

TIL: Færder kirkelige fellesnemnd

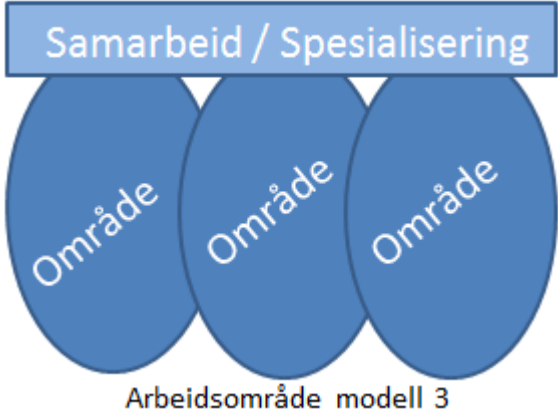
FRA: Brooke Bakken, prosjektleder Færder

EMNE: Færder kirkelige fellesråd organisasjonskart

SAKSNR: 16/17 (B)

DATO: 09.05.17

ARKIV:

Referanser	<p>Tidligere vedtak: SAK 05/17: Følgende er vedtatt et arbeidsområde prinsipp:</p>  <p>Arbeidsområde modell 3</p> <p>Modellen over er vedtatt i fellesnemnds februar møte. Område referer til geografisk område.</p> <p>Vedtaket 05/17 pkt 4. lyder: <i>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.</i></p> <p>Det er vedtatt i sak 05/17 pkt 2 at det blir opprettet en fagkontakt for menighetsutøvende faggrupper (diakoni, kirkemusikk, trosopplæring/undervisning, og kirketjenere) slik at faglig koordinering er tilrettelagt og en del av organisering.</p> <p>Det er vedtatt i sak 12/17 at menighetsrådene får bistand fra en administrativkontaktperson. Vedkommende gir støtte i form av regnskapsføring og økonomi bistand, arkivering/statistikkføring, saksbehandlingskompetanse, kvalitetssikring av vedtak, og</p>
------------	---

	<p>informasjonsflyt mellom stab og råd. Dette er et tiltak for å ivareta og styrke samarbeid mellom råd og stab.</p>
Saksopplysninger	<p>Færder kirkelige fellesnemnd har i sitt mars møte vedtatt organisasjonskart for administrasjon, gravferd og drift/eiendoms funksjoner. Menighetsutøvende organisering behandles i mai møte.</p> <p>Det er 5 menigheter (5 sokn) med tilhørende menighetsråd i fremtidige Færder kirkelige fellesrådsområde.</p> <p>Størrelse av soknene, medlemstall:</p> <p>Teie: 6200 Nøtterøy: 7000 Torød: 2600 Tjøme: 3100 Hvasser: 430</p> <p>Menighetsutøvende: hvem er de? Fellesrådet er arbeidsgiver for 10,5 årsverk antall stillinger fordelt blant 14 mennesker. I tillegg til dette er det 5 prester.</p> <p>Til våre formål nå betegner vi «menighetsutøvende» som de som har et fagansvar som relatert til en liturgisk og/eller menighetsarbeidende funksjon. Disse er prester, kantorer, trosopplærere/ menighetspedagoger /undervisningspersonell, og diakoner.</p> <p>Flere enn disse vil nok beskrive seg selv som menighetsarbeidende og den interne motivasjonen som den enkelte har er viktig å ivareta. Samtidig til organiseringsformål nå avgrensner vi gruppen til de som er omtalt over.</p> <p>Denne saken handler i stor grad om samarbeid og samvirke mellom menighetsråd og stab, og mellom prestelinjen og fellesrådslinjen. Her er det mange parter å ivareta. Saken er drøftet i felles tillitsvalgtsmøter og behandles også i partssammensatt utvalg. Domprosten er invitert til å uttale seg i forhold til prestens rolle, om hvordan prestelinjens organisering henger sammen med fellesrådsorganisering, og om generelle menighetsrelaterte perspektiver som er viktig å ivareta.</p>
Evt. andres vurderinger	<p>Innspill fra Domprost Kjetil Haga:</p> <p>Kirkelig organisering og arbeidsmetodikk må til enhver tid ivareta det fundamentale perspektivet at soknet er kirkens grunnleggende enhet, jf Kirkeloven §1. Man må kunne regne med at ressursituasjonen fremover kan bli krevende for Den norske kirke. Da blir både god samhandling ansatte imellom og samhandlingen mellom ansatte og frivillige særdeles viktig for å</p>

