

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

Medlemmer tilstede:

Pål P. Syse, Odd Andreassen, Ellen E. Wisløff, , Domprost Kjetil Haga, Viggo Emdal

Forfall:

Elisabeth Aasland, Monica Hofer Hagen, Muctarr Koroma

Tilstede 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)

Innkalling, dagsorden og protokoll ble godkjent.

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

Prosjektleder orienterte kort om status for økonomi og organiseringsarbeid.

Kommende møtedatoer ble informert om:

Fellesnemndsleder orienterte om et felles møte for Færder for alle menighetsråd og stab 17.oktober kl 18:30-21 i Teie kirke.

Neste møte for menighetsrådsledere og nestledere skjer 23.mai kl. 18:30-21 i Borgheim menighetscenter.

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.

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

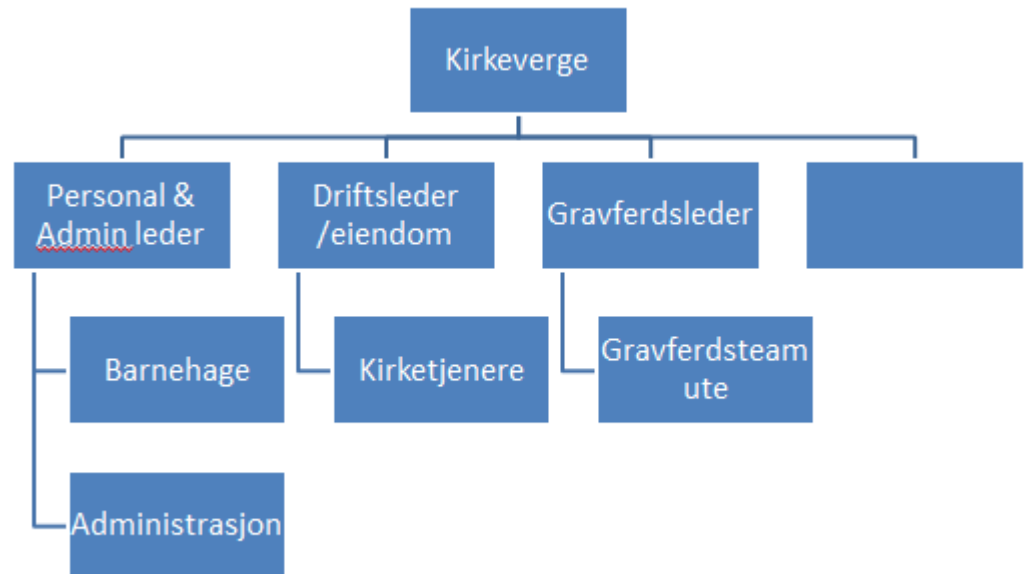
32000 - Inventar og utstyr	59 000
32700 - Konsulenttjenester	20 000
Totalsum	706 867

KFn 10/17 Organisasjonskart administrasjon og gravferd (B)

Referanser	Kirkeloven § 14 Kirkelig fellesråds oppgaver
Saksopplysninger	<p>Ved etablering av Færder kirkelige fellesråd 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 fellesråd. 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"> - Videreføre en profesjonell ledelse med kirkeverge og ulike fagstillinger. - At Fellesrådet oppleves som en attraktiv arbeidsgiver som tiltrekker seg søkere til ledige stillinger. - Aktiv kompetansekartlegging og effektiv ressursutnyttelse - Redusert sårbarhet når det gjelder ferieavvikling og sykdom. - Et godt samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene. <p>Når det nå åpnes muligheten for å vurdere hensiktsmessig organisering for framtid, er oppgavemassen utgangspunkt. Oppgavene fellesråd 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</p>

begrensede ressurser til å håndtere alle oppgaver, og det er økende grad av kompetanse og spesialisering som er nødvendig.

Fra et faglig perspektiv er det en stor fordel å ha en organisering som samsvarer med hovedoppgavene fellestrådet har. Kirkelovens § 14 spesifiserer og utdyper 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 menighetsutøvendeorganisering, 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 fellesrådet 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.

