



DEN NORSKE KIRKE

# MØTEINNKALLING

Haugesund kirkelige fellesråd

Møtedato: 08.01.2019

# Saksliste

## Møteinnkalling

Møteinnkalling Haugesund kirkelige fellesråd 08.01.2019

3

## Godkjenning av innkalling og saksliste

## Godkjenning av protokoll

## Saker til behandling

1/19 Valg av leder og nestleder i fellesrådet for 2019

4

2/19 Utlysning av stilling som kommunikasjonsrådgiver

5

3/19 Møtedatoer våren 2018

12

## Delegerte saker

## Orienteringssaker

## Referatsaker



# DEN NORSKE KIRKE

Haugesund kirkelige fellesråd

## MØTEINNKALLING

### Haugesund kirkelige fellesråd

**Dato:** 08.01.2019 kl. 15:30  
**Sted:** Felleskontoret  
**Arkivsak:** 16/00001  
**Arkivkode:** 414

Mulige forfall meldes snarest til kirkevergen på [kn323@kirken.no](mailto:kn323@kirken.no)

<b>SAKSKART</b>	
<b>Godkjenning av innkalling og saksliste</b>	
<b>Godkjenning av protokoll</b>	
<b>Saker til behandling</b>	
<a href="#">1/19</a>	Valg av leder og nestleder i fellesrådet for 2019
<a href="#">2/19</a>	Utlysning av stilling som kommunikasjonsrådgiver
<a href="#">3/19</a>	Møtedatoer våren 2018
<b>Delegerte saker</b>	
<b>Orienteringssaker</b>	
<b>Referatsaker</b>	

Haugesund 02.01.2019

Jostein Waage  
Leder

Kjetil Nordstrøm  
Møtesekretær



# DEN NORSKE KIRKE

Haugesund kirkelige fellesråd

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Kjetil Nordstrøm	41	19/00002-1	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Haugesund kirkelige fellesråd	08.01.2019

## Valg av leder og nestleder i fellesrådet for 2019

### Forslag til vedtak

Skriv inn teksten her.

### Saksorientering

#### Bakgrunn for saken

Leder og nestleder i Fellesrådet skal velges for hvert år. Det ble ikke gjennomført valg på siste møte i fellesrådet i 2019 og valg må derfor gjennomføres i dette møtet.

### Vurdering

### Konklusjon

Rådet må selv foreslå kandidater



## DEN NORSKE KIRKE

Haugesund kirkelige fellesråd

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Kjetil Nordstrøm	212	19/00001-1	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Haugesund kirkelige fellesråd	08.01.2019

### Utlysning av stilling som kommunikasjonsrådgiver

#### Vedlegg:

Brev til FR 26.11.218 kirketjenerressurser.doc  
Organisering av kirketjenerressurser med innspill.docx

#### Forslag til vedtak

Skriv inn teksten her.

#### Saksorientering

##### Bakgrunn for saken

I sak 25/18 til fellesrådet og sak 9/18 til Administrasjonsutvalget ble det fremmet sak om økning av stillingen til Kommunikasjonsrådgiveren. Administrasjonsutvalget vedtok enstemmig en økning av kommunikasjonsrådgiverstillingen til 100 %

I etterkant kom det innspill fra Rossabø menighetsråd. Rossabø ba om at en på ny skulle vurdere hvorvidt det er rett å bruke stillingsressurser på økning av kommunikasjons- og kulturrådgiverstillingen framfor en oppjustering av kirketjenerressurser. Med bakgrunn i henvendelsen valgte kirkevergen å fremme nytt forslag til vedtak i fellesrådet. Det nye vedtaket lød som følger:

*«Kirkevergen kommer tilbake til fellesrådet med sak i 2019 om hvordan frigjorte budsjettmidler skal benyttes og om hvordan kirketjenerressursene best mulig kan organiseres og utnyttes».*

Implisitt i dette vedtaket lå det å avvente med økningen av stillingen til kommunikasjonsrådgiver inntil en hadde fått sett alle ledige ressursene i fellesrådet under ett og da særlig i relasjon til utførelsen av kirketjeneroppgavene.