	<p>best mulig ivareta kirkens arbeid. Spørsmålet om kirken er stabsdrevet eller menighetsdrevet kan aldri bli besvart på noen annen måte enn at den må være begge deler.</p> <p>I forhold til lokal ledelse av kirkens arbeid er det hensiktsmessig å tenke dette i to dimensjoner: En administrativ/merkantil ledelse og en faglig ledelse. Ut fra dagens kirkelige organisering i to arbeidsgiverlinjer kan man tenke at den administrative ledelsen utøves i fellesrådslinjen, mens den faglige ledelse av arbeidet i soknet ivaretas av sokneprest. Det pågående arbeidet med mål om å organisere Den norske kirke i en arbeidsgiverlinje vil avklare hvordan dette skal se ut på litt lengre sikt.</p> <p>Faglig ledelse er i Tjenesteordning for menighetsprest, § 7 særlig knyttet til følgende: «Forrettende prest har ansvaret for å lede forberedelsen og gjennomføringen av gudstjenester og kirkelige handlinger.»</p> <p>I tjenesteordningens §10 utdypes sokneprests ansvar på følgende måte: «Soknepresten leder prestetjenesten i det eller de sokn denne har som sitt særskilte arbeidsområde og sørger for den nødvendige samordning med menighetsrådets virksomhet. I forvaltningen av Ord og sakrament utøver alle menighetsprester et pastoralt lederansvar og bidrar til strategisk og åndelig ledelse i og av menigheten.»</p> <p>Kirkefaglige stillinger som kantor, diakon, kateket/trosopplærer og prest vil inneholde elementer som forutsetter stor grad av teamarbeid og samhandling. På disse områdene må den kirkefaglige ledelsen være forutsigbar og tydelig. På andre områder vil den enkelte medarbeider utøve større grad av selvstendighet i sine arbeidsoppgaver, ut fra sitt faglige skjønn og innenfor de forutsetningene som fremkommer i arbeidsavtale, stillingsbeskrivelse og menighetsrådsvedtak. Med henblikk på disse oppgavene bør ikke den faglige ledelsen være like detaljert.</p> <p>Når det gjelder organisering av prestetjenesten er det en klar målsetning at alle prester også fremover skal ha en tydelig soknetilhørighet. Samtidig må det påregnes at prestene også må gjøre noe tjeneste innenfor rammen av hele tjenestedistriktet. Det er en ufravikelig forutsetning at prestetjenesten også i fremtiden skal ha en tydelig lokal forankring. I en modell med en koordinerende leder for menighetsteam vil det være viktig at den enkelte sokneprest fremstår med en tydelig lederrolle i soknet, i tråd med intensjonene og forutsetningene i tjenesteordningen.</p>
<p>Saksbehandlers vurdering</p>	<p>I fellesnemndsmøte i februar ble det vedtatt modell 3 for arbeidsområde for menighetsutøvende i Færder. Denne innebærer at arbeidsområde omfatter hele Færder kommune, men at det åpnes for at hovedvekt av stillingen knyttes til konkret sokn. Det er også vedtatt at menighetsrådene skal ha en administrativ kontakt som hjelper dem å holde orden på</p>

