



INNKALLING

MØTE I FELLESNEMND FOR NYE LYNGDAL KIRKELIG FELLESRÅD

Møtedato	Mandag 22. oktober	Møte nr. 07 - 2018
Tid	Kl. 19:00-21:00	
Sted	Konsmo	
Medlemmer som innkalles:	Terje Litland, John Terje Rosfjord, John Øydna, Richart Håland, Unni Nilsen Husøy (kommunal fellesnemnds representant) og Geirulf Grødem (biskopens representant).	
Varamedlemmer, som får sakspapirer, men som kun møter ved beskjed om forfall	Kari Nilsen, Trond Flottorp, Johan Ekeland og Ragnhild Synnøve Lied	
Andre:	Ingunn Birkeland og Carl Magnus Salvesen	
SAKER:		Side:
28/18	Godkjenninger Innkalling og Referat. Meldinger	2
29/18	Personalpolitisk profil for virksomhetsoverdragelsen	3
30/18	Organisasjon og ledelsesstruktur, 3 gang	12
31/18	Eventuelt	14

17.10.2018
Terje Litland
leder av Lyngdal kirkeelige fellesnemnd



Møtedato: 22.10.18	Saksbehandler: CMS	Arkiv:	Side 2
--------------------	--------------------	--------	--------

GODKJENNINGER

1. Innkalling og saksliste til dagens møte
2. Møtebok fra 11.09.18

MELDINGER

- Referat fra møte i tillitsvalgtsforum.
- Samling for ansatte 10 oktober.
- Samling for menighetsråd og kandidater til neste års menighetsrådsvalg våren 2019.
- Ny prostistruktur
- Vedtak om verneplan ved kirkegårdene i Lyngdal
- Ansettelse av renholder ved Lyngdal kirkekontor



Møtedato: 22.10.18	Saksbehandler: CMS	Arkiv:	Side 3
--------------------	--------------------	--------	--------

Personalpolitisk profil for virksomhetsoverdragelsen

Aktuelle referanser:

- FN-sak 06-17 Sammensetting og mandat Lyngdal kirkelige fellesnemnd, punkt 6 i mandat.
- KAs veileder "Kirkelige fellesråd og kommunesammenslåing".
- Slider fra Steinar Moens foredrag for de ansatte i fellesrådene og prestene ved våre kirkekontorer, vedlagt
- Tilbakemeldinger fra ansatte i forbindelse med fellesnemndas kommende arbeid med personalpolitiske retningslinjer, vedlagt

Saksopplysning:

Punkt 6 i mandatet for Lyngdal kirkelige fellesnemnd slår fast at fellesnemnda skal:

- Fellesnemnda har fullmakt til å fastsette bemanningsplan for det nye fellesrådets administrative stillinger som skal gjelde fra 01.01.2020. Fellesnemnda utarbeider nye stillingsbeskrivelser for aktuelle stillinger knyttet til denne bemanningsplanen.
- Fellesnemnda gjennomfører virksomhetsoverdragelse iht. Arbeidsmiljøloven kap. 16 og utarbeider/inngår nye arbeidsavtaler med samtlige tilsatte.
- Fellesnemnda fastsetter overordnede lønns- og personalpolitiske retningslinjer, både for selve virksomhetsoverdragelsen, og for det nye fellesrådet.
- Fellesnemnda etablerer ordninger for medbestemmelse knyttet til beslutninger i prosjektperioden iht. reglene i Hovedavtalen, i samarbeid med de tillitsvalgte.
- Fellesnemnda avtaler tillitsvalgtordning og struktur for vernetjenesten/HMS-rutiner for det nye fellesrådet, inkludert avtale med bispedømmerådet vedr. samordning med prestatjenesten

Alle ansatte i de to fellesrådene var innkalt til møte 10. oktober på Eikerapen Gjestegard for å starte prosessen med de personalpolitiske retningslinjer. Steinar Moen, kirkeverge i Songdalen, prosjektleder for Lindesnes kirkelige fellesnemnd og mangeårig tidligere ansatt i KA, var invitert for å gi gode og relevante opplysninger knyttet til ansattes rettigheter, plikter og muligheter knyttet til den kommende virksomhetsoverdragelsen.

