



Møtebok for Lindesnes kirkelige fellesnemnd

Møtedato: 22.11.2017
Møtetid: kl. 13.00 – 16.00
Møtested: Marnardal rådhus, kommunestyresalen

Tilstede:

Roger Greibesland, Per Ragnar Haraldstad, Marry Kleiven, Kari Roksvold Lindland, Ragnvald Madland, Ståle Ryste, Terje Arild Valborgland

Meldt forfall:

Anju Choudary Manneråk, Christoffer Westermoen

Saker

Sak 028/17 Godkjenning av innkalling og protokoll fra møte 18.10.2017

Godkjenning av innkalling til dette møtet

Godkjenning av protokoll fra møtet 18.10.2017, utsendt pr epost 19.10.2017

Forslag til vedtak:

Innkalling godkjent.

Protokoll fra møte 18.10.2017 godkjent.

Vedtak:

Innkalling godkjent.

Protokoll fra møte 18.10.2017 godkjent.

Sak 029/17 Orienteringssaker

1. Referat fra møte i tillitsvalgtforum 08.11.2017 (ettersendt)

Protokoll mellom fellesnemnda v/prosjektleder og de tillitsvalgte om prosessen rundt tilsetting av ny kirkeverge ble omdelt i møtet.

2. Referat fra individuelle samtaler med kirkevergene 06.11.2017 (muntlig)

3. Samling med ansatte på Stjerna i Mandal 09.11.2017 (muntlig)

Forslag til vedtak:

Orienteringene tas til etterretning.

Møtebehandling:

Til pkt 3 ble det framsatt en ide om at neste møte med ansatte kunne blande de ansatte, ev. organisert i faggrupper, og gi oppgaver el. lign for å knytte de ansatte nærmere sammen.



Vedtak:

Orienteringene tas til etterretning.

Sak 030/17 Kontorlokalene i Mandal, utsatt fra møtet 18.10.2017

Som en del av fellesnemndas behov for å bli kjent med eksisterende ressurser, ønsker nemnda å bli orientert om eksisterende kontorlokaler som Mandal kirkeelige fellesråd disponerer, og med planene om nye lokaler.

Kirkevergen leder gjennomgangen, og formidler kort fra Mandal:

- Hva er det som er bra, som vi har klart å få til hos oss, som vi ønsker å få videreført/videreutviklet inn i det nye fellesrådet?
- Hva er det vi ikke har fått til, som vi ikke synes er bra hos oss, som vi gjerne vil benytte anledningen til å forbedre?

Forslag til vedtak:

Gjennomgangen og orienteringen tas til etterretning.

Møtebehandling:

Kirkevergen i Mandal orienterte om planene for det nye kirkesenteret som Mandal menighet har initiert. Det er avsatt plass for kontorarbeidsplasser for ansatte, også med muligheter for utvidelser.

Fra arbeidet i Mandal, pekte kirkevergen på at

- det er høyt faglig nivå på de ansatte
- det er godt samarbeid
- det savnes ansattressurser innen diakoni og ungdomsarbeid

Vedtak:

Gjennomgangen og orienteringen tas til etterretning.

Sak 031/17 Befaring av kontorlokalene i Marnardal

Som en del av fellesnemndas behov for å bli kjent med eksisterende ressurser, vil nemnda foreta en befaring av kontorlokalene som Marnardal kirkeelige fellesråd disponerer.

Kirkevergen leder gjennomgangen, og formidler kort fra Marnardal:

- Hva er det som er bra, som vi har klart å få til her hos oss, som vi ønsker å få videreført/videreutviklet inn i det nye fellesrådet?
- Hva er det vi ikke har fått til, som vi ikke synes er bra her hos oss, som vi gjerne vil benytte anledningen til å forbedre?

Forslag til vedtak:

Gjennomgangen og orienteringen tas til etterretning.



Møtebehandling:

I Marnardal disponerer soknet kontor og møterom i rådhuset som tjenesteyting fra kommunen. Det er fire kontorplasser i 2. etg., lagerplass i kjelleren. Menighetskontoret inngår også i kommunens ordning for kopiering, frankering og innkjøp av kontorutstyr.

I tillegg til kirkeverge, menighetssekretær, menighetspedagog og prest, lønnes en ungdomsarbeider i 30% stilling på givertjeneste knyttet til menighetshuset på Øyslebø.

