der efter de gældende regler var mulighed for at mødes fysisk, hvis det var nødvendigt. Vi er klar over, at Kirkeministeriets ændrede udmeldinger satte vores medlemmer i en svær situation, men vi kunne ikke fortolke reglerne anderledes, og nogle menighedsråd havde et stort behov for at kunne mødes.

Gennem krisen har de grundlæggende principper for vores anbefalinger og kommunikation været:

- Der skal være plads til den lokale stillingtagen og ansvarlighed i menighedsrådene. Forholdene og vilkårene er forskellige, ligesom holdninger og vurderinger kan være det. Derfor skal der være plads til, at de lokale løsninger ikke alle steder kan eller skal være de samme.
- Der skal være et klart juridisk grundlag. Der er forskel på regler på den ene side og retningslinjer og anbefalinger på den anden side. Regler bør være klart formulerede, så det er muligt for menighedsrådene at efterleve dem. Retningslinjer og anbefalinger bør være i overensstemmelse med reglerne og give menighedsrådene mulighed for at udøve et konkret skøn, når der fastlægges sundhedsmæssigt forsvarlige, lokale løsninger.

- Ens tilgang og opmærksomhed fra myndighederne. Vi har været optaget af, at folkekirken skal behandles som sammenlignelige sektorer, og at folkekirken ikke glemmes i de politiske forhandlinger.

Landsforeningens indflydelse

Vi har i hele perioden været en del af folkekirkens taskforce, som har mødtes for at koordinere og drøfte de udfordringer, der skal håndteres. I taskforceen varetager vi menighedsrådenes interesser ved at have fokus på klar kommunikation, menighedsrådenes udfordringer, folkekirkens særlige forhold og ved at gøre opmærksom på uklarheder i udmeldinger eller manglende udmeldinger fra de forskellige myndigheder.

Vi er også en del af det såkaldte sektorpartnerskab for folkekirken, som også omfatter de faglige organisationer. Her er vi blevet orienteret af myndighederne om ændrede retningslinjer for folkekirken og andre trossamfund.

Ligeledes indgår vi i kirkegårdstaskforceen, hvor vi er med til at holde fokus på og koordinere de problemstillinger, der vedrører kirkegården.

Undervejs i forløbet har vi også haft løbende kontakt til Folketingets kirkeordførere. Vores vurdering er, at den direkte dialog har haft og fortsat har betydning. Vi har oplevet, at sager har været rejst overfor kirkeministeren i forlængelse af vores kontakt, fx efter forløbet vedrørende julegudstjenesterne og angående de manglende udmeldinger om folkekirken i de første genåbningsplaner i det tidlige forår.

Gennem hele perioden har vi oplevet en stor interesse fra mediernes side. Det gælder primært de kirkelige specialmedier, men også de øvrige landsdækkende medier har efterspurgt vores holdninger,



vurderinger og initiativer. Dette har båret frugt i form af mange omtaler i både de trykte og elektroniske medier, og vi vil arbejde på at fastholde interessen og vores position fremover, blandt andet ved at fremsætte proaktive initiativer, der kan samle folkekirken samtidig med, at vi vil fortsætte den imødekommende linje over for pressen.

Medlemsservice under coronapandemien

Det har fortsat høj prioritet at opdatere det vidensområde, vi, allerede fra coronakrisens begyndelse i 2020, oprettede på vores hjemmeside. Vores vejlednings- og nyhedsunivers er placeret øverst på siden og giver vore medlemmer mulighed for kun at skulle søge ét sted for at finde opdateret og korrekt

vejledning. Vi opdaterer løbende såvel vores samlede vejledning for folkekirken som listen med andre relevante links. I perioder er der flere opdateringer dagligt, i andre "blot" en eller to gange om ugen. Derudover står sekretariatets rådgivning til rådighed med råd og vejledning for de menighedsråd, der kontakter os på mail eller telefon.

At være arbejdsgiver i en coronatid

Corona-krisen har i høj grad spillet en rolle i forhold til varetagelsen af arbejdsgiverrollen. Menighedsrådene og medarbejderne har skullet indrette sig efter restriktioner i form af regler og anbefalinger til forebyggelse af smittespredning. Disse er løbende blevet ændret og ofte med ganske kort var-

sel. Vi har i forbindelse med deltagelse i møder i både Sektorpartnerskabet og i Folkekirkens Samarbejdsudvalg samt i vores rådgivning til menighedsrådene peget på vigtigheden af den gode dialog på de enkelte arbejdspladser. En dialog om hvordan opgaverne bedst løses forsvarligt under de givne omstændigheder, så det er trygt for såvel deltagere i kirkelige aktiviteter som for ansatte og frivillige. Vi har gentagne gange opfordret de faglige organisationer til at kontakte os, hvis de oplevede problemer på arbejdspladserne i forbindelse hermed.

Fra aflyste julegudstjenester til forårets genåbningsaftaler

Forløbet op til julegudstjenesterne var et rodet og usikkert forløb. Forløbet resulterede i, at biskopperne om aftenen den 23. december opfordrede til at aflyse alle gudstjenester i julen, da man vurderede, at det ikke ville være muligt at gennemføre dem efter de seneste retningslinjer, der tidligere samme aften var blevet meldt ud. Vi valgte sammen med Præsteforeningen og Provsteforeningen at tilslutte os opfordringen.

Siden foråret har samfundet været i gang med at genåbne. Begyndende med ændringer fra 21. april,

hvor der blandt andet skete en lempelse af arealkravet og ophævelse af anbefalinger om varighed og sang ved indendørs gudstjenester. Yderligere lempelser sker hen over sommeren og begyndelsen af efteråret, og forventningen er, at de sidste restriktioner ophæves 1. oktober.

Hvad har vi - og folkekirken generelt - lært af forløbet? Forløbet med julens gudstjenester har givet anledning til fornyet offentlig debat om stat-kirkeforholdet. Samt overvejelser om hvad der kommunikeres om, og hvem, der er afsender af kommunikationen. Forløbet understreger behovet for et fælles folkekirkeligt beredskab, hvilket vi har taget initiativ til at få sat i gang, og som vi allerede omtalte i beretningen til delegeretmødet 2020.

Et kriseberedskab skal medvirke til, at folkekirken i størst muligt omfang også under en krise kan udøve sit virke, både som kirke og som samfundsmæssig aktør. Vi tog i samarbejde med Danmarks Kordegneforening emnet op i Folkekirkens Samarbejdsudvalg, og drøftelsen her viste et tydeligt behov for en markant bedre krisekommunikation. Vi har også haft en indledende drøftelse af behovet i Kirkeministeriets HR-gruppe.

Medlemsservice

Virtuelle kurser – fra sognehus til Zoom

Landsforeningen og distriktsforeningerne står altid klar med gratis og skræddersyede kurser for menighedsrådsmedlemmer efter menighedsvalget.

Ved årsskiftet stod det dog klart, at corona-restriktioner gjorde det nødvendigt at tænke nyt, da forsamlingsbegrænsninger og regler mod udlån af lokaler gjorde fysiske kurser umulige.

Planen for omlægning til virtuelle kurser var klar før jul 2020. Fra januar måned 2021 blev kursus for kursus omlagt til virtuel afvikling. Kursusrækken lykkedes, og det skyldtes fælles åbenhed og fleksibilitet til den nye situation fra kursister – de nye menighedsrådsmedlemmer, distriktsforeninger og sekretariatets undervisere. Kursisterne blev hurtigt fortrolige med chatten i Zoom og spørgelysten flyttede dertil.

I alt var 2.650 menighedsrådsmedlemmer tilmeldt kurserne, og tilfredsheden har været stor.

Landsforeningens service

Medlemmer kan altid ringe til foreningens sekretariat for at få rådgivning. Det seneste halve år er over 8.000 opkald besvaret af sekretariatet. Ca. 6.500 blev besvaret inden for 10 sekunder og kun 100 ventede i mere end fem minutter. En stor del af disse opkald går direkte til rådgivere, der giver svar på alle forhold vedrørende arbejdsgiverforhold, og regler om menighedsrådsarbejdet. Spørgsmål om samarbejde, økonomi, visioner og kirkeudvikling er også emner, som medlemmerne efterspørger hjælp til.

I perioden med nedlukning har en del konsulentbesøg været afløst af virtuelle møder. Rekrutteringsopgaver, udvikling af menighedsrådsarbejde samt regnskabskontor har kørt som almindelig drift. Bestyrelsen har i april måned besluttet en ambitiøs servicestrategi. Målet er, at:

- Alle medlemmer kender til foreningens ydelser
- Ydelserne dækker medlemmernes behov
- Ydelserne giver værdi og er relevante

Der er vores håb, at endnu flere i fremtiden vil gøre brug af foreningens service.

Medlemsudvalg

Bestyrelsen har besluttet at etablere et fast medlemsudvalg. Udvalgets hovedopgave er at sikre, at menighedsrådene finder medlemskabet af Landsforeningen og distriktsforening naturligt og værdifuldt. Det sker gennem en medlemsstrategi besluttet på delegeretmødet i 2019, hvor ønsket var at få direkte kontakt til medlemmerne.

Der er siden blevet investeret i et medlemssystem, som har gjort det muligt at administrere og sende mails direkte til medlemmerne. Ved menighedsrådsvalget fik vi overført knapt 12.000 mailadresser til databasen, og der blev sendt velkomstmails ud med information om alle de muligheder, et medlemskab giver menighedsrådsmedlemmerne.

Medlemssystemet giver på sigt også mulighed for, at medlemmerne opretter netværk. Medlemsudvalget har i første omgang valgt at invitere unge menighedsrådsmedlemmer til at mødes i netværk. Unge delegerede vil få mulighed for at mødes på årsmødet og dele erfaringer.

Menighedsraad.dk

Landsforeningens hjemmeside, Menighedsraad.dk, er normalt meget velbesøgt. Trafikken er her til steget hele 70 % det seneste år. Interessen for vores nyheder, hvor vi øgede antallet fra 102 nyheder i 2019 til 180 nyheder i 2020 og vores Corona-informationside er hovedårsagen til stigningen. Som indgang til foreningen for menighedsrådsmedlemmer kræver det, at hjemmesiden konstant udvikles

og tilpasses ny teknologi og har fokus på, at den er enkel at anvende.

Ultimo juni 2021 er hjemmesiden relanceret med brugervenlighed i fokus samtidig med, at sidens æstetik bevares. Den er udviklet i dialog med et udvalg af brugerne - menighedsråd, distriktsforeninger og bestyrelse.

Ambitionen er, at alle Landsforeningens indsatsområder tilgodeses endnu bedre, at medlemmerne oplever et godt overblik med logiske indgange til Landsforeningens medlemsydelse, herunder rådgivning og arbejdsgiverspørgsmål, kurser, politiske hold-

ninger og arbejde og nyheder. Tanken er også, at distriktsforeningerne kan benytte sig af hjemmesiden i deres arbejde. Der er stadig direkte adgang til DAP (Den Digitale Arbejdsplads) fra forsiden, og indholdet og opbygningen af den nye hjemmeside vil kunne tilpasses og spille sammen med den nye version af folkekirkens intranet, som er ved at blive udviklet. *Læs mere om dette på side 25.*

Ligesom det er vigtigt at tilpasse og udvikle hjemmesiden, er en udviklingsproces er også påtænkt for Menighedsrådenes Blad, som fylder 100 år i 2022.

Folkekirken tilstedeværelse i hele landet

Bestyrelsen nedsatte i januar 2021 en ad hoc arbejdsgruppe vedrørende folkekirken tilstedeværelse i hele landet. Formålet er at behandle og sammentænke en række emner, som fagligt og politisk er forbundne, men som bestyrelsen hidtil har behandlet adskilt i de politiske udvalg.

Arbejdsgruppen har kigget på de mange forskellige måder, som folkekirken er tilstede på: Gudstjenester, kirkelige handlinger og andre aktiviteter. Den lokale menighed, præsten og de øvrige ansatte. De fysiske rammer, det sociale arbejde, kirken som kulturbærer og kirkens tilstedeværelse i medierne og online.

Arbejdsgruppen har også kigget på, hvad der kræves, for at kirken er tilstede. Hvilken rolle spiller præsterne, menighedsrådene, kirkens ansatte og de frivillige? Hvilken betydning har økonomien? Og hvordan tages der hånd om de former for tilstedeværelse, som overskrider sognegrænserne, som fx at være tilstede på nettet eller over for særlige målgrupper?

Som udgangspunkt for arbejdet har bestyrelsen formuleret følgende nye pejlemærke: Folkekirken bør være til stede lokalt og på mange forskellige måder i samfundet – med gudstjeneste, sjælesorg, undervisning og diakoni.

Arbejdsgruppen har til opgave at formulere et forslag til en fælles forståelse af en sådan tilstedeværelse og pege på de vigtigste forudsætninger, der kan siges at skulle til, for at folkekirken er til stede. Arbejdet skal styrke grundlaget for, at foreningen kan udføre et solidt og sammenhængende politisk arbejde på de mange områder, som tilsammen påvirker mulighederne for at kirken er aktivt til stede i hele landet.

På baggrund af arbejdsgruppens arbejde har bestyrelsen udarbejdet et oplæg til delegeretmødet om folkekirken tilstedeværelse i hele landet. Oplægget kan også anvendes i distriktsforeninger og menighedsråd, og bestyrelsen imødeser tilbagemeldinger fra drøftelserne. *Læs oplægget side 42.*



Liv og vækst

Folkekirkens liturgi

På delegeretmødet i 2020 fik bestyrelsen opbakning til at engagere sig i det videre arbejde med liturgispørgsmål. Derfor er liturgi fortsat en væsentlig bestanddel af foreningens politiske drøftelser, særligt i Liv og vækst-udvalget.

Et fokuspunkt for os er menighedsrådenes engagement i den lokale samtale om liturgi. Det sidste års tid har kunnet udfordre dette engagement: Coronapandemien og dens konsekvenser, som har krævet meget af menighedsrådenes fokus, og menighedsrådsvalget, som naturligt nok bevirker, at nye medlemmer og menighedsråd over hele landet har skullet bruge tid til at finde sig til rette.

Uagtet dette er de substantielle afgørelser om liturgien stadig en sag for det enkelte menighedsråd. Derfor er menighedsrådenes engagement heri fortsat et vigtigt fokuspunkt. Vi har drøftet, hvad der kan tjene til at fremme engagementet. Som et led heri har vi udarbejdet et sæt spørgsmål, som udsendes til menighedsrådene. Formålet er at inspirere både individuelle og fælles overvejelser omkring gudstjenestens betydning, udfordringer og potentialer for gudstjenesten i den lokale kirke.

Foruden den lokale samtale om liturgi er det afgørende, at samvirket om folkekirkens liturgier også foregår på nationalt plan. Som landsforening er vores opgave at bidrage til nationalt arbejde på området, hvor menighedsrådene har fællesinteresser. Vores mål er at sikre, at lægfolket i højere grad inddrages i og får medindflydelse på folkekirkens liturgi. Sådan kan vi styrke samvirket om liturgi på lokalt plan såvel som på landsplan. Det er med dette mål, at vi engagerer os i den aktuelle nationale liturgidebat.

Vores engagement har givet anledning til gode samtaler med andre folkekirkelige parter. Ved bilaterale møder med biskopper samt møde med hele bispekol-

legiet har vi blandt andet ytret støtte til at fremme forslaget om et liturgisk center og foreslået etableringen af et udvalg om folkekirkens indre anliggender med læg og gejstlig deltagelse. Med udgangspunkt i disse to emner har vi sendt et formelt bidrag til biskoppernes opfølgning på liturgidebatten.

Læs bidraget her: <https://bit.ly/3cH6rEh>

Diakoni

Det seneste års tid har diakoni været på dagsordenen hos os såvel som på flere møder med interessenter både i og udenfor folkekirken.

Derudover ser vi aktuelt flere eksempler på et fornyet samspil mellem kommuner og folkekirken. Vi vil arbejde for, at folkekirkens potentiale som relevant samarbejdspartner på det diakonale og sociale område sættes på dagsordenen i hele landet, og vi har indledende politiske kontakter på højt niveau. Derudover ser vi aktuelt flere eksempler på et fornyet samspil mellem kommuner og folkekirken. Vi vil arbejde for, at folkekirkens potentiale som relevant samarbejdspartner på det diakonale og sociale område sættes på dagsordenen i hele landet, og vi har indledende politiske kontakter på højt niveau.

Udviklingen af relationer og samarbejde mellem folkekirke og kommune kan være en stor opgave, og vi ser provstiet som et oplagt første kontaktpunkt for etableringen af samarbejde. Erfaring viser, at det kan være en fordel at tilføre ressourcer – fx i en form af en ansættelse – for at fremme arbejdet fra kirkens side. Samtidig skal der være et fokus på, at relationer og samarbejde også forankres og udvikles helt lokalt.

Dåb

Siden årsmødet 2020 har Liv og vækst-udvalget drøftet udviklingen i dåbstal. Dåbsstatistikker fra Danmarks Statistik viser, at der til og med 2019 er en svag tendens til en stigning i dåbstal blandt de

ældre aldersgrupper. En opgørelse over dåbstal fra 2020 viser dog et markant fald i 2020 – der ses således et efterslæb på 10.000 mennesker fra januar til oktober 2020. Selvom disse dåbstal til dels kan henføres til corona-pandemien, kalder det på en refleksion over, hvad vi gør som kirke.

