

**Agenda for møte i  
Færder kirkelige fellesnemnd  
Tirsdag 21.mar. 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 07/17      Innkalling, dagsorden og protokoll (B)**

**KFn 08/17      Orienteringer om arbeid mot Færder (O)**

**KFn 09/17      Budsjett omstillingsmidler 2017 (B)**

Budsjett for omstillingsmidler for 2016 og 2017 er vedtatt i fellesnemndas sak 10/16. Notat for budsjettpostene er også utarbeidet til saken. Etter opprinnelig vedtak er det gjort en budsjettendring i sak 33/16 og regnskap for 2016 er ferdigstilt med en total kostnad på kr 297.000. Resterende midler overføres og er inkludert i 2017 budsjett forslag. For utdypning av enkle poster er notat til sak 10/16 fortsatt gjeldende.

**Forslag til vedtak:**

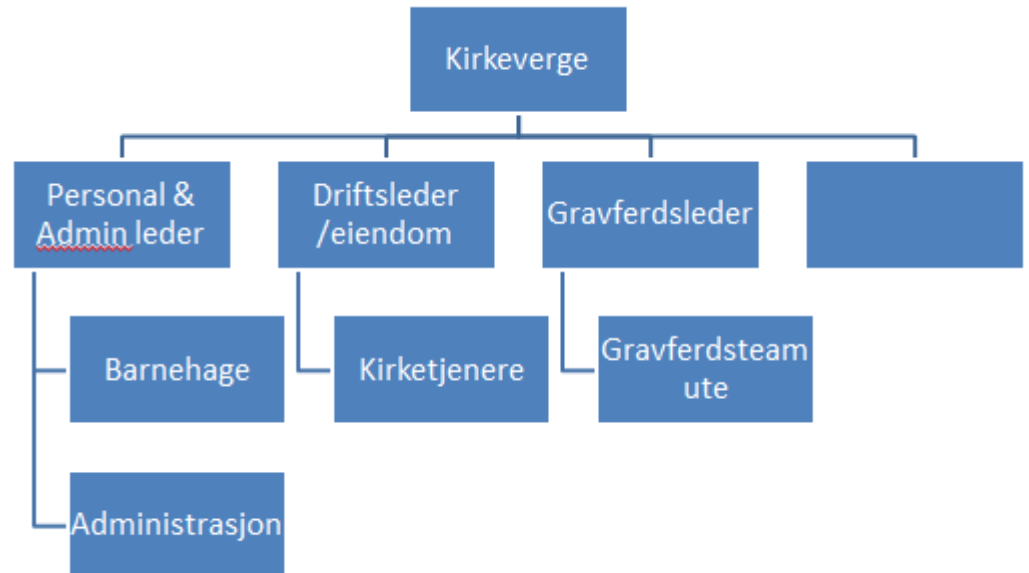
Budsjett for 2017 vedtas som følger:

Konto	2017.
30100 - Lønn	340 000
30802 - Godtgjørelse til folkevalgte	28 500
31200 - Andre driftsutgifter	89 367
31500 - Kurs og møter	50 000
31650 - Andre oppgavepliktige ytelser	120 000
32000 - Inventar og utstyr	59 000
32700 - Konsulenttenester	20 000
<b>Totalsum</b>	<b>706 867</b>