	<p>«rammeverket». Dvs bistand av forvaltningsmessig karakter: budsjett, vedtak, lover og regler – men ikke innholdet. I tillegg er det vedtatt at man skal ha fagkontakter. Det er ikke vedtatt ennå hvordan menighetsutøvende skal organiseres eller ledes.</p> <p>Begreper. I saken skilles organisering fra lokalisering. Lokalisering handler om hvor har sin pult, mens organisering handler mer om oppgavefokus og grupperinger.</p> <p>Dagens organisering</p> <p>På Nøtterøy er dagens organisering slik at alle gjør tjeneste i alle sokn, men prester og kantorer har likevel hovedvekt av stillingen knyttet til et bestemt sokn. Hvert menighetsråd har «sin» prest som medlem rådet og den tjenesten rulleres ikke blant rådene på Nøtterøy. På Tjøme er menighetsutøvende organisert slik at de gjør tjeneste i begge soknene, og presten er medlem i begge menighetsråd. I Tjøme kommune rulleres gudstjenesten blant soknene slik at det er enten gudstjeneste i Tjøme kirke eller i Hvasser kirke i en helg, mens i Nøtterøy kommune er det gudstjeneste i flere av kirkene hver helg.</p> <p>På Nøtterøy er barne- og ungdomsarbeidere (trosopplærere/ undervisning/ menighetspedagoger) ikke tilknyttet et bestemt sokn, heller ikke diakonene.</p> <p>Personalansvar</p> <p>Med dagens organisering av Tjøme kirkelige fellesråd og av Nøtterøy kirkelige fellesråd er personalansvar for menighetsutøvende ivaretatt av kirkevergen. Dette foreslås videreført også i Færder.</p> <p>Målsetninger med organisering</p> <p>Soknets oppgaver</p> <p>Menighetsråds oppgaver er nedfelt i kirkelovens § 9. Overordnet formål er å «ha sin oppmerksomhet henvendt på alt som kan gjøres for å vekke og nære det kristelige liv i soknet.» Videre utdypes det at «Menighetsrådet har ansvar for at kirkelig undervisning, kirkemusikk, og diakoni innarbeides og utvikles i soknet.»</p> <p>Fellesrådet er ansvarlig for å legge rammene til rette for at dette kan skje (kl § 14), og organisering er derfor grunnleggende for å tilrettelegge for et konstruktivt samvirke mellom stab og råd.</p> <p>Staben som betjener menighetene har i forlengelse av dette en stor og viktig rolle i hvordan arbeidet i soknet går og i hvor stor grad det legges opp til medvirkning og samarbeid med rådene. For rådene å få eierskap til oppgavene som nedfelt i § 9 er det nødvendig for at staben inviterer til og muliggjør dette. Det innebærer at staben har kjennskap til forholdene i soknet, og er innstilt på å anvende sin kompetanse til menighetsrådets</p>
--	---

	<p>fortjeneste.</p> <p>Første målsetning med organisering vil være å gi organisatoriske rammer som styrker soknenes virksomhet og eierskap til oppgavene ved å styrke samarbeid råd og stab.</p> <p>Verdien av kirkens tjenester</p> <p>I tillegg til kirkelig fellesråda forvaltningsmessige tjenester, leverer også kirken tjenester relatert til å være trossamfunn. Det stilles spørsmål til hvordan verdi oppleves for medlemmene i Den norske kirke. Svaret til dette vil variere fra menneske til menneske, og det er ikke mulig å si at et bestemt kirkelig tilbud representerer verdi for alle. Derfor er det viktig å sørge for at alle kirkelige fagområder (trosopplæring, diakonalt arbeid, kirkemusikk, og kirkelige handlinger og gudstjenesteliv) er godt representert i kirkens helhetlig tilbud til soknet. Bredden i tilbudet vil derfor være en verdi i seg selv for å sørge for at flest mulig medlemmer har en kontaktflate med kirken i soknet. Hvor tilbudet finner sted er også relevant for verdi vurdering. Det kreves større motivasjon for å oppsøke tilbud som er lenger unna, og det er derfor viktig at soknene blir sett som en egen enhet i tillegg til å være en del av en større soknegruppering.</p> <p>Neste målsetning er at organisering bidrar til at tilbud i soknet er sammensatt av alle kirkelige fag, og at alle menighetsutøvende faggrupper bidrar til å utvikle et helhetlig kirkelig tilbud både som samlet enhet (5 sokn) og for det enkelte sokn.</p> <p>Fagligheten er også viktig i kirkens stab, og det legges til rette for med faggrupper, og med fagkontakter. Faggruppene bidrar til at tjenestene som leveres er av høy kvalitet og at staben har utviklende og utfordrende faglige miljøer og som kan bidra til å berike menighetsliv med satsinger innenfor hvert fagområde.</p> <p>Siste målsetning er å videreføre fagligheten som er og tilrettelegge for gode muligheter for faglig utvikling av ansatte slik at dette igjen anvendes til å oppnå menighetenes oppgaver.</p> <p>Alternativer for organisering</p> <p>Det finnes flere alternativer for organisering av menighetsutøvende. Organisering her handler om hvilke oppdeling gruppen skal ha, men betyr ikke i nødvendigvis en sammenheng med lokalisering.</p> <p>a) Alle samlet i en stab, ingen oppdeling i mindre grupper. Alle menighetsutøvende er samlet i en gruppe.</p> <p>b) Alle samlet i en stab, oppdeling per fag. Dette innebærer at det er gruppen består av mennesker som har samme fagoppgave. Kirkemusikk er et fagområde, Diakoni er et fagområde, Trosopplæring er et fagområde, osv.</p> <p>c) Alle samlet i en stab, oppdeling i tverrfaglig team. Dette innebærer at gruppen er satt sammen tverrfaglig, eksempelvis</p>
--	---