Udvikling af kirkegården

Vi deltager i planlægningsgruppen for Kirkegårdskonferencen og har derfor bidraget til tilret-

telæggelsen af den virtuelle kirkegårdskonference, som blev afholdt 23. marts 2021. Konferencen satte i år fokus på kirkegårdens kvaliteter – både som mindested, som rum for traditioner, som en vigtig del af både små og store lokalsamfund – kort sagt som et sted for alle.



Personale

Forhandlingsret – næste skridt er delegation

Landsforeningen har i en årrække, på baggrund af beslutninger truffet på delegeretmøder, arbejdet henimod at overtage forhandlingsretten i forbindelse med indgåelse af overenskomster og aftaler, som vedrører menighedsrådenes ansatte.

Når vi får forhandlingsretten, kommer den danske model, som er kendetegnet ved, at arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationerne sætter sig ved forhandlingsbordet og aftaler, hvad der skal gælde i den næste overenskomstperiode også til at gælde på folkekirkens område.

På delegeretmøde 2020 var der opbakning til, at bestyrelsen skulle arbejde videre med at opnå forhandlingsretten. Det blev samtidig besluttet, at bestyrelsen på delegeretmødet i 2021 skulle fremlægge forslag til organiseringen af arbejdsgiverorganisationen herunder en tids- og procesplan for det videre arbejde. *Læs oplægget på side 29.*

Særligt fokus på kontaktpersonen

Som menighedsrådenes arbejdsgiverorganisation har vi et ansvar for at medvirke til at skabe attraktive og gode lokale arbejdspladser. Det gør vi ved i en række sammenhænge såvel på politisk som på sekretariatsmæssigt niveau at øve indflydelse på arbejdsgiverområdet. Det sker gennem vores deltagelse i overenskomstforhandlingerne og på områder som blandt andet uddannelse og arbejdsmiljø. Vi gør det også, når vi holder kurser for kontaktpersoner, ansatte ledere og ikke mindst, når vi som en del af vores virksomhed rådgiver og vejleder vores medlemmer i arbejdsgiverspørgsmål.

I år har vi øget vores fokus på kontaktpersonens rolle, for det er vigtigt, at kontaktpersonen er klædt godt på til at varetage funktionen som daglig leder. Kontaktpersonen spiller en helt central rolle i menighedsrådets funktion som arbejdsgiver for med-

arbejderne ved den lokale kirke og kirkegård. Det er kontaktpersonen, der på menighedsrådets vegne har ansvaret for medarbejdernes opgavevaretagelse, trivsel og relation til menighedsrådet.

Med funktionen som kontaktperson følger der mange regler, overenskomster og aftaler at have overblik over. Derfor har vi samlet de vigtigste ting i "Kontaktperson – din bog". Bogen indeholder en introduktion til rollen som kontaktperson, beskrivelse af konkrete opgaver, en række relevante informationer, gode råd og henvisninger til yderligere information.

Vi stopper ikke her, for vi udgiver nu også et nyhedsbrev målrettet kontaktpersoner. Her vil vi tage emner op, som er særligt relevante for kontaktpersoner.

Som en del af vores fokus på kontaktpersonen har vi igen i 2021 udbudt 'Lederuddannelsen for kontaktpersoner', og vi udbyder den også i efteråret. Udbuddet i foråret 2021 har som alt andet været præget af corona, og de første moduler af uddannelsen er derfor afholdt virtuelt. Vi har fået gode tilbagemeldinger på den virtuelle form, og er blevet opfordret til at udbyde rene virtuelle uddannelser. Det tager vi med i den videre udvikling af lederuddannelsen og i vores udbud af andre uddannelser og kurser.

OK21 – sådan gik det

Forhandlingerne om fornyelse af overenskomsterne for menighedsrådenes ansatte varetages af Kirkeministeriet på bemyndigelse af Skatteministeriet (Medarbejder- og Kompetencestyrelsen), og vi sidder med ved forhandlingsbordet.

Ligesom ved tidligere overenskomstforhandlinger opfordrede vi medlemmerne til at komme med ønsker til, hvilke krav vi skulle bringe i spil. Det gør



vi, fordi vi forhandler på vores medlemmers vegne. Det er vigtigt at have fokus på medlemsdemokratiet i vores organisation, og at være i en direkte og tæt dialog med menighedsrådene om arbejdsgiverrelaterede spørgsmål. Og vi gør det ikke mindst, fordi det på delegeretmødet 2019 tydeligt blev tilkendegivet, at forsamlingen ønskede, at menighedsrådene inddrages i processen om krav til kommende overenskomstforhandlinger.

Med udgangspunkt i medlemmernes ønsker og forslag og, de erfaringer, vi har fra rådgivning af vores medlemmer samt de politiske drøftelser, vi har haft på det grundlag, valgte vi at fastholde vores politiske mål for vores deltagelse fra tidligere overenskomstforhandlinger. Så mandatet til vores forhandlere var, at aftalerne:

- Skulle være så enkle som muligt
- Ville give mulighed for størst mulig fleksibilitet lokalt

- Skulle blive så ens som muligt for samtlige medarbejdere på arbejdspladsen

Der var ikke afsat midler til forhandlingerne på folkekirkens område, men folkekirken omfattes af en række af elementerne i de centrale aftaler på statens område, eksempelvis de generelle lønreguleringer og bedre vilkår for senior- og fratrædelsesordninger. Opgaven for forhandlingsparterne var derfor at se, om der var krav, man kunne bytte med hinanden. Vurderingen var med andre ord, om der var et ligeværdigt bytteforhold. I den vurdering indgik det politiske mandat selvfølgelig også med en betydelig vægt.

Kompetente medarbejdere styrker folkekirken

Som arbejdsgiver har man interesse i at have veludannede medarbejdere i forhold til de opgaver, der skal udføres. Kompetente medarbejderne giver menighedsrådet de bedste forudsætninger for at være kirke, og medarbejderne de bedst mulige forudsæt-

ninger for at lykkes og trives i deres arbejde. Der er altså en naturlig sammenhæng mellem menighedsrådets målsætninger og visioner og medarbejdernes kompetenceudvikling. Derfor har vi fortsat fokus på at udvikle og sikre relevante uddannelser for folkekirkens medarbejdere.

Vi har derfor også haft fokus på at skabe opmærksomhed omkring strategisk kompetenceudvikling på de folkekirkelige arbejdspladser i et projekt i samarbejde med de faglige organisationer og udbydere af uddannelser på folkekirkens område. Som et resultat af dette er det udviklet en guide til strategisk kompetenceudvikling i folkekirken, hvor dialogen foregår i et samspil mellem menighedsråd og medarbejdere. Der blev som en del af projektet afholdt en række inspirationsaftener, hvor både medarbejdere og menighedsråd var inviteret med fokus på kompetenceudvikling og uddannelse i folkekirken.

Vi hører dog fortsat fra de faglige organisationers side, at ikke alle nyansatte medarbejdere tilmeldes den obligatoriske uddannelse. Det vil vi fortsat arbejde på at rette op på i samarbejde med de faglige organisationer.

Læs teologi og bliv præst – rekruttering og fastholdelse af præster i folkekirken

Vi søgte i 2020 sammen med Præsteforeningen og med opbakning i arbejdsgruppen "Rekruttering af præster, bæredygtige embeder/attraktive akademiske stillinger" omprioriteringspuljen om mid-

ler til et projekt for at imødegå præstemangel. Baggrunden var, at der lokalt i stifterne tages en række gode og relevante initiativer rettet mod teologistuderende, og man ønskede en koordinering og en udbredelse af dette til resten af landet. Projektets primære formål var derfor at formidle og koordinere kontakten mellem teologistuderende samt teologer og folkekirken med henblik på at få flere til at vælge at blive præst.

Kirkeministeren har godkendt ansøgningen fra budgetfølgegruppen om en samlet tillægsbevilling på 6,4 mio. kr. til projektet i perioden 2021-2025.

Ophavsret i ansættelsesforhold: Hvad gælder?

Under corona-pandemien har mange menighedsråd valgt at streame eller optage gudstjenester med henblik på at kunne udsende dem på et senere tidspunkt. Vores rådgivning har fået en del henvendelser om, hvad der gælder i forhold til ophavsret, når organisten spiller eller kirkesangeren synger, og gudstjenesten streames eller optages. Vi arbejder derfor på at finde de rigtige svar, som også vil være aktuelle efter corona-krisen. Vi håber, at vi kan nå til en fælles holdning til spørgsmålet i folkekirken.

Arbejds miljø

Nultolerance over for seksuelle krænkelser

Foranlediget af Me Too-debatten opfordrede vi på delegeretmødet 2020 til nultolerance over for seksuelle krænkelser på de folkekirkelige arbejdspladser. Vi tror ikke, at folkekirken i forhold til seksuelle

krænkelser adskiller sig fra det øvrige samfund. Derfor tror vi også, at der sker seksuelle krænkelser i folkekirken, og dem skal vi være i stand til at forebygge og håndtere, når de alligevel opstår.

Vi tog derfor spørgsmålet op i Folkekirkens Arbejdsmiljøråd med for at udvikle et fælles grundlag for folkekirken til at forebygge og håndtere seksuelle krænkelser.

Arbejdet er endnu ikke afsluttet, men er godt på vej, så vi kan se frem til vejledning og rådgivning i forhold til både at forebygge og håndtere seksuel chikane professionelt, herunder hvad man gør, når seksuelle krænkelser sker. Og et værktøj til at understøtte dialogen om seksuel chikane på de lokale arbejdspladser.

Videreførelse af FAR

Fællesfonden har siden 2016 bevilget støtte til et forsøgsprojekt med henblik på etablering af en permanent branchespecifik arbejdsmiljørådgivning – Folkekirkens Arbejdsmiljørådgivning (FAR). Formålet er rådgivning til folkekirken om arbejdsmiljø med henblik på at forbedre trivslen og arbejdsmiljøet på de folkekirkelige arbejdspladser.

Styregruppen for FAR og Arbejdsmiljørådet har i længere tid arbejdet på en model for videreførelse af FAR. For at sikre effektiv rådgive om arbejdsmiljø i den folkekirkelige organisation har det været vigtigt for os at opretholde en rådgivningsordning, som

både medarbejderne via de faglige organisationer, menighedsrådene som arbejdsgivere for funktionærerne og Kirkeministeriet som arbejdsgiver for præsterne forpligter sig på og støtter op om.

Vi har arbejdet for et tæt forhold mellem FAR og Arbejdsmiljørådet, og det er nu lykkedes sammen med de øvrige arbejdsgiver- og ledelsesrepræsentanter og de faglige organisationer at finde en organisationsform og en bæredygtig finansieringsform for rådgivningen. Der nedsættes en bestyrelse for FAR, som udpeges af Arbejdsmiljørådet og Kirkeministeriet. Gennem udpegningen sikres den fortsatte relation mellem Folkekirkens Arbejdsmiljøråd og FAR. FAR har adresse samme sted som os i Sabro og forventningen er, at dette fortsættes.

Arbejdsmiljørådet har indsendt ansøgning om basisbevilling til Fællesfonden. Den permanente organisation forventes etableret pr. 1. januar 2022.

Struktur

Folkekirkens styrelse

Med opbakningen fra de delegerede ved årsmødet i 2020 har bestyrelsen konkretiseret et forslag om etableringen af et demokratisk sammensat organ med beslutningskompetence over fællesfondens midler. Forslaget fremlægges på dette delegeretmøde. *Læs mere på side 39.*

Formålet er at opnå en mere klar og gennemsælgelig og dermed mere demokratisk styring af folkekirkens fælles økonomi. De beslutninger, der træffes om den fælles økonomi, skal hvile på processer og beslutninger, som medlemmernes valgte repræsentanter har en høj grad af medansvar for.

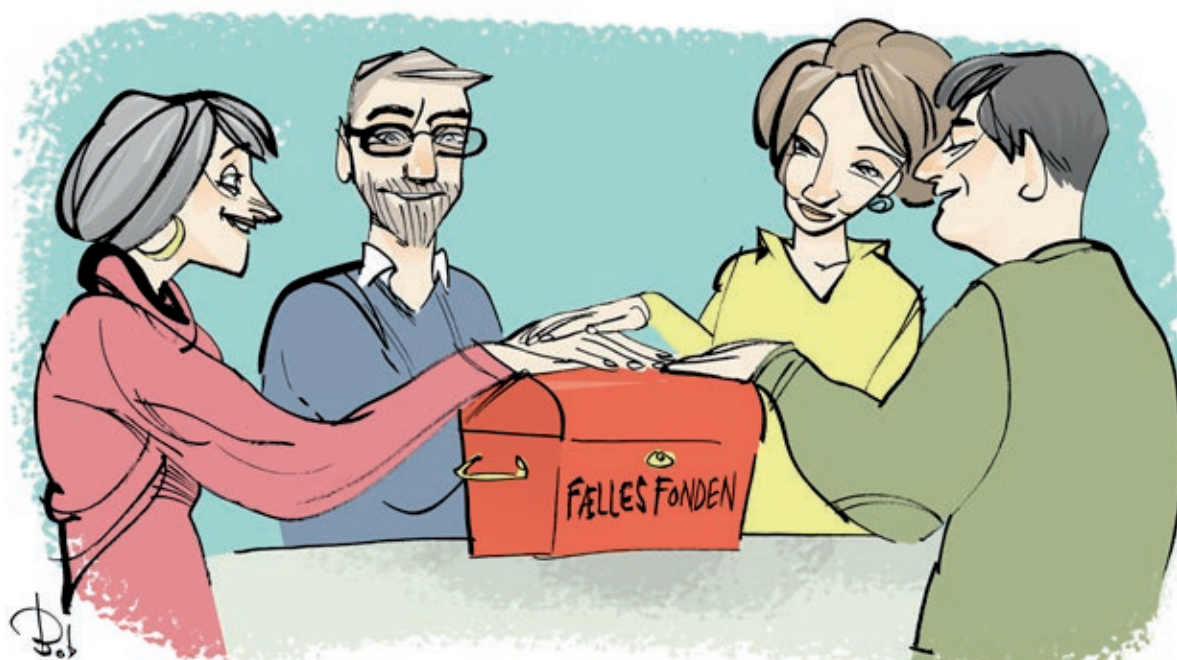
Vi har forberedt et oplæg til delegeretmødet, og efterfølgende vil der blive en dialog med andre aktører i folkekirken.

Med det demokratisk sammensatte organ vil menighedsrådenes repræsentanter i stiftsrådene - som vælges af det kirkelige bagland - få stor indflydelse på den nationale økonomi. Derfor vil vi sætte fokus på denne opgave i optakten til valget til stiftsråd i efteråret, og fortsat bidrage til at udvikle arbejdet i stiftsrådene.

Udviklingsmidler i fællesfonden

Folkekirken er lokal og forankret i sognene og provstierne, men er samtidig en landsdækkende kirke med behov for fælles initiativer og udviklingsaktiviteter. Behovet for landsdækkende initiativer har i senere år været stigende og forventes fortsat at vokse.

Folkekirkens fælles udviklingsaktiviteter er i dag primært finansieret af 2 %-besparelserne i institutionerne. Den model har en række ulemper. Den er uhensigtsmæssig for institutionerne, den skaber ingen sikker finansiering af landsdækkende udvik-



lingsaktiviteter, og den indebærer stor uklarhed om, hvad der er drift, og hvad der er udvikling.

Strukturudvalget har drøftet disse problemstillinger i de seneste år. Det er ikke nogen enkel sag at løse. For det indebærer dels en klarere definition af, hvad begrebet udvikling omfatter og dels en afklaring af, hvad der skal ligge i hvilke regi (projekter, stifter og stiftssamarbejder, institutioner...). Det skal også afklares, hvem der skal foretage prioriteringen mellem forskellige formål. Det er udvalgets opfattelse, at en sådan prioritering skal ske med demokratisk indflydelse og gennem fællesfondens budget. Dette for at fremskaffe et råderum til enkeltstående udviklingsopgaver, herunder "nødvendige" udviklingsopgaver på grund af lovgivning m.v.

Vi er i gang med at drøfte disse problemstillinger med andre aktører i folkekirken.

Præstefordelingsmodellen / lokalt finansierede præster

Biskopperne og kirkeministeren indgik i 2017 en aftale om den stiftsvisse fordeling af de 1893 præstestillinger, som staten yder tilskud til. Aftalen indebar flytning af præstestillinger fra tættere be-

folkede stifter til tyndere befolkede stifter. Biskopperne forbereder for tiden en ny aftale, som skal gælde fra 2022.

Bestyrelsen har drøftet, om flytningen af præstestillinger fra land til by fortsat er den rigtige metode til at sikre, at der er præster i hele landet. Vi ser stadig flere præstestillinger, som finansieres af de lokale ligningsmidler. Er det et udtryk for at fordelingsmodellen ikke fungerer? Nogle af stillingerne oprettes til særlige formål og opgaver, men der ses også eksempler på, at de lokalt finansierede stillinger indgår i den almindelige præstelige betjening i provstiet. Vi ser gerne, at den præstelige betjening belyses samlet. Derfor har vi opfordret biskopperne til at synliggøre de lokalfinansierede stillinger i grundlaget for den nye aftale om fordeling af præstestillinger.