**KFn 10/17 Organisasjonskart administrasjon og gravferd (B)**

Referanser	Kirkeloven § 14 Kirkelig fellestråds oppgaver
Saksopplysninger	<p>Ved etablering av Færder kirkelige fellestråd blir det 47 ansatte (33 årsverk), 6 kirkebygg, 2 kapell, 5 gravplasser og om lag 13.000 graver. Den norske kirke i Færder har til sammen om lag 19.500 medlemmer. Det oppstår en ny situasjon og organisering av oppgaveløsning må revurderes i lys av endrede forhold og omfang av oppgaver.</p> <p>Organisering deles i flere grupper for saksbehandlingsformål: i 1) gravferdsdrift, 2) administrative- og driftsoppgaver, 3) menighetsutøvende tjenester og 4) barnehagedrift. I saken omtales gravferdsdrift (1) og administrative- og driftsoppgaver (2). Menighetsutøvende tjeneste (3) organisering kommer i senere sak. Barnehagedrift (4) anses som lite påvirket av overgang til Færder og dagens organisering videreføres.</p>
Evt. andres vurderinger	<p>Organisasjonskartforslaget er presentert i felles stabsmøte på Borgheim 01.03.2017.</p> <p>Felles tillitsvalgt møte er holdt 08.03.2017 hvor dette er presentert.</p> <p>Høringssvar er innkommet fra gravferds arbeidsgruppe angående drift av gravferdsforvaltning som støtter forslag om videreføring av en gravferdsleder.</p>
Saksbehandlers vurdering	<p>Prinsippdokumentet for fellesnemnda tydeliggjør mål for Færder kirkelige fellestråd. En profesjonell og robust organisasjon som kan levere gode tjenester innenfor kirkelige fagområder og forvaltning er et overordnet mål for Færder.</p> <p>Under arbeidsgiverpolitikk er flere målsetninger listet som organisering vil bidra til:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Videreføre en profesjonell ledelse med kirkeverge og ulike fagstillinger.</li><li>- At Fellestrådet oppleves som en attraktiv arbeidsgiver som tiltrekker seg søkere til ledige stillinger.</li><li>- Aktiv kompetansekartlegging og effektiv ressursutnyttelse</li><li>- Redusert sårbarhet når det gjelder ferieavvikling og sykdom.</li><li>- Et godt samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene.</li></ul> <p>Når det nå åpnes muligheten for å vurdere hensiktsmessig organisering for framtid, er oppgavemassen utgangspunkt. Oppgavene fellestråd har er mange og ulike, og krever kjennskap og overholdelse av lov, forskrifter, tariffavtaler, og reglementer. Følgende liste gir en pekepinn på de ulike oppgaver som administrasjon og drift har i dag: Internkontroll, budsjett og økonomisk kontroll og rapportering, tilsetninger, sykefraværsoppfølging, bemanningsplanlegging, virksomhetsplanlegging, eiendomsdrift, anbudsprosesser, saksbehandling, forvaltningsoppgaver, informasjonsarbeid, arkivering og publikumsbetjening. Dagens organisasjoner har begrensede ressurser til å håndtere alle oppgaver, og det er økende grad av kompetanse og spesialisering som er nødvendig.</p> <p>Fra et faglig perspektiv er det en stor fordel å ha en organisering som samsvarer med hovedoppgavene fellestrådet har. Kirkelovens § 14 spesifiserer og utdyper</p>

disse. Kortfattet kan det sies at økonomi, administrasjon, arbeidsgiveransvar, eiendomsforvaltning og drift, og gravferdsforvaltning er hovedoppgaver. Oppgavene er også grunnlag for organisasjonskart som er foreslått.



I kartet er det en åpen plass for menighetsrådsorganisering, som tydeliggjør at dette er ennå ikke på plass.

Stillingsbeskrivelser for kirkevergen, personal og administrasjonsleder, driftsleder eiendom og gravferdsleder foreslås i sak 11/17. Kirkevergen har også oppgaver innenfor økonomiforvaltning.

### Om lederstillingene

Gjennomføring av oppgavene med kvalitet krever mer spesialisering enn det som har vært mulig til nå, og å lage en tydeligere faglig ansvars plassering bidrar til høyere kvalitet og mer effektive oppgaveløsning.

#### *Driftsleder/eiendomsforvalter*

Det er tidligere opplyst om behov for en faststilling direkte knyttet til eiendomsdrift og eiendomsprosjekter. I Færder er det 6 kirkebygg som både fungerer som gudshus, som kulturminner, og som fungerende arbeidsplasser. Det er tillegg flere driftsbygg, kapell, og menighetshus. Både praktiske, estetiske, og tekniske krav stilles bygningene. Oppfølging av vedlikeholdsplaner, internkontroll relatert til brannvern og bygningstekniske egenskaper, samt arbeidsforhold er vesentlige oppgaver som ikke kan forsømmes. I en hektisk hverdag hvor det er mange presserende behov er det lett for vedlikeholdsoppgaver å bli nedprioritert. Samtidig er det kjent at jevnt og stabilt vedlikehold forebygger behov for større restaureringsarbeider på sikt, og sørger for gode bygningsmessige forhold. Stillingen som driftsleder/eiendomsforvalter er derfor viktig å skille ut slik at drifts- og vedlikeholdsoppgaver blir prioritert og at fellestrådet imøtekommer lov- og forskriftskrav.

Signaler fra kommunens administrasjon er at driftsstillingen må kirken finne rom for

innenfor egne faste stillingshjemler. Det foreslås derfor stilling som driftsleder og eiendomsforvalter som en del av den faste stillingsmassen. Stillingen vil både ha ansvar for løpende drift og vedlikehold samt større eiendomsrelaterte prosjekter. Den vil også ha personalansvar for kirketjenere og være ansvarlig for opplæring og faglig utvikling av dem.

