



## Sakspapir

Saksbehandler	Arkiv	ArkivsakID	Gradering
Mette Sønsteby	415	18/00003-10	Ugradert

Kode	Tittel	Saksnummer	Møtedato
LMU	Lokalt medbestemmelsesutvalg	17/19	22.05.2019
ADM	Lier kirkelige administrasjonsutvalg	15/19	29.05.2019
LFR	Lier kirkelige fellesråd	38/19	12.06.2019

### HMS - plan 2018 - 2019 for Lier kirkelige fellesråd

#### Vedlegg:

Avtale om samordning av HMS - TUNSBERG bispedømme

Avtale om samordning av HMS Tunsberg bd

Rutine for å forebygge, avdekke og gjenopprette konflikter og uheldige psykososiale forhold - oppdatert

Veiledning til rutine for å forebygge, avdekke og gjenopprette konflikter og uheldige psykososiale arbeidsforhold

Rutine for varsling-varslingsplakat

Veiledning til rutine for varsling

Skjema for varsling

Protokoll LMU Sak 17-19 HMS plan 2018 - 2019 for Lier kirkelige fellesråd

Protokoll Adm. utv. Sak 15- 19 HMS plan 2018-2019 for Lier kirkelige fellesråd

#### Forslag til vedtak

Lier kirkelige fellesråd støtter avtale om samordning av HMS med Tunsberg bispedømme, og gir kirkevergen fullmakt til å signere avtalen.

#### Saksorientering

Viser til vedlagte informasjonsbrev fra leder i Tunsberg kirkevergelag og Tunsberg bispedømmeråd som ønsker en formalisering av samarbeidet mellom fellesrådet og Tunsberg bispedømmeråd. Vedlagte avtale har vært ute på høring, hvor alle har fått mulighet til å gi innspill på avtalen. Avtalen skal være operativ. Grunnregelen er at alt skal løses på lavest mulig nivå. Ingen er unntatt fra å medvirke til løsning. Spørsmålet blir hvilken rolle har du og hvilket ansvar har du?

Utfordringen er å få inn avvik. Det kan hjelpe oss med å få frem uønskede hendelser og avdekke systemfeil. Skjemaene finnes på intranettet under HMS plattformen.

Disse skjemaene er juridiske dokument. Arbeidsgiver er forpliktet til å behandle dette særskilt mtp GDPR (personvern). Man er i tenkeboksen om man skal bruke portaler, noe som kommer mer og mer. Dvs at man logger seg inn med sin bank ID. Epost er for usikkert. Avtalen gjelder rutiner for å forebygge, avdekke og rette opp fysiske arbeidsforhold som kan utgjøre risiko for den/de ansatte, konflikter og uheldige psykososiale forhold.

Avtalen gjelder i første omgang for 2 år og vil bli evaluert og skal fornyes innen 4 år.

Det anmodes om å vedta en avtale og to følgebrev. Resten er veiledninger. Disse vedtas ikke.



**DEN NORSKE KIRKE**

Tunsberg bispedømmeråd

Alle kirkelige fellesråd i Tunsberg

Dato: 22.03.2019

Vår ref: 19/00067-2 ot359

Deres ref:

## **Avtale om samordning av HMS - TUNSBERG bispedømme**

Tunsberg kirkevergelag og Tunsberg bispedømmeråd har i fellesskap utarbeidet en avtale om samordning av de enkelte virksomheters arbeidsgiveransvar for HMS-arbeidet på kirkelige arbeidsplasser i bispedømmet.

Avtalen er en formalisering av samarbeidet mellom hvert enkelt kirkelige fellesråd og bispedømmerådet.

Vedlagt dette brevet følger avtalen med gjeldende rutinebeskrivelser. Veiledninger til rutinebeskrivelsene og skjema følger avtalen som vedlegg.

Tunsberg kirkevergelag og Tunsberg bispedømmeråd har behandlet denne avtalen i Tunsberg arbeidsgiverforum 6. mai 2019 og sender ut avtalen med anbefaling til de kirkelige fellesråd i Tunsberg bispedømme om å behandle avtalen og gi kirkevergene nødvendig fullmakt til å underskrive avtalen.

For Tunsberg bispedømmeråd blir avtalen undertegnet av stiftsdirektøren. Prostene eller den sokneprest som er medlem av kirkelig fellesråd følger opp avtalen lokalt.

Lykke til med HMS-arbeidet!

For Tunsberg kirkevergelag,

Carsten Furuseth  
Leder

For Tunsberg bispedømmeråd,

Rolf Simeon Andersen  
Stiftsdirektør

Ole Martin Thelin  
seniorrådgiver demokrati og personal

*Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.*

**Mottakere:**  
**Alle kirkelige fellesråd i Tunsberg**

# Avtale om samordning av HMS-arbeid mellom bispedømmeråd og kirkelig fellesråd i Tunsberg bispedømme.

## 1 Ansvar for arbeidsmiljøet

- a) Bispedømmerådet/biskop og fellesrådet har hver for seg og sammen ansvar for arbeidsmiljøet på den lokale kirkelige arbeidsplassen iht. arbeidsmiljølovens § 2-2. Hovedpunktene er at hver arbeidsgiver skal:
- Sørge for at egen virksomhet er innrettet og egne arbeidstakeres arbeid er ordnet og blir utført på en slik måte at også andre enn egne arbeidstakere er sikret et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.
  - Samarbeide med andre arbeidsgivere for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Hovedbedriften skal ha ansvar for samordning av de enkelte virksomheters helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.
- Partene er enige om at Fellesrådet i denne sammenheng er å betrakte som hovedbedrift<sup>1</sup>.
- b) Bispedømmerådet/biskop og fellesrådet skal i sine planer for HMS-samarbeidet ha en særskilt oppmerksomhet på samarbeidsforholdene og konflikthåndtering mellom presteskapet og fellesrådets tilsatte.
- c) Kirkevergen har ansvar for å ta kontakt med prosten for å få etablert de nødvendige rutinene knyttet til samordning mellom de to arbeidsgiverne.

## 2 Ansvar for samordning

- a) Hovedbedrift (fellesrådet) har ansvar for samordning av de HMS-oppgavene som er beskrevet i aktuelle lover og forskrifter.
- b) Samordningen kommer til uttrykk gjennom:
- 2-b.1 Samordningsmøter/kontaktmøter mellom kirkeverge og prost for blant annet å utveksle informasjon, erfaring om arbeidsmiljøforhold og avtale vernerunder. Vernerunde skal for øvrig foretas når en av arbeidsgiverne eller verneombudene ber om det.
- 2-b.2 Faste stabsmøter mellom ansatte i det lokale arbeidsfellesskapet. Her drøftes oppgaver og utfordringer.

---

<sup>1</sup> Normalt er fellesrådet hovedbedrift, men det kan i særlige tilfeller avtales at bispedømmerådet skal være det.

- c) Partene har ansvar for valg/oppnevning av verneombud etter gjeldende bestemmelser<sup>2</sup>.

### **3 Arbeidsmiljøutvalg/arbeidsmiljøgrupper og samordningsgruppe**

- a) Arbeidsmiljøutvalg/arbeidsmiljøgruppe etableres i samsvar med AML kapittel 7, forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-7 og Hovedavtalen § 11.
- b) Det skal opprettes en fast samordningsgruppe for arbeidsmiljøet som består av prost, kirkeverge og disse to virksomheters verneombud. Samordningsgruppa kan møtes regelmessig, eller når en av gruppas medlemmer krever det, for å drøfte aktuelle saker.
- c) Lokale vernerunder gjennomføres årlig. Det fysiske og det psykososiale arbeidsmiljø gjennomgås annet hvert år. Kirkevergen innkaller i samråd med prost. Begge verneombudene deltar ved forberedelse og gjennomføring av vernerundene og gjennomgang av det psykososiale arbeidsmiljø.
- d) Risikoanalyser gjøres i hver enkelt virksomhet innenfor virksomhetens ansvarsområder. Dersom ROS-analysen avdekker risiko-områder som omfatter begge virksomhetene, utarbeides det tiltak/ tiltaksplan i begge linjer.

### **4 Økonomi**

- a) Fellesrådet har ansvar for:
- 4-a.1 Bygg
  - 4-a.2 Anlegg
  - 4-a.3 Utstyr på kontoret
  - 4-a.4 Opplæring av verneombud i egen virksomhet
  - 4-a.5 Utgifter til egen vernetjeneste
  - 4-a.6 HMS-opplæring for nytilsatte
- b) Bispedømmerrådet har ansvar for utgifter i forhold til sine ansatte når det gjelder:
- 4-b.1 Opplæring/faglige kurs på HMS-området
  - 4-b.2 Opplæring av verneombud i egen virksomhet
  - 4-b.3 Utgifter til egen vernetjeneste
  - 4-b.4 HMS-opplæring for nytilsatte
- c) Deling av utgifter
- 4-c.1 Utgifter til avtalt stabsutvikling og forebyggende HMS-tiltak deles forholdsmessig mellom bispedømmerråd/prost og kirkelig fellesråd.

---

<sup>2</sup> Det anbefales at det velges verneombud også der det er færre enn 10 ansatte.