Fordelingen af præstestillingerne rejser en række væsentlige spørgsmål, som indgår i det arbejde, bestyrelsen har sat i gang om folkekirkens tilstedeværelse i hele landet.

Økonomi, bygninger og grøn omstilling

Folkekirkens bidrag til den grønne omstilling

Arbejdet for at fremme den grønne dagsorden i folkekirken har taget fart i 2021, og i forlængelse af opbakningen på årsmødet i 2020 har Landsforeningen aktivt engageret sig i arbejdet.

Den røde tråd i arbejdet er, at vi skal fremme den grønne omstilling i folkekirken ad frivillighedens vej, og at der skal formuleres realistiske og ambitiøse målsætninger for at bidrage til den grønne omstilling i folkekirken. Bestyrelsen har i foråret 2021 udarbejdet en strategi for grøn omstilling samt forslag til realistiske og ambitiøse målsætninger indenfor de fire indsatsområder, som blev drøftet på delegeretmødet 2020: energi, affald, jorderne samt indkøb og transport.

Grøn omstilling i folkekirken kræver et stærkt samarbejde og en fælles indsats blandt folkekirkelige parter og med Folketinget og kirkeministeren. I december 2020 tog vi sammen med biskopperne, Provsteforeningen og Præsteforeningen initiativ til en øget dialog med kirkeministeren om den grønne dagsorden. Siden har vi sammen med de folkekirkelige parter og Kirkeministeriet deltaget i en arbejdsgruppe om grøn forvaltning i folkekirken. Formålet har været at udvikle en tværgående indsats, der understøtter den grønne omstilling på lokalt niveau og styrker den landsdækkende indsats for at sikre en løbende og systematisk opsamling og kommunikation af viden og erfaringer om grønne tiltag i folkekirken.

Arbejdsgruppens indsats er udmundet i en ansøgning til fællesfonden i maj 2021 om en etablering af en projektgruppe, en styregruppe og et dialog-

forum som første fase af grøn omstilling i folkekirken. Arbejdet sættes i gang i sommeren 2021. Projektgruppen skal arbejde med kortlægning af muligheder, kommunikation og dokumentation vedrørende grøn omstilling. Styregruppen skal koordinere og afstemme med folkekirkens interessenter, faglige kompetencer og iht. politiske krav. Og dialogforummet skal vejlede styregruppen og bidrage til bredt ejerskab og engagement i folkekirken. En endelig organisation for folkekirkens grønne omstilling følger efter første fase, når vi har større kendskab til opgaven.

Vores forslag til målsætninger indenfor de fire indsatsområder er siden blevet indoptaget som folkekirkelige målsætninger i ansøgningen til fællesfonden.

Oplægget til organisering af indsatsen er blevet taget meget positivt imod af Folketingets kirkeordførere. De har udtrykt særlig tilfredshed med, at folkekirken selv har taget ansvar for sagen og har formuleret ambitiøse målsætninger. Det viser styrken ved, at folkekirken kan organisere sig effektivt nedefra. Til gengæld er der naturligvis en klar forventning om, at vi i folkekirken sammen leverer på de opstillede mål. Se målsætningerne på næste side.

Grøn omstilling har også fyldt på vores medlemsmøder i år. Emnet var blandt andet et af to temaer på provstiudvalgskonferencen i januar 2021. Gennem faglige og praktiske oplæg fik over 100 provstiudvalgsmedlemmer inspiration til at arbejde med grøn omstilling på provstiniveau.

De fælles folkekirkelige målsætninger for grøn omstilling

Jorderne

Målsætning: Klima- og miljøeffekterne af folkekirkens jorder, inkl. kirkegårde, skal forbedres.

- Folkekirkens nuværende landbrugsjord skal i samme omfang som anden offentlig jord omlægges til mere klima- og miljøvenlig arealanvendelse (fx økologi, urørt skov, våde engområder, naturfælled).
- På kirkegårdene skal natur og biodiversitet fremmes.
- Der skal arbejdes for at fremme nye incitamenter samt for at fjerne hindringer for at ændre anvendelsen af jorderne.

Energiforbrug

Målsætning: CO₂-udledningen fra energiforbruget i folkekirkens bygninger skal reduceres.

- Alle bygningers energiforbrug skal gennemgås (energirapport).
- Energiforbedrende indsatser ved bygningerne skal prioriteres og igangsættes.
- Nyanskaffelser af installationer og materiel skal være miljø- og energirigtige.

Affald

Målsætning: Klima- og miljøeffekterne af folkekirkens affald skal forbedres.

- Folkekirkens affald skal i højere grad kildesorteres og genanvendes.

- Genanvendelsen skal være på samme niveau som fra husholdninger.
- Affald fra kirkegårde især skal i videst muligt omfang genanvendes lokalt.

Indkøb og transport

Målsætning: Klima- og miljøeffekterne ved indkøb og transport i folkekirken skal forbedres.

- Indkøb i folkekirken skal være så miljørigtigt som muligt.
- Varetransport i folkekirken skal være så miljørigtigt som muligt.
- Persontransport i folkekirken skal være så miljørigtigt som muligt.

Mening

Målsætning: Folkekirkens grønne omstilling er forbillede for hele samfundet.

- Folkekirkens ansatte og frivillige er ambassadører for den grønne omstilling i lokalsamfundene.
- Folkekirken er en aktive stemme i lokale og nationale debatter.
- Folkekirken samskaber med regioner, kommuner og øvrige lokale aktører om konkrete tiltag.



Finansiering af kirkegårdsdriften

Siden sidste årsmøde har Udvalget for Økonomi, bygninger og grøn omstilling undersøgt og drøftet udviklingen i kirkegårdenes økonomi og finansiering af kirkegårdsdriften.

Fra 2007 til 2019 er kirkeskattens bidrag til kirkegårdsdriften vokset fra ca. 0,8 mia. kr. til ca. 1,1 mia. kr. Samtidig viser tal fra Betænkning 1491 og Kirkeministeriet, som vi har bearbejdet, at udgifterne i kirkegårdens økonomi stiger konstant og fortsat fra 1996 til 2018, men at indtægterne ikke fuldt ud har fulgt med. Siden 2015 har indtægterne været faldende.

Bestyrelsen har drøftet forskellige årsager til dette billede. En del af forklaringen er formentlig stigningen i udbuddet af 'gratis begravelser', men hovedårsagen må formodes at være de ændrede begravelsestraditioner – at der grund af færre kistebegravelser m.v. er færre vedligeholdelsesindtægter.

Vores holdning er, at kirkegårdene er en del af det kirkelige arbejde, og det er relevant, at en del af kirkeskatten derfor bruges på driften af kirkegårdene. En del, som må forventes fortsat at stige. Dog bør taksterne for vedligehold gås efter igen.

Tværgående emner

Adfærdskodeks for behandling af personoplysninger

Vi har siden 2018 sammen med Kirkeministeriet og med bistand fra Kammeradvokaten arbejdet på at udforme en adfærdskodeks for behandling af personoplysninger i forbindelse med det kirkelige arbejde (sognepleje). Adfærdskodeksen har til formål at opstille klare og konkrete retningslinjer og procedurer, når menighedsrådet som dataansvarlig behandler personoplysninger i forbindelse med sognepleje. Tilslutning til adfærdskodeksen er frivillig, og kodeksen gælder alene for de menighedsråd, der formelt har valgt at tilslutte sig kodeksen.

Adfærdskodeksen skal godkendes af Datatilsynet. Det er en formel proces, og det bliver formentlig den første adfærdskodeks, der bliver godkendt i Danmark. Så det tager tid. Efter en første behandling er der sket nogle justeringer, og den forhåbentlig endelige version blev i december 2020 sendt til godkendelse.

Vi forventer, den endelige godkendelse sker i 2021. Når den foreligger, vil der blive udsendt information og vejledning. Derefter vil vi sammen med Kirkeministeriet gå i gang med at udarbejde en adfærdskodeks vedr. kirkegårdsadministration.

It i folkekirken

Der er blevet arbejdet med en digitaliseringsstrategi og en handleplan for folkekirken 2020-2025: Bestyrelsen har meldt ønsker ind og er lykkedes med at sætte et præg på strategien og handleplanen med blandt andet, at vi ønsker driftssikre løsninger, som fremmer professionalisme i menighedsrådenes forvaltningsmæssige opgaver, og at der er behov for plads til den kirkelige forskellighed, som sognene udgør. Det er også vigtigt, at etablering af nye løsninger bygger på veldokumenterede behov.

Et nyt intranet for folkekirken

Den tekniske DAP-plattform skal opdateres, og det giver en unik mulighed for at skabe et nye Folkekirkens Intranet. Landsforeningen gået i spidsen for at samle opbakning til skabelsen af et nyt, og det har medført, at Landsforeningen, biskopperne og stiftskontorcheferne er blevet enige om at taget initiativ til et projekt om udvikling af et nyt intranet.

Vi er gået ind i arbejdet med et ønske om at sikre, at DAP'en bliver opdateret, at informationerne bliver mere modtagerrettede og ikke findes i flere versioner, og at der bliver en åben del, som ikke kræver login. Der skal også være en lukket del til menighedsrådets mails, arkiv og andre arbejdsgiverinformationer, som ikke alle bør have adgang til.

En arbejdsgruppe har været nedsat en arbejdsgruppe til at kortlægge brugen af DAP'en samt en styregruppe til at formulere, hvordan Folkekirkens Intranet kan organiseres, styres og administreres fremover.

I øjeblikket er der gang i en proces med at opdatere dokumenter på DAP'en og få slettet gamle informationer. Efter sommerferien begynder det konkrete arbejde for alvor med udformningen af det nye Intranet. Vi har allerede modtaget mange gode input fra vores medlemmer, og det er stadig muligt at byde ind. Der bliver også i den fremtidige proces nedsat brugerfora.

Folkekirkens Intranet har fået midler fra fællesfonden fra 2020. Der er ansøgt om en mere permanent bevilling fra 2022.

Organisation

Landsforeningens bestyrelse er organiseret i et forretningsudvalg og fire politiske udvalg, et medlemsudvalg og en ad hoc-arbejdsgruppe, der har fokus på kirkens tilstedeværelse i hele landet.

Forretningsudvalget

Søren Abildgaard (formand), Carsten Bøgh Pedersen (næstformand), Inge Kjær Andersen (næstformand), Peter Hundebøll og Anton Pihl

Forretningsudvalget arbejder koordinerende og dagsordenssættende med henblik på at støtte menighedsrådene i administrative og kirkelige anliggender.

- rejser temaer i bestyrelsen
- igangsætter forberedende udvalgsarbejde

Forretningsudvalget forestår Landsforeningens økonomi og Landsforeningens sekretariat, herunder:

- Budgetlægning, budgetopfølgning og regnskabsaflæggelse
- Forberedelse af bestyrelsens møder
- Ledelse af foreningen mellem bestyrelsesmøderne
- Landsforeningens vedtægter
- Landsforeningens medier og pressearbejde
- Digitalisering
- Indstilling af forslag til bestyrelsens konstituering

Strukturudvalget

Kaj Bollmann (formand), Tom Ebbe Jakobsen (næstformand), Ketty Sørensen, Jørgen Samsing Bendixen, og Anton Pihl

- Sogne-, pastorats-, provsti- og stiftsstruktur
- De demokratiske organer på alle niveauer, deres opgaver og beføjelser
- Den gejstlige struktur på alle niveauer

- Folkekirkens og menighedsrådenes forhold til staten, herunder til minister, departement og borgerlige myndigheder
- Fællesfonden og principielle spørgsmål om folkekirkens økonomi
- Styrelse og strukturering af folkekirkens fælles opgaver

Udvalget for Økonomi, bygninger og grøn omstilling

Hans-Henrik Nielsen (formand), John Skodsborg (næstformand), Finn Poulsen og Hjørdis Kjærgaard

- Økonomi på sogneniveau, herunder kirkekassers budget og regnskab
- Provstiernes økonomi, budgetprocedurer og budgetsamråd
- Kirkeskatteopkrævning
- Folkekirkens bidrag til den grønne omstilling
- Køb, salg og forpagtning af fast ejendom
- Anlægsopgaver, herunder projektering og finansiering
- Tjenesteboligforhold
- Drift af kirkens bygninger, kirkegårde og krematorier
- Forsikringsforhold

Personaleudvalget

Inge Kjær Andersen (formand), Iben Tolstrup (næstformand), Karen-Marie la Cour og Susanne Møller

- Løn- og ansættelsesforhold for menighedsrådenes personale
- Uddannelse af menighedsrådets personale
- Ansættelse af præster og deres ansættelsesvilkår
- Rollefordelingen mellem Landsforeningen, provstierne og stifterne om rådgivning på personaleområdet
- Samarbejde og arbejdsmiljø for menighedsrådets personale og præster

- Udviklingen af Landsforeningen som arbejds-giverorganisation

Liv og vækst-udvalget

Bodil Therkelsen (formand), Karl Georg Pedersen (næstformand), Per Damgaard Pedersen, Peter Hundebøll og Jens Krogh

- Kirkelig betjening af folkekirkens medlemmer
- Brug af kirker
- Liturgi, ritualer og kirkemusik
- Menighedens liv og vækst
- Lokalt målsætningsarbejde, strategi og organisering
- Udvikling af kirkegårde og sammenhæng med det kirkelige arbejde
- Samvirket mellem præst og valgte menighedsrådsmedlemmer om de administrative og de kirkelige anliggender
- Udvikling af Landsforeningen som bred kirkelig organisation
- Menighedens liv og vækst
- Lokalt målsætningsarbejde, strategi og organisering
- Samarbejdet mellem præst og menighedsråd

Medlemsudvalget

Carsten Bøgh Pedersen (formand), Søren Abildgaard, Inge Kjær Andersen, Peter Hundebøll og Anton Pihl

- Medlemsstrategi herunder medlemsmøder/årsmøde
- Servicestrategi herunder markedsføring og udvikling af ydelser med udgangspunkt i menighedsrådenes behov
- Kursusstrategi herunder årlig fastlæggelse af kontingentfinansierede tilbud samt udbud af kursuskatalog

Kirkens tilstedeværelse i hele landet

[tidsbegrænset ad-hoc arbejdsgruppe]

Anton Pihl (formand), Susanne Møller, Kaj Bollmann, John Skodsborg og Karl Georg Pedersen
Forståelsen af folkekirkens tilstedeværelse i hele landet, herunder:

- Hvad er det, der gør, at kirken er til stede (præsten, bygningen, aktiviteterne...)?
- Præstens rolle i tilstedeværelsen
- Tilstedeværelse, som ikke er knyttet til et sogn, herunder virtuel

Forudsætninger for en sådan tilstedeværelse, herunder lokale strukturer, gejstlig betjening, bygninger og økonomi, og særligt disse områders indbyrdes forbindelse og afhængighed.

Eksterne repræsentationer

En del af Landsforeningens interessevaretagelse sker gennem aktivt arbejde i en række bestyrelser, arbejdsgrupper, udvalg m.v. i folkekirken. Her varetager vi menighedsrådenes interesser og arbejder for at menighedsrådenes perspektiv altid indgår i arbejdet i de pågældende organisationer og organer. Bestyrelsen formulerer konkrete mål for sit engagement i de enkelte organer.

Nye repræsentationer siden årsmødet i 2020:

- Arbejdsgruppen om grøn forvaltning ved Søren Abildgaard, Hans-Henrik Nielsen og fra sekretariatet: Torben V. Lauridsen. (Forberedelse af folkekirkens indsats for grøn omstilling.)
- Styregruppen for projektet Differentieret vedligeholdelse af kirkebygninger ved Bodil Therkelsen.
- Følgegruppen for projektet Differentieret vedligeholdelse af kirkebygninger ved Hans-Henrik Nielsen. Her har vi desuden peget på repræsentation fra tre distriktsforeninger.

- Næste generation Digital Post ved fra sekretariatet: Louise Theilgaard (Integration af menighedsrådenes postløsning i en kommende 'ny version af e-boks')
- Arbejdsgruppen vedrørende finansiering af folkekirkens forsikringsordning ved Hans-Henrik Nielsen (med henblik på en mere ensartet forsikringspræmie år for år)
- Evaluering af Ny Præst (FUV) ved Iben Tolstrup
- Folkekirken som Arbejdsplads (arbejdsgruppe under Folkekirkens Uddannelsesudvalg) ved Susanne Møller

Find de øvrige bestyrelser, udvalg, arbejdsgrupper og andet, vi er repræsenteret i her: <https://bit.ly/3gA8E1Y>

Relation til lovgivningsmagten/folketingspolitikere

Arbejdet for opbygning og vedligeholdelse af gode relationer til især Folketingets kirkeordførere er fortsat, og vi tog initiativ til til en folkekirkelig temadag med Folketingets Kirkeudvalg i maj måned. På grund af corona-restriktionerne er den udsat til 8. september.

Vi tager løbende kontakter til ordførerne i forbindelse med konkrete sager. Nogle af kontakterne er omtalt andetsteds i beretningen. Vi oplever en stor interesse

blandt politikerne, når vi informerer og argumenterer på vegne af menighedsrådene. Vi prioriterer tilidsfulde og personlige kontakter. Det betyder, at dette arbejde er mindre synligt i offentligheden.