Nøtterøy kirkelige fellesråd har tidligere vedtatt en kirkebyggsrestaureringsplan som varer frem til 2020 og den er inkludert i kommunens økonomiplan. For å ivareta større prosjektarbeid er det opprettet prosjektstilling i en 3-årsperiode som utløper 31.12.2017. Stillingen er lønnet fra investeringsmidlene bevilget. I 2018 er det planlagt eiendomsrelatert arbeid for over 7 mnok. Det undersøkes derfor mulighet for å forlenge prosjektstillingen ut 2018, slik at de største arbeidene er gjennomført og for å sikre en overlapp / kompetanseoverføring i organisasjonen.

#### *Personal og administrasjonsleder*

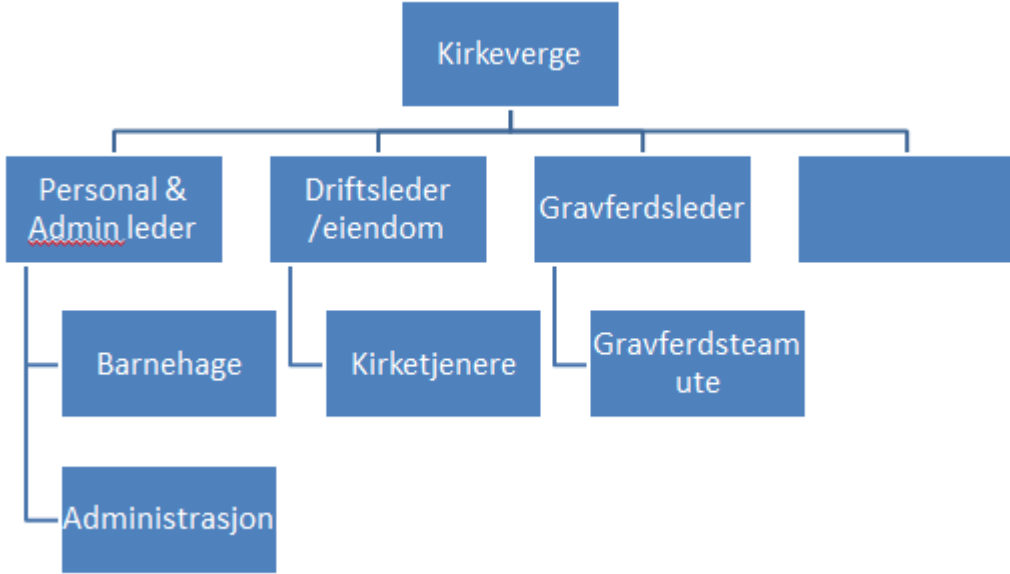
Oppgaver relatert til administrasjon og personell foreslås samlet i en lederstilling. Oppgavene overlapper hverandre ofte når det gjelder god kjennskap til forvaltningsloven, offentlighetsloven, arbeidsmiljøloven og tariffavtaler. Arbeidsgiveransvar er en av hovedoppgavene nedfelt i kirkeloven. Kapittel 6 i [Håndbok for menighetsråd og kirkelig fellesråd](#) utdyper oppgaven og forhold mellom arbeidstakere, valgte råd, ulike utvalg, frivillige, og relevante forhold for to arbeidsgiverlinjer som er virksomme på samme sted. Når det gjelder arbeidsgiveransvar har samfunnet med andre ord «en rekke reguleringer og bestemmelser, særlig innrettet på å verne arbeidstakeren. Arbeidsgivers ansvar er vesentlig utvidet som følge av rettsutviklingen de siste 30-40 år» (s 87). Når Færder etableres omfatter dette om lag 50 mennesker, og det er behov for en adskilt leder for oppgaver knyttet til arbeidsgiver ansvar for å sikre at organisasjonen opptrer profesjonelt, med forutsigbarhet og i henhold til lovverket. Stillingen har også et overordnet ansvar for administrative oppgaver og systemoppgaver, har overordnet ansvar for HMS/internkontroll system, er ansvarlig for at kundeservice oppleves som rask og god, og har personalansvar for administrative tilsatte. Stillingen har i tillegg ansvar for oppfølging av barnehager, personalansvar for styrene, er eier-representant, og er faglig resursperson ved behov.

#### *Gravferdsleder*

Det foreslås også å videreføre en leder for gravferdsforvaltning. Stillingen er allerede etablert på Nøtterøy, men er i dag en kombinasjonsstilling for både gravferdsleder og 15 % dedikert til driftsleder. Ved overgang til Færder vil det være behov for å øke den til en heltids gravferdsleder når antall gravplasser øker. Nøtterøy har også i stor grad fordel av «storgårdsdrift» ved å ha en stor kirkegård hvor det meste av utstyr og virksomhet er samlet. På Tjøme er det 3 aktive gravplasser som er geografisk adskilt, og dette bidrar til at forholdene er mindre enhetlig. Gravferdsleder skal blant annet ha personalansvar for gravplass arbeidere og sesongarbeidere, bidra med budsjett, og være bindeledd mellom kirkeverge/administrasjon og gravferdsteam.