	<p>med en prest, en kantor, en trosopplærer/menighetspedagog, en diakon. Et tverrfaglig team har for eksempel sitt tjenesteområde til felles, for eks. de som jobber mest i et sokn.</p> <p>Alternativ a) som innebærer at alle menighetsutøvende er samlet i en gruppe, og ikke har en oppdeling er lite aktuell fordi antall mennesker og stillinger er for stor til å ikke ha en oppdeling.</p> <p>Alternativ b) vil bidra til å sette fokus for arbeidet på faglighet. Dette kan bidra til et høyt kvalitetsnivå i faget.</p> <p>Alternativ c) vil bidra til å sette fokus for arbeidet på det de har til felles. Her er det foreslått at det som de har til felles er et geografisk område hvor de har hovedvekt av stilling.</p> <p>Det er allerede vedtatt at alle ansatte blir en del av en felles stab, slik at uansett gruppeoppdeling blir alle samlet overordnet i en stab. I og med at både fagligheten og soknefokus er viktig, kan det fort tenkes at menighetsutøvende blir organisert i en «matrise organisering.» En matriseorganisering innebærer at det er både en faglig linje og en linje rettet mot hvor organisasjonen oppnår verdiskapning. I dette tilfelle er det relevant med en organisering som sikrer at faglighet er ivaretatt i sin faggruppe, og et helhetlig tilbud til menighetene er ivaretatt av en tverrfaglig gruppering som er rettet mot soknene.</p> <p>Fordelene med en matriseorganisering er at det håndterer begge perspektiver og er sånn sett mer kompleks enn en linje organisering, eller en ren prosjektorganisering. Samtidig kan det oppstå forvirring dersom det er ledelse i begge retninger. I dette tilfelle foreslås det at faglig organisering er <u>koordinert</u> av fagkontakten, mens tverrfaglig organisering er <u>ledet</u> av en knyttet til soknet.</p> <p>Lederskap av tverrfaglig team knyttet til soknet</p> <p>Ledelse av menighetsteam er mye omdiskutert. Det finnes mange artikler om temaet. Alternativer for hvem som skal lede et slikt team inkluderer en egen daglig leder for menigheten, en «teamleder» valgt blant staben basert på egnethet og/ eller interesse, eller soknepresten.</p> <p>Både økonomi og forskrift innvirker på beslutning av hvem som skal lede teamet. I mange fellesråd er økonomi til en daglig leder for menighet ikke prioritert eller ikke mulig. En teamleder kan fungere. Det kan også bidra til å skape forvirring om hvem som er leder i en menighet. Sokneprestens rolle og oppgaver er nedfelt i Tjenesteordning for menighetsprester (https://lovdata.no/dokument/INS/forskrift/2016-04-11-1814). I § 10-2 sies det at menighetsprester skal «bidra til strategisk og åndelig ledelse i og av menigheten.» Dette punktet er relevant når det vurderes hvem som skal ha lederrolle for et tverrfaglig menighetsteam. Det er naturlig å tenke at sokneprestens rolle</p>
--	--

som leder i menighet også gjelder som leder for menighetsteams stab, og at det er hensiktsmessig og effektivt.