4-c.2      Utgifter til avtalte tiltak i forbindelse med  
konflikthåndtering deles forholdsvis mellom  
bispedømmeråd og kirkelig fellelsråd.

**5      Avvikshåndtering iht**

- a)      Rutiner for avvikshåndtering og skjema der begge linjer er berørt
- b)      Rutiner og veiledning til rutine for å forebygge, avdekke og gjenopprette konflikter og uheldige psykososiale arbeidsforhold der begge linjer er berørt.
- c)      Det skal utarbeides ansvarsfordeling og samarbeidsrutine for håndtering av klager fra publikum/medlemmer der begge linjer er berørt.
- d)      Veiledning til varslingsrutiner om kritikkverdige forhold, varslingsplakat og varslingskjema der begge linjer er berørt.

**6      Konkrete tiltak**

(fylles ut ved behov etter vurdering av de lokale forhold)

**7      Informasjon mellom virksomhetene**

- a)      Det utarbeides referat fra felles møter i arbeidsmiljøutvalg/ arbeidsmiljøgruppe og samordningsgruppe.
- b)      Det orienteres om saker av betydning for begge virksomhetene i samordningsgruppen.

**8      Diverse**

- a)      Avtalen kan sies opp/reforhandles med minimum 6 måneders varsel.

Sted, dato. måned 2019

For Tunsberg bispedømmeråd

.....  
stiftsdirektør

For.....  
kirkelige fellelsråd

.....  
kirkeverge

Kopi: prost

# RUTINE FOR Å FOREBYGGE, AVDEKKE OG RETTE OPP KONFLIKTER OG UHELDIGE PSYKOSOSIALE FORHOLD

## 1. Hensikt

Sikre forsvarlig og systematisk arbeid for å forebygge, avdekke og rette opp konflikter og uheldige psykososiale forhold i Den norske kirke. Målet er å oppfylle kravene i arbeidsmiljøloven om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

## 2. Hvem rutinen gjelder for

Rutinen gjelder for alle ledere og ansatte i Den norske kirke.

## 3. Bakgrunn/hjemmel

Arbeidsmiljøloven, spesielt § 4-1 pkt. 1, § 4-3, § 3-1 pkt. 2e og § 2-3 pkt. 2d

## 4. Relaterte dokumenter

- Etske retningslinjer for Den norske Kirke
- Rutine for varsling i Den norske kirke
- Personalreglement
- Avtale om samordning av HMS-arbeid mellom bispedømmeråd og kirkelige fellesråd

## 5. Innhold

- a) Leder har plikt til å overvåke arbeidsmiljøet og ta initiativ til å håndtere konflikter og uheldige psykososiale forhold som avdekkes i enheten.
- b) Arbeidstaker har en rett og plikt til å bidra til å forebygge og løse konflikter og uheldige psykososiale forhold i arbeidssituasjonen.
- c) Dersom arbeidstakeren selv ikke kan håndtere slike forhold, skal forholdet meldes til nærmeste leder, verneombudet eller tillitsvalgt.
- d) Leder skal iverksette tiltak for å forebygge konflikter og uheldige psykososiale forhold i enheten.
- e) Når konflikt og uheldige psykososiale forhold meldes til leder, skal denne vurdere om forholdet skal behandles som en søknad, klage eller varsel (se veiledning). En søknad om endring i arbeidssituasjonen avgjøres av leder. Et varsel behandles i tråd med rutine for varsling.
- f) Ved klage, undersøkes de faktiske forhold i klagen.
- g) Leder må vurdere sin habilitet i behandlingen av klagen. Hvis leder er en del av konflikten, må overordnet leder overta håndteringen.
- h) Konfidensialitet, anonymitet og taushetsplikt må ivaretas i prosessen.
- i) De faktiske forhold og prosessen skal dokumenteres på en forsvarlig måte.
- j) Den/de det klages på må gis anledning til å uttale seg om klagen og undersøkelsene rundt denne (kontradiksjon).
- k) Det må konkluderes vedrørende klagen. Er forholdet *påregnelig*, informeres de berørte om dette og saken avsluttes, eventuelt med nødvendig oppfølging. Er forholdet *uheldig* og dermed et brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser, iverksettes tiltak for å gjenopprette en akseptabel tilstand.
- l) Dersom gjenopprettende tiltak ikke fører frem, avsluttes konflikthåndteringen, og saken tas videre som en personalsak i henhold til personalreglementet.



## **Veiledning til rutine for å forbygge, avdekke og gjenopprette konflikter og uheldige psykososiale arbeidsforhold.**

### a) Hva er en konflikt? Hva er uheldige psykososiale forhold?

En konflikt kan defineres som en situasjon der personer, person og en gruppe, eller grupper føler seg forhindret eller frustrert av den andre. Noe uenighet og frustrasjon er naturlig og *påregnelig* på et arbeidssted. Dette kan være konstruktivt for effektivitet og utvikling på arbeidsplassen. Det kreves klokskap for å vurdere hvilke situasjoner man skal gå inn i og hvilke man skal se an. Der en konflikt medfører et problematisk samarbeidsforhold eller gjør utførelsen av arbeidet vanskelig, må lederen gripe inn.

Uheldige psykososiale forhold oppstår når arbeidstakerens integritet og verdighet ikke ivaretas, når arbeidstakeren utsettes for trakassering eller annen utilbørlig oppførsel, eller når arbeidstaker blir utsatt for vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre (AML § 4-3).

### b) Forebygge, avdekke og gjenopprette

- Alle ledere og ansatte i virksomheten har ansvar for å bidra til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. I vår virksomhet er det særlig viktig å ha fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet (jf. AML § 4-3) og forebygging av konflikt og uheldige psykososiale forhold. Skulle en konflikt eller uheldig psykososialt forhold avdekkes, er det viktig å rette opp forholdene så snart som mulig.
- **Forebygging** av konflikt og uheldige psykososiale forhold kan blant annet skje gjennom bekjentgjøring av virksomhetens verdier og etiske retningslinjer, bekjentgjøring av virksomhetens rutiner for avvikshåndtering og varslingsrutiner, informere om arbeidsgivers ansvar og arbeidstakernes medvirkningsplikt, samtaler om arbeidsmiljø/HMS i arbeidsfellesskapet eller på fellesmøter for ansatte, god informasjon til nye arbeidstakere, medarbeidersamtale med den enkelte arbeidstaker.
- **Avdekking** av konflikt og uheldige psykososiale forhold kan blant annet skje gjennom medarbeidersamtalen med den enkelte arbeidstaker, arbeidsmiljøundersøkelser,

avviksmelding/varsling/klage, årlig drøfting med tillitsvalgte og verneombud om det psykososiale arbeidsmiljøet.

- **Gjenoppretting** ved konflikt eller uheldig psykososialt forhold er et ansvar som påhviler leder. Arbeidstaker har medvirkningsplikt. Det finnes ikke én riktig måte å håndtere en konflikt/ eller uheldige psykososiale forhold på, men de følgende punktene gir viktige holdepunkter for prosessen.

### c) Roller i håndtering av konflikt og uheldige psykososiale forhold

- **Leder** har ansvar for å sikre et godt arbeidsmiljø. Dette omfatter også å forebygge og håndtere konflikter eller uheldige psykososiale forhold. Leder er saksbehandler i konfliktsaker. I de tilfeller leder er en del av konflikten, skal overordnet leder være saksbehandler i konflikten.

- **Tillitsvalgt** bistår sine medlemmer i konfliktsaker og uheldige psykososiale forhold og ivaretar deres rettigheter i hht lov- og avtaleverk.
- **Verneombudet** skal medvirke til å forebygge, avdekke og rette opp konflikter og uheldige psykososiale forhold på arbeidsplassen. Verneombudet tas med på råd ved planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning i denne forbindelse. Verneombudet har ikke en partsrolle i håndtering av konflikter og uheldige psykososiale forhold, men skal ivareta alle ansattes interesser. Det vil si at verneombudet i utgangspunktet ikke skal bistå den ene av partene i en konflikt eller uheldig psykososiale forhold.
- **Den enkelte arbeidstaker** har medvirkningsplikt. Det forventes at arbeidstaker er aktiv i arbeidet med å håndtere konflikt og uheldige psykososiale forhold. Dersom arbeidstaker er i en konflikt

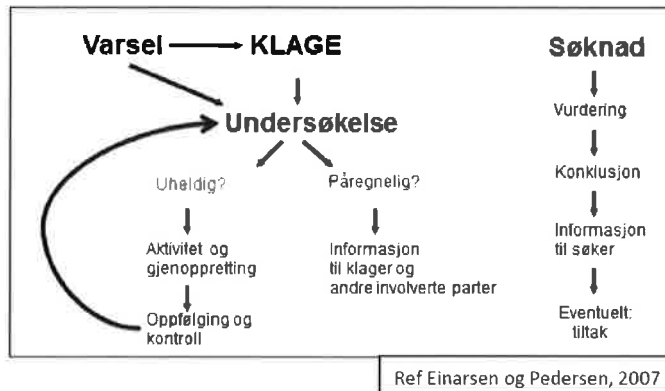
eller i en uheldig situasjon som vedkommende ikke selv kan håndtere, skal vedkommende melde fra til sin leder. Det samme gjelder dersom man opplever at andre har en samarbeidsutfordring som er så problematisk at det går ut over arbeidet og arbeidstakeren.