Prosjektleder går igjennom viktige momenter fra Steinar Moens foredrag samt tilbakemeldinger fra ansatte og prester.



Møtedato: 22.10.18	Saksbehandler: CMS	Arkiv:	Side 4
--------------------	--------------------	--------	--------

Møtebehandling:

Hvilket område av personalpolitikken er viktigst for ...

- **meg som arbeidsgiver**
- **for de fagområdet vi representerer**
- **utvikling av menighetslivet**

- **Ønsker for nye Lyngdal:**

Forslag til fellesnemndas vedtak:

Lyngdal kirkelige fellesnemnd vedtar å gi en prosjektgruppe/prosjektleder mandat til å legge fram forslag til nye reglementer, samordne dagens personalpolitiske profil, praksis og personaltiltak, HMS-system og HMS-samordningsavtale med Agder og Telemark bispedømmeråd, tillitsvalgtordning og regler/rutiner for medbestemmelse.

Personalpolitikk

Nye Lyngdal kirkelige fellsråd
Dagsseminar 10. oktober 2018
Steinar Moen

Personalpolitikk

- noe du (kanskje) finner i arkivet?

eller

- angår det min arbeidshverdag?

Definisjon

- De holdninger og handlinger som arbeidsgiver står for og utfører overfor de ansatte
- Overordnede prinsipper og skriftlig synliggjorte retningslinjer som virksomheten ønsker å legge til grunn overfor personalet

Ytre rammer

- Lov (aml, fvl, ofl, kl, gl)
- Forskrift (forvl.forskr)
- Sentrale tariffavtaler
 - Hovedavtalen (medbestemmelse)
 - Hovedtariffavtalen (lønns- og arbeidsvilkår)
 - Særavtaler (reise, arbeidstøy, kirkelige stillinger, barnehager)
- Sum: et gjennomregulert kirkelige arbeidsomr

Hvorfor

framstår noen virksomheter som mer attraktive enn andre?

Har det noe med PERSONALPOLITIKKEN å gjøre?

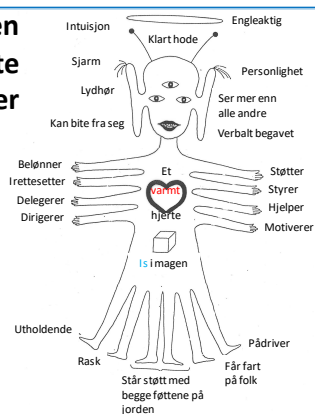
Roller

- Er den kirkelige arbeidsplassen et «fredelig» sted?
- Viktig å være bevisst på at arbeidsgiver/styre har en annen rolle og et annet ansvar enn deg som er ansatt
- Gjensidig kunnskap om, og respekt for rollene bidrar til bedre kommunikasjonsgrunnlag

Forventninger

- Grunnleggende dokument: arbeidsavtalen
- Viktig ikke minst for hva som *ikke* står i den:
 - «innfortolket» innhold gjennom rettspraksis
 - arbeidsgivers styringsrett, til å styre, lede, fordele og kontrollere arbeid
 - arbeidstakers arbeidspplikt og lojalitetsplikt
- Det er legitimt å ha forventninger – begge veier

Den perfekte leder



Idé: Bob Lindqvist

Samarbeid og medbestemmelse

- Nettopp fordi det i sakens kjerne ligger et potensiale for interesselivspartene laget kjøperegler for samarbeid i Hovedavtalen:
 - Tillitsvalgtordningen (§ 9)
 - Representasjon i utvalg som drøfter/beslutter (§ 10)