I et så lite arbeidsmiljø, utføres mye arbeid «på tvers» av profesjonene for å få løst oppgavene, det bidrar til godt samhold og god oversikt over virksomheten. Kan også være en belastning å være så liten virksomhet, med få personer å spille på, med mange små deltidsstillinger.

Vedtak:

Gjennomgangen og orienteringen tas til etterretning.

Sak 032/17 Organisasjonsplan

Det vises til fellesnemndas behandlinger i sak 14 og 22/2017, prosjektleders notat til sak 22 og vedtakets pkt 3 i sak 22.

Det er igangsatt arbeid med bistand fra KA for å få avklart den rettslige stillingen til nåværende kirkeverger i forhold til mulig rettskrav på kirkevergestillingen i nye Lindesnes kirkeelige fellesråd.

For å komme videre i dette spørsmålet, er det nødvendig for fellesnemnda å avklare tre forhold som har betydning for rettskravvurderingen.

1. Framtidig bemanning på menighetskontorene i Mandal, Lindesnes og Marnardal

I dag rommer kontorene alle tre stedene både ansatte som arbeider mot soknene/menighetsrådene, og ansatte som har ansvar/oppgaver som ligger til fellesrådet etter kirkeloven § 14. Fra 2020 vil det bli tydeligere behov for å skille fellesrådsaker og menighetsrådsaker fra hverandre, også i Lindesnes og Marnardal som nå er såk. «ettsoknskommune». Siden det nye fellesrådets kontor må bli lagt til ett sted, må det avklares *om*, og ev. *hva slags* aktivitet som fortsatt skal lokaliseres på de tidligere menighetskontorene.

Uten å foregripe den endelige organisasjons- og bemanningsplanen, må det foretas en avklaring om alle tre kontorene skal opprettholdes med menighetsdrift, som et element for å kunne beskrive oppgavene og ansvaret for kirkevergen i det nye fellesrådet.

Prosjektleder viser til pkt 4 i notatet til sak 22 med hensyn som må avveies.

Prosjektleders vurdering:

Med bakgrunn i drøftingene i fellesnemnda, uttalelse fra prostens hva gjelder prestekontor og prestatjenesten, og uttalelse fra de tilsatte/tillitsvalgte, foreslås at fellesnemnda bestemmer at det fortsatt skal være menighetsdrift på alle tre stedene også etter 2020. Noe annet vil være et brudd på en svært lang praksis med kirkelig tilstedeværelse på kontorlokaler i de aktuelle lokalsamfunn.



2. Én eller to ledernivåer

I utøvelsen av arbeidsgiveransvaret i det nye fellesrådet, er det i prosjektleders notat til sak 22 pkt 2 framsatt to alternativer til organisering. Nedenfor blir dette utdypet videre, hvor den ene modellen er underdelt med ytterligere ett alternativ.

Vurderingen av hva som er den beste struktureringen av Lindesnes kirkeelige fellesråd fra 2020 bør på den ene siden skje uavhengig av personkabal, for å kunne se på de prinsipielle sidene. Modellene nedenfor vil derfor ikke inneholde navn eller stillingsstørrelser i aktuelle funksjoner. På den annen side er fellesnemnda nødt til å ta utgangspunkt i de ressursene som eksisterer, både faglig og i forhold til de arbeidsavtalene som er inngått. I drøftingene må man altså ha flere hensyn framme i bevisstheten, slik at man ikke tegner en organisasjon som er ideell, men ikke reell.

Spørsmålet om én eller to ledernivåer vedrører i hovedsak *arbeidsgiverfunksjonen*, fordi dette ansvaret er i stor grad gjennomregulert i lov og avtale, og det er avgjørende både overfor tilsatte og for overordnet myndighet at det er forutsigbarhet og klarhet i hva som er delegert, og hvor det daglige ansvaret ligger for de enkelte funksjoner. *Andre driftsmessig forhold* kan delegeres/fordeles med fokus på hensiktsmessighet til enhver tid uten at det behøver å defineres som «nivåer».