#### *Kirkeverge*

Kirkevergen er overordnet leder for organisasjonen og har ansvar for å se helhetsbilde for virksomheten. Videre utdypning av stilling og oppgaver konkretiseres i forslag til lederavtale i senere sak.

Konklusjon	Organisasjonskart som er utarbeidet har sitt grunnlag i kirkelovens § 14 og en spesialisering innenfor oppgavefelt som fellestråd har. Målsetningen er å lage en profesjonell, hensiktsmessig og faglig kompetent organisasjon som kan ivareta oppgavesett som fellestrådet har. Organisering av menighetsutøvende ansatte utsettes til mai møte.
Forslag til vedtak	<p>1) Organisasjonskart for Færder kirkelige fellestråd vedtas for følgende stillinger:</p>  <pre> graph TD     Kirkeverge[Kirkeverge] --&gt; Personal[Personal &amp; Admin leder]     Kirkeverge --&gt; Driftsleder[Driftsleder /eiendom]     Kirkeverge --&gt; Gravferdsleder[Gravferdsleder]     Kirkeverge --&gt; Tom[ ]     Personal --&gt; Barnehage[Barnehage]     Personal --&gt; Administrasjon[Administrasjon]     Personal --&gt; Kirketjenere1[Kirketjenere]     Driftsleder --&gt; Kirketjenere2[Kirketjenere]     Gravferdsleder --&gt; Gravferdsteam[Gravferdsteam ute]     </pre> <p>2) Organisering av menighetsutøvende ansatte blir behandlet i senere sak.</p>

### KFn 11/17 Stillingsbeskrivelser for lederstillinger (B)

Det vises til KFn-sak 10 / 17 med beskrivelse av forslag til organisasjonskart og begrunnelser for lederstruktur iht kirkelovens § 14.

Vedlagte stillingsinstrukser for lederstillingene er laget på bakgrunn av eksisterende instrukser i Nøtterøy, forslag til instrukser fra KA og tilsvarende stillinger i prostiet.

Kirkeverge både på Tjøme og Nøtterøy har i dag stillingsinstrukser som er bygget opp på samme måte som for de andre lederstillingene. KA har imidlertid laget et forslag til lederavtale for Kirkevergen som erstatter denne. Denne lederavtalen er på et mer overordnet nivå, men utdyper likevel mer av ansvar kirkevergen har til fellestrådet og soknene samt forventinger til kirkevergen som leder og fellestrådet forpliktelser. Lederavtalen skal følges opp med et årlig / halvårlig møte med resultatvurdering og lønnsamtale.

#### Forslag til vedtak:

1. Stillingsinstruks fra 01.01.2018 vedtas for

Administrasjons- og personalleder  
Driftsleder, eiendom  
Driftsleder, gravplassforvaltning  
2. Lederavtale fra 01.01.2018 for kirkeverge vedtas.

## **KFn 12/17      Administrativ bistand til menighetsråd (B)**

Menighetsrådene skal betjenes med administrativ bistand, som nedfelt i kirkelovens § 14.

Som bakgrunn for saken nevnes det at for menighetsrådene på Tjøme og Hvasser deltar sekretær (ansatt) på rådsmøter, mens i menighetsrådene på Nøtterøy er sekretær oppgavene i rådet ivaretatt av rådene selv.

I høringsrunden i januar var menighetene spurt om hvilke administrative oppgaver de trengte bistand til. Alle 5 råd har svart på høringen. I høringen er det lagt vekt på at å ha sekretær oppgaven i rådet gir større eierskap til sakene og til menighetsrådsdrift. At menighetsrådet har eierskap av egen drift er vesentlig. Samtidig må det være gode samarbeidsforhold mellom stab og råd for å få felles forståelse av menighetsoppgaven lokalt og for å få fulgt opp og gjennomført menighetsrådets vedtak.

Følgende liste spesifiserer administrative oppgaver menighetsråd trenger bistand til og som kirkens stab opplever er nødvendig for gode samarbeidsforhold stab/råd:

- Regnskapsføring og økonomisk kontroll
- Informasjons arbeid: kunngjøringer, bidrag til menighetsblad og kirkens nettside
- Utsending av innkallinger og protokoller
- Statistikkføring
- Arkivering
- Informasjonsflyt mellom stab og råd
- Saksbehandling ved større/komplekse saker.