- **Bedriftshelsetjenesten (BHT)** kan gi bistand til håndtering av konflikt og uheldige psykososiale forhold. De kan bistå med rådgivning, kartlegging og undersøkelse i konkrete saker og bidra til at disse blir håndtert i hht lovverk, retningslinjer og virksomhetens interne rutiner.

#### d) Saksgang ved konflikt og uheldige psykososiale forhold

- **Melde fra om konflikt.** Dersom en konflikt ikke blir løst av partene selv, har den enkelte som er berørt ansvar for å melde saken til nærmeste leder, verneombud eller tillitsvalgt så tidlig som mulig. For øvrig har alle ansatte et ansvar for å melde fra til sin leder når de opplever at andre har et samarbeidsforhold som er så problematisk at det går ut over arbeidet og arbeidstakeren.
- **Dokumentasjon.** Leder har ansvar for å skriftliggjøre alle ledd i saksgangen. Det som er skrevet ned virker mye sterkere enn det som blir sagt, så velg ord med omhu, vær konkret og saklig og unngå personkarakteristikk. Det kan være fornuftig av arbeidstaker å notere ned når man melder fra om en konflikt, eventuelt melde fra skriftlig. Husk at det som er skrevet ned brukes i videre saksgang, og skal være tilgjengelig for de involverte partene.
- **Konfidensialitet.** Opplysninger som fremkommer under prosessen skal behandles fortrolig/konfidensielt og begrenses til de involverte i den konkrete saken. Alle dokumenter i saken må arkiveres forsvarlig i hht gjeldende rutiner for arkivering.
- **Hvem behandler saken?** Det er leder som skal behandle saken. Klager eller varsler må håndteres på riktig ledernivå. Dette innebærer at leder skal vurdere sin habilitet. Leder må ikke være part i konflikten eller ha tatt parti i saken. Dersom nærmeste leder selv er part i saken, skal saken håndteres av lederen på neste nivå i linjen. Overordnet leder skal behandle konflikten dersom nærmeste leder ikke opplever seg nøytral, eller når det er nødvendig for å kunne bidra til at konflikten blir håndtert forsvarlig.

- **Hvordan skal meldinger håndteres?** Ofte brukes en sorteringsmetode som er vist i figuren under for å sortere meldinger som gjelder arbeidsmiljøet. Dette gjelder også ved melding om konflikter og uheldige psykososiale forhold. Den kan være en hjelp for å vurdere hvordan saker skal behandles og hvilke saksbehandlingsregler som gjelder. Det kan ikke forventes at en medarbeider selv kan kategorisere meldingen sin. En leder skal alltid vurdere om en melding er et varsel, en klage eller en søknad og håndtere meldingen ut fra dette.



Begrepene i denne modellen brukes vanligvis slik:

En *søknad* tar utgangspunkt i arbeidstakerens ønske eller behov om endring, ikke at andre er et problem. Et eksempel vil være at en ansatt søker om endrede arbeidsoppgaver eller endring på hvem man jobber sammen med. Leder kan imøtekomme søknaden eller avslå den. Vedtaket skal begrunnes, jf. forvaltningsloven § 24 og 25. En *klage* er en påstand om brudd på arbeidsmiljøloven på vegne av seg selv. I Arbeidsmiljøloven beskrives brudd som at ansatte for eksempel er utsatt for uheldig psykisk belastning (§ 4-1(2)), at integritet og verdighet er krenket (§4-3(1)), at man har opplevd trakassering eller utilbørlig opptreden (§4-3(3)). Et *varsel* er en rapportering av kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Eksempel i arbeidsmiljøet er observert trakassering eller annen klanderverdig opptreden. Et slikt varsel vil være det som defineres som varsling i linjen og håndteres i hht rutine for varsling. I det videre beskrives saksgang ved klage, se figuren over.

- **Undersøke fakta i klagen.** Leder skal undersøke hva klagen består i. Leder kan søke råd hos sine overordnede. For å kunne behandle klagen, kan den ikke være anonym. Klager behandles konfidensielt, men involverte parter skal informeres. I en situasjon som medfører en klage, er det ofte en beskrivelse av subjektive opplevelser og hvordan dette påvirker den ansatte.

Gjennom undersøkelsen er det viktig å få frem objektive fakta i saken. Det gjøres ved å få en mest mulig konkret beskrivelse av hva som har skjedd, undersøke eventuell dokumentasjon, samt å bringe klarhet i hvorvidt andre ansatte kan bekrefte eller har observert det klagen går ut på. Den som fremsetter en påstand har bevisførselen. Klager konkretiserer om nødvendig klagen. Klagen skal besvares uten ugrunnet opphold. Dersom det har skjedd ulovligheter eller brudd på gjeldende lov- og regelverk, skal dette avklares og ryddes opp i først. Det vil si at en ikke skal sette i verk ulike tiltak som for eksempel konfliktmekling før dette er avklart.

- **Kontradiksjon.** De anklagede skal gis anledning til å uttale seg, og kommentere det den andre parten har sagt om saken. Dette følger av forvaltningsloven (kontradiksjon).

- **Vurdering og tilbakemelding.** Basert på de fakta som er kommet frem, må leder gjøre en vurdering opp mot krav i arbeidsmiljøloven og konkludere om det som har skjedd er en
  - *påregnelig* psykisk belastning. Dette er innenfor AML, selv om det kan oppleves som ubehagelig. Leder informerer klager og den klagen er rettet mot. Klagesaken avsluttes med dette.
  - *uheldig* psykisk belastning og dermed et brudd på AML. Leder vurderer reaksjon og aktiviteter for å gjenopprette en tilfredsstillende situasjon. Se punkt e).

Når det er tatt en avgjørelse, har partene plikt til å la saken ligge (belite seg) og å rette seg etter det som er bestemt av aktivitet i saken.

#### e) Gjenoppretting, aktivitet og oppfølging

Har det vært en uheldig psykisk belastning, skal det gjenoprettes et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Det innebærer tiltak og aktiviteter som skal stoppe og endre uheldige forhold. Det innebærer også at en må si noe om hvordan man skal forhindre at det skjer igjen.

- *Dersom det ikke er brudd på AML*, kan situasjonen likevel oppfattes som lite tjenlig for virksomheten, og det kan være klokt å sette i verk arbeidsmiljøtiltak for å bedre situasjonen, men uten at det plasseres skyld i saken. Hvilken type forhold vi har med å gjøre, og hvor eskalert forholdet er, spiller stor rolle for hvilke grep det er fornuftig å gjøre. Vær våken for hva som skjer med mennesker som kjenner seg som tapere og vinnere etter en uløst konflikt.
- *Hvis det foreligger et brudd på AML*, innebærer det en bekreftelse på innholdet i klagen, og dette må formidles til de involverte. Samtidig må leder gjøre noe for å korrigere situasjonen. Det er ikke gitt at sanksjoner er nødvendige i alle tilfeller. Tiltak, reaksjon eller aktivitet vurderes ut fra hva saken gjelder. Dette kan f.eks. være: avtale, instruks, tilrettevisning, advarsel eller oppsigelse. Et forslag til hvordan gjenopprettingen kan gjøres i praksis er at lederen, som har ansvar for å håndtere saken, kan utarbeide en skriftlig avtale. Av avtalen bør det fremgå:
  - HVA som er besluttet
  - HVORDAN beslutningen skal settes ut i livet
  - HVEM som har ansvar for hva
  - NÅR beslutningen skal tre i kraft
  - Hvordan BRUDD PÅ AVTALEN skal håndteres
  - Når og hvordan avtalen skal EVALUERES.

**Samtaler.** En strukturert samtale eller en samtaleserie kan være et aktuelt tiltak for å starte arbeidet med å løse en konflikt eller vanskelige psykososiale forhold. Dette gjelder uansett om det er brudd på Arbeidsmiljølovens bestemmelser eller ikke.

**Arbeidsmiljøtiltak.** Hele arbeidsmiljøet kan bli rammet av en konflikt eller uheldige psykososiale forhold. Arbeidsmiljøtiltak er derfor ofte nødvendig for å gjenopprette et godt arbeidsmiljø, og for å forebygge nye konflikter eller uheldige forhold.

**Oppfølging/kontroll.** Oppfølging og evaluering av tiltak er nødvendig for å sikre at det ikke forekommer videre skade, forhindre gjentakelse/hevn og å forebygge at det skjer igjen. **Dersom tiltak ikke fører frem.** Konfliktbehandling er ofte siste forsøk før en reorganisering eller oppsigelse. Det er ikke alltid vi oppnår enighet mellom partene i en konfliktsituasjon, verken om hendelsesforløp, virkelighetsforståelser eller ansvar. Konflikten kan likevel vurderes som løst dersom partene aksepterer løsningen. Dette innebærer at partene også må akseptere at de nå legger konflikten bak seg, slik at ikke uenigheten blir et stadig tilbakevendende tema. Dersom konflikten ikke løses, har leder ansvar for å bringe saken videre i organisasjonen. Spillereglene i arbeidslivet skal følges også i konflikthåndtering. Dersom partene ikke lar saken ligge når avgjørelse er tatt, eller ikke følger tiltak som er bestemt, skal leder vurdere om det skal håndteres som en personalsak. I slike tilfeller settes konflikthåndteringen «på vent» og personalsaken håndteres i samsvar med personalreglementet.