Når det er relevant og praktisk muligt, henvender vi os sammen med biskopper, Provsteforeningen og Præsteforeningen til folketingspolitikere.

Vi har løbende kontakt og møder med kirkeministeren og Kirkeministeriet, og vi oplever generelt en god dialog – også i de tilfælde, hvor interesserne er forskellige. Vi har i konkrete sager oplevet behov for også at opbygge relationer til andre ministre og ministerier.

Foruden disse kontakter har vi løbende møder med en lang række interessenter, særligt blandt folkekirkens parter. Nogle af disse er omtalt i beretningens enkelte afsnit. Beslutninger og drøftelser på delegeretmøderne udgør et meget væsentligt grundlag for de nævnte kontakter.

Pejlemærker

Find vores fundament og vore pejlemærker her: <https://bit.ly/3cF5hcw>

Forhandlingsret

– næste skridt er delegation

Hvordan er vi kommet hertil?

Vi har siden 2003 arbejdet med at udvikle Landsforeningen som arbejdsgiverorganisation og med at opnå forhandlingsretten. På delegeretmødet i 2010 blev det vedtaget, at Landsforeningens bestyrelse skal arbejde for at sikre sig reel deltagelse i alle fremtidige forhandlinger om overenskomster for menighedsrådenes ansatte. Dette skete umiddelbart efter, at hovedparten af kirkefunktionærer var overgået til at være ansat på overenskomstvilkår frem for tjenestemand/-lignende vilkår. Ved delegeretmødet i 2016 fulgte bestyrelsen op med et forslag til en vedtægtsændring om, at Landsforeningen på menighedsrådenes vegne kan deltage i alle forhandlinger om kirkefunktionærernes løn- og ansættelsesvilkår. Delegeretmødets tilslutning til vedtægtsændringen viste en klar tilkendegivelse af medlemmernes anerkendelse af Landsforeningen som deres repræsentant på arbejdsgiverområdet.

På delegeretmøde 2020 var der opbakning til at arbejde videre med at opnå forhandlingsretten. Det blev samtidig besluttet, at vi på delegeretmødet i

2021 skulle fremlægge forslag til organiseringen af arbejdsgiverorganisationen herunder en tids- og procesplan for det videre arbejde.

Den danske model og folkekirken

Helt i overensstemmelse med vores vedtægter og dermed som en del af Landsforeningens øvrige virksomhed rådgiver og vejleder vi vores medlemmer i arbejdsgiverspørgsmål. Vi varetager allerede i dag langt hovedparten af de opgaver, en arbejdsgiverorganisation har.

Den danske model er kendetegnet ved, at arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationerne sætter sig ved forhandlingsbordet og aftaler, hvad der skal gælde i den næste overenskomstperiode, og sådan synes vi også det skal være i folkekirken. Vi tror på, at når det er medlemmernes egne organisationer, uanset om man er lønmodtager eller arbejdsgiver, der forhandler, skabes der et større ejerskab til forhandlingsresultatet ude på de enkelte arbejdspladser. Men sådan er det ikke i folkekirken i dag, for her forhandles overenskomsterne på folkekirkens område af staten.



Fra tjenestemand- til overenskomstvilkår

Først i 2010 blev hovedparten af menighedsrådenes ansatte omfattet af overenskomster. Hidtil havde gravermedhjælpere og gartnere- og gartneriarbejdere været ansat på overenskomstvilkår. Kun i stillinger som kirkegårdsleder og i visse stillinger som organist sker ansættelse fortsat på tjenestemand/-lignende vilkår.

Hvad er forskellen på tjenestemand- og overenskomstvilkår? Kort fortalt er en ansættelse på tjenestemandsvilkår reguleret i tjenestemandsløvgivningen. En ansættelse på overenskomstvilkår er derimod baseret på en aftale om løn- og ansættelsesvilkår inden for et område mellem på den ene side en lønmodtagerorganisation og på den anden side en arbejdsgiverorganisation også kaldet den danske model.



Vi er stolte af den danske model, vi præsenterer den gerne for andre lande og forsvarer den, når man i EU vil træffe beslutninger, der ikke stemmer overens med den. Derfor skal den danske model også gælde for folkekirken.

Den danske model bygger på følgende forudsætninger:

- Ledelsesretten er knyttet til forhandlings- og aftaleretten.
- Der er lokale arbejdsgiverrepræsentanter til stede på arbejdspladserne, som kan sikre implementeringen af aftalerne, udøve den lokale forhandlingsret og gennemføre samarbejdet i det daglige med de ansatte.
- Der skal være tale om ligeværdige parter, der kan indgå aftaler på medlemmernes vegne.
- Parterne kan indgå frivillige aftaler, som de har ejerskab til.

Menighedsrådene har ledelsesretten og er som lokal arbejdsgiverrepræsentant til stede på arbejdspladsen. Men en altafgørende forudsætning for, at den danske model også kommer til at gælde for folkekirken er altså, at menighedsrådene gennem

deres organisation får mulighed for at forhandle og indgå aftaler med de forhandlingsberettigede faglige organisationer.

Menighedsrådene er kollegiale organer, hvis medlemmer, bortset fra præsten, er valgt af menigheden. Når det er vigtigt at fremhæve netop det,



Staten forhandler overenskomsterne på folkekirkens område

På folkekirkens område er det Skatteministeriet [Medarbejder- og Kompetencestyrelsen], der repræsenterer arbejdsgiversiden og dermed også forhandler og indgår aftaler på menighedsrådenes vegne.

Skatteministeriet [Medarbejder- og Kompetencestyrelsen] bemyndiger dog typisk Kirkeministeriet til inden for visse rammer at forhandle og indgå aftaler, som alene skal gælde på folkekirkens område.

er det fordi kollegialt valgte myndigheder ikke er underordnede i forhold til andre myndigheder heller ikke stiftet og Kirkeministeriet (stiftet/ biskoppen og Kirkeministeriet har dog i visse situationer tilsyns- og kontrolbeføjelser, som er fastsat ved lov, da de ikke er overordnede myndigheder i forhold til menighedsrådene).

Menighedsrådene skal selvfølgelig følge landets love, og har som selvstændige forvaltningsmyndigheder ansvar for blandt andet sognets økonomi, kirkens og præsteembedets faste ejendomme bygninger og ikke mindst funktionen som arbejdsgiver. Der er med andre ord tale om en organisering, som i høj grad ligner den, der findes for kommunerne, selvfølgelig i mindre målestok.

På det kommunale og på det regionale område forhandler henholdsvis Kommunernes Landsforening og Danske Regioner løn- og ansættelsesvilkår for deres ansatte med de respektive forhandlingsberettigede organisationer. Udgangspunktet for forhandlingerne er et mandat givet fra et lønningsnævn. Danmark er kendt for en meget decentral samfundsmodel, og man har altså inden for visse områder af det offentlige arbejdsmarked allerede en decentral model, så hvorfor skulle man ikke også kunne have det på folkekirkens område?

Målet med forhandlingsretten

Landsforeningen er allerede i dag arbejdsgiverorganisation for menighedsrådene, men forhandlingsretten, udøves, som nævnt ovenfor, af staten. I dag foregår det på den måde, at skatteministeren bemyndiger Kirkeministeriet til at forestå forhandlingerne, men således at resultatet skal godkendes af Skatteministeriet (Medarbejder- og Kompetencestyrelsen). Formålet med at opnå forhandlingsretten er blandt andet, at:

- Indgå overenskomster og aftaler med kirkefunktionærernes faglige organisationer - og dermed

også at indgå i det fagretlige tvisteløsnings-system som overenskomstpart.

- Varetage menighedsrådenes interesser i forhold til kirkefunktionærerne og deres faglige organisationer i alle spørgsmål i relation til arbejdsmarkedsforhold.
- Have fortolkningsretten som overenskomstpart, når der opstår uenigheder mellem arbejdstager og arbejdsgiver om fortolkningen af overenskomster og aftaler.

Organisering

På delegeretmødet 2020 præsenterede vi en model, hvor vi vil arbejde på at opnå en delegation fra skatteministeren til at opnå forhandlingsretten.

Modellen indebærer, at der skal skabes hjemmel til, at skatteministeren kan delegerere retten til at forhandle overenskomster og aftaler direkte med de faglige organisationer til Landsforeningen/ os. Delegationen rækker videre end den bemyndigelse Kirkeministeriet har i dag, da resultatet af forhandlingerne her skal godkendes af Skatteministeriet (Medarbejder- og Kompetencestyrelsen). For at denne model kan blive en realitet, skal der oprettes et Folkekirkens Lønningsnævn svarende til kommunernes og regionernes Lønningsnævn. Lønningsnævnet skal fastlægge arbejdsgiverstrategien og mandatet for folkekirkens overenskomstforhandlinger.

Der skal derfor en politisk proces i gang. For det første skal det afklares, om man fra regeringens side er indstillet på at ændre lovgivningen, så der skabes hjemmel til at skatteministeren kan delegerere forhandlingsretten til os og til at oprette Folkekirkens lønningsnævn. Vi tror naturligvis, at der i regeringen er villighed til at ændre lovgivningen med den model vi peger på, for den er ikke fremmed, da man jo allerede kender den fra det kommunale og regionale område.

Baggrunden for valg af modellen er, at vi tror, det vil medføre færrest mulige ændringer såvel for vores medlemmer som for lønmodtagerorganisationerne i folkekirken, men de vil selvfølgelig komme til at møde Landsforeningen af Menighedsråd om overenskomstpart i stedet for Kirkeministeriet/Skatteministeriet.

Så lang så godt. Tilbage står nu nogle uafklarede spørgsmål, som tidligst kan aftales med skatteministeren under forhandlingerne om delegationsaftalen.

Vi vil i vores oplæg til delegationsaftalen foreslå følgende:

Oprettelse af Folkekirkens Lønningsnævn

I den model vi foreslår, arbejder vi med etablering af et Folkekirkens Lønningsnævn, sådan som det også kendes fra det kommunale og det regionale område, hvor man allerede har bemyndiget kommuner og regioner til selv at forhandle med lønmodtagerorganisationerne. I Lønningsnævnet aftales rammerne for de kommende overenskomstforhandlinger, og fra regeringens/statens side vil man fortsat gerne have hånd i hanke med lønudviklingen også i folkekirken. Det skyldes, at aftaler om højere lønstigninger end inden for det øvrige offentlige arbejdsmarked, længere ferie el. vil kunne få afsmittende virkning på hele det offentlige område.

Lønningsnævnet skal sammensættes af repræsentanter fra Skatteministeriet (Medarbejder- og Kompetencestyrelsen) formentlig også Kirkeministeriet og Landsforeningen. Med Skatteministeriets (Medarbejder- og Kompetencestyrelsen) repræsentationer i nævnet sikres sammenhæng til det øvrige offentlige arbejdsmarked. Når vi foreslår, at Kirkeministeriet skal repræsenteres i lønningsnævnet, skyldes det, at vi finder det vigtigt at bevare en tæt tilknytning til ministeriet i spørgsmål om løn- og ansættelsesvilkår for folkekirkens ansatte.



Folkekirkens Lønningsnævn

Opgaverne for Folkekirkens Lønningsnævn fastlægges i en bekendtgørelse.

Folkekirkens Lønningsnævn skal fastlægge retningslinjer for fornyelsen af overenskomster på folkekirkens område for så vidt angår menighedsrådenes ansatte. Forhandlingsoplæg og forslag til retningslinjer forelægges af Landsforeningen af Menighedsråd som arbejdsgiverpart. Der er ikke offentlighed om nævnets behandling af og stillingtagen til oplægget.

Resultatet af forhandlingerne med de forhandlingsberettigede organisationer om løn- og ansættelsesvilkår i den kommende overenskomstperiode, skal godkendes af nævnet for at kunne danne grundlag for nye aftaler og overenskomster.



Formanden og næstformanden for lønningsnævnet vælges blandt de af Landsforeningen indstillede medlemmer af Lønningsnævnet.

Landsforeningens repræsentanter i Folkekirkenes Lønningsnævn udpeges af bestyrelsen.

Landsforeningen er sekretariat for Folkekirkenes Lønningsnævn.

Gældende overenskomster

En delegation af forhandlingsretten fra Skatteministerien til Landsforeningen af Menighedsråd medfører ikke, at aftalerne automatisk bortfalder eller betragtes som opsagt. Vi indtræder således i de gældende overenskomster. Det betyder, at alle gældende aftaler videreføres og kun kan opsiges eller ændres i forbindelse med en overenskomstforhandling.

Fællesoverenskomster

Fællesoverenskomsterne vil ligesom gældende overenskomster mm. også fortsat være gældende, indtil de ændres eller opsiges. Det skal aftales, hvordan vi kan blive inddraget i forhandlinger om fornyelse af fællesoverenskomsterne. Vores forslag



Fællesoverenskomster

I fællesoverenskomsterne aftales det, hvad der skal gælde for de pågældende medlemsorganisationers forhandlingsområder, medmindre der aftales andet i en organisationsaftale. Med andre ord gælder fællesoverenskomsten for samtlige omfattede medlemsorganisationer, og den kan suppleres og fraviges af bestemmelser i organisationsaftaler.

Centralorganisationerne forhandler fælles overenskomst for de faglige organisationer, som er medlem hos den enkelte centralorganisation, med Skatteministeriet [Medarbejder- og Kompetencestyrelsen].

Generelle aftaler

Udover overenskomster, organisationsaftaler og protokollater gælder der også en række generelle aftaler.

Centralorganisationerne har dannet et fælles forhandlingsudvalg, Centralorganisationernes Fællesudvalg [CFU], som på statens område forhandler de generelle aftaler for alle statsansatte med Skatteministeriet [Medarbejder- og Kompetencestyrelsen].

Ferieaftalen, barselsaftalen og aftalen om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet er eksempler på generelle aftaler.

vil være, at spørgsmål om ændring af fællesoverenskomster, der berører Folkekirkens område, skal behandles i Folkekirkens Lønningsnævn.

Generelle aftaler

De generelle aftaler som fx omfatter ferie, barsel, adoption og omsorgsdage og arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, som for hovedpartens vedkommende også gælder for folkekirken, vil også fortsat være gældende indtil de opsiges eller ændres i forbindelse med en overenskomstforhandling. Også her vil vi forelå, at spørgsmål om ændring af generelle aftaler, der berører folkekirkens område, skal behandles i Folkekirkens Lønningsnævn.

Hovedaftaler

Også for hovedaftalernes vedkommende gælder det, at de vil blive videreført i deres nuværende form. Af hovedaftalerne fremgår det, at det er hovedaftalens parter, her centralorganisationen og Skatteministeriet, der behandler spørgsmål om fortolkning af og brud på overenskomsterne.

I forhold til forståelsen af en kollektiv overenskomst er det overenskomstparterne, der kan søge striden bilagt ved mægling eller eventuelt voldgift. På den baggrund foreslår vi, at det bliver en del af delegationsaftalen, at det er Landsforeningen af Menighedsråd, der repræsenterer arbejdsgiversiden ved mægling og voldgift.



Den danske model

En af de særlige ting ved det danske arbejdsmarked er, at lønmodtagerne og arbejdsgiverne som hovedregel aftaler sig til rette om løn- og ansættelsesvilkår også kaldet "Den danske model".

Grundlaget for den danske model er Septemberforliget, som blev indgået i 1899 efter en langvarig arbejdskonflikt. Som en konsekvens af Septemberforliget er der indgået aftaler om, hvordan rammerne for samarbejdet mellem arbejdsmarkedets parter skal foregå. De kaldes hovedaftaler.

Hovedaftaler

Hovedaftaler fastlægger grundprincipper for de indbyrdes aftalerelationer mellem henholdsvis arbejdsgiver- og lønmodtagersiden og drejer sig i hovedsagen om

- samarbejde
- organisationsret
- konflikt ret
- arbejdsgivers ledelsesret
- arbejdsstandsning
- mægling og voldgift
- aftalebrud
- opsigelse af overenskomster

Det er altså med andre ord i hovedaftalerne, det fremgår, hvem der behandler spørgsmål om fortolkning af og brud på overenskomsterne, og det er aftalt, at det er hovedaftaleparterne.

Spørgsmål om fortolkning af og brud på overenskomsterne behandles derfor som udgangspunkt af Skatteministeriet [Medarbejder- og Kompetencestyrelsen].

Twistløsning

Aftalerne på folkekirkens område indeholder, ligesom andre overenskomster, regler om, hvordan man løser tvister, fx om usaglig opsigelse og bortvisning. Men der er det særlige ved aftalerne på folkekirkens område, at der er tre niveauer og ikke kun to som i andre aftaler, niveau 2 er det lokale stift. Hvilket i øvrigt også gælder for lønforhandlinger.