Det er viktig at administrasjon i Færder bistår med ovennevnte oppgaver også i fremtiden. Dersom menighetsrådene skal ha en kontaktperson for hver oppgave kan det fort bli uoversiktlig. For å forenkle forholdene for både råd og stab foreslås det at menighetsråd har en utpekt kontaktperson å forholde seg til når det gjelder administrative oppgaver. Kontaktperson skal ikke nødvendigvis gjennomføre alle oppgaver, men skal koordinere dialog mellom råd og stab for å sikre at oppgavene er ivaretatt, bidra til å kvalitetssikre vedtak og ikke minst bidra til god informasjonsflyt mellom stab og råd.

Per dags dato er det en lønnet sekretær i menighetsrådene på Tjøme og Hvasser. Fordelen med dette er at det er en administrativ ressurs i rådet som kan bidra med kompetanse innenfor økonomi og saksbehandling på møtene og som kan ivareta dialogen tilbake til stabene. Ulempen er at det krever mye tid fra stillingen og at det kan utilsiktet oppstå situasjoner hvor rådet overlater ansvar til staben, som igjen svekker eierskap til sakene og menighetsdrift.

Det å ha en balanse mellom stabsdrevet og menighetsdrevet kirke er viktig å få til. Når rådene selv tar initiativ til saker og gjennomføring av dem bidrar det til at rådene får mer innflytelse og påvirkning.

Med det som bakgrunn foreslås lik praksis på Tjøme og Nøtterøy råd, og at stabens sekretærfunksjon i rådet fjernes fra 01.01.2018.

Samtidig er det mange forventninger til rådsmedlemmer relatert til saksbehandling, samarbeid med kirkens ansatte og mer. Det å bli valgt inn til menighetsråd innebærer å bli valgt inn i et offentlig organ kan bli en stor oppgave for noen. Mange er ikke klar over regler og former for kirkelig virksomhet, og hvordan kirkens drift henger sammen når de er valgt inn. For å øke kompetanse i råd, avklare forventninger mellom stab og råd, og legge til rette for godt samarbeid rådene i mellom foreslås det derfor å invitere til årlige samlinger som bidrar til kompetanse bygging innenfor rådsvirksomhet.

Fra 01.12.2017 blir det en endret relasjon mellom menighetsråd og fellestråd (fra 3 til 5 sokn blir representert). Det er—og vil alltid være—ulikheter i hvordan rådene behandler saker og arbeider. Likevel kan slike faglige drypp bidra til forventningsavklaring for begge parter, mer enhetlig saksbehandlingspraksis og tydeliggjøring av hvordan vi kan samarbeide effektivt. Det kan i tillegg bidra til å øke opplevelse av å jobbe sammen som kirke i Færder.

#### **Forslag til vedtak:**

1. Sekretærdeltagelse på menighetsrådsmøter fjernes på Tjøme og Hvasser.
2. Menighetsrådene har en utpekt administrativt kontaktperson som kan bistå med veiledning innenfor bl.a. økonomi og saksbehandling, kvalitetssikring av vedtak, bidra til informasjonsflyt mellom stab og råd, og kan ved forespørsel delta på AU møter.
3. Fellestrådet holder årlige møter med menighetsrådene som har blant annet tema-relatert faglig program.

#### **KFn 13/17 Lokaliseringsmuligheter (D)**

##### **Saksopplysninger:**

I dag har Nøtterøy KF kontor plasser i hovedsak i Teie kirke og på Borgheim menighets senter. Tjøme har sine kontor plasser i kirkestua ved Tjøme kirke. Kirketjenerne har sine kontor plasser i de respektive kirkene. For Færder så blir det et spørsmål om vi fortsatt skal benytte disse 3 stedene til kontor eller om man skal ha flere / færre lokasjoner. Det kan også være en mulighet å se på om noen skal bytte internt kontor plass på dagens 3 steder.

Følgende 5 modeller kan vurderes:

##### Modell A

De ansatte sitter fordelt på Tjøme kirkestue, Borgheim menighets senter og Teie kirke som i dag.

##### Modell B

De ansatte på Tjøme sitter som i dag, mens de på Nøtterøy samles i et kontor. Altså fra 3 til 2 kontor lokasjoner. Dette krever kjøp av eiendom.

##### Modell C

Et Kirkens Hus på Færder der alle ansatte sitter samlet. Dette krever kjøp av eiendom.

##### Modell D

De ansatte sitter fordelt på Tjøme kirkestue, Borgheim menighets senter og Teie kirke fordelt

tverrfaglig.

#### Modell E

De ansatte sitter fordelt på Tjøme kirkestue, Borgheim menighetscenter og Teie kirke fordelt etter fag.

