



Møtedato	<b>Fredag 22.03.2019</b>	Møte nr. 04/2018
Tidsrom	<b>Kl. 09:00-11:00</b>	
Sted	<b>Lyngdal Kirkesenter</b>	
Til stede	<b>Silje Mari Hellås (Fagforbundet), Arnt Edvin Nøkland (ansattes representant) og Geirulf Grødem (prost)</b>	
Andre til stede	Carl Magnus Salvesen (prosjektleder)	
Saksnummer	Sakstittel	
08/19	Godkjenninger Innkalling og Referat. Meldinger	
09/19	Regnskap 2018	
10/19	Budsjett 2019	
11/19	Organisasjon og ledelsesstruktur, 7. gang	
12/19	Delegasjonsreglement Lyngdal kirkelige fellesråd	
13/19	Etske retningslinjer Lyngdal kirkelige fellesråd	
14/19	Eventuelt	
Kopi av referatet sendes følgende - i tillegg til de faste medlemmene i fellesrådet.	Medlemmer og varamedlemmer i Lyngdal kirkelige fellesnemnd. Tillitsvalgte. Arbeidstakerrepresentanter. Verneombud. Prestenes representant. Ansatte i Audnedal kirkelige fellesråd. Ansatte i Lyngdal kirkelige fellesråd.	

Carl Magnus Salvesen  
Kirkeverge i Lyngdal  
23.02.2019



Møtedato: 22.03.19		Arkiv:	Side 2
--------------------	--	--------	--------

### **Til FN-sak 08-19 Godkjenninger Innkalling og Referat. Meldinger**

Prosjektleder orienterte om de ulike meldingssakene.

Tillitsvalgtsforum hadde ingen merknader.

### **Til FN-sak 09-19 Regnskap 2018**

Tillitsvalgtsforum hadde ingen merknader.

### **Til FN-sak 10-19 Budsjett 2019**

Tillitsvalgtsforum hadde ingen merknader.

Prosjektleder orienterte om at daglig leder i Lyngdal sokn/kirkegårdsleder har sendt søknad om støtte til å gjennomføre videreutdanning i regi av Den norske kirke, KA og kirkelige utdanningsinstitusjoner:

[https://kirken.no/globalassets/kirken.no/bispemotet/2019/dokumenter/ledelse-roller-og-samspill-i-menighetene\\_gronn.pdf](https://kirken.no/globalassets/kirken.no/bispemotet/2019/dokumenter/ledelse-roller-og-samspill-i-menighetene_gronn.pdf)

Tillitsvalgtsforum var positive til å støtte dette tiltaket og mente at også kirkeverge i Audnedal må forespørres om å ta denne videreutdanningen. Tillitsvalgtsforum utfordrer fellesnemnda til å dekke kostnadene via fellesnemndas budsjett for 2019.

### **Til FN-sak 11-19 Organisasjon og ledelsesstruktur, 7. gang**

Prosjektleder orientert om e-post fra Jörn Hänsch (CREO) som ble mottatt torsdag 21.03.19, hvor det står følgende:

"Etter AML og nåværende organisasjonsplanen ligger personalansvaret bare på kirkevergen mens administrative personaloppgaver (f.eks. lokale arbeidsplaner, ferieavvikling, timeregistrering, førstegangsbehandling av sykemeldinger o.l.) kan delegeres til de stedsansvarlige; uavhengig av hvilken stillingstittel de får eller har.

For de ansatte er det utrolig viktig å vite om **HVEM** som har egentlig ansvar/myndighet i personalspørsmål til **HVA** – og dette må tydelig presiseres i de kommende stillingsbeskrivelser og evt. også i delegasjonsreglementet. (Dette kan fort starte med egentlig ganske banale ting som f.eks.: «Kan den stedsansvarlige pålegge meg til å jobbe overtid?», «Hvem sende jeg sykemeldinger mine til?» eller «Hvem må jeg avtale Ferien min med?»)



Møtedato: 22.03.19		Arkiv:	Side 3
--------------------	--	--------	--------

Samtidig bør kirkevergen stå forholdsviss fritt i forhold til delegering av oppgaver med ren administrativt karakter slik at dette området ikke overreguleres nå! (Dette med bakgrunn i at det uansett kommer behov for endringer over tid.)

En ord til «Nye Lindesnes»: «Ledergruppe» er i seg selv også en veldig misvisende betegnelse, siden også denne modellen «bare» baserer seg på delegering av ren administrative oppgaver fra kirkevergen. Tanken er rett og slett å bruke den samlede kompetansen de nåværende kirkevergene har og at disse kan vikariere rundt hverandre.