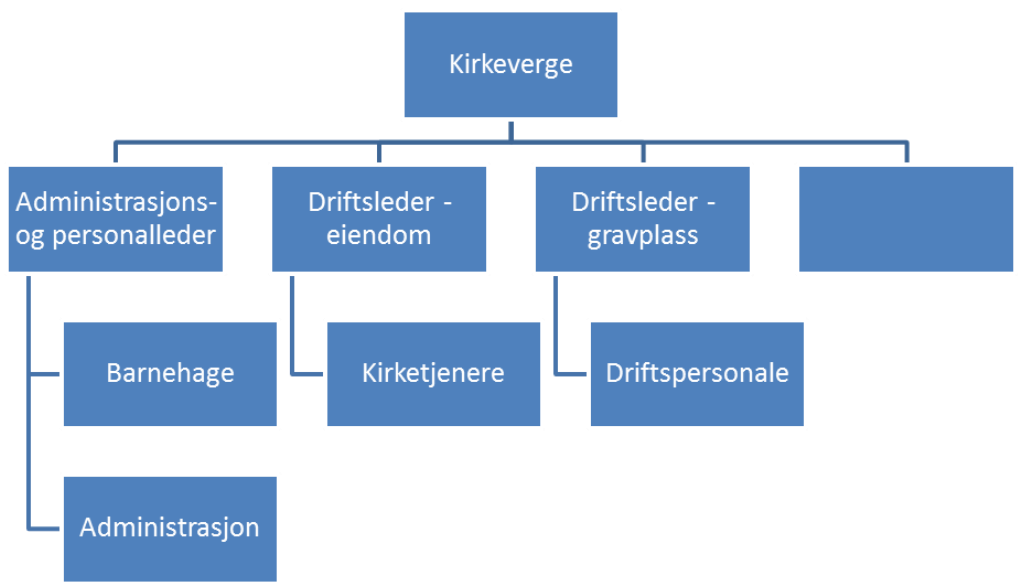
Arbeidsgiveransvar er en av hovedoppgavene nedfelt i kirkeloven. Kapittel 6 i [Håndbok for menighetsråd og kirkelig fellesråd](#) utdyper oppgaven og forhold mellom arbeidstakere, valgte råd, ulike utvalg, frivillige, og relevante forhold for to arbeidsgiverlinjer som er virksomme på samme sted. Når 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 styrerne, 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 gravplass 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.

	<p><i>Kirkeverge</i></p> <p>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.</p>
Konklusjon	<p>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.</p> <p>Organisering av menighetsutøvende ansatte utsettes til mai møte.</p>
Partssammensatt utvalg møtebehandling	<p>I forkant av møte er det innsendt et alternativt vedtaksforslag. Forslaget er sendt ut både til partssammensatt utvalg og til fellesnemnda.</p> <p>Alternativt forslag lyder:</p> <p>Forslag til vedtak:</p> <p>I tillegg til organisasjonskart avbildet:</p> <p>1.</p> <p>Kirkeverge er øverste leder og ansvarlig for den daglige driften.</p> <p>Personal og administrasjons leder, driftsleder eiendom og gravferdsleder er en del av kirkevergens lederteam og rapporterer direkte til kirkeverge.</p> <p>Barnehage og administrasjon forøvrig er underlagt personal og adm. leder og rapporterer direkte til henne/ham. evt. denne.</p> <p>Kirketjenere er underlagt driftsleder eiendom, og rapporterer direkte til ham/henne, evt. denne.</p> <p>Gravferdsteam ute er underlagt gravferdsleder, og rapporterer direkte til ham/henne evt. denne.</p> <p>2. Organisering av menighetsutøvende ansatte blir behandlet i senere sak.</p> <p>Møtebehandling:</p> <p>Det er orientert om hvordan personal og administrasjonsstilling og kirkeverge stilling er forskjellige. Kirkeverge stilling innehar en del faglige oppgaver som ikke er nedfelt i lederavtale ettersom stillingen er ansvarlig for overordnet helhet. Kirkevergen vil ha ansvar for økonomi, overordnet IKT, samhandling med kommunen, samarbeid mellom rådene og er sekretær/saksbehandler for fellestrådet.</p> <p>Det var stilt spørsmål til om kirketjenere hørte til under driftsleder eiendom eller var mer riktig plassert med menighetsutøvende ansatte. Selv om kirketjenere opplever å være en del av menighetsarbeid, er hovedvekt av oppgavene av en bygningsteknisk karakter. Derfor beholdes plassering av kirketjenere under driftsleder – eiendom.</p> <p>Det ble stilt spørsmål til om det var nødvendig å låse organisering og lederteam deltagelse i vedtak. Når det endelige kartet er på plass kan det vurderes om det er behov å nedfelle organisering i tekst i tillegg til i avbildet kart.</p> <p>Partssammensatt utvalg støtter opprinnelig forslag til vedtak.</p>