#### Modell F

De ansatte sitter som 5 små staber etter sokn. Dvs. ta i bruk også kirkestue på Torød og Hvasser.

#### **Saksvurderinger:**

Modell F er ikke aktuell, da vi ikke er så mange nok ansatte til 5 fungerende staber. Denne modellen vil sannsynligvis føre til fragmentering og hindre muligheter for samarbeid.

Modell B og Modell C krever innkjøp av eiendom og vil ikke stå klare til 01.01.2018, men kan være med i langtidsplaner.

Fra 01.01.2018 kan vi med dette slå fast at det er mest hensiktsmessig å tenke lokalisering på de samme 3 steder som det er i dag. Spørsmålet som må avklares er om man skal ha kontorplassering som i dag, eller om det skal gjøres endringer. Altså modell A, D eller E.

For Administrative stillinger ble det i KFn-sak 05/17 – 3 vedtatt at administrative stillinger skal samles. Videre drøftinger med tanke på disse blir altså ikke om de skal fordeles på ulike steder, men *hvor* de skal befinne seg. Totalt i administrasjonen blir det 8 personer fordelt på 6 årsverk.

Ved at noe administrativ ressurs skal videreføres på Tjøme blir det mulig for noen å dele kontor, og vi har med det behov for 6 samlede kontorplasser. Færders administrasjonskontor blir et offentlig publikumskontor som skal ta imot mennesker i ulike livsfaser og med ulike behov. Det må være mulig å holde konfidensielle samtaler både ved personlig oppmøte og i telefon, og vi må kunne ta imot mennesker med redusert fremkommelighet og med barnevogner. I tillegg til at man må tenke på disse praktiske, nødvendige faktorene så må det også vurderes hvordan vi ønsker å ta imot publikum med tanke på synlighet og tilgjengelighet.

#### Slik er lokalisering i dag:

Tjøme: Har 5 kontorplasser til 6 personer.

BMS: Har 11 kontorplasser til 13 personer. (3 av kantorene deler kontor)

Herav: 6 kontorplasser i kjeller og 5 kontorplasser i 1. etg.

Teie: Har 6 kontorplasser til 7 mennesker (2 trosopplærere deler kontor)

Herav: 4 kontorplasser i 1. etg og 2 i kjelleren.

#### Muligheter:

Det finnes muligheter for ombygging og / eller omprioritering i alle bygg. Dette må i så fall gjøres i nært samarbeid med de ulike menighetsråd.

Målet med å gjøre endringer er å finne den beste lokalisering for administrasjonen samt for de menighetsutøvende ansatte.

For administrasjonen er spørsmålet som nevnt hvor kontorene skal befinne seg. Borgheim menighetscenter er det bygget som enklest kan romme 6 kontorplasser i nærheten av hverandre. Her er det også tilgjengelig gratis parkering for publikum, og det er HC-tilpassede innganger. I dag ligger kontorene i kjelleren, hvor det uten ombygging er plass til 6 kontorplasser. Men, det bør diskuteres hvorvidt det er riktig at hoveddøren er låst og at publikum henvises til sideinngangen. Ved noe ombygging vil det være mulig at hele administrasjonen kan samles i hovedetasjen.



For lokasjon for øvrige ansatte blir det viktig å vurdere hvordan vi skal organisere oss for å få et levende kirkekontor og velge den modellen som stimulerer både til faglig og tverrfaglig samarbeid. Det er viktig at vi har et profesjonelt fagmiljø hvor det er lett å diskutere faglige spørsmål og utfordringer og hvor vi kan støtte hverandre i hverdagen. Samtidig er det også viktig at vi legger opp til at helheten/ overblikket i Den norske kirken på Færder bevares best mulig. Vi må finne den modellen som stimulerer til arbeidsfellesskap og som ivaretar et sunt og utviklende arbeidsmiljø. Om dette løses best ved at man har kontor plass sammen med andre ansatte innen eget fagområde eller tverrfaglig blir med dette et viktig drøftingsspørsmål.

#### **KFn 14/17      Brev fra Kulturdepartement om Færder kirkelige fellesråd (B)**

Brev fra Kulturdepartement om nytt kirkelig fellesråd i forbindelse med kommunesammenslåing fra 2018 er mottatt. I brevet er sammensetning av nytt kirkelig fellesråd spesifisert. Sammensetning tilsvarer det som er lagt opp til i kirkelovens § 12, hvor ett menighetsrådsmedlem velges fra hvert menighetsråd når det er fem eller flere sokn i kommunen.