Det burde i idealfall legges til rette i «Nye Lyngdal KFR» at de administrative ansatte kan vikariere/supplementer for hverandre med tilsvarende delegat/mandat, gitt fra kirkevergen. Dette gjelder ikke bare Rutiner/prosedyrer, men f.eks. også en helhetlig og forutsigbart personalpolitikk for de ansatte.

I «Nye Lindesnes» ville det antakeligvis brukes «Menighetskonsulent» til denne type stillinger.

Jeg regner også med at de andre to tidligere «kirkevergestillinger» etter hvert få betegnelser som «Gravlundkonsulent» og «Personalkonsulent» - men vi har ikke kommet så langt ennå."

Tillitsvalgtsforum mener at fellesnemnda om mulig må finne en god kommuniserbar tittel på disse stillingene.

### **Til FN-sak 12-19 Delegasjonsreglement Lyngdal kirkelige fellesråd**

Prosjektleder orientert om e-post fra Jörn Hänsch (CREO) som ble mottatt torsdag 21.03.19, hvor det står følgende:

*"7.1 Kirkevergen bemyndiges til i det daglige å være arbeidsgiverrepresentant etter Hovedavtalen. Kirkevergen representerer Lyngdal kirkelige fellesråd i alle partssammensatte utvalg.*

Jeg gjøre bare oppmerksom på at dette – i forhold til (K)AU – er en avvik fra kirkeloven §35 hvor det trenges samtykke av de tillitsvalgte! Så lenge de ansattes rettigheter ikke er dårligere stilt enn i HA ser jeg i utgangspunktet ingen problemer siden dette handler seg stort sett om et prinsippssak mellom folkevalgte og administrasjonen («Arbeidsgiver») som de ansatte har svært lite å gjøre med.

Jeg foreslår at det lages en liten tilleggsavtale til medbestemmelsesordningen om dette med evalueringsfrist av for eksempel 2 år til å overholde den «formelle» biten."



Møtedato: 22.03.19		Arkiv:	Side 4
--------------------	--	--------	--------

Tillitsvalgtsforum mener at andre punktum i punkt 7.1 må sløyfes da arbeidsgiver er representert med 3 medlemmer i ADMU jfr. Reglement for Administrasjonsutvalget som er den nye fellesrådets eneste partssammensatte utvalg pt..

### Til FN-sak 13-19 Etiske retningslinjer Lyngdal kirkelige fellesråd

Prosjektleder orientert om e-post fra Jörn Hänsch (CREO) som ble mottatt torsdag 21.03.19, hvor det står følgende:

Før det første – som initiativtaker – må jeg bare rope «Hurra»!!!

*«Som ansatt med lederansvar»*

Dette burde presiseres/omformuleres ift. ovennevnte problemstillingen med stillingsbetegnelser/beskrivelser – f.eks.: er også en kordirigent en leder, eller ikke?

Så: Hva er «lederansvar» i forstand av denne teksten?

*«Reglene håndteres av kirkevergen. Tvilstilfeller tas opp i fellesrådet.»*

Arbeidsrettslige konsekvenser som Oppsigelse/Avskjed og Suspensjon er allerede behandlet i Arbeidsreglementet §12-13.

Selv om det her er gitt Klageadgang ti fellesrådet må fellesnemnda vurderer veldig nøye om kirkevergen skal ha myndighet til å vedta slike alvorlige sanksjoner helt alene som «administrativ vedtak»!

Jeg referer her også til 1.1 i Delegasjonsreglementet.

KAU har i utgangspunktet ikke myndighet til å behandle konkrete personalsaker men burde trekkes in i generelle spørsmål om interpretasjonen/tolkning av retningslinjene ift. de ansatte.

Tillitsvalgtsforum mener at overskriften "**Som ansatt med lederansvar**" endres til "**Som ansatt**" og at følgende avsnitt:

"Lederne i Lyngdal kirkelige fellesråd har gjennom ord og handling stor innflytelse på kulturen og normene for atferd i virksomheten. Det er ledernes ansvar å sørge for at de etiske retningslinjene er kjent og at det legges til rette for gjennomgang av de etiske retningslinjene og etisk refleksjon."

endres til (endring uthevet):

"**Ansatte** i Lyngdal kirkelige fellesråd har gjennom ord og handling stor innflytelse på kulturen og normene for atferd i virksomheten. Det er **kirkevergens** ansvar å sørge for at de etiske retningslinjene er kjent og at det legges til rette for gjennomgang av de etiske retningslinjene og etisk refleksjon."



Møtedato: 22.03.19		Arkiv:	Side 5
--------------------	--	--------	--------

**Til FN-sak 14-19 Eventuelt**

Tillitsvalgtsforum hadde ingen merknader.