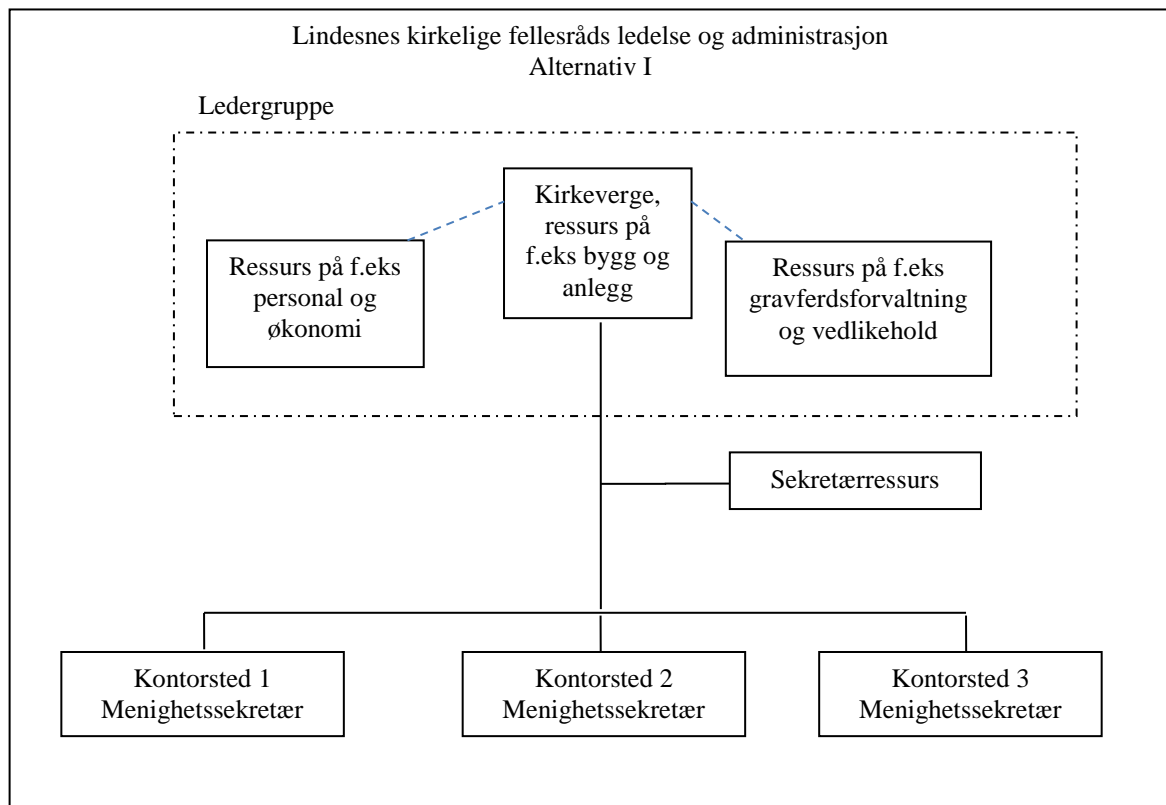
Alternativ I: Ett ledernivå

I dette alternativet samles fellesrådets ledelse i én gruppe, på ett sted. Kirkevergen er daglig leder og er ansvarlig overfor sitt fellesråd i alle forhold i den daglige drift. Kirkevergen tilføres resurser, både faglig og administrativt, slik at kirkevergen personlig ikke selv skal måtte håndtere alle små og store saker. Modellen likner på den som er rådende i kommunen: Rådmannen har i sin stab f.eks kommunalsjef, personalsjef, økonomisjef, utviklingssjef, organisasjonssjef, driftssjef osv. (Titlene er uvesentlig her, noen steder brukes direktør-tittelen) som rapporterer til rådmannen, og «er» rådmannen i de resp fagområdene. Det er naturlig å tenke seg at de tidligere kirkevergene er de mest aktuelle til å fylle posisjoner som en del av kirkevergens stab i denne modellen.

Modellen innebærer at for den enkelte tilsatte, er fortsatt kirkevergen (eller i praksis den i kirkevergens stab som håndterer arbeidsgiversaker i det daglige) som er nærmeste overordnet, selv om kirkevergen fra 2020 ikke har arbeidsplass samme sted som den tilsatte.

Modellen forutsetter at det hvert kontorsted er tilsatt en person som er kirkevergens *kontakt*, med tittel f.eks menighetssekretær/-fullmektig/kontorleder el. lign. Denne personen har hovedfokus på menighetens arbeid, og har ut fra dette ståstedet ansvar for å lede personalmøtene, koordinere det lokale menighetsarbeidet, være kontaktperson for alle tilsatte som har oppmøte/arbeidsplass på stedet, førstelinjekontroll av arbeidstid/fravær, ta imot personalmeldinger (sykemeldinger, søknader om permisjon, ferieønsker mv.) og kvalitetssikre og videresende disse for videre behandling mv. Disse funksjonene innebærer en lav grad av delegasjon, og ligger innenfor det man kan kalle «personalsekretærfunksjoner» og defineres ikke som delegerte «lederoppgaver». Avgjørende kjennetegn på om man er «daglig leder/mellomleder» eller «sekretær», er om vedkommende er delegert ansvaret for å gjennomføre medarbeidersamtaler, og dermed også må ha fått ansvar for å disponere økonomiske ressurser til å følge opp disse i samsvar med arbeidsmiljølovens krav og virksomhetens forventninger og reglementer.

Modellen kan tegnes ut slik (NB! Antall kontorsteder i denne skissen er ikke ment å skulle foregripe konklusjonen på pkt 1 i denne saken, det er kun til illustrasjon av prinsippene. Plassering av fagområder i ledergruppa er tilfeldige eksempler og er ikke ment å være førende på framtidig fordeling.)



Alternativ II: To ledernivåer

I dette alternativet innføres et nytt mellomledernivå i Lindesnes kirkeelige fellesråd. Det betyr at nye mellomledere får delegert fra kirkevergen ansvaret for å være nærmeste leder for en gruppe tilsatte, og få et selvstendig ansvar for å ivareta beskrevne arbeidsgiverfunksjoner. For at dette skal bli en reell avlastning for kirkevergen, bør oppgavene minst innebære at mellomlederen har ansvar for å ha medarbeidersamtaler med de tilsatte i sin gruppe, og kunne disponere ressurser for å følge opp disse f.eks. med arbeidsmiljøtiltak. Noen arbeidsgiverfunksjoner vil det likevel være naturlig å beholde hos kirkevergen: Tilsettingssaker og disiplinærsaker, inkl forberedelse av ev. oppsigelser av tilsatte.

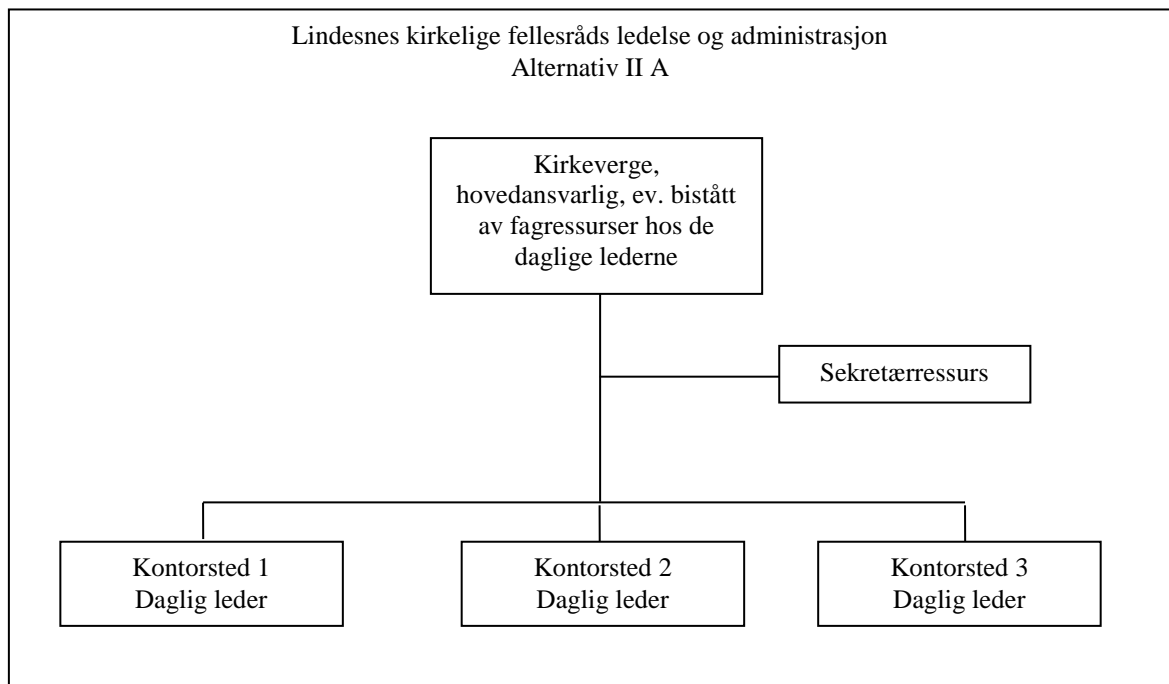
Antakelig vil det ikke være ressurser nok til at de aktuelle mellomlederne *kun* har lederoppgaver, men at de i deler av stillingen også ivaretar andre oppgaver, f.eks. som faglige ressurser for kirkevergen på visse driftsområder. Fysisk plassering av mellomlederne er avhengig av ulike premisser i de følgende delmodeller.

Nedenfor underdeles dette alternativet i to modeller, i begge tilfeller rapporterer mellomlederne til kirkevergen:

Alternativ II A: Mellomledernivå lokalisert på kontorstedene

I dette alternativet er kirkevergen øverste leder, men har delegert arbeidsgiverfunksjoner til mellomledere som er fysisk plassert på resp. kontorsted. Disse mellomlederne er nærmeste overordnet for dem som har sin arbeidsplass eller sitt oppmøtested der, uavhengig av profesjon og fagområde. Lederoppgavene må ev. kombineres med andre oppgaver på resp. kontorsted. Kirkevergen avlastes, og kan bruke mer av sin tid til de andre oppgavene som ligger i kirkevergefunktjonen.

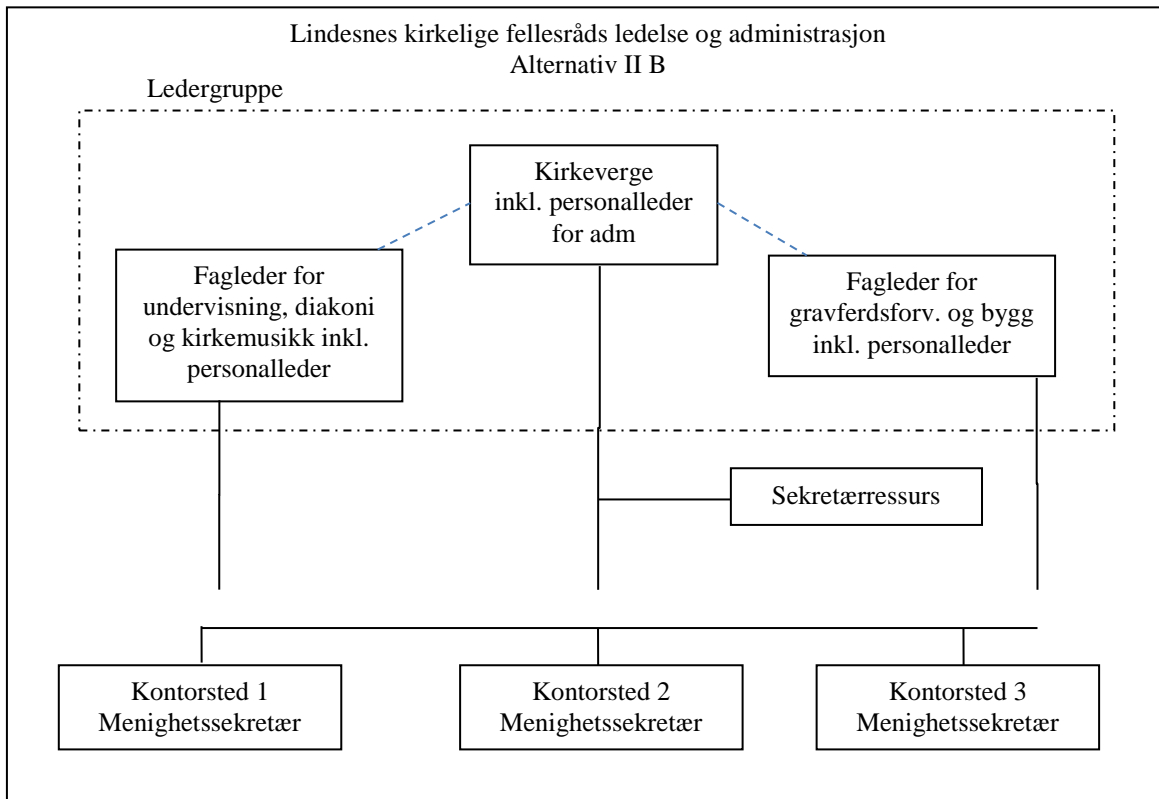
Modellen kan tegnes ut slik (NB! Antall kontorsteder i denne skissen er ikke ment å skulle foregripe konklusjonen på pkt 1 i denne saken, det er kun til illustrasjon av prinsippene.)



Alternativ II B: Mellomledernivå organisert etter faggrupper

Dette alternativet har trekk fra både alternativ I og II A: Faglederne/mellomlederne utgjør ledergruppa sammen med kirkevergen, mellomlederfunksjonene er gruppert etter fagområder, ikke kontorsteder. Den fysiske plasseringen av mellomlederne er ikke knyttet til et bestemt kontorsted, men kan løses uavhengig av dette.