Ansettelses

- Bruk av interne utlysinger
- Deltid
- Medvirkning av tillitsvalgt i prosessen
- Hvor gjøres ansettelsesvedtaket?
 - (i rådet, adm.utvalget, delegert til kirkeverge)
- Introduksjon, opplæring
- Oppfølging i prøvetid

Permisjoner

- Noen permisjoner er lov- og avtaleregulert
 - sykdom
 - svangerskap
 - barns og barnepassers sykdom
 - pleie av nærstående
 - utdanningspermisjon
 - offentlige verv
 - for tillitsvalgte
- Velferdspermisjoner bygger på en gammel avtale mellom LO/NHO, men fastsettes lokalt

Lønnssystemet

- Garantilønn, dvs «bunn-sikring»
- Bruk av lokale lønnsforhandlinger, de som er sentralt initiert, og de som kun er lokale initiativ
- Hvilke verdier styrer lønnspolitikken?
 - ansvar/initiativ
 - utdanning
 - likeverdighet
 - fleksibilitet
 - måloppnåelse

Arbeidstid

- Utarbeidelse av arbeidsplan
- Selvstendighet
- Gjennomsnittsberegning/avspasering
- Rapportering/kontroll
- Deltid
- Belastning på røde dager/i høytider

Velferdstiltak

- Sosiale fellessamlinger
- Stabsturer
- Oppmerksomhet på private merkedager mv.

Verktøy

- Litteratur
 - for egen fagutvikling
 - for utførelse av oppgaver innen eget fag
- Hjelpemidler
 - pedagogiske
 - generelt utstyr
- IKT-systemer
 - mobilteknologi
 - opplæring

Avvik - HMS

- Avviksrapportering og –oppfølging
 - rutinesvikt
 - trusler mot liv og helse
 - risiko for skade på eiendom/materielle verdier
- Varsling
- Overgrep/grenseoverskridende atferd
- Konfliktbehandling

Gruppearbeid

- Hvilket område av personalpolitikken er viktigst for
 - meg som arbeidstaker
 - det fagområdet jeg representerer
 - utvikling av menighetslivet
- Hvilke ønsker har du for Lyngdal fra 2020?

Hvordan skal personalpolitikken synes?

- Lokale reglementer, ev. avtaler.
- Personalthåndbok?
- Verdier som preger ledelsen
 - likebehandling
 - forskjellsbehandling
 - teologi?

Tilbakemeldinger fra ansatte i forbindelse med fellesnemndas kommende arbeid med personalpolitiske retningslinjer.

Hvilket område av personalpolitikken er viktigst for...

- **meg som arbeidstaker**
 - fleksibilitet
 - nok informasjon
 - lønn
 - konkrete arbeidsoppgaver
 - forutsigbarhet
 - tilbakemelding om at jeg er viktig

- **for det fagområdet jeg representerer**
 - godt nok utsyr (office...)
 - nytt orgel
 - forståelse for fagfeltet

- **utvikling av menighetslivet**
 - ressurser for vikarer ved f. eks sykdom
 - de har forventninger til hva de ansatte kan levere
 - avklare forventninger – forholdet til frivillige
 - positiv smitteeffekt på engasjerte medarbeidere

- **Ønsker for nye Lyngdal:**
 - Kirka angår flere folk enn i dag



Møtedato: 22.10.18	Saksbehandler: CMS	Arkiv:	Side 12
--------------------	--------------------	--------	---------

Organisasjon og ledelsesstruktur, 3. gang

Aktuelle referanser:

- FN-sak 06-17 Sammensetting og mandat Lyngdal kirkelige fellesnemnd, punkt 7 i mandat.
- FN-sak 03/18 Organisasjon og ledelsesstruktur, 1. gang
- FN-sak 10/18 Organisasjon og ledelsesstruktur, 2. gang
- Brev til Hægebostad kirkelige fellesråd angående avtalen mellom Lyngdal og Hægebostads om utleie av 25 % kirkevergestilling.
- Svar fra Hægebostad kirkelige fellesråd i FR-sak 14/18

Saksopplysning:

Fellesnemnda har gjort vedtak om å videreføre kirkekontorer både i Audnedal og Lyngdal, ikke innføre et nytt mellomledernivå og ansatt kirkeverge fra 2020.