I slutten av desember sa kommunikasjonsrådgiver Tove Marie Sortland opp sin stilling og fellesrådet bes nå om å ta stilling til om denne skal lyses ut som en 50 % stilling eller om stillingen skal lyses ut som en 100 % stilling som det allerede foreligger vedtak om.

#### Vurdering

Fellesrådet er blitt gjort oppmerksom på at kommunikasjonsrådgiver har hatt arbeidsoppgaver som går langt ut over det som er mulig innenfor 50 % stilling. Dette var bakgrunnen for at det ble tatt til orde for å øke stillingen med 20 % for å bringe stillingens størrelse i samsvar med det som er omfanget av arbeidsoppgavene. Samtidig ble det foreslått å legge til arbeidsoppgaver knyttet til drift av Kulturkirken Skåre og til koordinering av kulturaktiviteter i våre tre menigheter (30 %). Dette siste da vi ser at vi trenger å tilføre nye friske ressurser for å møte fellesrådets ønske om styrking av Kulturkirken Skåre. Kommunikasjonsrådgivers arbeidsoppgaver omfatter i dag blant annet følgende oppgaver:

- Redaktør for 4 nettsider, med informasjon om aktiviteter, nyheter, kalendere, reportasjer og sikring av oppdatert innhold
- Ansvar for innhold på intranettside
- Redaktør for 6 Facebook-sider (inkl. Barn er bra)
- Ansvar for mediekontakt, pressemeldinger og annen kommunikasjon
- Redaktør og hovedprodusent av Folk og Kirke, 4 utgaver i året á 20 sider
- Informasjonsansvarlig for Barn er bra-festivalen, planlegging og ansvar for Avisgruppa på festivalen
- Rådgiver for medlemskommunikasjon, stillingsannonser mm.
- Strategisk og teknisk utviklingsarbeid innen kommunikasjonsområdet

Dersom kommunikasjonsrådgiverstillingen beholdes som i dag, så må stabene i de ulike menighetene være innstilt på å produsere mer stoff til nettsider og Folk og kirke selv. De må også påregne å ta større ansvar for publisering og vedlikehold av sosiale kontoer og nettsider. Kommunikasjonsrådgiver blir da å måtte fokusere mer på intern rådgiving og opplæring og mindre på operativt arbeid. I tillegg må en tenke annerledes om kommunikasjonsrådgiver sin rolle i Barn er bra-festivalen.

Det er vedtatt å gå til anskaffelse av et nytt konsept for markedsføring av trosopplæringen. Dette konseptet har mottatt 100 000 i støtte fra bispedømmet. Kommunikasjonsrådgiver var tenkt å ha en sentral rolle også i dette arbeidet. Kirkevergen er av den oppfatning at man også bør revurdere hele dette prosjektet dersom man fortsetter med samme stillingsstørrelse som i dag.

Behovet for, og ønsket om, et godt informasjonsarbeid fra kirkens side bare vil øke i årene framover. Kirkevergen ser ikke at ansatte kan ha tid til å ta på seg informasjonsarbeid som i pr i dag blir utført av kommunikasjonsrådgiver.

Øker en stillingen til kommunikasjonsrådgiver så blir den mer attraktiv og vi vil kunne trekke til oss flere dyktige kandidater enn om den bare er i 50 % størrelse. Å kunne tilby en hel stilling gir helt andre muligheter for å beholde og rekruttere dyktige medarbeidere enn om en bare har en halv stilling å tilby.

Rossabø menighetsråd har som nevnt stilt spørsmål ved «*hvorvidt det er rett å bruke stillingsressurser på økning av kommunikasjons- og kulturrådgiverstillingen framfor en oppjustering av kirketjenerressurser*» og har i tillegg bedt om at fellesrådet har en prinsipiell gjennomgang av hvordan stillingsressurser i menighetene og på felleskontoret disponeres. Hvis det siste er å forstå som et ønske om en ny fordeling av samtlige ressurser menighetene imellom og derigjennom et innspill til en omorganiseringsprosess, så er kirkevergen av den oppfatningen at det bør være mulig å løse kirketjeneroppgavene tilfredsstillende ved en mindre økning av kirketjenerressursene, uten å gå til det skrittet å foreta en gjennomgripende omorganisering av hele virksomheten. En skisse til hvordan dette kan gjøres legges ved saken og en ønsker at rådet gir innspill til om denne skissen skal danne grunnlag for videre drøftinger med tillitsvalgt og ansatte kirketjenere.