Vi skal også se på vores eget sekretariat i forhold til twistløsning, når vi får forhandlingsretten. Som nævnt ovenfor er der i aftalerne tre niveauer henholdsvis det lokale (menighedsrådet), stiftet og det tredje niveau er overenskomstparterne, hvis man ikke når til enighed undervejs. Det er den forhandlingsberettigede organisation, der kan bringe sagen videre. Vi har ét sekretariat, og det er konsulenterne herfra, der som hidtil skal deltage i de lokale forhandlinger ude på de enkelte arbejdspladser og også i en eventuel forhandling på stiftet. Hvis sagen herefter bringes videre til overenskomstparterne, altså niveau 3, vil Landsforeningen være repræsenteret ved forhandlingschefen eller dennes stedfortræder, som ikke har deltaget i de tidligere forhandlinger.



Vedtægtsændring

For at skatteministeren kan delegere forhandlingsretten til Landsforeningen forudsættes en ændring af vores vedtægter. Vi har i henhold til vedtægterne i dag alene bemyndigelse til at yde bistand i forhandlinger med myndigheder og faglige organisationer, herunder om kirkefunktionærers løn- og ansættelsesvilkår.

Vedtægterne skal derfor ændres, så Landsforeningen af Menighedsråd får hjemmel også i egne vedtægter til at forhandle og indgå aftaler om overenskomster på menighedsrådenes vegne.

Hvorvidt det er tilstrækkeligt med en ændring i Landsforeningens vedtægter, vil der skulle tages stilling til under forhandlingen om aftalen om delegation af forhandlingsretten til Landsforeningen.

Forhandlingsrettens omfang

Forhandlingsretten skal omfatte de kirkefunktionærer, der er ansat på overenskomstvilkår af menighedsrådene.

Forhandlingsretten omfatter ikke overenskomstansatte præster.

Forhandlingsretten omfatter ikke tjenestemænd

Medlemsdemokratiet

Vi skal sikre en både bred og reel inddragelse af vores medlemmer. For at sikre en tæt dialog med medlemmerne, skal vi hele tiden arbejde med forskellige modeller for, hvordan dette mål kan nås.

Vi forventer, at der med input fra hele landet samt de erfaringer, sekretariatet tilegner sig gennem rådgivning af medlemmerne, vil tegne sig et både nuanceret og retvisende billede af, hvilke ønsker vores medlemmer har til de kommende

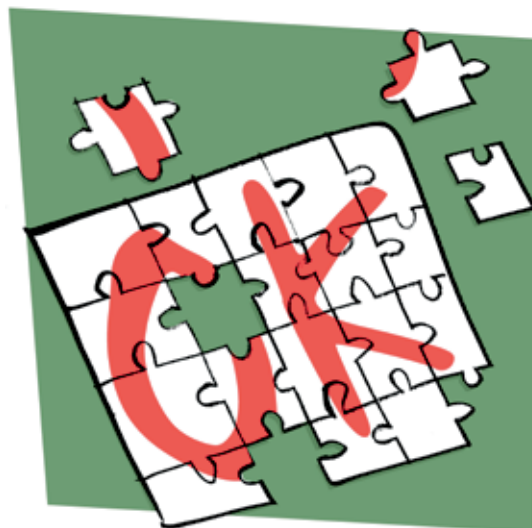
forhandlinger. Vi kan på den baggrund målrette kravene og danne et solidt grundlag for oplægget til Folkekirkens Lønningsnævn, når retningslinjer for fornyelsen af overenskomsterne skal fastlægges.

Økonomi

Landsforeningen varetager allerede i dag langt hovedparten af de opgaver, en arbejdsgiverorganisation har, men der vil komme nye opgaver til, når vi får forhandlingsretten. Dette vil medføre et øget træk på ressourcer hos såvel politikere som hos medarbejdere og dermed øgede omkostninger til denne del af Landsforeningens virksomhed. På delegeretmødet 2019 blev der givet udtryk for at eventuelle yderligere omkostninger ved, at Landsforeningen opnår forhandlingsretten, skulle findes inden for den eksisterende økonomiske ramme. Det er vores vurdering, at overtagelse af forhandlingsretten vil koste 3-4 % af foreningens samlede budget. En omkostning bestyrelsen er indstillet på at finde gennem politiske omprioriteringer under skyldig hensyntagen til, at vi fortsat kan sikre vores medlemmer kvalificeret service og rådgivning.

Hvad med forholdet mellem stat og kirke

Med en delegation af forhandlingsretten fra skatteministeren til Landsforeningen af Menighedsråd, bliver der skabt sammenhæng mellem ledelsesretten og retten til at indgå aftaler, da ledelses- og forhandlingsretten placeres hos arbejdsgiverne, repræsenteret ved Landsforeningen af Menighedsråd. Landsforeningen bliver med delegationen overenskomstpart. Hermed følger retten til at indgå aftaler om overenskomster og aftaler med kirkefunktionærernes faglige organisationer samt retten til at indgå i det fagretlige tvisteløsningssystem. Hertil kommer fortolkningsretten, når der opstår uenigheder mellem arbeidstager og arbejdsgiver om fortolkningen af overenskomster og aftaler. Samlet set vil en delegation betyde, at Landsforeningen



af Menighedsråd kan varetage menighedsrådenes interesser i forhold til kirkefunktionærerne og deres faglige organisationer i alle spørgsmål i relation til løn- og ansættelsesforhold.

Som en konsekvens af delegationen vil der ske ændring i forhold til staten, som ikke længere er overenskomstpart, med de rettigheder der følger heraf, i forhold til aftalerne vedrørende menighedsrådenes ansatte. Etableringen af Folkekirkens Lønningsnævn vil fortsat sikre tilknytningen til staten.

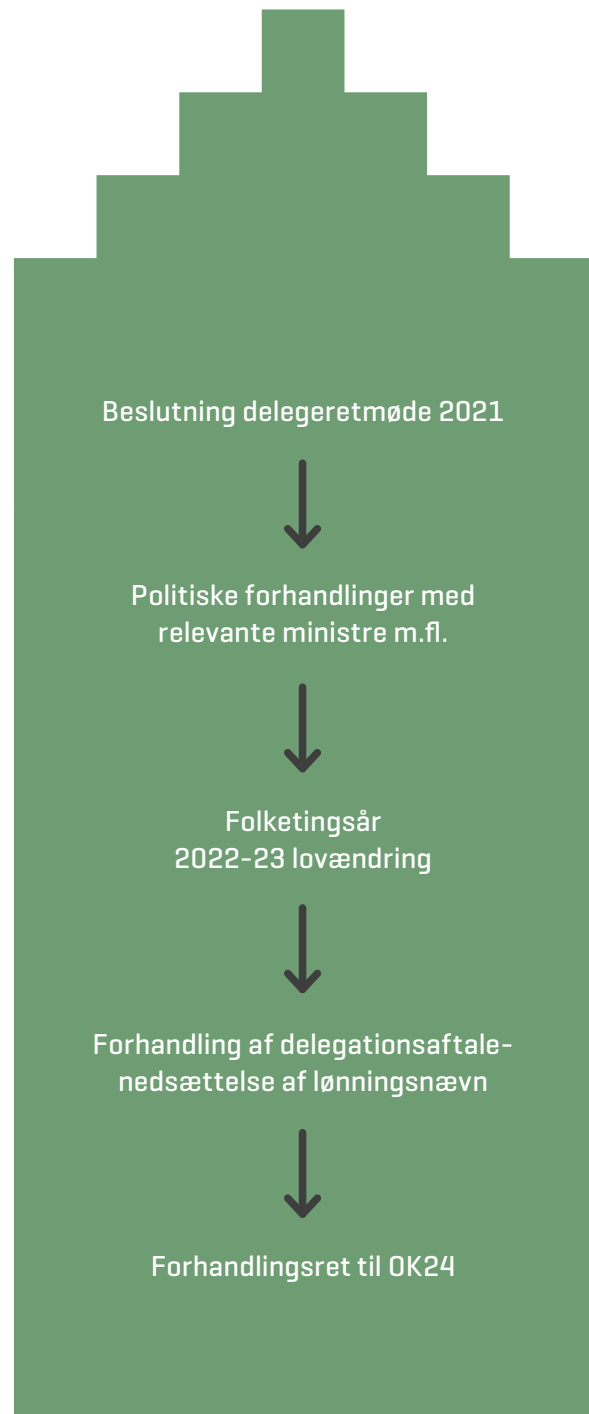
En delegation af forhandlingsretten ændrer ikke på tilsynets beføjelser i forhold til menighedsrådene. Tilsynet har et såkaldt legalitetstilsyn, som indebærer et tilsyn med om de offentligretlige regler som offentlighedsloven, forvaltningsloven og almindelige offentligretlige grundsætninger om saglighed, lighed og proportionalitet overholdes. Der føres tillige tilsyn med overholdelse af de kirkeretlige regler, herunder gudstjenesteforpligtelse m.v. Forhold vedrørende løn- og ansættelsesvilkår vil som hidtil skulle behandles i det fagretlige system.

En delegation af forhandlingsretten til Landsforeningen ændrer ikke på de økonomiske forhold i folkekirken. Landskirkeskatten fastsættes stadig af kirkeministeren, ligesom også statens tilskud til folkekirken fortsat fastlægges i Finansloven. Heller ikke på lokalt niveau vil der ske ændringer. Provstiuudvalget fastlægger fortsat rammerne for menighedsrådenes økonomiske råderum.

Procesplan

Bestyrelsen opfordrer delegeretmødet til at støtte:

- at der indledes forhandlinger med relevante ministre m.fl. med henblik på at opnå politisk opbakning til, at der skabes hjemmel til, at skatteministeren kan delegerere retten til at forhandle og indgå aftaler med de forhandlingsberettigede central-/faglige organisationer til Landsforeningen, som repræsentant for menighedsrådene.
- at skatteministeren bemyndiges til at oprette Folkekirkens Lønningsnævn, som skal fastlægge retningslinjer for fornyelsen af overenskomster på folkekirkens område for så vidt angår menighedsrådenes ansatte.





Lægfolkets indflydelse på folkekirkens fælles økonomi

Delegeretforsamlingen støttede i 2020 et forslag om, at Landsforeningen af Menighedsråd arbejder for, at der etableres et demokratisk sammensat organ, som skal have besluttende kompetence over fællesfondens økonomi og over visse fælles folkekirkelige anliggender. Og bestyrelsen fik tilslutning til at arbejde med en konkretisering af tankerne i form af et egentligt forslag på delegeretmødet 2021.

Landsforeningens strukturudvalg har i det forløbne år arbejdet med ideer til et sådant forslag. Der har været mange forskellige modeller på bordet og mange overvejelser om perspektiverne i dem og mulighederne for at fremme dem.

Samtidig lægger bestyrelsen vægt på, at der skal etableres en samtale mellem de forskellige aktører i folkekirken for om muligt at kunne fremsætte et fælles forslag. Nedenstående model skal derfor primært forstås som et led i en proces, som fortsætter efter delegeretmødet. Forslaget er tænkt som en mulig vej, som tager udgangspunkt i de allerede eksisterende organer i folkekirken.

Bestyrelsen lægger forslaget frem i håb om, at de delegerede vil give mandat til at arbejde videre både med denne model og med den åbne samtale med andre aktører i folkekirken. Eventuelle resultater af denne åbne samtale vil naturligvis skulle forelægges delegeretforsamlingen.

Formål

Formålet er at fremme medlemsdemokratiet i folkekirken ved at give valgte repræsentanter formel kompetence over folkekirkens fælles økonomi i fællesfonden. Prioriteringen af fællesfondens midler er bestemmende for, hvad folkekirken er og gør på det landsdækkende niveau.



Fællesfonden har årlige udgifter på ca. 1,2 mia. kr. De største udgifter er:

- 60 % af præsters og provsters løn
- Drift af stiftsadministrationerne
- Folkekirkens It
- FUV og kirkemusikskolerne
- Pension til tidligere tjenestemandsansatte kirkefunktionærer
- Udligningstilskud
- Udviklingsaktiviteter (omprioriteringsmidler)
- folkekirken.dk
- Den Folkekirkelige Udviklingsfond

Desuden ønsker vi at opnå en mere klar og gennemskuelig og dermed mere demokratisk styring af folkekirkens fælles økonomi. De beslutninger, der træffes – og den prioritering, der sker af medlemmernes penge på alle niveauer i folkekirken – skal hvile på processer og beslutninger, som medlemmernes valgte repræsentanter har en høj grad af medansvar for. Det kan være med til at styrke folkekirken og gøre det lettere at gå de udfordringer i møde, som vil møde folkekirken i de kommende årtier.

Nuværende ordning

Folkekirkens fælles udgifter afholdes af fællesfonden. Fællesfondens primære indtægtskilde er landskirkeskat, der er en del af den kirkeskat, som medlemmer af folkekirken betaler.

I den nuværende ordning har kirkeministeren kompetencen til at:

1. fastsætte en overordnet prioritering mellem fællesfondens forskellige udgiftsområder.
2. fastsætte det beløb, der ud over statens tilskud af fællesfonden skal anvendes til løn og andre udgifter i forbindelse med præster og provster. Beløbet skal dog fastsættes i sammenhæng med det beløb, der på finansloven er bevilget som statens andel af løn til præster.
3. fastsætte fordelingen af de samlede bevillinger til præsteløn mellem de 10 stifter.
4. fastsætte bevillinger til de myndigheder og institutioner, der finansieres helt eller delvis af fællesfonden.
5. fastsætte størrelsen af det beløb, der skal anvendes som udligningstilskud, samt fordelingen af det mellem kommunerne (ligningsområderne).
6. fastsætte landskirkeskattens størrelse.

Ministeren er ikke lovgivningsmæssigt forpligtet til at rådføre sig med andre om disse beslutninger.

I 2002 ønskede den daværende kirkeminister imidlertid at inddrage repræsentanter for folkekirken i budgetlægningen og indførte en budgetfølgegruppe indenfor gældende lovgivning.

Budgetfølgegruppen har til opgave at rådgive kirkeministeren om fastsættelsen af fællesfondens budget og består af en biskop, en stiftskontorchef, et medlem fra Landsforeningen af Menighedsråd, et medlem fra Provsteforeningen og en repræsentant fra Kirkeministeriet. I praksis er denne rådgivningsopgave afgrænset til en del af budgettet, nemlig

- Omprioriteringsbidraget på 2 % af institutionernes budgetter
- Udmøntning af den generelle reserve
- Folkekirkens Udviklingsfond
- Særlige problemstillinger som fx langsigtede pensionsforpligtelser

Det er ligeledes fastsat via bekendtgørelse, at Budgetfølgegruppen en eller to gange årligt indkalder et Budgetsamråd, som skal drøfte spørgsmål om prioritering af fællesfondens udgifter forud for budgetfølgegruppens rådgivning af kirkeministeren. To årlige møder i Budgetsamrådet er i praksis suppleret af en årlig gennemgang af omprioriteringsansøgninger.

Det er ligeledes fastsat via bekendtgørelse, at Budgetfølgegruppen en eller to gange årligt indkalder et Budgetsamråd, som skal drøfte spørgsmål om prioritering af fællesfondens udgifter forud for budgetfølgegruppens rådgivning af kirkeministeren. To årlige møder i Budgetsamrådet er i praksis suppleret af en årlig teknisk gennemgang af omprioriteringsansøgninger.

Budgetsamrådet består af en læg repræsentant for hvert stift, valgt af stiftsrådet, samt en observatør fra Præsteforeningen og en observatør indstillet i fællesskab af kirkefunktionærernes faglige organisationer.

Hvad angår fordelingen af bevillinger til præsteløn mellem de 10 stifter (punkt 3) er der tradition for, at fastsættelsen sker efter drøftelse mellem ministeren og biskopperne.

En mulig model

En mulig model kunne være, at folkekirkens indflydelse på fællesfonden bliver fastsat ved lov, og at den udvides, så folkekirken får et organ med repræsentanter for menighedsrådene og beslutningskompetence over disse midler, som er opkrævet hos folkekirkens medlemmer.

Organets sagsområde og kompetence

Det foreslåede organ kunne have følgende kompetencer:

1. fastsætte en overordnet prioritering mellem fællesfondens forskellige udgiftsområder.
2. fastsætte bevillinger til de myndigheder og institutioner, der finansieres helt eller delvis af fællesfonden.
3. fastsætte størrelsen af det beløb, der skal anvendes som udligningstilskud, og fordelingen af det samt andre ordninger med udligningseffekt mellem kommunerne (ligningsområderne).
4. indstille landskirkeskattens størrelse til kirkeministeren.

Som led i budgetlægningen skulle organet kunne træffe afgørelse om initiativer vedrørende fælles folkekirkelige anliggender, som det vurderer, vil være relevant eller nødvendigt at varetage på nationalt niveau.

Kirkeministeren

vil fortsat have følgende kompetencer:

1. fastsætte det beløb, der ud over statens tilskud af fællesfonden skal anvendes til løn og andre udgifter i forbindelse med præster og provster. Beløbet skal dog fastsættes i sammenhæng med det beløb, der på finansloven er bevilget som statens andel af løn til præster.
2. fastsætte fordelingen af de samlede bevillinger til præsteløn mellem de 10 stifter.
3. godkende landskirkeskattens størrelse.

Organets sammensætning

Sammensætningen kunne hvile på det nuværende budgetsamråd og Budgetfølgegruppen.

Stiftsrådenes repræsentanter skal være lægpersoner.

Organets medlemmer vælger en formand blandt organets læge medlemmer.