# VARSLINGSPLAKAT

## Enkle rutiner for varsling om kritikkverdige forhold.

1. **Arbeidsgiver oppfordrer ansatte til å varsle** dersom en oppdager kritikkverdige forhold i virksomheten. Varsling er å viderefremde opplysninger om kritikkverdige forhold til noen som kan sørge for at forholdene rettes opp. Varsling bidrar til kvalitetssikring av virksomheten og oppmerksomhet omkring verdier og etisk atferd vi ønsker i Den norske kirke.
2. **Eksempler på kritikkverdige forhold** det kan varsles om er: straffbare forhold, brudd på rettslige forpliktelser, brudd på virksomhetens interne retningslinjer, uforsvarlig saksbehandling eller tjenesteutøvelse, mobbing, trakassering, utilbørlig opptreden eller annen uetisk eller kritikkverdig atferd.
3. **Varslingen skal skje forsvarlig.** Dette skjemaet kan brukes. Varsling i samsvar med varslingsplikt (inkludert avvergeplikt, jf. straffeloven § 196), varsling til tilsynsmyndighet eller annen offentlig myndighet er også alltid forsvarlig.
4. **Varslet bør leveres til nærmeste overordnede leder eller til tillitsvalgt/verneombud.** Hvis varselet gjelder nærmeste leder kan det varsles til neste nivå.
5. **Varslet kan gis muntlig eller skriftlig.** Det anbefales å bruke varslingskjema og at varslingen formuleres saklig og nøkternt. Arbeidsgiver ønsker at varselet skal underskrives med navn slik at man kan innhente ytterligere opplysninger fra varsler og gi tilbakemelding til varsleren om hva som gjøres med saken. Varsling kan gjøres anonymt, men åpenhet er ønskelig og vil bedre saksbehandlingen. Varslerens identitet skal, behandles fortrolig av alle involverte parter.
6. **Når varsel er gitt:** Den som mottar varselet plikter å følge opp. Kritikkverdige forhold skal rettes opp. Den som varsler vil få tilbakemelding fra arbeidsgiver innen 14 dager om hva som skjer med saken. Dersom varselet viser seg å være grunnløst skal likevel varsler få en skriftlig forklaring og korrigerende opplysninger. Ledelsen har ansvar for å ta vare på både varsleren og den som evt. er rammet av varslingen. (Ved anonym varsling kan ikke slik tilbakemelding gis). Arbeidsmiljøutvalget blir orientert om varsel og oppfølging.
7. **Forbud mot gjengjeldelse ved varsling** Arbeidsgiver kan ikke besvare varsling med gjengjeldelse. Eksempler på ulovlig gjengjeldelse vil være ulike former for mobbing/trakassering/utfrysing, fratakelse av arbeidsoppgaver, at arbeidstaker ikke får naturlig utvikling i lønns- og arbeidsvilkår, oppsigelse eller andre former for negative reaksjoner som har karakter av straff eller sanksjon (jf. aml § 2 A-2). Varslere som opplever negative sanksjoner anbefales straks å orientere tillitsvalgte eller ledelsesnivået over der sanksjonen skjer.

# Veiledning til varsling om kritikkverdige forhold

Varslingsrutiner for de som er ansatt i (nn) kirkelige fellesråd og rettssubjektet Den norske kirke – Tunsberg bispedømme.

## 1. Varsling

I Den norske kirke – Tunsberg bispedømme ønsker vi å ha et godt arbeidsmiljø der det legges til rette for varsling. Åpenhet på arbeidsplassen viser en sunn bedriftskultur som både virksomheten og de ansatte er tjent med.

Varsling handler om arbeidstakernes rett til å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen.

Varslingsretten din er nedfelt i arbeidsmiljøloven § 2- A-1:

1. *Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet. Innleid arbeidstaker har også rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten til innleier.*
2. *Arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen skal være forsvarlig. Arbeidstaker har uansett rett til å varsle i samsvar med varslingsplikt eller virksomhetens rutiner for varsling. Det samme gjelder varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter.*
3. *Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med denne bestemmelsen.*

Samtidig som arbeidstakerne gjennom denne bestemmelsen i arbeidsmiljøloven er gitt en rett til å varsle, framgår det av arbeidsmiljøloven § 2 A-3 at arbeidsgiver har en plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling i samsvar med § 2 A-1.

## 2. Hva kan du varsle om?

Arbeidsmiljøloven § 2 A-1 sier at man kan varsle om «kritikkverdige forhold i virksomheten».

Kritikkverdige forhold omfatter blant annet brudd på lover, forskrifter, virksomhetsinterne retningslinjer eller etiske normer.

Eksempler på kritikkverdige forhold det kan varsles om er: straffbare forhold, brudd på rettslige forpliktelser, brudd på virksomhetens interne retningslinjer, uforsvarlig saksbehandling eller tjenesteutøvelse, mobbing, trakassering, utilbørlig opptreden eller annen uetisk eller kritikkverdig atferd. Listen er ikke uttømmende.

## 3. Hvordan kan arbeidstakere varsle om kritikkverdige forhold?

Det stilles ikke bestemte krav til hvordan det skal varsles. Det eneste loven krever er at varslingen skjer på en forsvarlig måte (se nedenfor pkt. 5). I noen tilfeller kan det være et alternativ å melde saken som et HMS-avvik.

Det bør varsles skriftlig. Det er et eget skjema som kan brukes ved varsling, og man kan bruke e-post eller brev (slikt varsel bør inneholde ordet «varsling» i emnefelt eller overskrift).

Det kan varsles muntlig per telefon eller ved direkte kontakt med leder, dennes overordnede, verneombud eller tillitsvalgt. Verneombud og tillitsvalgt bringer varselet videre til rett nivå i virksomheten.

For rett saksbehandling må varselet på et tidspunkt skriftliggjøres.

Det kan varsles anonymt, men åpenhet er ønskelig og vil bedre saksbehandlingen. Varmlerens identitet skal, behandles fortrolig av alle involverte parter.

Anonyme anklager mot ansatte vil sjeldent kunne føre til at forhold rettes. Det vil ofte være nødvendig at den som mottar varslingen vet hvem som har varslet slik at nærmere informasjon kan innhentes ved behov. For å kunne følge opp saken, vil arbeidsgiver i de fleste saker trenge å vite hvem som varsler.

Vernet mot gjengjeldelse skal redusere behovet for å varsle anonymt (se nedenfor pkt. 6).

## 4. Varslingskanaler

De ordinære kanalene for varsling

Kritikkverdige forhold som bør undersøkes nærmere eller som nødvendiggjør tiltak, varsles til nærmeste leder.

Gjelder varslingen egen leder eller leder ikke gjør noe med forholdet, kan det varsles forbi leder til dennes overordnede.

Dersom varsling i linjen vurderes som utilstrekkelig, eller arbeidstaker ikke ønsker å ta opp forholdene på egen arbeidsplass, kan det varsles til tillitsvalgte eller verneombud. Disse må imidlertid bringe varslet videre til arbeidsgiver.

De ordinære kanalene for varsling er således:

- Ledelsen i linjen (nærmeste leder)
- Tillitsvalgte
- Verneombud

For ansatte i rettssubjektet Den norske kirke gjelder følgende ledelseslinje:

Arbeidstaker i prestedtjenesten

Arbeidstaker

Prost

Biskop/stiftsdirektør

Kirkerådets direktør (Preses<sup>1</sup>)

#### **De særskilte kanalene for varsling**

Arbeidstaker har alltid anledning til å varsle tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter, f.eks. Arbeidstilsynet og politiet

For de tilfeller der det avdekkes grove kritikkverdige forhold innen økonomiforvaltningen som ikke tas alvorlig av den øverste administrative ledelsen eller som utføres av denne, vil kontrollutvalget for Den norske kirke være en instans å varsle.

De særskilte kanaler for varsling er således:

- Kontrollutvalget for Den norske kirke
- Internrevisor for rettssubjektet Den norske kirke
- Særskilte tilsynsmyndigheter (f.eks. Arbeidstilsynet)
- Politiet

Du kan varsle til media i de tilfeller der intern varsling gjennom ordinære eller andre særskilte kanaler ikke virker eller ikke er hensiktsmessig. Varslingen skal uansett være forsvarlig (se pkt. 5).

Hvis hendelsen er straffbar, vil du kunne bli oppfordret til å politianmelde forholdet. Arbeidsgiver kan også på eget initiativ velge å politianmelde en sak.

## **5. Varslingen skal være forsvarlig**

Den enkelte arbeidstaker har en romslig margin for utøvelse av skjønn med hensyn til valg av fremgangsmåte ved varsling om kritikkverdige forhold. Men husk at fremgangsmåten ved varslingen alltid må være «forsvarlig» (arbeidsmiljøloven § 2 A-1 nr. 2). Det vil alltid være forsvarlig å varsle gjennom de ordinære kanaler for varsling (se pkt 4).