### **Konklusjon**

Fellesrådet bes om å komme med forslag til stillingsstørrelse for kommunikasjonsrådgiverstillingen.

Fellesrådet bes om å ta stilling til vedlagte skisse for hvordan en skal løse kirketjeneroppgavene i våre tre menigheter.



## DEN NORSKE KIRKE Rossabø menighet

Haugesund 25. november 2018

Til Haugesund kirkelige fellesråd  
v/kirkeverge Kjetil Nordstrøm  
Postboks 612  
5501 Haugesund

### Ad. Stillingsressurser i Haugesund kirkelige fellesråd

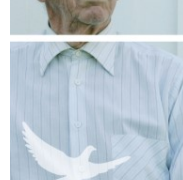
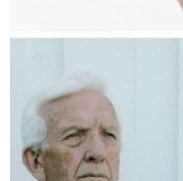
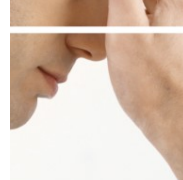
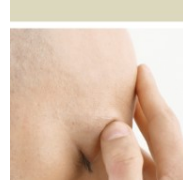
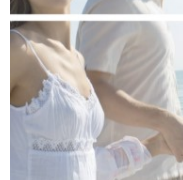
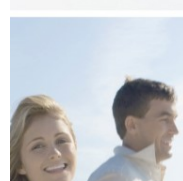
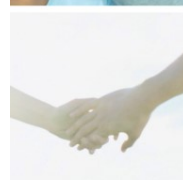
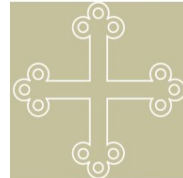
Det vises til protokoll fra møtet i Haugesund kirkelige fellesråd 23.10.18, der en i sak 25/18 drøfter muligheten for å

- a) avvikle avtalen med rengjøringsbyrået og selv ansette renholder i en 40 % stilling fordelt på byens fire kirker, og
- b) utvide stillingen til informasjonsrådgiver (50%) til en kombinert stilling som kommunikasjons- og kulturrådgiver i fellesrådet (totalt 100%).

Rossabø menighetsråd samt staben i Rossabø menighet har forståelse for at en ønsker at stillingen som kommunikasjonsrådgiver skal økes. Samtidig er det nærliggende for oss å stille seg spørrende til en slik forvaltning av stillingsressursene i en periode der fellesrådet har måttet redusere lønnsutgiftene for å kunne drifte virksomheten i tråd med de kommunale bevilgningene.

Med begrunnelse i nedskjæringene i kommunalt tilskudd for 2018, ble det ikke utlyst kirketjenerstilling i Rossabø menighet etter at kirketjener Oddveig Bergsager gikk av med pensjon. I stedet ble det gjort endringer i arbeidsoppgaver i de gjenværende kirketjenerstillingene og en ansatte to personer med lave lønninger til å utføre tjenesten i forbindelse med kirkelige handlinger i helger. Både stab og menighetsråd har forholdt seg lojale til dette vedtaket, til tross for de negative følgene det har fått for orden, system og oversikt i vårt kirkelige arbeid. Når fellesrådet nå signaliserer at det likevel finnes lønnsmidler i organisasjonen, ber vi om en revurdering av fjorårets vedtak.

***Rossabø menighetsråd ønsker å få tilbakeført lønnsmidler slik at Rossabø menighet sammen med Skåre og Vår Frelses menigheter kan få en bedre kirketjenerordning enn i 2018, og ber om at dette kommer på sakskartet til møtet i Haugesund kirkelige fellesråd i desember 2018. Med utgangspunkt i det nedenstående ber Rossabø menighetsråd fellesrådet vurdere på nytt hvorvidt det er rett å bruke stillingsressurser på økning av kommunikasjons- og kulturrådgiverstillingen framfor en oppjustering av kirketjenerressurser. Vi ber også om at fellesrådet vurderer en høyere stillingsprosent enn 40% til bruk i alle fire kirker, når rådet skal vedta om en skal si opp rengjøringsbyrået og ansette renholder i en 40% stilling. I tillegg ønsker Rossabø menighetsråd at fellesrådet har en prinsipiell gjennomgang av hvordan stillingsressurser i menighetene og på felleskontoret disponeres.***