Indstilling til delegeretmødet

Bestyrelsen indstiller, at delegeretmødet godkender bestyrelsens model til at styrke lægfolkets indflydelse på folkekirkens fælles økonomi som et udgangspunkt for en dialog i en åben proces med andre folkekirkelige og politiske aktører. Bestyrelsen skal for et kommende delegeretmøde fremlægge et konsolideret forslag, som kan opnå tilslutning fra de væsentligste aktører i folkekirken.

Folkekirkenes tilstedeværelse

Folkekirken skal være til stede overalt i landet. I 1867 formulerede Aalborgs biskop P.C. Kierkegaard tilstedeværelsen som folkekirkenes essens: "Vi skal have en folkekirke, for at ingen i Danmark skal have langt til kirke eller præst." Dengang handlede det stort set om én præst og én kirke i hvert sogn. I dag har tilstedeværelsen flere betydninger: Kirken er tilstede på måder, som ikke er fysiske, fx på sociale medier. Befolkningen er mindre knyttet til et bestemt lokalområde og bevæger sig længere til arbejde, fritidsaktiviteter og kirke. Præsten er ikke folkekirkenes eneste ansigt udadtil; menighedsrådet, kirkens ansatte og de frivillige spiller en afgørende rolle.

Folkekirkenes tilstedeværelse udfordres af faldende befolkningstal i dele af Danmark, af uens økonomiske forudsætninger på tværs af landet, af forandringer i danskernes forhold til kirke og tro, og af forventninger til folkekirken om at være tilstede på nye platforme og indgå i nye samarbejder med andre aktører i samfundet.

Bestyrelsen ser folkekirkenes tilstedeværelse som overskrift for en række faglige og politiske emner, som vi arbejder med. Arbejdet med definitioner på kirkens tilstedeværelse og forudsætningerne for, at kirken kan være tilstede, skal være med til at danne grundlag for formuleringen af, hvad der er i de kommende år er vigtigt for Landsforeningen af Menighedsråd at arbejde med.

Vi opfordrer til, at dette oplæg til delegeretmødet om folkekirkenes tilstedeværelse også bliver anvendt i distriktsforeningerne, menighedsrådene, provstiudvalgene og stiftsrådene.

Definitioner på folkekirkenes tilstedeværelse

Bestyrelsen har drøftet folkekirkenes tilstedeværelse i hele landet. Vi synes, det giver mening at tale om otte forskellige betydninger af kirkens tilstedeværelse:

- Adgang til gudstjenester, kirkelige handlinger og muligheden for at tale med en præst
- Lokale lægfolk, som vil påtage sig et ansvar for kirkens liv og vækst
- De fysiske rammer: kirken, kirkegården, præstegården, sognegården
- At være kulturbærer lokalt (sang og musik, kunst og folkeoplysning) og formidler af kristen tro og kulturarv i fx skolerne
- Diakoni, herunder i samskabelse med civilsamfundet og den offentlige sektor
- At være kirke, hvor der ikke er en organiseret sognemenighed til at kalde præsten, og hvor kirken i stedet må sende en præst: på institutioner, i særlige funktioner eller over for særlige målgrupper
- At være tilstede digitalt
- At være tilstede i medierne

Forudsætninger for folkekirkenes tilstedeværelse

Folkekirkenes tilstedeværelse hviler på en række forudsætninger, som kan sammenfattes under overskrifterne: Mennesker. Økonomi. Struktur.

Præstens betydning for folkekirkenes tilstedeværelse

Folkekirkenes tilstedeværelse hviler i høj grad på præstens tilstedeværelse. Blandt præstens vigtigste opgaver er gudstjenester, kirkelige handlinger, sjælesorg og undervisning. Foruden de deciderede kerneopgaver er der opgaver, som skal løses af præsten, for at folkekirken kan være reelt tilstede, fx samvirke om kirkens opgaver, lokal synlighed og teologisk faglighed.

Andre ansatte, menighedsrådet og de frivillige spiller naturligvis også en vigtig rolle i tilstedeværelsen, men præsten har en legitimitet og en særlig mulighed for at starte samtalen om tro.

Set i lyset af præstens betydning for folkekirkenes tilstedeværelse er der en række punkter, som er vigtige at prioritere og drøfte fortsat:



- præstens synlighed og nærvær (også bopæl) lokalt
- præsteressourcer i by og på land
- præstefordelingen på tværs af landet
- det samlede antal af præster, herunder også de lokalfinansierede
- uddannelse og rekruttering af præster
- attraktive præstestillinger

Øvrige medarbejders betydning for folkekirkens tilstedeværelse

De medarbejdere, som er ansat af menighedsrådene, har stor betydning for tilstedeværelsen. Kirkemusikere, kordegne, kirkekulturmedarbejdere, kirketjenere og kirkegårdens medarbejdere er alle med til at sikre, at folkekirken kan være tilstede lokalt og på mange forskellige måder.

Det er vigtigt, at der kan oprettes attraktive stillinger, også i tyndt befolkede områder, og det giver mening at drøfte, om nogle af de opgaver, der i dag løses af præsten, vil kunne løftes af andre medarbejdere. Er der i sogne, som savner præsteressourcer, rammer tilstede for, at andre medarbejdere kan sikre den lokale tilstedeværelse?

Betydningen af folkekirkens valgte lægfolk og frivillige

Folkekirkens tilstedeværelse hviler på lægfolk, som vil påtage sig et ansvar og en opgave.

Faktisk er det helt afgørende i vores forståelse af, hvad en folkekirke er, at der er et engagement fra menighedens side i kirkens liv, og at der er et samvirke mellem præsten og de valgte repræsentanter for menigheden i menighedsrådet. En vigtig forudsætning for folkekirkens tilstedeværelse og forankring lokalt er, hvorvidt der kan rekrutteres et menighedsråd.

Der er ingen folkekirke uden frivillige. Frivilligheden i folkekirken skal fremmes og anerkendes. Det samme skal forståelsen for, at medlemmerne må tage ansvar for kirken. Det er vigtigt at have fokus på rekruttering, opkvalificering og uddannelse af alle de lægfolk, som er valgt i folkekirken og som påtager sig frivillige opgaver.

De økonomiske forudsætninger for folkekirkens tilstedeværelse

Det økonomiske grundlag for folkekirkens muligheder lokalt skabes af den kirkelige ligning inden for ligningsområdet, som typisk er provstiet, plus flere forskellige former for omfordeling.

I folkekirken omfordeles der midler via den egentlige kontante udligningsordning, men også via landskirkeskatten og mere indirekte via præstefordelingen mellem stifterne.

Der er store forskelle på tværs af landet, når vi taler om skatteudskrivningsgrundlaget, kirkeskatteprocenten, antallet af vedligeholdelseskrævende bygninger, medlemsprocenten, dåbsprocenten, osv. Og forskellene bliver desværre større og større i disse år. I tyndt befolkede områder falder indtægterne.

I samfundet generelt er der en tilbagevendende og nogle gange hård debat om, hvorvidt der skal ske en yderligere udligning fra rige til mindre rige dele af landet, fra de dele af landet, hvor befolkningen flytter til, til de dele af landet, der oplever en aldring og fraflytning.

I folkekirken på lokalt plan kender vi alle til omfordeling. Med provstiet som ramme sker der en omfordeling mellem land og by, mellem vedligeholdelseskrævende bygninger og mindre krævende. Det er vigtigt, at omfordeling sker på grundlag af demokratiske og transparente beslutningsprocesser med høj legitimitet.

Folkekirkens tilstedeværelse afhænger af gode strukturer

Folkekirkens tilstedeværelse hviler på den vigtige forudsætning, at der er en styringsstruktur, som gør det muligt at være til stede lokalt og på mange forskellige måder.

Sognene har stor betydning for, at folkekirken er lokal og fortsat kan være præget af stor bredde og mangfoldighed på tværs af landet. Der skal værnes om menighedsrådenes autonomi og deres særlige ansvar for det nære og det særegne.

Folkekirkens struktur skal kunne understøtte det diakonale arbejde og kunne samvirke med andre aktører, herunder de frie kirkelige organisationer, fonde og kommuner. I disse år mødes folkekirken af nye og større forventninger fra det omkringliggende samfund.

Folkekirkens tilstedeværelse sker også på måder, som udfordrer sognestrukturen. Hvem har eksempelvis ansvaret for den kirkelige kommunikation, som ikke er lokal? Og hvordan forholder vi os til steder, hvor der ikke er en organiseret sognemenighed til at påtage sig et ansvar? Det bør fortsat drøftes, om folkekirkens struktur og opgavefordeling på sogne-, provsti-, stifts- og det nationale niveau er tidssvarende og kan løse de opgaver, som vi står overfor.

Vores forståelse af menighedens kaldsret og samvirket mellem præst og lægfolk bliver udfordret af strukturer, hvor præster ansættes i store pastorerater med mange menighedsråd eller i funktioner, som overskrider sognegrænser, og hvor der ikke er en organiseret menighed.

Det bør gøres mere fleksibelt og mindre bureaukratisk for sogne og provstier at samarbejde på måder, der anses for rigtige til at løse opgaver.

Ledelsesberetning

Hovedaktiviteter

Landsforeningen af Menighedsråd er en interesse- og arbejdsgiverorganisation for landets godt 1.600 menighedsråd. Foreningens hovedaktiviteter er at fremme de formål, der er beskrevet i vedtægternes § 2 og § 25, hvilket navnlig vil sige:

- at samle menighedsrådsmedlemmer til drøftelse af fælles anliggender og styrkelse af fællesskabet, bl.a. ved at holde årsmøder og kurser,
- at bidrage til løsning af folkekirkelige opgaver og arbejde på at fastholde og udbygge den indflydelse, som rådene har ifølge lovgivningen,
- at støtte menighedsråd og menighedsrådsmedlemmer ved udførelsen af de hverv, de er betroet (i menighedsråd, provstiudvalg, stiftsråd m.v.) i overensstemmelse med det menighedsrådsløfte, de har afgivet,

- at yde bistand i forhandlinger med myndigheder og faglige organisationer, herunder om kirkefunktionærers løn- og ansættelsesvilkår,
- at informere medlemskredsen om foreningens arbejde via foreningens egne medier, der bestemmes af bestyrelsen.

Generelt

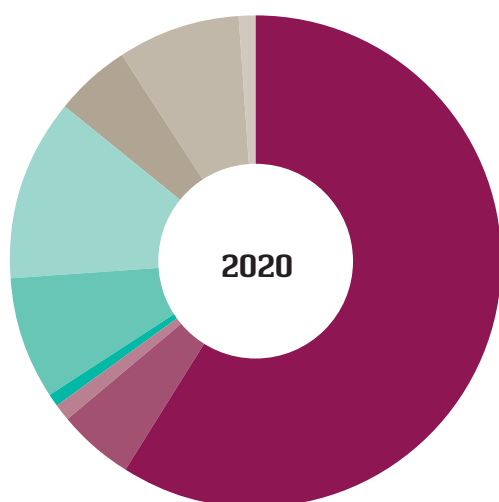
Årsregnskabet viser et overskud efter skat på 95.030 kr., hvilket er lavere end resultatet for 2019 men en forbedring på ca. 540.000 kr. i forhold til det oprindelige budget for 2020.

Regnskabet for 2020 er generelt præget af Covid-19, hvilket har betydet, at budgetterede aktiviteter ikke er gennemført som planlagt.

Indtægter

Foreningens samlede indtægter i 2020 er ca. 2,3 mio. kr. lavere end året før. Den primære årsag er, at årsmødet ikke er gennemført som et fysisk møde,

men i stedet afholdt virtuelt. Samtidig er en række kurser aflyst fysisk. Fordelingen af indtægterne for 2020 ses nedenfor. Tallene i parentes vedrører 2019.



- **59%** Kontingent [55%]
- **5%** Udviklingsopgaver [5%]
- **1%** Kurser [3%]
- **1%** Medlemsmøder [8%]
- **8%** Regnskabskontor [7%]
- **12%** Annoncer, abonnementer og publikationer [12%]
- **5%** Projekter og tilskud [2%]
- **8%** Arbejds miljø i Folkekirken [7%]
- **1%** Øvrige indtægter [1%]

Kontingentet fra medlemmerne er i 2020 på samme niveau som i 2019, men udgør som følge af en nedgang i de samlede indtægter, en større andel af de samlede indtægter. I 2020 er andelen 59 % mod 55 % i 2019.

Indtægter i tilknytning til medlemsmøder er væsentlig lavere end i 2019. Det skyldes som tidligere nævnt, at årsmødet er afviklet virtuelt. Dette kommer også til udtryk på udgiftssiden. Dette fremgår af note 3.

Landsforeningens kursusvirksomhed under note 3 varierer normalt i løbet af en valgperiode. I 2020 har Covid-19 medvirket til, at flere kurser er enten aflyst eller afviklet virtuelt. Det gælder især arbejdsmiljøuddannelsen, der repræsenterer den største indtægt i kursusvirksomheden. De samlede indtægter er ca. 550.000 kr. lavere end i 2019, mens afvigelsen i forhold til budgettet er ca. 230.000 kr.

Der opleves en fortsat stor efterspørgsel efter Landsforeningens regnskabsydelse, hvilket kommer til udtryk i regnskabet for 2020. Af note 4 fremgår, at indtægten siden 2019 er steget med 12 % eller 265.000 kr. som følge af en tilgang af regnskabskunder.

Landsforeningens indtægter fra projekter og tilskud er i 2020 væsentlig højere end i 2019. Det skyldes udelukkende et tilskud fra Fællesfonden vedrørende menighedsrådsvalget. Tilskuddet fra Fællesfonden udgør i alt 2,3 mio. kr., hvoraf ca. 1,6 mio. kr. er anvendt i 2020.

Udgifter

Personaleomkostninger

Sekretariatets samlede personaleomkostninger inkl. lønrefusion udgør i 2020 19,9 mio. kr. Det er en stigning på ca. 7 % i forhold til året før. I forhold til budgettet er der tale om en afvigelse på 1,3 %. Afvigelsen forklares ved en forlængelse af en tidsbegrænset stilling som følge af sygdom. Derudover har vikar i forbindelse med barsel og genbesættelse af en stilling påvirket lønregnskabet.

Personaleomkostningerne er i regnskabet fordelt på de enkelte aktivitetsområder. Fordelingen er foretaget dels ud fra faktisk tidsregistrering, og dels ud fra skøn hvor faktisk tidsregistrering ikke er foretaget. Denne fordeling fremgår af note 20.

Medarbejderantallet er med udgangen af 2020 på 33,4 årsværk fordelt på 36 medarbejdere og på niveau med 2019.

Rejseomkostninger

Sekretariatets samlede rejseomkostninger har i 2020 været ca. 320.000 kr. lavere end i 2019. Det fremgår af note 21. Det skyldes Covid-19, som har betydet, at sekretariatets medarbejdere ikke har haft mulighed for at mødes med menighedsrådene, fx i forbindelse med personalesager, kurser eller konsulentydelse, eller at møder i tilknytning til foreningens interessevaretagelse ikke er gennemført fysisk. I tabellen nedenfor fremgår udviklingen af sekretariatets rejseomkostninger i et flerårigt perspektiv.

	2020	2019	2018	2017	2016
Rejseomkostninger, sekretariat	453.806	718.458	721.962	860.432	862.463
Rejseomkostninger, Forsøg med Arbejdsmiljørådgivning	205.356	258.276	244.464	124.338	7.759
Rejseomkostninger i alt	659.162	976.734	966.426	984.770	870.222

Tabellen viser, at sekretariatets samlede rejseomkostninger har været faldende siden 2016, men at den øgede aktivitet knyttet til det flerårige forsøg med arbejdsmiljørådgivning i folkekirken har medført øgede rejseomkostninger samlet set.

Fællesfunktioner

Sekretariatets fællesfunktioner under note 8 udgør øvrige personaleomkostninger, lokale- og administrationsomkostninger samt afskrivninger, og er med 4,9 mio. kr. i 2020 ca. 200.000 kr. lavere end i 2019. Det svarer til en reduktion på ca. 4 %.

Reduktionen forklares bl.a. ved lavere lokaleomkostninger, bl.a. indvendig og udvendig vedligeholdelse. Dog har der været stigende udgifter til rengøring, som følge af Covid-19.

Af administrationsomkostninger har der været en stigning i udgifter til indkøb af IT, hvilket skyldes etablering af hjemmearbejdspladser. Denne udgift udlignes bl.a. af et fald i udgiften til ekstern telefonomstilling, der nu er hjemtaget fuldt ud.

Derudover har der været en stigning i den samlede feriepengeforpligtelse og skyldige overtid. Det er restferie, feriefridage og merarbejde, som medarbejderne har til gode.

Bestyrelsen

Covid-19 har ligeledes haft betydning for bestyrelsens mødeaktivitet i 2020. Det kommer til udtryk i regnskabet, hvor de direkte udgifter til bestyrelsens mødeaktivitet og honorar er 275.000 kr. lavere end i 2019. Det skyldes lavere rejseomkostninger, da bl.a. bestyrelses- og udvalgmøder er afholdt virtuelt, ligesom deltagelse i eksterne repræsentationer

enten har været aflyst eller afviklet virtuelt. Udgiften fremgår som en del af foreningens politiske arbejde under note 2.