Møtebehandling i fellesnemnda	Begge forslag til vedtak er vurdert, og diskusjonspunkter fra partssammensatt utvalg ble gjengitt i møte.
Vedtak	<p>1) Organisasjonskart for Færder kirkelige fellesråd vedtas for følgende stillinger:</p>  <pre> graph TD Kirkeverge[Kirkeverge] --- A[Administrasjons- og personalleder] Kirkeverge --- B[Driftsleder - eiendom] Kirkeverge --- C[Driftsleder - gravplass] Kirkeverge --- D[] A --- Barnehage[Barnehage] A --- Administrasjon[Administrasjon] B --- Kirketjenere[Kirketjenere] C --- Driftspersonale[Driftspersonale] </pre> <p>2) Organisering av øvrige 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 kirkeovens § 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 fellesrådet og soknene samt forventinger til kirkevergen som leder og fellesrådets forpliktelser. Lederavtalen skal følges opp med et årlig / halvårlig møte med resultatvurdering og lønnsamtale.

Partssammensattutvalg behandling: Utvalget støtter forslag til vedtak.

Fellessnemnds møtebehandling: Stillingsinstrukser vedtas med endringer gjort i møte. Organisasjonskart og stillingsinstrukser skal bruke samme betegnelser og dette rettes i reviderte dokumenter (vedlagt protokoll).

Vedtak:

1. Stillingsinstruks fra 01.01.2018 vedtas for
Administrasjons- og personalleder
Driftsleder - eiendom
Driftsleder - gravplass
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 sekretæroppgaven 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.
- Kvalitetssikring av vedtak i henhold til lov og forskrift.

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 fellesråd (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.

Partssammensatt utvalg er fremlagt saken og støtter forslag til vedtak.

Vedtak:

1. Menighetsrådene i Færder kirkelige fellesråd, ivaretar sekretærfunksjonen selv.
2. Administrasjonen oppnevner en kontaktperson som bistår menighetsrådene med veiledning innenfor bl.a. økonomi og saksbehandling, kvalitetssikring av vedtak, bidra til informasjonsflyt mellom stab og råd. Kontaktpersonen kan ved forespørsel delta på møter i AU og menighetsrådene.
3. Fellesrådet holder årlige møter med menighetsrådene med blant annet faglig program.
4. Vedtaket trer i kraft fra 01.01.2018.

KFn 13/17 Lokaliseringsmuligheter (D)

Saksopplysninger:

I dag har Nøtterøy KF kontorplasser i hovedsak i Teie kirke og på Borgheim menighetssenter. Tjøme har sine kontorplasser i kirkestua ved Tjøme kirke. Kirketjenerne har sine kontorplasser 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 menighetssenter 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 kontorlokasjoner. 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 menighetssenter og Teie kirke fordelt tverrfaglig.

Modell E

De ansatte sitter fordelt på Tjøme kirkestue, Borgheim menighetssenter 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 kontorplass sammen med andre ansatte innen eget fagområde eller tverrfaglig blir med dette et viktig drøftingsspørsmål.

Møtebehandling:

Saken er innledet og drøftingsområder presentert. Videre behandling i saken er utsatt til møtet i mai.

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:

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

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

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

Møtebehandling:

Fellesnemndsmedlemmer uttrykker at kontinuitet og stabilitet i endringsprosessen er viktig, særlig når de er midt i en valgperiode. Med dette som bakgrunn vil fellesnemnda søke om dispensasjon fra kirkelovens § 12 for en midlertidig periode frem til neste menighetsrådsvalg. Det legges vekt på at i overgangsperioden vil det være en økt saksmengde knyttet til prinsipielle saker, og at det bør være flere i rådet som kan ivareta oppgavemengden. Ved å fortsette med to medlemmer fra hvert råd vil det også sikre menighetsrådenes medvirkning.

Det kan være utfordrende med et råd på 12 medlemmer i forhold til et mindre råd. Fordelene oppleves allikevel større enn ulempene med en slik sammensetning.

Vedtak:

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

Sekretær
Brooke Bakken

Vedlegg:
Sak KFn 11/17: Stillingsbeskrivelser for lederstillinger