Et sentralt hensyn bak hovedregelen om at det først varsles internt er at arbeidsgiver skal få reelle muligheter til å gjøre seg kjent med forholdet, mulighet til å vurdere hvordan forholdet bør håndteres og anledning til å følge opp vurderingene.

Ved varsling om kritikkverdige forhold bør du stille deg følgende spørsmål:

- Har jeg grunnlag for kritikken?
- Hvordan bør jeg gå frem?

---

<sup>1</sup> Hvis varsling gjelder biskop, kan man også henvende seg til preses.



- Hvem bør jeg si fra til?

Det er arbeidsgiver som ifølge arbeidsmiljøloven har bevisbyrden for å eventuelt påvise at varslingen ikke har skjedd forsvarlig. Lovens hensikt med å stille et krav om forsvarlighet er ikke å begrense retten til å si fra, men å stille krav til måten varslingen skjer på.

Se for øvrig pkt. 7 om forholdet til taushetsplikt.

## 6. Vern mot gjengjeldelse

Arbeidsmiljøloven gir i § 2 A-2 arbeidstaker et vern mot gjengjeldelse fra arbeidsgiver i forbindelse med en varsling:

*Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med § 2A-1 er forbudt.*

*Første ledd gjelder tilsvarende ved gjengjeldelse mot arbeidstaker som gir til kjenne at retten til å varsle etter § 2 A-1 vil bli brukt, for eksempel ved å fremskaffe opplysninger.*

Enhver negativ reaksjon fra arbeidsgiver mot en arbeidstaker som har varslet om kritikkverdige forhold skal i utgangspunktet regnes som gjengjeldelse. Dette dreier seg om både formelle reaksjoner og uformelle reaksjoner.

Eksempler på ulovlig gjengjeldelse kan være ulike former for mobbing/trakassering/utfrysing, fratakelse av arbeidsoppgaver, at arbeidstaker ikke får naturlig utvikling i lønns- og arbeidsvilkår, oppsigelse eller andre former for negative reaksjoner som har karakter av straff eller sanksjon (jf. aml § 2 A-2). Varslere som opplever negative sanksjoner anbefales straks å orientere tillitsvalgte eller ledelsesnivået over der sanksjonen skjer.

## 7. Er taushetsplikt til hinder for varsling?

### Forvaltningsmessig taushetsplikt

Ved varsling internt i virksomheten til overordnet eller instans som rutinene for varsling ellers utpeker, vil ikke den generelle forvaltningsmessige taushetsplikten etter forvaltningsloven § 13 være en begrensning. Dette så lenge opplysningene formidles på en betryggende måte internt og uten at utenforstående eller andre som ikke er en del av saken får adgang til opplysningene.

### Yrkesmessig taushetsplikt

Ordinerte prester i Den norske kirke har yrkesmessig taushetsplikt om opplysninger som mottas i sjelesorgssamtaler, jf. straffeloven § 211.

Yrkesmessig taushetsplikt gjelder i forhold til alle, både internt i Den norske kirke og eksternt. Internt kan det vurderes om det er tjenlig å varsle med tilstrekkelig anonymisering av opplysningene slik at betroelser og konfidentforhold ikke røpes.

Det kan kun varsles om opplysninger mottatt i sjelesorgssamtaler dersom det foreligger samtykke fra den som har gitt opplysningen. I tillegg kan det varsles for å forhindre at uskyldige blir dømt for straffbare handlinger (straffeloven § 226), avverge visse straffbare handlinger (straffeloven § 196) og i kraft av nødrett (straffeloven § 17).

### Avvergeplikt for alvorlige forbrytelser

Avvergeplikten er regulert gjennom Straffelovens § 196 og pålegger alle borgere å avverge en rekke alvorlige forbrytelser. Det gjelder bl.a. grov vold og seksuelt misbruk. Avvergeplikten gjelder «uten hensyn til taushetsplikt», og setter dermed all slags taushetsplikt til side. Det er likevel et begrenset rom for skjønnsutøvelse, i § 196 heter det at man skal avverge «gjennom anmeldelse eller på annen måte.» Det er altså en plikt til å avverge, men man har selv mulighet til å vurdere hvordan dette best gjøres.

Avvergeplikten er ikke oppfylt før forbrytelsen virkelig er avverget.

## 8. Hva skjer etter varsling?

Varsler skal innen 14 dager motta en skriftlig bekreftelse på at varsel er mottatt fra den som er ansvarlig for å følge opp det forholdet det varsles om.

Den som mottar et varsel har en oppfølgingsplikt. Undersøkelser og hensiktsmessige tiltak skal gjennomføres uten ugrunnet opphold. Normalt gjelder tilsvarende saksbehandlingsregler som etter forvaltningsloven.

Når de forhold det er varslet om er undersøkt og behandlet, kan varsler forvente en tilbakemelding om dette fra arbeidsgiver. Dersom varselet viser seg å være grunnløst, skal likevel varsler få en skriftlig forklaring og korrigerende opplysninger.

Ledelsen har ansvar for å ta vare på både varsleren og en som evt. er rammet av varslingen.

Arbeidsmiljøutvalget blir orientert om varsel og oppfølging.

## Mer informasjon finner du her

<https://www.arbeidstilsynet.no/tema/varsling/>

# Varslings skjema

Til:

(nærmeste overordnede, tillitsvalgte, verneombud eller ledelsen)

**Jeg ønsker å varsle om følgende kritikkverdige forhold:**

(Skriv så mye du vil, men uttrykk deg så presist som mulig)

**Jeg mener følgende bør gjøres:**

(Dersom varsler har konkrete forslag)

Varslet av:

Dato:

## Saker til behandling

### **17/19 HMS - plan 2018 - 2019 for Lier kirkelige fellesråd**

Behandlet av	Møtedato	Saksnr.
1 Lokalt medbestemmelsesutvalg	22.05.2019	17/19

### **Forslag til vedtak**

Lier kirkelige fellesråd støtter avtale om samordning av HMS med Tunsberg bispedømme, og gir kirkevergen fullmakt til å signere avtalen.

### **Møtebehandling**

LMU stiller seg positive til en avtale om samordning av HMS med Tunsberg bispedømme. Varslingsplakaten har forståelig språk og de har tillit til at jussen er ivaretatt.

LMU poengterer at ordlyden: «Veiledning til rutine for å forebygge, avdekke og gjenopprette konflikter og uheldige psykososiale arbeidsforhold» erstattes med «Veiledning til rutine for å forebygge, avdekke og rette opp konflikter og uheldige psykososiale arbeidsforhold».

### **Votering**

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

### **Vedtak**

Lier kirkelige fellesråd støtter avtale om samordning av HMS med Tunsberg bispedømme, og gir kirkevergen fullmakt til å signere avtalen.

## Saker til behandling

### 15/19 HMS - plan 2018 - 2019 for Lier kirkelige fellesråd

Behandlet av	Møtedato	Saksnr.
1 Lokalt medbestemmelsesutvalg	22.05.2019	17/19
2 Lier kirkelige administrasjonsutvalg	29.05.2019	15/19

### Forslag til vedtak

Lier kirkelige fellesråd støtter avtale om samordning av HMS med Tunsberg bispedømme, og gir kirkevergen fullmakt til å signere avtalen.

### Møtebehandling

Avtalen slik den nå foreligger er i hovedsak lik den som ble vedtatt høst 2018, men med bedre veiledninger og skjemaer.

### Votering

Et omforent vedtak ble enstemmig vedtatt

### Vedtak

Lier kirkelige administrasjonsutvalg anbefaler Lier kirkelige fellesråd å støtte avtale om samordning av HMS med Tunsberg bispedømme, og å gi kirkevergen fullmakt til å signere avtalen.



Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Mette Sønsteby	415	19/00069-5	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
18/19	Lokalt medbestemmelses utvalg	22.05.2019
16/19	Lier kirkelige administrasjonsutvalg	29.05.2019
39/19	Lier kirkelige fellesråd	12.06.2019

## Revidering av lønnspolitiske retningslinjer i Lier kirkelige fellesråd

### Vedlegg:

LØNSPOLITISKE RETNINGSLINJER FOR LKF - vedtatt 2012

Protokoll LMU Sak 18-19 Revidering av lønnspolitiske retningslinjer i LKF

Protokoll Adm utv. Sak 16- 19 Revidering av lønnspolitiske retningslinjer

Lønnspolitiske retningslinjer i Lier kirkelige fellesråd

### Forslag til vedtak

Vedlagte utkast til lønnspolitiske retningslinjer godkjennes.

### Saksorientering

Saken ble sendt tilbake til LMU fra administrasjonsutvalget i deres møte 1.4.2019, da de ønsket en tydeliggjøring av gjennomførte endringer. Saken ble første gang behandlet i LMU sitt møte 30.1.2019.

De lønnspolitiske retningslinjene benyttes som grunnlag for lønnsfastsettelse og lønnsutvikling i Lier kirkelige fellesråd i forbindelse med ansettelses, lokale forhandlinger og evt lønnsforhandlinger utover de faste. De definerer handlingsrommet og rammene ved forhandlinger og hvilke målsettinger vi har for lønnsvilkårene i Lier kirkelige fellesråd.