Særlige indsatser i 2020

Der har ud over de sædvanlige opgaver på sekretariatet og i bestyrelsen været følgende særlige aktiviteter og forhold:

Covid-19

Konsekvenserne ved Covid-19 har påvirket alle aspekter af foreningens arbejde, både når det gælder rådgivning af medlemmer, foreningens politiske arbejde og medlemsmøder samt levering af ydelser til medlemmer.

Menighedsrådsvalg 2020

Menighedsvalget blev gennemført i skyggen af Covid-19, og udover foreningens ordinære indsats i forbindelse med valget, fx rådgivning og undervisning af medlemmerne, har Covid-19 øget efterspørgslen efter Landsforeningens rådgivning.

Landsforeningens 100-års jubilæum

Fejring af Landsforeningens jubilæum på bl.a. årsmødet blev ikke gennemført som planlagt. Jubilæet er derfor især markeret via Landsforeningens medier, herunder udsendelsen af en jubilæumsbog til alle medlemmer.

Forsøg med arbejdsmiljørådgivning

Forsøget med arbejdsmiljørådgivning er forlænget og løber til og med 2021, og er finansieret af et samlet tilskud på 2,5 mio. kr. i projektperioden. Hertil kommer tillægsbevillinger som følge af bl.a. Covid-19. Projektet, der af praktiske grunde indgår under Landsforeningen, er politisk uafhængigt og

udgiftsneutralt for foreningen. Aktiviteten fremgår som en del af note 7 'Arbejds miljø i Folkekirken', hvor foreningens varetagelse af sekretariatet for Folkekirkens Arbejds miljøråd ligeledes fremgår.

Likvid beholdning

Landsforeningen har i løbet af 2020 placeret en del af den likvide beholdning i værdipapirer. Det er sket i henhold til foreningens likviditets- og investeringspolitik, med det sigte at minimere negative renter på indestående.

Foreningen har med en likvid beholdning på ca. 5,9 mio. kr. ved årets afslutning fortsat en god likviditet, som anvendes til at afholde udgifter til løn og øvrig drift i perioden januar til marts, indtil kontingentet er indbetalt. Desuden forventer foreningen i 2021 at indbetale ca. 2,1 mio. kr. til 'Fonden for Lønmodtagernes Feriemidler' i forbindelse med overgangen til den nye ferielov.

Reserveret til særlige formål

Hensættelsen over egenkapitalen til særlige formål er i 2020 reduceret med 300.000 kr. De 300.000 kr. blev i regnskabet for 2018 reserveret til brug i forbindelse med Landsforeningens 100-års jubilæum. Den resterende reservation på 1 mio. kr. forventes fortsat anvendt de kommende år i relation til Landsforeningen som arbejdsgiverorganisation.

Ledelsepåtegning

Bestyrelsen har dags dato behandlet og godkendt årsregnskabet for 2020 for Landsforeningen af Menighedsråd.

Årsregnskabet er aflagt i overensstemmelse med årsregnskabsloven.

Vi anser den valgte regnskabspraksis for hensigtsmæssig, så årsregnskabet giver et retvisende billede af foreningens aktiver og passiver, finansielle

stilling samt resultatet. Ledelsesberetningen indeholder efter vores opfattelse en retvisende redegørelse for de forhold, som beretningen omhandler.

Årsregnskabet indstilles til delegeretforsamlingens godkendelse.

Sabro, den 16. april 2021

Finn Poulsen
bestyrelsesvalgt kasserer

Torben Vesterager Lauridsen
sekretariatschef

Bestyrelse

Søren Abildgaard <i>formand</i>	Inge Kjær Andersen <i>næstformand</i>	Carsten Bøgh Pedersen <i>næstformand</i>	Finn Poulsen <i>kasserer</i>
Ketty Sørensen	Anton Pihl	Peter Hundebøll	John Skodsborg
Karen Marie Haldrup la Cour	Hans-Henrik Nielsen	Tom Ebbe Jakobsen	Susanne Møller
Iben Tolstrup	Jens Krogh	Karl Georg Pedersen	Hjørdis Kjærgaard
Kaj Gambill Bollmann	Jørgen Samsing Bendixen	Per Damgaard Pedersen	Bodil Therkelsen

Den uafhængige revisors revisionspåtegning

Til de delegerede samt bestyrelsen i Landsforeningen af Menighedsråd

Konklusion

Vi har revideret årsregnskabet for Landsforeningen af Menighedsråd for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2020, der omfatter resultatopgørelse, balance, noter og anvendt regnskabspraksis. Årsregnskabet udarbejdes efter årsregnskabsloven.

Det er vores opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af foreningens aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. december 2020 samt af resultatet af foreningens aktiviteter for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2020 i overensstemmelse med årsregnskabsloven.

Grundlag for konklusion

Vi har udført vores revision i overensstemmelse med internationale standarder om revision og de yderligere krav, der er gældende i Danmark. Vores ansvar ifølge disse standarder og krav er nærmere beskrevet i revisionspåtegningens afsnit "Revisors ansvar for revisionen af årsregnskabet". Vi er uafhængige af foreningen i overensstemmelse med internationale etiske regler for revisorer (IESBA's Etiske regler) og de yderligere krav, der er gældende i Danmark, ligesom vi har opfyldt vores øvrige etiske forpligtelser i henhold til disse regler og krav. Det er vores opfattelse, at det opnåede revisionsbevis er tilstrækkeligt og egnet som grundlag for vores konklusion.

Fremhævelse af forhold i regnskabet

Foreningen har medtaget budgettal som sammenligningstal i resultatopgørelsen. Disse budgettal har ikke været underlagt revision.

Ledelsens ansvar for årsregnskabet

Ledelsen har ansvaret for udarbejdelsen af et årsregnskab, der giver et retvisende billede i overensstemmelse med årsregnskabsloven. Ledelsen har endvidere ansvaret for den interne kontrol, som ledelsen anser for nødvendig for at udarbejde et års-

regnskab uden væsentlig fejlinformation, uanset om denne skyldes besvigelser eller fejl.

Ved udarbejdelsen af årsregnskabet er ledelsen ansvarlig for at vurdere foreningens evne til at fortsætte driften, at oplyse om forhold vedrørende fortsat drift, hvor dette er relevant, og at udarbejde årsregnskabet på grundlag af regnskabsprincippet om fortsat drift, medmindre ledelsen enten har til hensigt at likvidere foreningen, indstille driften eller ikke har andet realistisk alternativ end at gøre dette.

Revisors ansvar for revisionen af årsregnskabet

Vores mål er at opnå høj grad af sikkerhed for, om årsregnskabet som helhed er uden væsentlig fejlinformation, uanset om denne skyldes besvigelser eller fejl, og at afgive en revisionspåtegning med en konklusion. Høj grad af sikkerhed er et højt niveau af sikkerhed, men er ikke en garanti for, at en revision, der udføres i overensstemmelse med internationale standarder om revision og de yderligere krav, der er gældende i Danmark, altid vil afdække væsentlig fejlinformation, når sådan findes. Fejlinformationer kan opstå som følge af besvigelser eller fejl og kan betragtes som væsentlige, hvis det med rimelighed kan forventes, at de enkeltvis eller samlet har indflydelse på de økonomiske beslutninger, som regnskabsbrugerne træffer på grundlag af årsregnskabet.

Som led i en revision, der udføres i overensstemmelse med internationale standarder om revision og de yderligere krav, der er gældende i Danmark, foretager vi faglige vurderinger og opretholder professionel skepsis under revisionen. Herudover:

- Identificerer og vurderer vi risikoen for væsentlig fejlinformation i årsregnskabet, uanset om denne skyldes besvigelser eller fejl, udfører og udfører revisionshandlinger som reaktion på disse risici samt opnår revisionsbevis, der er tilstrækkeligt og egnet til at danne grundlag for vores konklusion. Risikoen for ikke at opdage væ-

sentlig fejlinformation forårsaget af besvigelser er højere end ved væsentlig fejlinformation forårsaget af fejl, idet besvigelser kan omfatte sammensværgelser, dokumentfalsk, bevidste udadelser, vildledning eller tilsidesættelse af intern kontrol.

- Opnår vi forståelse af den interne kontrol med relevans for revisionen for at kunne udforme revisionshandlinger, der er passende efter omstændighederne, men ikke for at kunne udtrykke en konklusion om effektiviteten af foreningens interne kontrol.
- Tager vi stilling til, om den regnskabspraksis, som er anvendt af ledelsen, er passende, samt om de regnskabsmæssige skøn og tilknyttede oplysninger, som ledelsen har udarbejdet, er rimelige.
- Konkluderer vi, om ledelsens udarbejdelse af årsregnskabet på grundlag af regnskabsprincippet om fortsat drift er passende, samt om der på grundlag af det opnåede revisionsbevis er væsentlig usikkerhed forbundet med begivenheder eller forhold, der kan skabe betydelig tvivl om foreningens evne til at fortsætte driften. Hvis vi konkluderer, at der er en væsentlig usikkerhed, skal vi i vores revisionspåtegning gøre opmærksom på oplysninger herom i årsregnskabet eller, hvis sådanne oplysninger ikke er tilstrækkelige, modificere vores konklusion. Vores konklusioner er baseret på det revisionsbevis, der er opnået frem til datoen for vores revisionspåtegning. Fremtidige begivenheder eller forhold kan dog medføre, at foreningen ikke længere kan fortsætte driften.
- Tager vi stilling til den samlede præsentation, struktur og indhold af årsregnskabet, herunder noteoplysningerne, samt om årsregnskabet afspejler de underliggende transaktioner og begivenheder på en sådan måde, at der gives et retvisende billede heraf.

Vi kommunikerer med ledelsen om blandt andet det planlagte omfang og den tidsmæssige placering af revisionen samt betydelige revisionsmæssige observationer, herunder eventuelle betydelige mangler i intern kontrol, som vi identificerer under revisionen.

Udtalelse om ledelsesberetningen

Ledelsen er ansvarlig for ledelsesberetningen.

Vores konklusion om årsregnskabet omfatter ikke ledelsesberetningen, og vi udtrykker ingen form for konklusion med sikkerhed om ledelsesberetningen.

I tilknytning til vores revision af årsregnskabet er det vores ansvar at læse ledelsesberetningen og i den forbindelse overveje, om ledelsesberetningen er væsentligt inkonsistent med årsregnskabet eller vores viden opnået ved revisionen eller på anden måde synes at indeholde væsentlig fejlinformation.

Vores ansvar er derudover at overveje, om ledelsesberetningen indeholder krævede oplysninger i henhold til årsregnskabsloven.

Baseret på det udførte arbejde er det vores opfattelse, at ledelsesberetningen er i overensstemmelse med årsregnskabet og er udarbejdet i overensstemmelse med årsregnskabslovens krav. Vi har ikke fundet væsentlig fejlinformation i ledelsesberetningen.

Aarhus, den 16. april 2021

BDO Statsautoriseret revisionsaktieselskab
CVR-nr. 20 22 26 70

Gert Malmkvist
Statsautoriseret revisor

Påtegning af foreningens kritiske revisorer

Regnskabet er gennemgået af os som valgte revisorer.

Gennemgangen har ikke givet anledning til bemærkninger.

Sabro, den 16. april 2021

Freddy Christensen

Niels Hørlyck
Suppleant

Resultatopgørelse for 2020

Budget 2020 i t.kr.		Note	2020	2019
INDTÆGTER				
19.275	Kontingent		19.243.891	19.276.854
2.319	Udviklingsopgaver	3	1.704.410	1.728.487
626	Kurser	3	397.995	945.732
2.776	Medlemsmøder	3	120.000	2.630.440
2.200	Regnskabskontor	4	2.548.963	2.285.410
4.170	Annoncer, abonnementer og publikationer	5	4.002.466	4.126.067
1.300	Projekter og tilskud	6	1.593.081	744.695
2.442	Arbejds miljø i Folkekirken	7	2.507.311	2.508.785
352	Øvrige indtægter	9	316.409	481.022
35.460	INDTÆGTER I ALT		32.434.526	34.727.492
UDGIFTER				
7.550	Arbejdsgiver og Rådgivning	1	7.702.271	6.852.889
5.373	Politik	2	5.721.641	5.229.406
7.450	Udvikling, kurser og medlemsmøder	3	2.718.136	6.942.186
1.804	Regnskabskontor	4	2.222.378	2.145.240
4.520	Kommunikation	5	4.666.656	4.504.306
2.174	Projekter mv.	6	2.071.897	753.111
2.393	Arbejds miljø i Folkekirken	7	2.352.683	2.386.398
4.661	Fællesfunktioner	8	4.915.257	5.110.207
35.925	UDGIFTER I ALT		32.370.919	33.923.743
-465	Resultat før finansielle poster		63.607	803.749
20	Finansielle poster	10	31.423	15.537
-445	Resultat før skat		95.030	819.286
0	Skat		0	0
-445	Resultat efter skat		95.030	819.286

Bestyrelsen foreslår følgende overskudsdisponering:

Overføres til foreningens ordinære egenkapital	95.030
Reserveres til særlige formål	0

Balance pr. 31.12. 2020

AKTIVER	Note	31.12. 2020	31.12. 2019
Immaterielle anlægsaktiver			
IT-software	11	267.477	407.030
Immaterielle anlægsaktiver i alt		267.477	407.030
Materielle anlægsaktiver			
Kontormaskiner og inventar	11	131.520	232.299
Ejendom, Sabro	11+12	11.414.829	11.515.397
Materielle anlægsaktiver i alt		11.546.349	11.747.696
Anlægsaktiver i alt		11.813.826	12.154.726
Omsætningsaktiver			
Varebeholdninger	13	0	27.219
Debitorer	14	360.106	800.672
Igangværende arbejder for fremmed regning		2.975.442	1.829.794
Andre tilgodehavender		901.342	833.678
Periodeafgrænsningsposter		86.961	97.331
Værdipapirer	15	3.447.414	37.004
Likvide beholdninger		5.904.813	8.965.742
Omsætningsaktiver i alt		13.676.078	12.591.440
AKTIVER I ALT		25.489.904	24.746.166

PASSIVER	Note	31.12. 2020	31.12. 2019
Egenkapital			
Overført overskud	16	17.092.923	16.697.893
Reserveret til særlige formål	17	1.000.000	1.300.000
Egenkapital i alt		18.092.923	17.997.893
Langfristet gæld			
Nordea Prioritet	18	542.022	713.310
Feriepengeforpligtelse til indfrysning		2.155.103	648.453
Langfristet gæld i alt		2.697.125	1.361.763
Kortfristet gæld			
Modtagne forudfaktureringer		871.907	645.825
Leverandører/skyldige omkostninger		918.901	839.952
Anden gæld	19	2.909.048	3.900.733
Kortfristet gæld i alt		4.699.856	5.386.510
PASSIVER I ALT		25.489.904	24.746.166
<i>Sikkerhedsstillelse</i>	15		
<i>Pantsætning</i>	18		

Kontingentforslag for 2022

I henhold til Landsforeningens vedtægter § 27, stk. 1, foreslår bestyrelsen, at kontingentet for almindelige medlemmer i 2022 fremskrives med 2 % i forhold til 2021. Det giver følgende kontingentmodel for 2022:

Medlemmer af folkekirken	Budget 2022, kontingent pr. medlem	Menighedsrådets kontingent
0-100 sættes til 100	43,70	4.370,00
101-250	6,49	4.376,49-5.343,50
251-500	4,89	5.248,39-6.566,00
501-750	7,63	6.573,63-8.473,50
751-1.000	6,09	8.479,59-9.996,00
1.001-1.250	3,91	9.999,91-10.973,50
1.251-1.500	2,00	10.975,50-11.473,50
1.501-2.000	1,61	11.475,11-12.278,50
2.001-3.000	1,31	12.279,81-13.588,50
3.001-5.000	1,16	13.589,66-15.908,50
5.001-10.000	1,34	15.909,84-22.608,50
10.001-30.000	0,82	22.609,32-39.008,50

Kontingentet for særligt medlemskab foreslår Landsforeningens bestyrelse forhøjes med 15 kr. til 710 kr. Det svarer til en stigning på 2 %. Abonnementsprisen for Menighedsrådenes Blad foreslås ligeledes fremskrevet med 2 %, til 568 kr. eksklusiv moms.

Budgetforudsætninger

Budgettet for 2022 er udarbejdet med udgangspunkt i regnskabet for 2020, et korrigeret budget for 2021 samt bestyrelsens dispositioner og prioriteringer i øvrigt.

Budgetopstillingen tager udgangspunkt i foreningens forskellige aktivitetsområder, og udtrykker

bestyrelsens forventninger til disse i 2022. Sekretariatets personale- og rejseomkostninger er fordelt på de enkelte aktivitetsområder på baggrund af en konkret vurdering, mens øvrige indirekte omkostninger som f.eks. lokale- og administrationsomkostninger fremgår samlet under fællesfunktioner.

Det forventede resultat i 2022 er **-966.000 kr.** Nedenfor angives centrale elementer i budgettet.

Kontingentindtægt

Der budgetteres med kontingentindtægter på **19.150.000 kr.** i 2022, hvilket svarer til en stigning på 1,8 % i forhold til det faktisk opkrævede kontingent i 2021. Der er i den forbindelse taget højde for

etableringen af enkelte fælles menighedsråd i løbet af 2021 og 2022.