Det gjenstår å avklare om avtale mellom dagens fellesråd i Lyngdal og Hægebostad kirkelige fellesråd om utleie av 25 % kirkevergestilling skal videreføres.

27.02.18 sendte fellesnemndas leder brev til Hægebostad kirkelige fellesråd med følgende spørsmål:

Lyngdal kirkelige fellesnemnd som har ansvar for å planlegge og gjennomføre sammenslåingen av Lyngdal kirkelige fellesråd og Audnedal kirkelige fellesråd med virkning fra 01.101.2020. Et av punktene som står på agendaen er organisasjonsplan og ledelsesstruktur. I den forbindelse henvender vi oss til Hægebostad kirkelige fellesråd for å be om en tilbakemelding på hvilke tanker Hægebostad har om dagens ordning hvor kirkevergestillingen deles mellom Lyngdal og Hægebostad. Vi ønsker å få avklart om Hægebostad ønsker å fortsette med ordningen eller ikke fra 01.01.2020.

Hægebostad kirkelige fellesråd har i FR-sak 14/18 svart i enstemmig vedtaksform:

Hægebostad kirkelige fellesråd vedtar at vi ønsker å fortsette dagens ordning med felles kirkeverge med Lyngdal, hvor Hægebostad leier 25 % av kirkevergen i Lyngdals stilling til å være kirkeverge her.

Fellesnemnda må vurdere om hvilke reelle muligheter som finnes. Prosjektleder ser følgende tre hovedalternativer:

--



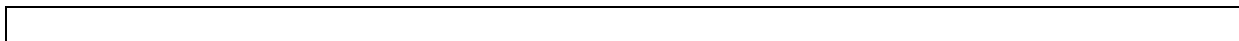
Møtedato: 22.10.18	Saksbehandler: CMS	Arkiv:	Side 13
--------------------	--------------------	--------	---------

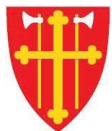
1. Videreføre dagens avtale – Utleie 25 %
Konsekvenser: Kirkevergen blir arbeidsgiver for totalt 33 ansatte og ansvar for 7 kirker og kirkegårder samt 2 kapell. Delt fokus mellom to fellesråd.
Økonomisk kostnad: kr. 0,-
2. Variant av dagens ordning – Utleie 20 %
Konsekvenser: Kirkevergen blir arbeidsgiver for totalt 33 ansatte og ansvar for 7 kirker og kirkegårder samt 2 kapell. Delt fokus mellom to fellesråd. Noe mindre administrativ arbeid som må håndteres av Hægebostad kirkeelige fellesråd.
Økonomisk kostand: ca. 45 000 som må dekkes av eget budsjett.
3. Dagens avtale videreføres ikke.
Konsekvenser: Kirkevergen blir arbeidsgiver for totalt 25 ansatte og ansvar for 5 kirker og kirkegårder samt 2 kapell. Fullt fokus på ett fellesråd. Behov for økt ramme fra Lyngdal kommune og/eller kutt i drift/stillinger for å dekke kostnader.
Økonomisk kostand: ca. 240 000 som må dekkes av eget budsjett.

Møtebehandling:

Forslag til vedtak:

Lyngdal kirkeelig fellesråd vedtar å tilby Hægebostad kirkeelige fellesråd å videreføre utleie av kirkevergestilling med 20 % stillingsstørrelse, j.fr. alternativ 2. Fellesnemndas leder gis mandat til å inngå ny avtale med Hægebostad kirkeelige fellesråd. De økonomiske kostandene ved en slik ordning dekkes inn i fellesnemndas budsjettsøknad til Lyngdal kirkeelige fellesnemnd for 2020.





Møtedato: 22.10.18	Saksbehandler:	Arkiv:	Side 14
--------------------	----------------	--------	---------

Eventuelt

Særutskrift: