

**Agenda for møte i  
Færder kirkelige fellesnemnd  
Tirsdag 21.feb. 2017, kl.18:00-20:00 i Borgheim menighetscenter**

**Innkalte medlemmer:**

Pål P. Syse, Odd Andreassen, Ellen E. Wisløff, Elisabeth Aasland, Domprost Kjetil Haga, Monica Hofer Hagen

**Vara-  
medlemmer:**

Marit Monsen, Arne Heilo, Viggo Emdal, Trond Kristiansen, Muctarr Koroma

**Innkalt med møte og talerett:**

Jan Brastein, Tom Olaf Josephsen, Brooke Bakken, Merete Allum

---

**(B): beslutningssaker (O): orienteringssaker (D): drøftingssak**

**Saksliste**

**Åpningsord ved Domprost Kjetil Haga**

**KFn 01/17      Innkalling, dagsorden og protokoll (B)**

**KFn 02/17      Orienteringer om arbeid mot Færder (O)**

- 1)      Status for pågående arbeid nå i forhold til fremdriftsplan:
  - a)      Vårens oppgaver og fremdrift
  - b)      Fremover blikk på høstens oppgaver
- 2)      Status for pågående arbeid i arbeidsgruppene: Gravferdsgruppe, kulturbyggingsgruppe, prestenes arbeidsgruppe, administrasjon og IKT gruppe.
- 3)      Orientering etter KAs konferanse om kommunesammenslåing 6.-7. februar
- 4)      Økonomi - fellesnemnd

**KFn 03/17      Tjenesteytingsavtale (O)**

Det vises til KFn sak12/16, KFn-sak 15/16b og KFn-sak 32/16 der det er orientert om arbeidet med ny tjenesteytingsavtale for Færder kirkelige fellesnemnd.

Nytt møte om tjenesteytingsavtalen ble gjennomført mellom kommuneadministrasjon og kirkevergene 3. februar. I tråd med tilbakemeldinger i fellesnemndsmøte 1.desember legges det nå opp til en avtale som viderefører begge de eksisterende avtaler. Det utformes en samarbeidsavtale som beskriver samarbeidsformer på administrativt og politisk plan. Det legges også inn et punkt om hvordan en evt konflikt knyttet til avtalen skal håndteres.

Inkludert i avtalen er et vedlegg med prising av tjenester samt hvordan avvik på timer / tidsressurser skal håndteres.

Konkretisering av innhold og prising fortsetter våren 2017.

Kirkevergene ba om signaler fra administrasjonen i kommunen på hvorvidt tilskudd til stillinger holdes stabilt i 2018 eller om det er en forventning om reduksjon. Svaret fra administrasjonen er at man følger forhandlingsutvalgets utredning for kommunen:

«Det forutsettes at ingen vil bli sagt opp som en konsekvens av etablering av ny kommune. Innplassering skal skje med utgangspunkt i den nye kommunens behov, samt tilstrebe en tilpasning til den enkeltes forutsetninger og ønsker. Fortrinnsrett vil bli ivaretatt etter reglene i arbeidsmiljøloven og regler for virksomhetsoverdragelse.»

Administrasjonens innstilling at denne forutsetningen også bør gjelde for kirkens ansatte og at antall ansatte i kirken vil kunne holdes konstant inn i 2018, innenfor kirkens egne rammer. Eventuelle videre effektiviseringskrav som kommer senere er uklare både for kirke og kommune.

Dette gjør at arbeidet videre med kirkens organisasjonskart er mer forutsigbart.

#### **KFn 04/17      Gravferdssamordning fra 01.05.2017 (B)**

Sak:

En av gravferdsbetjentene på Tjøme går av med pensjon fra 30.04.2017. Det er naturlig å vurdere på nytt hvilke ressursbehov som er innenfor gravferdsforvaltning drift nå at organisasjonene fusjonerer. På Tjøme har det vært slik at det er 1,5 årsverk knyttet til kombistilling kirketjener/vaktmester og gravferdsbetjent. Dette har vært nødvendig for å løse gravferdsbemanning i ferie og fravær. Det har også medført at kirketjener/gravferdsbetjentoppgaver har vært utført i ukedagene, og at det ikke har vært en egen stilling som kirketjener på Tjøme til bl.a. gudstjenester, urnenedsettelse og gravferdsseremonier.

Det er i tillegg engasjert sesonghjelp for gressklipping og grønt vedlikehold på Tjøme på sommerstid.

Nå med overgang til Færder vil gravferdsteam samordnes og det vil være flere som kan avlaste i ferier og ved fravær. Behov for å være to som jobber dedikert med gravferd på Tjøme vil reduseres. Det foreslås å fortsette med en 100 % fast stilling på Tjøme knyttet hovedsakelig til gravferd med en mindre andel (15 %) relatert til vedlikeholdsoppgaver i kirkelige bygninger. Resterende 50 % stilling står foreløpig ledig, men muligheten for en egen kirketjener i Tjøme kirke som vil delta på gravferdsseremonier, urnenedsettelse og gudstjenester vurderes som en del av organisering forøvrig.

På Nøtterøy er gravferdsdrift ledet av Hans Kristian Amundsen og det er naturlig at han fortsetter i rollen. Amundsen har i dag stilling som driftsleder for gravferd og bygg. I Tjøme kommune er det 3 gravplasser (Gjervåg gravlund, Tjøme kirkegård og Hvasser kirkegård) og på Nøtterøy er det 2 (Nøtterøy og Veierland). Når det blir flere gravplasser å forholde seg til, og flere ansatte, vil det være ønskelig at driftsleder stillingen frigjøres for bygningsmessige driftsoppgaver og det blir renere gravferdsfokus. Det vil være en målsetning i organisering for Færder at driftsleder stilling-gravferd utvides til 100 % og driftsleder bygg oppgaver løses på annet vis, spesielt også nå at antall kirkebygg også økes.

Basene for gravferdsdrift både på Nøtterøy og Tjøme beholdes men prioriteringen av arbeidsoppgaver samkjøres av driftsleder.

For å unngå unødvendig bruk av tid på kjøring og for å ha best mulig oversikt over de forskjellige gravplassene er det naturlig å ha baser både på Tjøme og Nøtterøy. Ved å utarbeide ukeplaner kan det bli naturlig å sette inn mer resurser på en av gravplassene enkelte dager. Dette også for å gjøre alle som arbeider ute bedre kjent på alle gravplassene og ha følelsen av å jobbe i team.

Ferieavvikling må samkjøres i hele gravplass teamet.

På Tjøme må graving av kistegraver må videreføres som dagens ordning med eksternt firma som utfører. Etter kjøp av traktor for transport på Tjøme ligger noen forhold bedre til rette for å utføre oppgaven selv. Her må vi etter sammenslåing gjøre en vurdering rundt økonomi og kompetanse for å se om det er bedre å utføre oppgavene selv. Det er i utgangspunkt ikke aktuelt med forflytting av gravemaskin fra Nøtterøy til Tjøme for å bruke til graving av kistegraver.

Det foreslås samtidig å samordne tidspunkter for gravferdsseremonier innenfor Færder til kl. 10:30 og 12:30. Med tanke på samordning av bemanning og mulighet for kirketjener-stilling er det også behov å konsentrere gravferdsseremonier på Tjøme til en bestemt dag. Det er i gjennomsnitt en gravferdsseremoni i uke på Tjøme og flest ønsker seremoni på fredag. Tjøme kirkelige fellesråd behandler saken i sitt møte 01.03.2017.

### **Konklusjon/forslag til vedtak:**

1. Fra 01.05.2017 samordnes gravferdsdrift for gravplassene på Nøtterøy og Tjøme. Gravferdsdrift ledes av Nøtterøys driftsleder Hans Kristian Amundsen.
2. Det videreføres en 100 % stilling for gravferdsdrift på Tjøme. Den resterende ledig stilling (50%) gjøres vakant i påvente av prosessen med å vedta ny organisering for Færder. Den er foreløpig tiltenkt til en egen kirketjener-stilling på Tjøme.
3. Gravferdsbaser på Nøtterøy og Tjøme opprettholdes.
4. Gravferdsadministrasjon videreføres som det er i dag frem til senere sak om administrativ organisering.

### **KFn 05/17      Organiseringsarbeid – overordnede prinsipper (B)**

Sak:

I forbindelse med overgang til Færder kirkelige fellesråd blir organisasjon en ny størrelse, både med tanke på antall bygg, antall ansatte, økonomiske forhold, gravplasser, og antall medlemmer å betjene. Soknegrenser og menighetsråd blir som de er i dag. Organisering av Færder kirkelige fellesråd er viktig for å få til profesjonell, hensiktsmessig oppgaveløsning av kirkens oppgaver.

### **Tidslinje for organiseringsarbeid**

Utgangspunkt for arbeidet er å se på kirkens oppgavesett som nedfelt i kirkeloven og lage en organisasjon som er velrustet til å utføre disse. Før organisasjonskart lages blir noen overordnede prinsipper nedfelt i februar fellesnemndsmøte. Organisasjonskart som viser organisasjonsstruktur presenteres i mars fellesnemnds møte. Stillingsbeskrivelser som skisserer lederoppgaver kommer samtidig. Etter dette vil innplassering av mennesker i stillinger skje. Innplassering i organisasjonskart kommer i mai møte.

### **Medvirkning**

Involvering og medbestemmelse for ansatte er viktig, både formelt i henhold til tariffavtalen, men også i forhold til å opprettholde et godt arbeidsmiljø og ivaretaelse av ansatte underveis i endringsprosessen. Medbestemmelses- og involveringsarenaer inkluderer felles tillitsvalgts møter,

partssammensatt utvalgsmøter, arbeidsgrupper, faggrupper, vernetjeneste og individuelle medarbeidersamtaler.

I tillegg til involvering av ansatte er det viktig at menighetsrådene får anledning til å komme med innspill til prosessen og til å drøfte sine synspunkter knyttet til menighetsoppgaver og tilrettelegging for gode samarbeidsforhold med kirkelige ansatte. Det er innkommet 21 høringsinnspill, herunder fra alle menighetsråd, faggruppene, noe fra bispedømmekontoret, fra gravferds arbeidsgruppe og fra flere individer.

### **Overordnede prinsipper**

Med dette som bakteppe er det flere overordnede prinsipper som foreslås nå.

#### **1. IKT løsninger**

I dagens samfunn er digitale verktøy nødvendig for å oppnå samhandling med sine «kunder» og for organisasjoner å drive effektivt. I kirkens oppgaveløsning er det viktig å møte innbyggere og medlemmer på digitale plattformer. Det er også viktig for kirkens medarbeidere å bruke digitale løsninger dersom kirken vil i fremtiden oppleves som en attraktiv arbeidsgiver.

I Færder vil det legges vekt på oppdaterte IKT løsninger som gjør det enklere å jobbe hvor tjenesten er. Herunder ved at ansatte har tilgang til god IKT utstyr, programvare og systemer som tilrettelegger for å kunne jobbe mobilt eller «fra skyet», bruk av digital kalender for resurs booking (bygninger/medarbeidere), og bruk av arbeidsrom som digitale samhandlings plattform (Kirkebakken).

#### **2. Fagkontakt.**

For menighetsutøvende faggrupper (diakoni, kirkemusikk, trosopplæring og kirketjenere) er det behov å ha et fagkontakt som kan være et administrativt bindeledd mellom faggruppen og administrasjon. Inkludert i det å være fagkontakt vil det bl.a. være oppgaver knyttet til økonomisk kontroll, informasjonsoverføring, møtekoordinering, og rapportering. Det foreslås at fagkontakt ansvar er for et to-års periode og hovedregelen vil være at oppgaven rulleres blant de i faggruppen. Det blir likevel mulighet for å reservere seg dersom det er saklige grunner til dette. Fagkontakt vil utløse et funksjonstillegg i lønn.

#### **3. Administrasjon.**

Kirkelig fellestråd er ansvarlig for administrative oppgaver knyttet til økonomi, saksbehandling, gravferdsforvaltning, kirkebyggforvaltning, administrasjon knyttet til kirkelige handlinger og menighetsbistand. I kommunereform for øvrig har det vært et fokus om profesjonell utførelse av forvaltningsmessige oppgaver. Det er også viktig for kirken i Færder. I kirkelig organisering er det ofte få administrative resurser og et bredt spekter av fagfelt som må dekkes. Omstillingen gir nå mulighet til å styrke faglighet innenfor administrative oppgaver ved spesialisering.

Administrative stillinger har som hovedregel ikke direkte menighetsutøvende oppgaver. Plassering av administrasjon anses derfor som mindre knyttet til utførelse av kirkelig virksomhet sammenlignet andre faggrupper. Kontakt med menighetens medlemmer er nå i stor grad gjennom digitale kanaler eller ved telefonhenvendelser. Samtidig ved å samle administrative stillinger vil det bidra til økt faglig fokus, enklere fordeling av oppgaver mellom stillinger, og økt informasjonsflyt knyttet blant annet til saksbehandling og økonomi. Arbeidsmiljø for den enkelte administrativt ansatt vil oppleves som å jobbe i et team.

Det foreslås derfor å samle administrasjon som en del av organisering.

Det er nå 1,8 faste stillinger i administrasjon på kirkekontoret på Tjøme. Kirkevergens stilling anses som naturlig å flytte sammen med administrasjon for øvrig. Sekretær stilling som inneholder både oppgaver knyttet til fellesråd og til menighetsråd bør vurderes nærmere om den skal i sin helhet bli plassert sammen med administrasjon. Ulempen med å flytte hele stilling vil være at det oppleves som en vesentlig reduksjon av administrasjon for menighetene på Tjøme og Nøtterøy, og at arbeidsmiljø på kirkekontoret blir også berørt av å ikke ha en som ivaretar administrative oppgaver. I høringsinnspill fra menighetene er det også påpekt behov for menigheten å ha nærhet til administrasjon og operative lokale kirkekontorer. Med dette som bakgrunn åpnes det for å dele en administrativ stilling mellom Tjøme og Borgheim. Fordelen ved å dele en stilling slik vil gi god informasjonsflyt mellom kontorene, menigheten vil fortsatt ha administrativ betjening utvalgte dager, og kompetansen som er bygd opp innenfor kirkelig administrasjon videreføres. Samtidig vil det være et faglig arbeidsmiljø for den administrative ressursen som er delt mellom Tjøme og Borgheim.

#### 4. Arbeidsområde for menighetsutøvende

I utgangspunkt vil alle ansatte få nye arbeidsavtaler i høst med Færder kirkelige fellesråd. Det er et spørsmål videre om hvordan å organisere menighetsutøvende (kantorer, diakoner, trosopplærere/undervisningspersonel, kirketjenere) og hvordan å både bruke ressursene best for å oppnå hensiktsmessig drift, samtidig som menighetenes tilhørighet til menighetspersonell ivaretas. Med «arbeidsområde» menes her hvilket geografisk område ansatte gjør tjeneste i. Her er det også relevant å se til hvordan prostereform (2005) har organisert prestene når de ble ansatt i hele prostiet.

Disse 3 modellene er vurdert. Modell 1 og 2 er kort omtalt her, mens 3 er utdypet under:

1. Videreføring av nåværende arbeidsområder (Tjøme + Hvasser / Teie + Nøtterøy + Torød) under felles overordnet organisering. → Med denne modellen oppnår vi ikke synergier og faglig utvikling ved å være flere. Det viderefører en Vi-Dem forhold og bygger ikke en identitet til kirken i Færder. Modellen er derfor ikke aktuell.
2. Et arbeidsområde for Færder, alle gjør tjeneste i alle sokn, likt fordelt. Dette kan i utgangspunkt virke effektivt, men ulempen er at menighetene kan oppleve liten grad av relasjonell tilhørighet til de som jobber i kirken, og at samarbeid frivillig, råd og stab kan bli utfordrende med en kontinuerlig rullering av stab. → Modellens ulemper er større enn fordelene, og derfor ikke aktuell.
3. Et arbeidsområde for Færder, det åpnes for at hovedvekt av stilling går til et begrenset antall sokn, og for samarbeid/spesialisering for et større område innenfor stillingen. Modellen gir mest fleksibilitet og foreslås for Færder. Se utredning under.

For Færder anbefales at alle ansatte samles i en resurspool. Dette åpner for flere muligheter, både for ansatte og for menighetene. Først, perspektiver fra ansattes og arbeidsgiversperspektiv. Ved å samle alle vil det bygge en felles identitet til «kirken i Færder» som en overbygning i det kirkelige arbeidet som drives på soknenivå. Et kollegafelleskap utvikles når det er flere som jobber sammen. Det er mulig å mobilisere ekstra resurser ved behov i akutte situasjoner eller til større tiltak. Færder har mulighet til å løse uventet fravær med intern vikariering, og å utjevne arbeidsbelastning på den enkelte.

I høringsprosessen og i andre fora er det lagt vekt på tilhørighet i kirken. Relasjonell tilhørighet er også lagt vekt på med prostereform. Fra evaluering av reformen: «Alminnelige forutsetninger for reformen var at alle menigheter fortsatt skulle ha sin sokneprest, og at alle sokneprester skulle ha sin(e)menighet(er).» At nettverksbygging og lokal kjennskap til menigheten er tilrettelagt for organisatorisk er viktig, og kan bidra til gode samarbeidsforhold mellom menighet, frivillige og stab. Det åpnes for at hovedvekt av stillingen kan knyttes til et bestemt antall sokn for at dette perspektivet er ivaretatt. I dagens organisering av kirkelige ansatte er dette ivaretatt når det gjelder prest og kontor organisering på Nøtterøy. Menighetsutøvende stab på Tjøme har arbeidsområde i dag tilsvarende Tjøme og Hvasser soknene.

Selv om det åpnes for at hovedvekt av stillingen kan knyttes fast til bestemte sokn, er det ikke til hinder for at en del av stillingen anvendes til spesialisering i oppgaver, som kan være et tilbud for andre sokn eller for hele Færder. Et par eksempler. Hvis en diakon har kompetanse innenfor et nisjeområde kan det også være aktuelt å videreføre det i andre sokn. Alternativt at en av kantorene kunne spesialisere seg innenfor gravferdsremonier.

Også fra menighetsperspektiv vil det fortsatt være mulig å treffe kjente ansikter på aktiviteter som skjer lokalt. I tillegg vil det være flere som tilføyer kompetanse til helheten som kan igjen bidra til en utvikling i menighetene for øvrig.

Fra administrasjonsperspektiv er dette modellen som gir mest fleksibilitet for både arbeidsgiver og arbeidstaker, og mest forutsigbarhet for menighetene. I strategigruppen for menighetstjenester har dette også vært til vurdering. Det var enighet blant alle i gruppen om at denne modellen var best. Den:

- Styker et stort «VI»
- Ivaretar den enkelte
- Er trygt, men våger noe nytt
- Stabsressurser er brukt på en god måte
- Åpner for mangfold
- Tar vare på tradisjoner, og åpner for fornyelse

#### Konklusjon/forslag til vedtak:

- 1) I Færder vil det legges vekt på oppdaterte IKT løsninger som gjør det enklere å jobbe hvor tjenesten er. Herunder ved at ansatte har tilgang til god IKT utstyr, programvare og systemer som tilrettelegger for å kunne jobbe mobilt eller «fra skyet», bruk av digital kalender for resurs booking (bygninger/medarbeidere), og bruk av arbeidsrom som digitale samhandlings plattform (for eks. Kirkebakken).
- 2) For menighetsutøvende faggrupper (diakoni, kirkemusikk, trosopplæring og kirketjenere) er det behov å ha et fagkontakt som kan være et administrativt bindeledd mellom faggruppen og administrasjon. Inkludert i det å være fagkontakt vil det bl.a. være oppgaver knyttet til økonomisk kontroll, informasjonsoverføring, møtekoordinering, og rapportering. Fagkontakt ansvar er for et to-års periode og hovedregelen vil være at oppgaven rulleres blant de i faggruppen. Det blir likevel mulighet for å reservere seg dersom det er saklige grunner til dette. Fagkontakt vil utløse et funksjonstillegg i lønn.
- 3) Administrative stillinger vil samles for å oppnå større faglig styrke, levere gode administrative tjenester, ivareta utvikling og arbeidsmiljø for den enkelte. Det vil videreføres noe administrativ kompetanse på kirkekontoret på Tjøme.

- 4) Arbeidsområde for menighetsutøvende stab omfatter ny Færder kommune. Det åpnes for at hovedvekt av stilling går til et begrenset antall sokn, og for samarbeid/spesialisering for et større område innenfor stillingen.

#### **KFn 06/17      Menighetsrådsinvolvering Færder prosess (D)**

Torsdag 5.januar ble det holdt et seminar/drøftingsmøte for leder og nestleder i menighetsråd torsdag 5. januar i Tjøme kirkestue. Kirkevergene og fellesnemndsleder orienterte om arbeidet med å etablere nye Færder kirkelige fellesråd og menighetsrådene hadde anledning til å drøfte synspunktene knyttet til dette.

I møte kom det frem viktigheten av menighetenes involvering i prosess frem mot Færder.

Blant innspill som kom inn ønsket menighetene å bevare egenart, nærhet til kirken, og lokal forankring samtidig som det var et ønske om å bygge en identitet til kirken i Færder. Flere tok til orde for å møttes igjen for å diskutere mulighetene og endringer som kommer, og hvilket form menighetene ønsker for samarbeid. Saken innledes av fellesnemndsleder Ellen E. Wisløff.

Sekretær  
Brooke Bakken

Vedlegg:  
Sak KFn 01/17:      Protokoll fra KFn møte 2016.12.01