De lønnspolitiske retningslinjene ble sist behandlet og vedtatt i 2012. Det er ikke skjedd vesentlig endringer i verken lover, forskrifter eller hovedtariffavtalen i perioden siden den gang, men det har meldt seg et behov for en oppdatering og tydeliggjøring av de. Det legges derfor frem et forslag til nye og oppdaterte lønnspolitiske retningslinjer for LMU, Adm.utvalget og Lier kirkelige fellesråd.

Hele retningslinjen er omskrevet, med basis i informasjon på KA sine sider og gjeldende hovedtariffavtale. Innholdsmessig og lønnspolitisk sett er det lite endringer. Målsettingen med revisjonen har vært å gjøre retningslinjene mer tilgjengelig for leseren gjennom å gjøre de tydeligere og enklere. Det er gjort gjennom å lage en innledning som beskriver rammeverket, sentrale begrep blir definert, de lønnspolitiske målsettingene, forhold rundt lønnsfastsettelse og forhandlingsbestemmelser presiseres og tydeliggjøres. Det nye utkastet inneholder også referanser/paragrafhenvvisninger til lover og tariffavtaler, slik at det er lettere å søke inn i det formelle rammeverket på området.

Med utgangspunkt i gjeldende lønnspolitiske retningslinjer vedtatt i 2012 følger nedenfor en oversikt over hvor tekst i gammel retningslinje er erstattet/omtalt i nytt forslag:

<b>Lønnspolitiske retningslinjer vedtatt 2012</b>	<b>Omtalt i nytt forslag til retningslinjer pkt.</b>
Bakgrunn	Pkt 1 og pkt 3, noe i pkt 2.
Hovedmål i lønnspolitikken	Pkt 1 og pkt 3, noe i pkt 2.
Gjennomgående kriterier for lokal lønnsfastsetting	Pkt 4
Genrelle retningslinjer ved lokal lønnsfastsetting	Pkt 5.3
Stillingsrelaterte forhold	Pkt 3.3
Personrelaterte forhold	Pkt 4
Lokal fastsetting av lønn foretas av følgende organer/delegasjon av myndighet ved lønnsfastsetting	Pkt 5.4 (nytt fra forrige behandling)

Kirkevergen legger frem saken på nytt og håper saksfremlegget nå er tydeliggjørende. Både gammel og forslag til ny retningslinje følger vedlagt saken.

# LØNNSPOLITISKE RETNINGSLINJER FOR LIER KIRKELIGE FELLESRÅD

Vedtatt den 28.11.2012

## Bakgrunn

Lier kirkelige fellesråd er som arbeidsgiver tilsluttet Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon (KA). Lier kirkelige fellesråd er dermed omfattet av avtaleverket som KA inngår som arbeidsgiverorganisasjon. Sentrale avtaledokumenter er Hovedavtale (HA), Hovedtariffavtale (HTA) og særavtaler.

Gjeldende Hovedtariffavtale regulerer lønn, avtaler og betingelser for ansatte. Det er også nedfelt et avsnitt om utarbeiding av lokal lønnspolitikk i kapittel 3.2.

«Lønssystemet forutsetter en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte. Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av lokal lønnspolitikk. Lønnspolitiske retningslinjer utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner.»

Lier kirkelige fellesråd har i henhold til kp.3.2 vedtatt egne lønnspolitiske retningslinjer.

## Hovedmål for lønnspolitikken:

De ansattes lønninger skal normalt ikke avvike vesentlig fra tilsvarende stillinger i sammenlignbare virksomhetsområder.

## Gjennomgående kriterier for lokal lønnsfastsetting:

- Alle stillinger i Lier kirkelige fellesrådet lønnes normalt i HTA's grunnlønnsplassering.
- Lønn som gis ut over grunnlønnsplasseringen er en personlig avlønning og vil ikke automatisk tilfalle andre som tilsettes eller vikarierer i stillingen. All lønnsfastsetting ut over HTA's grunnlønnsplassering eller eventuell lokal særavtale skal knyttes til navngitt person i vedtak eller i protokoll.
- Det åpnes for å differensiere lønninger når særlige forhold taler for det.
- Lederlønninger kan i henhold til Hovedtariffavtalen avtales hvert år.

## Generelle retningslinjer ved lokal lønnsfastsetting:

- Lokal lønnsfastsetting kan skje ved tilsetting og ved lokale forhandlinger etter kap 4 i HTA. Lokal lønnsfastsetting bør i størst mulig grad være i samsvar med tariffavtalens bestemmelser.
- Ved lokal lønnsfastsetting (ved tilsetting eller lokale forhandlinger) vil så vel stillingsrelaterte som personrelaterte forhold bli tatt hensyn til.

## Stillingsrelaterte forhold

- Arbeids- og ansvarsområde
- Personal- og lederansvar
- Arbeidsoppgavenes vanskelighetsgrad / kompleksitet
- Kompetansekrav i stillingen (formell / uformell kompetanse)
- Eventuelle særlige belastninger i stillingen
- Problemer med å rekruttere og beholde folk i stillingen



**Personrelaterte forhold**

- Arbeidstakerens kompetanse, formell og uformell.
- Selvstendighet og evne til å ta initiativ
- Samarbeidsevne, fleksibilitet og bidrag til et godt arbeidsmiljø
- Innsats og måloppnåelse
- Stabilitet og skikkethet

**Lokal fastsetting av lønn foretas av følgende organer / delegasjon av myndighet ved lønn ved lønnsfastsetting**

- Lier kirkelige fellesråd har det overordnede økonomiske ansvar og avgjør stillinger og stillingshjemler
- Forhandlingsutvalget har ansvar for alle lokale forhandlinger og har fullmakt til å forhandle på vegne av fellesrådet.
- Kirkesjefen har fullmakt til å fastsette lønn ved tilsettinger innenfor de rammer og budsjetter som foreligger.

## **18/19 Revidering av lønnspolitiske retningslinjer Lier kirkelige fellesråd**

Behandlet av	Møtedato	Saksnr.
1 Lokalt medbestemmelsesutvalg	22.05.2019	18/19

### **Forslag til vedtak**

Vedlagte utkast til lønnspolitiske retningslinjer godkjennes.

### **Møtebehandling**

LMU er samstemte i at de i utgangspunktet ikke er tilhengere av lokale lønnsforhandlinger, da det lett gir grobunn for forskjellsbehandling og urettferdighet.

I lokale lønnsforhandlinger vil det muligens bli fremsatt både stillingsrelaterte forhold ((arbeids og ansvarsområde, arbeidsoppgavens kompleksitet, kompetansekrav mm) og personrelaterte forhold (arbeidstakers kompetanse, selvstendighet, innsats, måloppnåelse, samarbeidsevne mm) i lokale krav av de som fremmer.

LMU er av den oppfatning at enhver arbeidstaker må forhandle og finne sine argumenter.

### **Votering**

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

### **Vedtak**

Vedlagte utkast til lønnspolitiske retningslinjer godkjennes.

## 16/19 Revidering av lønnspolitiske retningslinjer Lier kirkelige fellestråd

Behandlet av	Møtedato	Saksnr.
1 Lokalt medbestemmelsesutvalg	22.05.2019	18/19
2 Lier kirkelige administrasjonsutvalg	29.05.2019	16/19

### Forslag til vedtak

Vedlagte utkast til lønnspolitiske retningslinjer godkjennes.

### Møtebehandling

Leder orienterte om bakgrunnen til at de lønnspolitiske retningslinjer ble sendt tilbake. Hensikten var å synliggjøre bedre hva som er nytt og hva vi som er likt fra reglementet fra 2012.

Det er naturlig at både stillingsrelaterte og personlige forhold i pkt 4 vil bli benyttet i lo

LMU ønsket ikke å sette en strek over stillingsrelaterte og personlige forhold ved lokale forhandlinger.

Administrasjonsutvalget foreslår å tilføye et nytt hovedpunkt D under lønnsfastsettelse:

Endringer i stillingsrelaterte forhold

- Arbeid og ansvarsområdet
- Personal og lederansvar
- Arbeidsoppgavenes vanskelighetsgrad/kompleksitet
- Eventuelle særlige belastninger i stillingen.

### Votering

Et omforent vedtak ble enstemmig fattet.

### Vedtak

Lier kirkelige administrasjonsutvalg godtar vedlagte utkast til lønnspolitiske retningslinjer, med tilføring av et nytt hovedpunkt D:

Endringer i stillingsrelaterte forhold

- Arbeid og ansvarsområdet
- Personal og lederansvar
- Arbeidsoppgavenes vanskelighetsgrad/kompleksitet
- Eventuelle særlige belastninger i stillingen.



## Lokale lønnspolitiske retningslinjer i Lier kirkelige fellesråd

Jf. HTA kap. 3.pkt 3.2. Erstatte lønnspolitiske retningslinjer vedtatt 28.11.2012

Vedtatt av:  
LMU 22.05.2019  
Adm.utvalget 29.05.2019  
Fellesrådet 12.06.2019

### Innledning

Lønnspolitiske retningslinjer utgjør sammen med permisjonsreglement, kompetanseplaner, arbeidsreglement og økonomiplaner Lier kirkelige fellesråd sin samla arbeidsgiverpolitikk. Til sammen skal disse uttrykke fellesrådets målsetninger i forhold til kvalitet på tjenestene som leveres, godt arbeidsmiljø, ressursbruk og evne til omstilling.