I figuren nedenfor fremgår fremskrivningen af kontingentmodellen sammenholdt med den reelle kontingentindtægt for Landsforeningen i et flerårigt perspektiv.

Den samlede kontingentindtægt er siden 2017 er steget med ca. 1 %, svarende til ca. 0,2 % pr. år. Nedgangen i kontingentindtægten i 2017 og 2021 skyldes etablering af fælles menighedsråd efter menighedsrådsvalgene.

Kontingentet repræsenterer i 2022 ca. 61 % af foreningens samlede indtægter.

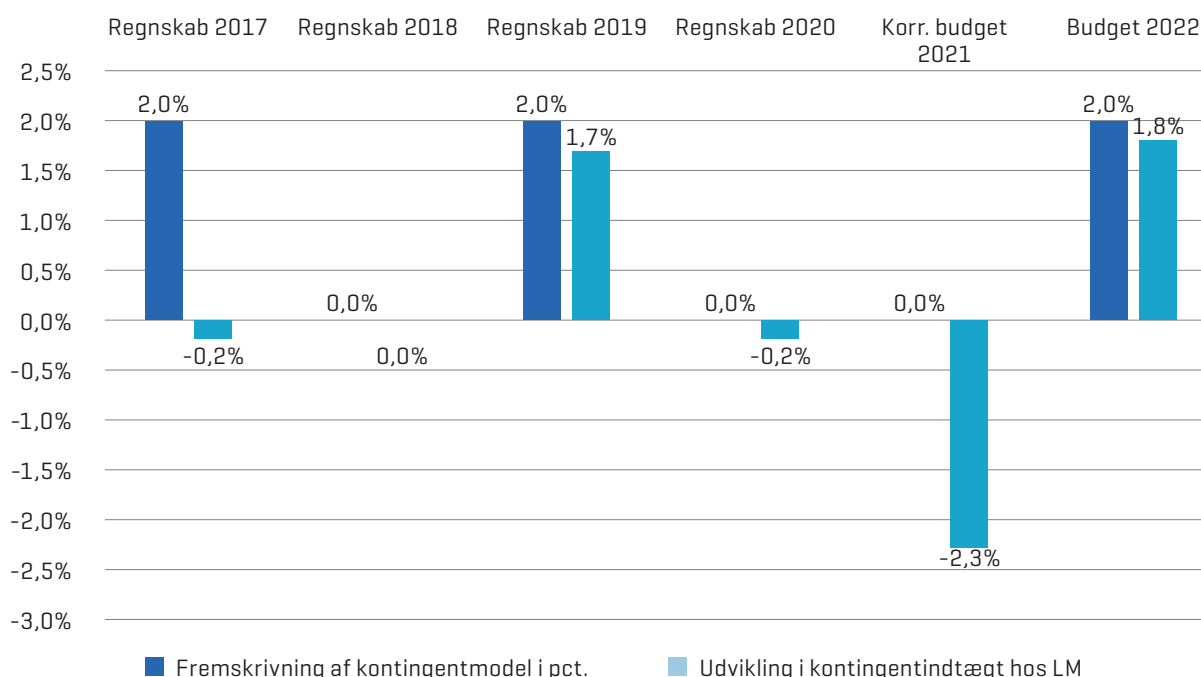
Øvrige indtægter

Af budgettet fremgår hvilke øvrige aktiviteter foreningen har indtægter fra, f.eks. annoncesalg og abonnemeter til Menighedsrådenes Blad, ydelser til menighedsrådene, fx personalekonsulentordning og regnskabsføring, samt indtægter i forbindelse med kurser og medlemsmøder. Nedenstående figur viser hvordan de samlede indtægter på i alt 31,3 mio. fordeler sig.

Budgetforudsætninger i øvrigt

De samlede personaleomkostninger svarer til løn- og pensionsudgifter for sekretariatets medarbejdere, der i 2022 beløber sig til i alt 19.394.000 kr. Denne udgiftspost udgør 54 % af de samlede omkostninger. Disse er fordelt ud på de enkelte

Kontingentindtægter



Fordeling af indtægter



aktivitetsområder i budgettet, og fremgår derfor ikke særskilt. Der er i forhold til budgettet for 2021 tale om et fald på ca. 6 % eller ca. 1,3 mio. kr. Det skyldes, at forsøget med arbejdsmiljørådgivning i Folkekirken, der blev igangsat i 2017 under Landsforeningen, fra 2022 overgår til at være en selvstændig enhed. Derfor udgår både indtægter og udgifter knyttet til denne aktivitet fra 2022.

Udgifter i relation til Arbejdsgiver og Rådgivning omfatter foreningens primære medlems-ydelse, rådgivning og vejledning til medlemmerne på alle fagområder. Af særlige opgaver i relation til foreningen som arbejdsgiverorganisation indgår her omkostninger forbundet med lokale forhandlinger ved menighedsråd og overenskomstforhandlinger.

Politik omfatter foreningens aktiviteter som politisk interesseorganisation, herunder bestyrelsens arbejde og den generelle interessevaretagelse fra sekretariatets side.

Udvikling, medlemsmøder og kurser dækker over konsulentydelse til foreningens medlemmer, og deltagelse i eksternt finansierede projekter. Medlemsmøder vedrører foreningens afholdelse af årsmøde, midtvejsmøde og andre medlems- og debatmøder.

Foreningens kursusvirksomhed omfatter både kontingentfinansierede og brugertabetalte kurser.

Regnskabskontoret tilbyder som supplement til medlemsyderne og mod betaling menighedsrådene regnskabsydelser, i form af bogføring, lønadministration mv., samt konsulentydelse af økonomisk karakter i relation til menighedsrådenes virksomhed.

Kommunikation omfatter foreningens egne medier, bl.a. udgivelse af Menighedsrådenes Blad, og salg af minihåndbog, markedsføring af foreningen samt ressourcer til pressearbejde, der hovedsageligt vedrører foreningens kommunikation med omverdenen.

Fællesfunktioner er med ca. 4,5 mio. kr. en væsentlig udgiftspost, og udgør ca. 14 % af de samlede udgifter. Fællesfunktioner indeholder øvrige personaleomkostninger, lokale- og administrationsomkostninger samt afskrivninger.

Ambitionen med forslaget til kontingentmodel og budgetforudsætningerne er fra bestyrelsens side at fastholde et uændret service- og aktivitetsniveau i 2022.

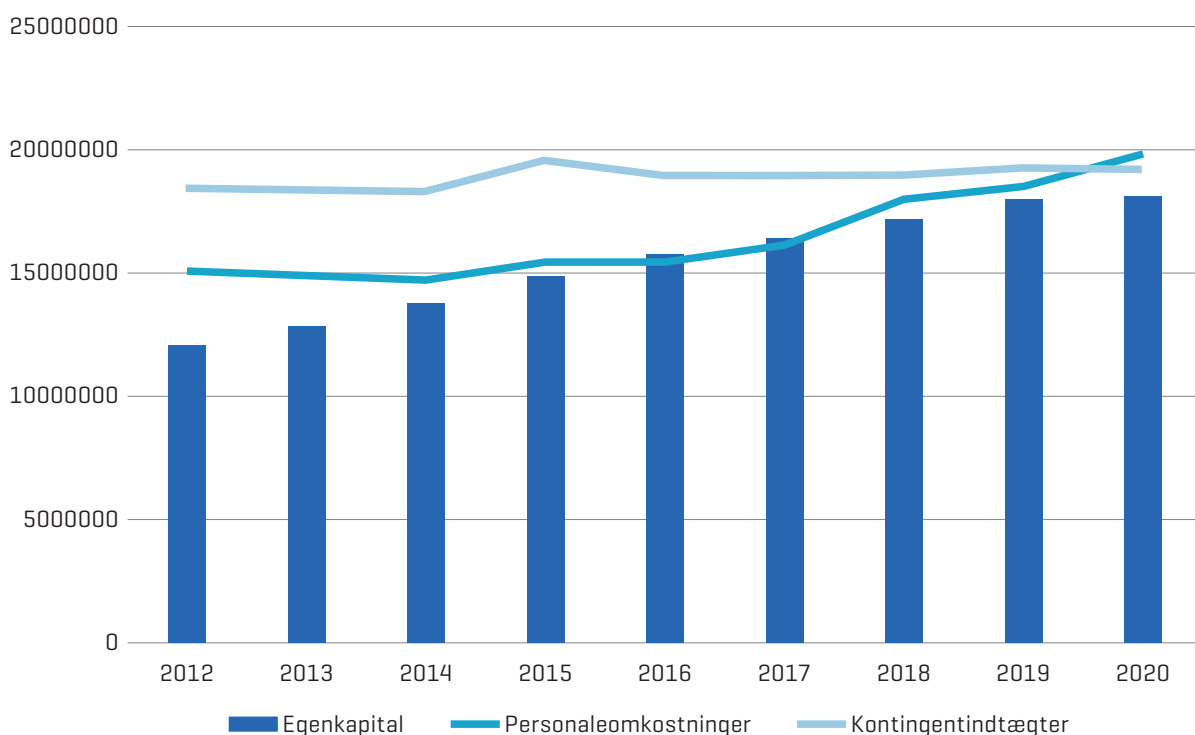
Landsforeningens økonomi i et længere perspektiv

Som det fremgår af nedenstående figur, har der i år-række været en stabil kontingentindtægt, dog uden at der er sket en nævneværdig stigning. Det skyldes dels at der i flere år ikke er foretaget en stigning i kontingentet og dels at der på trods af de år, hvor der er vedtaget en stigning, er den i stor udstrækning op-hævet ved at menighedsråd har lagt sig sammen. Det sker typisk i forbindelse med valg til menighedsråd.

Derimod er der i samme periode tale om løbende stig-ning i personaleudgifterne, idet lønudgifterne i stor

udstrækning er reguleret af de overenskomstmæs-sige aftaler, der er gældende.

I samme periode er der sket en markant opbygning af egenkapitalen, så den nu er over 18 mio. kr. Derfor er der de seneste år vedtaget budgetter med markant mindre overskud – eller endda med underskud. Men figuren nedenfor viser også at i praksis bliver resul-tatet bedre end budgetteret. I 2020 skyldes det ikke mindst Covid-19, som medførte et væsentligt lavere aktivitetsniveau. Det samme forventes at gøre sig gældende i 2021.

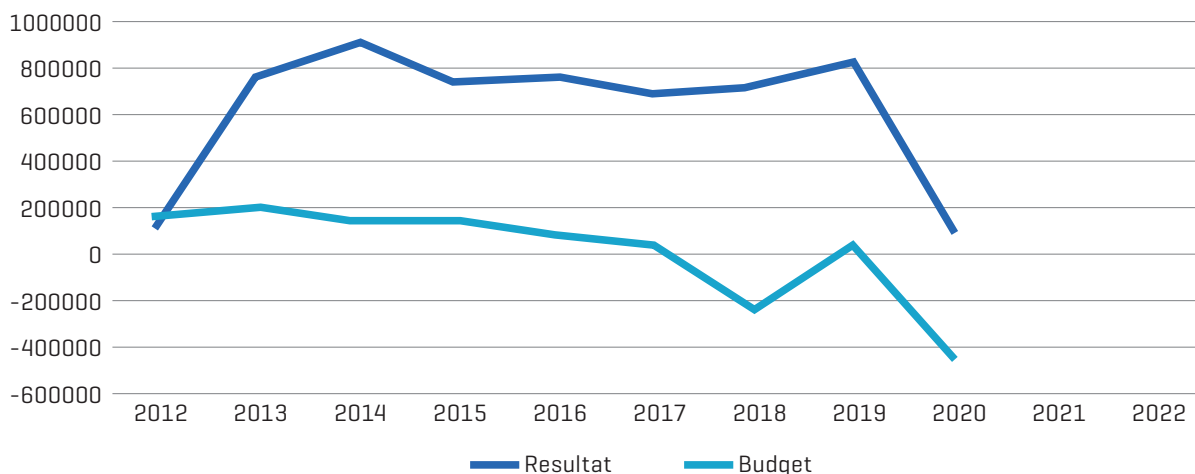
Udvikling i egenkapital, kontingent og personale omkostninger

Men efter delegeretmødet i 2021 vil det være en ny bestyrelses opgave at finde en afklaring på Landsforeningens økonomi på længere sigt.

Det vil dels have til formål at finde en løsning på, hvordan der kan sikres en tilfredsstillende udvikling

i kontingentniveauet, så det følger de løbende stigninger i det generelle prisniveau i samfundet. Dels skal det afklares, hvordan midlerne skal prioriteres inden for foreningens forskellige arbejds- og aktivitetsområder, hvilke opgaver, der er kontingentfinansieret og hvilke, der er brugerbetalte.

Resultat vs budget



Årsbudget for 2022

Resultatopgørelse	Budget 2022	Budget 2021	Regnskab 2020	Budget 2020
INDTÆGTER				
Kontingent	19.150.000	18.980.000	19.243.891	19.275.000
Udviklingsopgaver	1.650.000	1.970.000	1.704.410	2.319.000
Kurser	585.000	1.000.000	397.995	626.000
Medlemsmøder	2.800.000	2.800.000	120.000	2.776.000
Regnskabskontor	2.900.000	2.750.000	2.548.963	2.200.000
Annoncer, abonnementer og publikationer	4.116.000	4.100.000	4.002.466	4.170.000
Projekter og tilskud	0	0	1.593.081	1.300.000
Arbejdsmiljø i Folkekirken	0	3.115.000	2.507.311	2.442.000
Øvrige indtægter	135.000	255.000	316.409	352.000
Indtægter i alt	31.336.000	34.970.000	32.434.526	35.460.000
UDGIFTER				
Arbejdsgiver og Rådgivning	7.727.000	7.675.000	7.702.271	7.762.000
Politik	5.209.000	5.335.000	5.721.641	5.373.000
Udvikling, kurser og medlemsmøder	7.358.000	8.276.000	2.718.136	7.660.000
Regnskabskontor	2.529.000	2.537.000	2.222.378	1.804.000
Kommunikation	4.514.000	4.685.000	4.666.656	4.520.000
Projekter m.v.	450.000	190.000	2.071.897	2.174.000
Arbejdsmiljø i Folkekirken	0	3.009.000	2.352.683	2.393.000
Fællesfunktioner	4.515.000	4.463.000	4.915.257	4.239.000
Udgifter i alt	32.302.000	36.170.000	32.370.919	35.925.000
Resultat før finansielle poster	-966.000	-1.200.000	63.607	-465.000
Finansielle poster	0	0	31.423	20.000
Resultat før skat	-966.000	-1.200.000	95.030	-445.000
Skat	0	0	0	0
Resultat efter skat	-966.000	-1.200.000	95.030	-445.000

Bestyrelsens forslag til vedtægtsændringer

Landsforeningens bestyrelse foreslår, at Landsforeningens vedtægter ændres, så bestyrelsen fremover ikke bindes til en bestemt måde at sammensætte forretningsudvalget på.

For at fremme en politikformulerende og initiativtagende organisation, har den siddende bestyrelse tillagt forretningsudvalget en koordinerende og dagsordensættende funktion. Bestyrelsen har drøftet, hvordan denne funktion yderligere kan styrkes, fx ved at formændene for de politiske udvalg indgår i forretningsudvalget.

Bestyrelsen finder det dog også væsentligt, at bredden i bestyrelsen repræsenteres i forretningsudvalget. Bredden var tidligere til en vis grad sikret ved valg af tre medlemmer i forretningsudvalget efter prioriteringsmetoden. Efter indførelsen af to næstformænd i 2017, vælges kun to medlemmer efter denne metode, hvilket kun i begrænset omfang medfører repræsentation af bredden i bestyrelsen.

Bestyrelsen foreslår, at fremtidige bestyrelser ikke bindes i denne afvejning mellem effektivitet og bredde.

Bestyrelsen foreslår derfor, at vedtægten ændres sådan, at bestyrelsen i sin forretningsorden selv fastsætter, hvordan forretningsudvalget skal sammensættes ud over formand og næstformænd.

For at give en nyvalgt bestyrelse mulighed for at beslutte forretningsudvalgets sammensætning, foreslås det at fjerne kravet om, at det samlede forretningsudvalg skal vælges umiddelbart efter delegeretmødet.

I vedtægterne foreslås det understregede i § 23:

"Bestyrelsen vælger af sin midte formand og to næstformænd for 2 år ad gangen, og valget for første periode finder sted snarest muligt efter det ordinære delegeretmøde, hvor der har været bestyrelsesvalg. Det samme gælder for de 2 medlemmer, der vælges efter prioriteringsmetoden til sammen med formand og næstformænd at danne bestyrelsens forretningsudvalg."

ændret til:

"Bestyrelsen vælger af sin midte formand og en eller flere næstformænd for 2 år ad gangen, og valget for første periode finder sted snarest muligt efter det ordinære delegeretmøde, hvor der har været bestyrelsesvalg. Bestyrelsen nedsætter et forretningsudvalg bestående af formand, næstformænd og et antal øvrige medlemmer."

Udgivet af
Landsforeningen af Menighedsråd,
Damvej 17-19. 8471 Sabro,
www.menighedsraad.dk

Produktion: vahle+nikolaisen