Organisasjonskart og oppgaveløsning

Arbeidsområde modell og vedtak som er gjort i februar møte er spennende fordi det både sikrer en forankring mot soknene, samtidig som det åpner for samarbeid og spesialisering på tvers av geografiske områder i tillegg. Dette gir en fleksibilitet, samtidig som det viderefører en hovedvekt mot den enkelte sokn. Dette kan gi trygghet til soknet fordi bemanning er forholdsvis forutsigbar, men også gir utvikling for både menighet og stab. Organisatorisk er dette kompleks, og en matriseorganisering er en måte å få dette til. Organisasjonsmessig vil det kreve at det er en som har funksjon å se helheten, å se det enkelte sokn, å prioritere og fordele ressurser blant disse.

Å endre møtestrukturer

For å oppnå en matriseorganisering foreslås det å endre på møtestrukturer slik at relevante grupperinger kommer sammen og at ivaretar oppgavefokus og faglig fokus. Faglig fokus er til dels allerede på plass. Tverrfaglig gruppering vil rette fokus på at soknets oppgaver, tilbud, utfordringer og muligheter blir sett, at stabs kompetanse bidrar til å styrke tilbud til menigheten og at det utvikles et bredt tilbud i soknet.

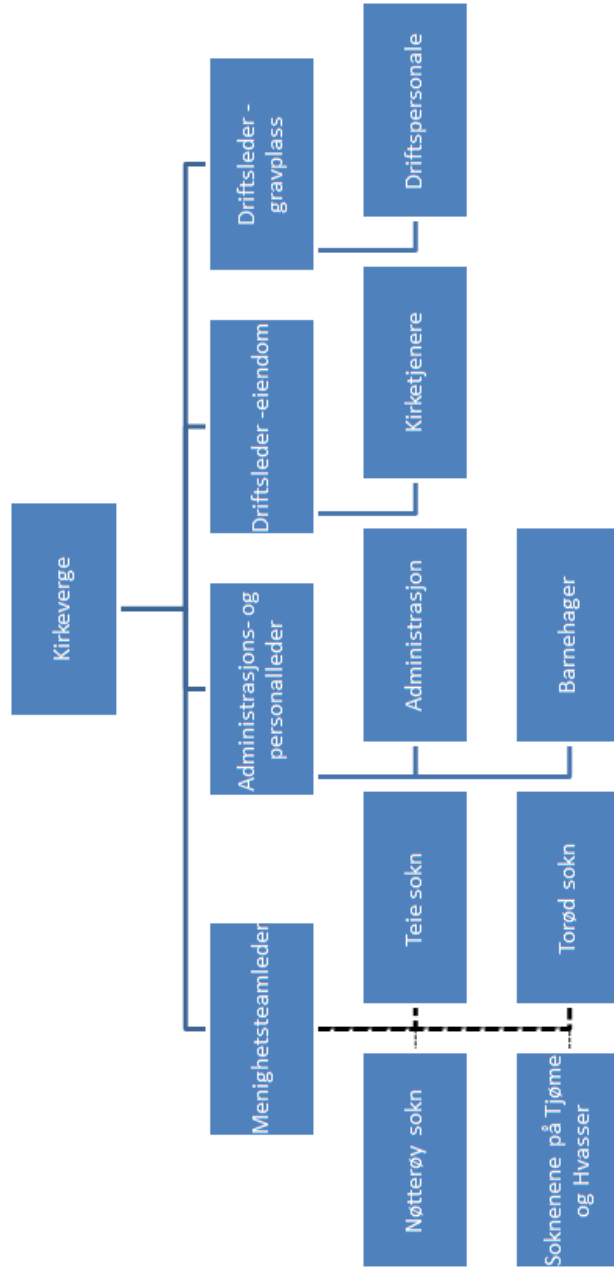
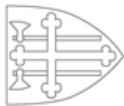
Det er i utgangspunkt ikke tenkt en omgjøring av oppgaver slik at den enkelte jobber kun i et sokn. Det er ikke hensiktsmessig. Likevel er det viktig at soknet har et fagmenneske som har «et spesielt øye til» hvordan faget sitt utvikles og utøves i soknet. Det foreslås her at hvert sokn også får en som kan representere diakonifaget og en som kan representere trosopplæring/undervisning.