Kirketjenerordningen slik den fungerer i dag har ført til blant annet:

### **1 Ingen har et overordnet ansvar for at alt er i orden til søndagens gudstjenester.**

- a) Det er vanskelig for kirketjeneren som er i Rossabø i løpet av uka å få oversikt over hva som er nødvendig på søndagens gudstjeneste, når hun aldri har gjort tjeneste på gudstjenester i Rossabø.
- b) Det er vanskelig for kirketjenerne som har søndagstjeneste å ha et overordnet blikk på hva som er av oppgaver som må gjøres jevnlig.
- c) Kirketjenerne på søndagene går til prest, kontor eller andre ansatte som er på jobb, og spør, dersom de lurer på noe. Eksempler på dette er problemer med lydanlegg, manglede lys til lysgloben eller dåpslys, problemer med safen eller annet. Dette gjør at fokuset til prest og kontor flyttes fra de oppgavene de er satt til å gjøre, som krever konsentrasjon og forberedelse, til en annens ansvarsoppgaver. De får derfor ikke utført egne oppgaver på en tilfredsstillende måte fordi de må ta medansvar for å klargjøre kirkerommet til gudstjenesten.
- d) Prest har vært uten lyd på gudstjenester, fordi ingen hadde ansvar for å sjekke om det fantes batterier til mikrofonene.
- e) Renhold av lysglobe, rydding av kirkerommet samt puss, stell og vedlikehold av utstyr er vanskelig å få gjennomført i løpet av den tiden som er satt av til tjeneste i Rossabø i løpet av arbeidsuken

### **2 Ingen har et overordnet ansvar for at det er såpe, toalettpapir og tørkepapir i dispensere i hele bygget.**

I følge inngåtte avtaler er det rengjørere som skal ha et overoppsyn med dette. Han følger nok med på dette de gangene han er i kirken og vasker, men han er ikke i kirken mange timer i uka. Publikum har gjentatte ganger måttet spørre etter renholdsartikler og tørkepapir. I et offentlig bygg bør byggets brukere kunne forvente av hygieniske hensyn at dette er på plass.

### **3 Manglende tilsyn og ansvar fører til slitasje både på ansatte og kirkebygg.**

- a) Ansatte må bruke en stor del av sin arbeidstid til klargjøring av kirkerom og andre lokaler. Det går ut over det arbeidet de er satt til å utføre, og har i løpet av 2018 ført til slitasje og mindre motivasjon til å gjøre arbeidet.
- b) Rot og manglende vedlikehold gjør det vanskelig å ivareta et kirkebygg som har begynt å vise tegn til slitasje. En pulverisering av ansvaret for rydding og vedlikehold, vanskeliggjør det jevne arbeidet for å motvirke slitasje.

Kirketjenerne som er ansatt til henholdsvis å utføre ukes- og helgetjeneste gjør så godt de kan, og Rossabø menighetsråd og stab er glad for de oppgavene som tross alt blir utført. Samtidig ser vi at ressursknapphet fører til at oppgavene blir utført på en





Kirkelig arbeidsgiverforening (KA) beskriver formål og oppgaver for kirketjener slik:

#### Stillings formål:

*Kirketjener skal sørge for at kirken og tilhørende bygninger er i samsvar med den standard menigheten ønsker de skal fremtre i overfor brukere og besøkende.*

#### Hovedoppgaver:

- At kirken klargjøres og ryddes i forbindelse med gudstjenester og kirkelige handlinger
- Fysisk tilrettelegging av menighetens aktiviteter i kirken
- Foreta nødvendig tilsyn og vedlikehold av tekniske anlegg, inventar og bygninger
- Sørge for forsvarlig tilgjengelighet til kirkehus og kapell til enhver tid
- Foreta event. renhold av kirken
- Foreta ringing med klokker etter reglement
- Medvirke til ro og orden i kirken
- Holde kirken åpen og foreta omvisning etter nærmere bestemmelser

#### Dagens situasjon

- Driftsavdelingen ivaretar brøyting, kosting, beplantning av uteområder, rengjøring og vedlikehold av takrenner, drift og tilsyn med tekniske anlegg.
- Renhold utføres av innleid vaskebyrå.
- Kirketjenerne ivaretar øvrige oppgaver. I Rossabø i all hovedsak utført av timelønnede ungdommer.