I prinsippdokumentet for fellesnemnda (sak 03/16) er sammensetning omtalt:

Om sammensetning av fellesrådet i perioden 2018-2019:

For å beholde kontinuitet og stabilitet i omstillingen og første driftsår avholdes det ikke valg midtveis i fellesrådsperioden. Under forutsetning av godkjenning av Bispedømmekontoret består Færder kirkelige fellesråd av de to valgte fellesrådsmedlemmene fra hvert menighetsråd fram til første ordinære valg som avholdes sammen med kommunevalget i 2019.

Deretter er sammensetningen av fremtidig fellesråd regulert i kirkelovens § 12:

*Er det fem eller flere sokn i kommunen, velges bare ett menighetsrådsmedlem fra hvert menighetsråd.*

Dagens fellesråd og fellesnemnds sammensetning sammenlignes i tabell under:

<b>Medlemmer:</b>	<b>Tjøme kirk. fellesråd</b>	<b>Nøtterøy kirk. fellesråd</b>	<b>Færder kirk. fellesnemnd</b>
Menighetsrådsmedlemmer (2 fra hvert MR)	4	6	4
Kommunal representant	1	1	1
Prost/Prest	1	1	1
<b>Total antall stemmeberettiget medlemmer</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>6</b>

Mulige sammensetning i henhold til kirkelovens § 12 og i henhold til prinsippdokument sammenlignes under:

<b>Medlemmer:</b>	<b>Kirkeloven § 12 / Brev fra KUD</b>	<b>Prinsippdokument</b>
Menighetsrådsmedlemmer (2 fra hvert MR)	5	10
Kommunal representant	1	1
Prost/Prest	1	1
<b>Total antall stemmeberettiget medlemmer</b>	<b>7</b>	<b>12</b>

**Forslag til vedtak:**

Færder kirkelige fellesråd settes sammen i henhold til kirkelovens § 12.

ELLER

Færder kirkelige fellesråd søker om dispensasjon fra kirkelovens § 12 om sammensetning av kirkelige fellesråd i valg perioden 2018-2019 i henhold til vedtatt prinsippdokument (sak 03/16).

Sekretær  
Brooke Bakken

Vedlegg:

Sak KFn 01/17:	Protokoll fra KFn møte 2016.02.21
Sak KFn 11/17:	Stillingsbeskrivelser for lederstillinger
Sak KFn 14/17:	Brev fra Kulturdepartement

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

**Medlemmer tilstede med stemmerett:**

Pål P. Syse, Odd Andreassen, Ellen E. Wisløff, Elisabeth Aasland, Domprost Kjetil Haga, Muctarr Koroma

**Tilstede med møte og talerett:**

Jan Brastein, Brooke Bakken, Merete Allum

**Meldt forfall:**

Monica Hofer Hagen, Tom Olaf Josephsen

---

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

**Saksliste**

**Åpningsord ved Domprost Kjetil Haga**

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

Innkalling og protokoll ble godkjent. Til dagsorden ble det lagt til et punkt på sak 02/17 om felles samling 10.feb. for alle ansatte på Tjøme og Nøtterøy.

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

- 1) Status for pågående arbeid nå i forhold til fremdriftsplan:
  - a) Vårens oppgaver og fremdrift. Frem til sommeren er planlegging av strukturer i den nye organisasjonen hovedfokus. Oppgavene i dette halvåret inkluderer organiseringsarbeid, økonomiarbeid, nedfelling av tjenesteytingsavtale og klargjøring av IKT systemer.
  - b) Fremover blikk på høstens oppgaver. Til høsten skifter fokus til implementering av ny Færder. Planer og strukturer som er vedtatt testes ut. Ansatte får nye arbeidsavtaler med Færder kirkelige fellesråd.

I møte er det stilt spørsmål om fremtidig sammensetning av Færder kirkelige fellesråd. Ønsker om sammensetning er omtalt i prinsippdokument (sak 03/16). I følge kirkelovens § 12 skal det være en representant fra hvert sokn til fellesråd når det er fem eller flere sokn. For Færder (med fem sokn) vil det innebære at fellesrådet blir mindre enn det største rådet er i dag. Sammenslåingstidspunkt er midt i menighetsrådsperioden og fellesnemnda vurderer å søke dispensasjon fra kirkelovens for å sikre kontinuitet i overgangen til nytt menighetsrådsvalg i 2019. Domprosten støtter forslaget. Dette tas opp som beslutningssak i neste møte.