Det må være en som er overordnet og kan planlegge bemanning, og prioritere ressursfordeling. Det vil være viktig å premisere fordeling er også i samsvar med målsetninger som er skrevet over. Dette vil ikke være en heltidsstilling.

Forslaget er å fordele menighetsutøvende i tverrfaglige team, i tillegg til sine naturlige faggrupperinger. Tverrfaglige team ledes av soknepresten i soknet. Det foreslås å bruke ca. 15 % administrativ stillingsressurs til ressursplanlegging som skal bidra til at målsetningene over er i varetatt. Organisatorisk løses tverrfaglige teamene ved å endre møtestrukturer. Det foreslås å videreføre personalansvar for menighetsutøvende hos kirkevergen også i Færder.

Endringene vil medføre at soknet styrkes ved å styrke samarbeid råd-stab og at staben har en oppgavefokus som også speiler soknefokus, og at tverrfaglighet styrkes. Fagteamene videreføres og tilrettelegges også i møtestrukturer.

Konklusjon	<p>Endringene som er foreslått her som hensikt å styrke soknet ved å styrke samarbeid mellom råd og stab, at tverrfaglighet er godt utarbeidet og fungerende i soknene, og at fagligheten videreføres. Det foreslås en matriseorganisering som har en koordineringslinje per fag, og en ledet linje knyttet til soknet. Sokneprestens rolle som leder for strategisk og åndelig ledelse av menigheten speiles i organisering av sokneteamene, hvor prestene er foreslått som ledere for gruppene. Oppgaver og lokalisering for menighetsutøvende er ikke foreslått endret for øvrig i saken. Fokus på tverrfaglige menighetsteam løses først og fremst gjennom å tilrettelegge for regelmessig møtevirksomhet for teamene. Personalansvar for menighetsutøvende videreføres hos kirkevergen og ressursfordeling og bemanningsplanlegging koordineres gjennom menighetsteamlederstilling.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisasjonkart for Færder kirkelige fellesråd vedtas. 2. Fellesrådet etablerer en hensiktsmessig møtестruktur som ivaretar tverrfaglig og faglig fokus både på soknenivå og for hele organisasjonen. 3. Menighetsteamleder stilling etableres i 15 % stilling. Stillingen skal bidra til at målene om å styrke samarbeid menighetsråd-stab og å styrke tverrfaglighet innenfor menighetsarbeid oppnås.
Forslag til vedtak	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organisasjonkart for Færder kirkelige fellesråd vedtas. 2. Fellesrådet etablerer en hensiktsmessig møtестruktur som ivaretar tverrfaglig og faglig fokus både på soknenivå og for hele organisasjonen. 3. Menighetsteamleder stilling etableres i 15 % stilling. Stillingen skal bidra til at målene om å styrke samarbeid menighetsråd-stab og å styrke tverrfaglighet innenfor menighetsarbeid oppnås.



* Sokneteam ledes av sokne.prest. I tillegg til prestene inkluderer teamene kantor, diakon, og trosopplærer/menighetspedagog.

** Personalansvar for menighetsutøvende ivaretas av Kirkevergen, mens fordeling av ressurser og bemanningsplanlegging for menighetsutøvende ivaretas av menighetsteamleder.