#### Ny ordning:

Kirketjenerne overføres til driftsavdelingen. Driftsavdelingen tilføres 50 % friske stillingsressurser. Nye ressurser benyttes slik:

- 40 % til renhold i alle kirker fra sommeren 2019 (Må evalueres)
- 10 % til økning av kirketjenerressursene

Kirketjenerne får en ny stabstilørighet og går inn i et felleskap av kirketjenerne og driftspersonell  
Kirketjenerne lager og følger arbeidsplan og ledes av driftsleder.

Ressurser brukes ulikt til ulike tider i uken. Under vises omfang av bruk på de ulike dagene.

Daglig leder er lokal arbeidsleder og har ansvar for opplæring og oppfølging

#### Praktisk gjennomføring og arbeidstidsplanlegging av kirketjeneroppgavene:

Oppgavene kan variere i ukene:

- Søndager
  - Fast ansatt kirketjener er på jobb tre av fire søndager i hver av våre tre soknekirker (11,25 % stilling). Dordi, Ileana og Zelia
  - Den fjerde søndagen benyttes timelønnet kirketjener i hver av kirkene.
- Ukedager
  - 35 % stilling kirketjener (Ileana)
  - 40 % stilling kirketjener (Dordi)

- 3,75 % stilling kirketjener Zelia (timebank)
  - Arbeidsoppgaver: Renhold av liturgiske plagg, tekstiler, sølvpuss, annet forefallende arbeid gjerne i sammen med renholder, gravferd fra kirke.
- Lørdager 200 timer (50 vigsler pr år)
  - Ivaretas av kirketjenerressurser i timebank eller av innleid vikar.
  - Timebank gjøres opp i august og det lages plan for bruk av +/- timer

### Arbeidsplan i TID

Ansatt:	Søndag		Onsdag		Fredag		Timebank (Fleks)		Sum
Dordi	11,25 %	4 t	20 %	7,5 t	20 %	7,5 t	8,75 %	3,1 t	60 %
Ileana	11,25 %	4t	10 %	3,5 t	20 %	7,5	8,75 %	3,1 t	50 %
Zelia	11,25%	4t					3,75	1,3 t	15 %

Kirketjenervikarer rekrutteres og læres opp lokalt i hver menighet

**Timebank er timer som ikke er lagt inn i arbeidsplan men som etter avtale benyttes til oppgaver som kommer til etter hvert, så som begravelser, visler (i noen grad) og andre mer akutte gjøremål**



# DEN NORSKE KIRKE

Haugesund kirkelige fellesråd

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Kjetil Nordstrøm	41	17/00934-5	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Haugesund kirkelige fellesråd	08.01.2019

## Møtedatoer våren 2018

### Vedlegg:

### Forslag til vedtak

Fellesrådets møter første halvår i 2019 blir på følgende datoer:

- 19. februar
- 19. mars
- 30. april
- 21. mai
- 18. juni

Møtestart kl. 15.30

### Saksorientering

#### Bakgrunn for saken

For å lette gjennomføringen av rådets arbeid og oppgaver så er det ønskelig med en vedtatt møteplan for hvert semester. En søker fortrinnsvis å ha møtene i fellesrådet hver 3. tirsdag i måneden. Dette fordi det da gir rom for å ta inn saker fra menighetsråd som fortrinnsvis legges til 1. uke hver måned og vice versa.

Følgende datoer foreslås for først halvår 2019..

- 19. februar
- 19. mars
- 30. april
- 21. mai
- 18. juni

Møtestart kl. 15.30

### Vurdering

Det kan tenkes at det er et møte for mye ifht hva som skal behandles av saker, men i så fall er det enklere å avlyse et møte enn å planlegge for et nytt når alles kalendere er blitt fylt opp. Derfor legges det i første omgang opp til et møte hvert måned

### Konklusjon

Møteplanen gir tilstrekkelig anledning for at rådet kan møtes, og skaper nødvendig forutsigbarhet.