Modellen kan tegnes ut slik (NB! Antall kontorsteder i denne skissen er ikke ment å skulle foregripe konklusjonen på pkt 1 i denne saken, det er kun til illustrasjon av prinsippene.)



Prosjektleders vurdering:

Det er det prosjektleders oppfatning at nye Lindesnes kirkeelige fellesråd ikke blir en organisasjon som er stor nok til å forsvare å etablere et nytt mellomledernivå med de faglige og ressursmessige utfordringene en slik endring vil innebære. Alternativ I vil derfor være den mest aktuelle modellen, som er oversiktlig og mest ressursbesparende, og som sikrer likebehandling i personalpolitikken.

3. Forventninger til kompetanse/kvalifikasjoner til ny kirkeverge

Som en del av grunnlaget for samtalene med de nåværende kirkevergene, vil det være nødvendig for fellesnemnda å formulere hvilke forventninger den har til kompetanse og kvalifikasjoner til den som skal tilsettes som kirkeverge i nye Lindesnes. En slik formulering vil ikke være som en utlysingstekst, og den må være saklig og konsistent relatert til hva som er reelle og nye utfordringer sammenliknet med dem som er beskrevet ved tidligere tilsetninger av kirkeverger.

Et dokument med forslag til en slik tekst følger som vedlegg til denne saken.



Forslag til vedtak:

1. I nye Lindesnes' fellesrådsområde skal det fortsatt være kirkelig bemanning på kontorene i Mandal, Lindesnes og Marnardal som utfører menighetsrelatert arbeid i resp. sokn.
2. Det etableres ikke et nytt mellomledernivå i nye Lindesnes kirkeelige fellesråd mht. utøvelsen av arbeidsgiveransvaret. Alternativ I i saksutredningen legges til grunn for videre arbeid med konkretiseringer i organisasjonsplanen mht oppgaver/ansvar og bemanningsplan.
3. Vedtatt tekst (vedlegg) med forventninger til kompetanse/kvalifikasjoner legges til grunn i videre samtaler med kirkevergene som en del av prosessen for å avklare om mulig rettskrav på stillingen som ny kirkeverge.

Møtebehandling:

Kari R. Lindland framsatte forslag om å utsette behandlingen av pkt 3 i saken. Forslaget falt mot én stemme.

Fellesnemnda brukte god tid på å drøfte begreper og modellskisser i forslagene til organisering, og hva som ville bli de praktiske konsekvensene av de enkelte alternativene. Det ble presisert at saken nå handlet først og fremst om beskrivelse av virksomhetene fra 2020 med tanke på rekruttering av kirkeverge. Videre arbeid med å fylle ut organisasjonsplanen med konkret bemanning tas på et seinere tidspunkt. Nemndas oppgave er å legge til rette for at et nytt fellesråd kommer i drift fra 2020, etter dette kan det nye fellesrådet på fritt grunnlag vurdere hva som er tjenlig organisering.

Til pkt 3 ble det framsatt et alternativt forslag til tekst fra Kari R Lindland, der ordet «bør» i pkt 4 byttes ut med «må».

Vedtak:

1. I nye Lindesnes' fellesrådsområde skal det fortsatt være kirkelig bemanning på kontorene i Mandal, Lindesnes og Marnardal som utfører menighetsrelatert arbeid i resp. sokn.
Enstemmig vedtatt.
2. Det etableres ikke et nytt mellomledernivå i nye Lindesnes kirkeelige fellesråd mht. utøvelsen av arbeidsgiveransvaret. Alternativ I i saksutredningen legges til grunn for videre arbeid med konkretiseringer i organisasjonsplanen mht oppgaver/ansvar og bemanning.
Vedtatt mot én stemme.
3. Alternativ formulering i tekstens pkt 4 falt mot én stemme.
Foreslått tekst med forventninger til kompetanse/kvalifikasjoner legges til grunn i videre samtaler med kirkevergene som en del av prosessen for å avklare om mulig rettskrav på stillingen som ny kirkeverge.
Vedtatt mot én stemme.
4. Prosjektleder utarbeider et notat med det nødvendige bakgrunnsstoff, og oversender KA med anmodning om en juridisk vurdering av mulige rettskrav til kirkevergestillingen i Lindesnes kirkeelige fellesråd fra 2020.
Enstemmig vedtatt.

For Lindesnes kirkeelige fellesnemnd

Steinar Moen
prosjektleder