- 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. KA inviterte kirkeverger og tillitsvalgte fra kommuner som planlegger sammenslåing til kurs og det var om lag 50 mennesker som deltok. Færders prosjektorganisering var en del av kursprogrammet og prosjektleder, kirkeverge fra Nøtterøy, fellesnemndsleder og begge tillitsvalgte deltok fra Færder. Presentasjonen handlet om hvordan prosjektet er organisert, hvordan medvirkning var ivaretatt og hvilke erfaringer som Færder har gjort halvveis inn i prosessen. Færder er i ettertid forespurt om å delta på flere samlinger med lignende presentasjon.
- 4) Økonomi – fellesnemnd. Fellesnemnds regnskap for 2016 viser kostnader kr 297.000, og tilsvarer det som er budsjettet. Resterende midler er overført til bundet fond øremerket bruk i 2017.
- 5) Fellessamling 10.febr. Dette er den andre fellessamling er holdt for Færder. Cirka 40 ansatte fra Tjøme og Nøtterøy deltok på samlingen på Borgheim menighetssenter. Lars Ueland Kobro holdt foredrag om «Å gjete kongens harer: Refleksjoner om å lede kunnskapsarbeidere, fra Asbjørnsen og Moe.» Dagen inneholdt fellesinformasjon om organiseringsarbeid og arbeid mot Færder og ble avsluttet med teambuilding aktivitet. Kulturbyggingsgruppe var ansvarlig for dagen.

#### **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.

#### **Møtebehandling:**

Stilling relatert til eiendomsprosjekter. Nøtterøy kirkelige fellesråd har en prosjektstilling lønnet av investeringsmidler som skal jobbe med større eiendomsprosjekter. Stillingen er i utgangspunkt avklart midler til 31.12.2017. Prosjektene lagt til stillingen er basert på tilstandsrapport og eiendomsprosjekt plan og budsjett for prosjektene beløper seg til 7,5 mnok i 2017. Ved utgangen av 2017 er det en forventning at alle prosjekter ikke er ferdigstilt og det vil gjenstå flere investeringsprosjekter i 2018.

Kirkebygg prosjekter krever spesial kompetanse i forhold til kulturminnebevaring og saksbehandling/godkjenninger fra blant annet Tunsberg bispedømmeråd og Riksantikvaren.

Fellesnemnda ser behov for at oppgavene er ivaretatt også i 2018 og ber om at det jobbes videre med for å finne en løsning for 2018.

#### **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 fusjoneres. 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 ressurser 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.

#### **Fra partssammensatt møtebehandling (sak 02/17):**

Saken støttes av partssammensatt utvalg.

#### **Vedtak 04/17:**

1. Fra 01.05.2017 samordnes gravferdsdrift for gravplassene på Nøtterøy og Tjøme. Gravferdsdrift ledes av Nøtterøys driftsleder Hans Kristian Amundsen.
2. Det er 150% stilling på gravferdsdrift på Tjøme. 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 ressurs 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 ressurser 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 fellestråd 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 fellestråd. 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 ressurspool. 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 ressurser 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 kantor 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

### **Fra partssammensatt møtebehandling (sak 03/17):**

Saken støttes av partssammensatt utvalg.

### **Vedtak 05/17:**

- 1) I Færder skal det legges vekt på oppdaterte IKT løsninger som gjør det enklere å jobbe hvor tjenesten er. Herunder ved at ansatte skal ha tilgang til godt IKT utstyr, programvare og systemer som tilrettelegger for å kunne jobbe mobilt eller «fra skyen», bruk av digital kalender for ressurs booking (bygninger/medarbeidere), og bruk av arbeidsrom som digitale samhandlings plattform (for eks. Kirkebakken).
- 2) Det opprettes en fagkontakt for menighetsutøvende faggrupper (diakoni, kirkemusikk, trosopplæring og kirketjenere). Fagkontakten skal 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 oppnevnes for et to-års periode og hovedregelen vil være at oppgaven rulleres i faggruppen. Det blir likevel mulighet for å reservere seg dersom det er saklige grunner til dette. Fagkontakt vil utløse et funksjonstillegg i lønn som vil variere i forhold til arbeidsomfang.

- 3) Administrative stillinger skal samles for å oppnå større faglig styrke, levere gode administrative tjenester, ivareta utvikling og arbeidsmiljø for den enkelte. Kirkekontoret på Tjøme videreføres med blant annet administrativ kompetanse for menighetsaktiviteter.
- 4) Arbeidsområde for menighetsutøvende faggrupper omfatter hele Færder kommune. Det åpnes for at hovedvekt av stillingen knyttes konkret til sokn og at deler av stillingen går til samarbeid/spesialisering innenfor hele arbeidsområde.

#### **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 fellestråd 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.

#### **Vedtak:**

Menighetsrådsledere og nestledere i Færder samles til nytt møte vår 2017 for å fortsette arbeid mot Færder.

Sekretær  
Brooke Bakken