De generelle verdiene lønnsfastsettelsen hviler på, slik som likestilling, kompetanse, tjenestekvalitet og rekruttering, står fast. Disse ligger også i Hovedtariffavtalen. Lokale retningslinjer skal utdype og konkretisere de sentrale lønnspolitiske målsetningene, slik at de kan være til hjelp i det løpende arbeidet med lønnsfastsettelse. Dette gjelder særlig ved tilsetninger, lokale forhandlinger og i enkeltsaker som fremmes underveis. Det er også ønskelig at momenter som naturlig henger sammen med lønnsfastsettelse, innlemmes i planen. Derfor er både forhandlingsutvalg, lønnskapitler og funksjonstillegg tatt med.

Ihht Hovedtariffavtalen, kap 3.2. skal det utarbeides en lokal lønnspolitikk som skal gjøres kjent for alle ansatte.

### 2. Lønn

Noen definisjoner av begrep relatert til lønn:

- Minstelønn: lønns plassering ihht Hovedtariffavtalens minstelønnsystem.
- Kompetansetillegg: lønnstillegg gitt ift dokumentert kompetanse. Tillegget flyter oppå minstelønn.
- Funksjonstillegg: lønnstillegg som ikke er personlig, men som gis til ansatte med definerte funksjoner (se vedlegg).
- Personlig lønnstillegg – lønnstillegg til ledere som ikke får verken kompetanse- eller funksjonstillegg.
- Grunnlønn: lønn uten tillegg.
- Fast ansettelse: løpende og tids ubegrenset ansettelse. AML sine regler om opphør av arbeidsforholdet gjelder.

Alle arbeidstakere har ei grunnlønn. For arbeidstakere i kap 4B og 4C, unntatt ledere, er minstelønn og grunnlønn det samme.

AML har fra 1.1.2019 et krav om at arbeidstaker skal sikres forutsigbarhet i form av et reelt stillingsinnhold.



### 3. Mål for den lokale lønnspolitikken

Lier kirkelige fellesråd bygger lønnspolitikken på de overordnede lønnspolitiske retningslinjer fra KS. Lønnspolitikken skal praktiseres innenfor rammene som til enhver tid er gitt i lover, regler og avtaler gjeldende for det kommunale området. I Hovedtariffavtalen (HTA) kap 3, 4 og 5 ligger grunnlaget for lønnsdannelse og lønnsutvikling i kommunal virksomhet.

Hovedmålet for Lier kirkelige fellesråds lønnspolitikk er å **sikre god kvalitet på alle tjenester som leveres**. For å lykkes må Lier kirkelige fellesråd:

- ❖ Motivere ansatte til relevant kompetanseutvikling (pkt 3.1.)
- ❖ Rekruttere og beholde gode ledere (pkt 3.2.)
- ❖ Rekruttere og beholde arbeidskraft med etterspurt kompetanse og erfaring (pkt. 3.3.)

Grunnprinsipp for all lønsvurdering er at lønn skal baseres på kjente vurderingskriterier, slik som stillingstype, utdanningskrav, ansvar og oppgaver. Det er også et kriterium at lønn skal fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene.

Seniorer, det vil si ansatte over 60 år og som har arbeidet i Lier kirkelige fellesråd i 25 år eller lengre, bør kunne prioriteres ved lokale forhandlinger.

#### 3.1. Kompetanse

Det skal være en sammenheng mellom arbeidstakers lønnsutvikling og relevant kompetanseutvikling, jfr. Hovedtariffavtalen, kap. 4.A.4:

*Partene lokalt kan uavhengig av øvrige forhandlingsbestemmelser forhandle om endret lønn når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/videreutdanning.*

Også Hovedtariffavtalens kap 3.3. understreker betydningen av kompetanse for den enkelte, for fellesrådet og for lokalsamfunnet. Forutsetning for kompetansetillegg er at utdanninga er relevant og i bruk i nåværende stilling.

#### 3.2 Ledere

Ved fastsettelse av lønn for ledere gjelder følgende kriterier:

En leder skal som hovedregel tjene mer enn dem han/hun er satt til å lede. Unntak kan gjelde når en ansatt har spesialkompetanse vedkommende får lønnsmessig uttelling for. Andre kriterier for fastsettelse av lederlønn er antallet ansatte en er satt til å lede, kompleksitet i arbeidsoppgaver og personal (ulike yrkesgrupper), krav til utviklingsarbeid, ledelseskompetanse, budsjettansvar, ressursdisponering, kontroll og resultatoppgjør for andre ansatte.

#### 3.3. Rekruttering

Lønn kan anvendes for å beholde og rekruttere kompetanse som Fellesrådet har behov for. I slike tilfeller kan det ved tilsetting være nødvendig å gjøre særskilt vurdering av lønnstilbud, slik at det er konkurransedyktig i forhold til det regionale arbeidsmarkedet.



Erfaring tilsier at det også kan være vanskelig å holde på dyktige medarbeidere i nøkkelstillinger. Også i slike tilfeller kan det forhandles om endring i lønn.

Lønnsforhandlinger for å rekruttere eller beholde arbeidstakere kan ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud blir endelig resultatet, jfr Hovedtariffavtalen, 4.A.3.

#### 4. Lønnsfastsettelse

Lokal lønnsfastsettelse er aktuelt ved:

- a) Tilsetting
- b) Skifte av stillingsinnhold/ending av stilling
- c) Overgang til annen stilling i fellesrådet
  - a) Lønns plassering ved tilsetting: For tilsettinger innen kap 4 danner minstelønnstabellen grunnlag for lønnsfastsettelse. Tilsetting innenfor kap 3.4.1.: Forhandlingsutvalget fastsetter lønn.
  - b) Når en arbeidstaker får vesentlige endringer i stillingen sin i forhold til ansvarsområde, personal, fagfelt o.a., kan arbeidstaker be om en lønnsvurdering. Lønnskrav skal fortrinnsvis fremmes gjennom tillitsvalgt, som forhandler på vegne av arbeidstaker.
  - c) Ved overgang til annen stilling (ved søknad) gis tilbud om lønn uavhengig av vedkommende lønn i tidligere stilling, med mindre det gjelder tilsvarende stilling. Arbeidstakere som går over til lavere lønnet stilling, vil vanligvis ikke beholde sin tidligere stillings lønn. Unntak gjelder ved omplassering på grunn av overtallighet.
- d) Endringer i stillingsrelaterte forhold
  - a) Arbeid og ansvarsområdet
  - b) Personal og lederansvar
  - c) Arbeidsoppgavenes vanskelighetsgrad/kompleksitet
  - d) Eventuelle særlige belastninger i stillingen.

#### 5. Forhandlingsbestemmelser

**5.1. Forhandlingskapitler** Lønsmottakere i Lier kirkelige fellesråd tilhører følgende kap:  
Kap. 4B og 4C: alle ansatte (Diakon, kantor, kateket, menighetspedagog, konsulent, organist)  
Kap. 3.4.1.: Kirkeverge, teamleder og arbeidsleder for gravplassarbeiderne.

For kap 4 foregår lønnsforhandlingene i de sentrale tariffoppgjørene. Det kan vedtas at deler av et lønnsoppgjør skal skje på Fellesrådsnivå.

For kap. 3.4.1. og 5. gjelder kun lokal lønnsfastsettelse.



## **5.2. Forhandlingsutvalg**

Lokale forhandlinger for kap 4 og 5 gjennomføres av et administrativt utvalg bestående av Fellesrådsleder og nestleder. De ulike organisasjonene møter med hver sin forhåndsinnmeldte forhandlingsdelegasjon.

Kap. 3.4.1.: Ledergruppen forhandler direkte med forhandlingsutvalget. Ved uenighet er det arbeidsgivers tilbud som skal vedtas.

**Uorganiserte** har ikke forhandlingsrett, men arbeidsgiver plikter å vurdere de uorganisertes lønns- og arbeidsvilkår i forhold til de organiserte i lokale forhandlinger, slik at det ikke blir usaklig forskjellsbehandling av tilsatte

## **5.3. Forhandlings- og virkningsdato**

Forhandlings- og virkningsdato for forhandlinger etter kap.4. blir fastsatt av sentrale parter. Årlige forhandlinger etter kap. 3 og 5 blir gjennomført samtidig eller umiddelbart etter kap. 4. forhandlingene. Ellers gjennomføres de årlige forhandlingene for kap. 3 og 5 i løpet av høsten. Dersom ikke annet er fastsatt i HTA, settes virkningstidspunkt til samme dato som for kap. 4.

## **5.4 Lokal fastsetting av lønn foretas av følgende organer/delegasjon av myndighet ved lønn ved lønnsfastsetting**

Lier kirkelige fellesråd har det overordnede økonomiske ansvar og avgjør stillinger og stillingshjemler

Forhandlingsutvalget har ansvar for alle lokale forhandlinger og har fullmakt til å forhandle på vegne av fellesrådet.

Kirkevergen har fullmakt til å fastsette lønn ved tilsettinger innenfor de rammer og budsjetter som foreligger.



Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Mette Sønsteby	415	19/00069-6	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
19/19	Lokalt medbestemmelsesutvalg	22.05.2019
17/19	Lier kirkelige administrasjonsutvalg	29.05.2019
40/19	Lier kirkelige fellesråd	12.06.2019

## Retningslinjer for arbeidstid ved høytider i Lier kirkelige fellesråd

### Vedlegg:

Protokoll LMU Sak 19-19 Retningslinjer for arbeidstid ved høytider i LKF

Retningslinjer for arbeidstid ved høytider i Lier kirkelige fellesråd

Protokoll Adm utv. Sak 17- 19 Retningslinjer for arbeidstid ved høytider

### Forslag til vedtak

Lier kirkelige fellesråd vedtar fremlagte retningslinjer for arbeidstid ved høytider i Lier kirkelige fellesråd som gjøres gjeldende fra og med 2019 og den gjøres gjeldende for alle ansatte som ikke har tjeneste.

### Saksorientering

Saken har vært behandlet i LMU og ADMU tidligere, men ble sendt tilbake fra fellesrådet, da de ønsket en avklaring/tydeliggjøring av hvem retningslinjen gjelder for og hvordan en evt beregner ferie/avspasering i forbindelse med disse dagene.

Årsaken til at en ønsker retningslinjer for arbeidstid ved høytider, spesielt julaften, nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag, skyldes at en hvert år diskuteres hva som gjelder av åpningstider og arbeidstider på disse dagene. Da spesielt knyttet til ansatte som ikke deltar på gudstjenester/seremonier de nevnte dagene.

Arbeidsmiljøloven regulerer ikke alle disse dagene. I kommunene er det vanlig å gi de ansatte fri julaften og/eller nyttårsaften. For å være mer i overensstemmelse med dette og fordi det også er dager hvor en ser at det er lite behov for ansatte utover de som deltar på gudstjenester/seremonier, foreslås at følgende gjøres gjeldende for nevnte ansatte:

1. Servicekontoret holder stengt julaften og nyttårsaften, uavhengig av hvilke ukedag disse dagene faller på.
2. Arbeidstid i romjulen i 100% stilling er fra kl. 8.00 til kl. 15.30.
3. Arbeidstid onsdag før skjærtorsdag er i 100% stilling fra kl. 8.00 til kl. 12.00. Servicekontoret stenger kl. 12.00.

Ad 1 gjelder at de ansatte som omfattes av retningslinjene ikke trenger å ta ut feriedag eller avspasere for å ha fri julaften og nyttårsaften.

Ad 3 gjelder at ansatte som velger å ta feriedag onsdag før skjærtorsdag, trekkes 1 feriedag. Lier kommune opererer ikke med halve feriedager og Lier kirkelige fellesråd følger samme rutine. Normalarbeidstid onsdag før skjærtorsdag er 4 t, dvs at en ansatt i 100% stilling som avspasere onsdag før skjærtorsdag, får 4 t i minustid i fleksitidsordningen.



Forslag til retningslinjer for arbeidstid i høytider i Lier kirkelige fellesråd følger vedlagt og vil bli gjort kjent for alle ansatte når de er vedtatt av fellesrådet.

## 19/19 Retningslinjer for arbeidstid ved høytider i Lier kirkelige fellesråd

Behandlet av	Møtedato	Saksnr.
1 Lokalt medbestemmelsesutvalg	22.05.2019	19/19

### Forslag til vedtak

Lier kirkelige fellesråd vedtar fremlagte retningslinjer for arbeidstid ved høytider i Lier kirkelige fellesråd som gjøres gjeldende fra og med 2019.

### Møtebehandling

LMU synes retningslinjene er klare.

De arbeidstakere som er satt opp på tjeneste, har tjeneste. De andre arbeidstakerne har fri. Arbeidstakere som har tjeneste og jobber de får telle timer, samt at de får høytidstillegg. Arbeidstakere som har fri, teller timer og slipper å være tilstede.

Disse retningslinjer i tråd med det som praktiseres i kommunen ellers.

### Votering

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

### Vedtak

Lier kirkelige fellesråd vedtar fremlagte retningslinjer for arbeidstid ved høytider i Lier kirkelige fellesråd som gjøres gjeldende fra og med 2019.



## Retningslinjer for arbeidstid ved høytider i Lier kirkelige fellestråd

Vedtatt:

LMU: 22.05.2019  
Adm.utvalget: 29.05.2019  
Fellestrådet: 12.06.2019

Retningslinjene gjelder ansatte som ikke er pålagt deltakelse på seremonier og gudstjenester på julaften, nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag. Retningslinjene regulerer åpningstider på servicekontoret og arbeidstid de nevnte dagene. All arbeidstid/-timer er definert ut fra 100% stilling.

1. Servicekontoret holder stengt julaften og nyttårsaften, uavhengig av hvilke ukedag disse dagene faller på.

Ansatte trenger ikke ta ut feriedag eller avspasere for å ha fri disse dagene.

2. Arbeidstid i romjulen i 100% stilling er fra kl. 8.00 til kl. 15.30.
3. Arbeidstid onsdag før skjærtorsdag i 100% stilling er fra kl. 8.00 – kl. 12.00. Servicekontoret stenger kl. 12.00.

Følgende gjøres gjeldene for arbeidstakere som ikke har tjeneste:

Ad.1 gjelder at de arbeidstakere som omfattes av retningslinjene ikke trenger å ta ut feriedag eller avspasere for å ha fri julaften og nyttårsaften.

Ad. 3 gjelder arbeidstakere som velger å ta feriedag onsdag før skjærtorsdag, trekkes 1 feriedag. Lier kommune opererer ikke med halve feriedager. Lier kirkelige fellestråd følger samme rutine. Normal arbeidstid onsdag før skjærtorsdag er 4 t. Dvs. at en ansatt i 100 % stilling som avspasere onsdag før skjærtorsdag, får 4 t minus i fleksitidsordningen.

## **17/19 Retningslinjer for arbeidstid ved høytider i Lier kirkelige fellesråd**

Behandlet av	Møtedato	Saksnr.
1 Lokalt medbestemmelsesutvalg	22.05.2019	19/19
2 Lier kirkelige administrasjonsutvalg	29.05.2019	17/19

### **Forslag til vedtak**

Lier kirkelige fellesråd vedtar fremlagte retningslinjer for arbeidstid ved høytider i Lier kirkelige fellesråd som gjøres gjeldende fra og med 2019.

### **Møtebehandling**

Hensikten med å sende rutinene tilbake var å synliggjøre hvem rutinen gjelder for. Administrasjonsutvalget mener det bør presiseres med tillegg av følgende setning i rutinen: *Følgende gjøres gjeldende for ansatte som ikke er i tjeneste.*

### **Votering**

Et omforent vedtak ble enstemmig vedtatt.

### **Vedtak**

Lier kirkelige administrasjonsutvalg godkjenner fremlagte retningslinjer for arbeidstid ved høytider i Lier kirkelige fellesråd som gjøres gjeldende fra og med 2019 og den gjøres gjeldende for alle ansatte som ikke har tjeneste.



Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Mette Sønsteby	415	19/00069-11	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
21/19	Lokalt medbestemmelsesutvalg	22.05.2019
19/19	Lier kirkelige administrasjonsutvalg	29.05.2019
41/19	Lier kirkelige fellesråd	12.06.2019

## Høring revidert plan for diakoni

### Vedlegg:

Høring revidert Plan for diakoni

Høringsbrev revidert Plan for diakoni

Revidert Plan for diakoni til høring

Protokoll LMU Sak 21 -19 Høring revidert plan for diakoni

### Forslag til vedtak

#### Lier kirkelige fellesråd ved kirkevergen gir følgende tilsvar til høring vedrørende revidering av plan for diakoni.

- Har utkastet til revidert Diakoniplan fått den nødvendige oppdatering?

*Vi liker måten planen er bygget opp på ved at språket er mer forståelig, planen er kortere og den er mer overordnet enn gjeldende plan.*

- Er det vesentlige forhold som mangler?

*Nei, ikke slik vi ser det.*

- Har dere konkrete innspill til de ulike kapitlene?

*Definisjonen av ordet diakoni er god, da det her tydelig viser hva som skal utøves:*

- *Nestekjærlig omsorg*
- *Inkluderende fellesskap*
- *Vern og skaperverket*
- *Kamp for rettferdighet.*

*Videre ser vi det som positivt at planen har tatt inn over seg at verden endres. Vi trenger å tenke diakoni på en ny måte. Diakonens strategiske spørsmål bør alltid stilles:*

- *Hvor er de diakonale utfordringene?*
- *Hvor er ressursene?*
- *Hvordan skal vi prioritere?*

*Menighetsrådene, diakoniutvalgene og stabene bør utfordres på å bruke tid på å reflektere over disse spørsmål som en hjelp til å prioritere det viktigste og utvikle et arbeid i takt med menighetens behov og ressurser.*

*Frivilligheten noterer vi oss er vektlagt i større grad enn i gjeldende plan. Det vil være et fundament dersom vi i fremtiden skal ha som mål å bli en enda mer diakonal kirke.*

*Fremtidens kirke vil kreve at vi jobber mer på tvers. Dette gjelder i aller høyeste grad også innenfor diakonien. Samhandling, tverrfaglighet og en økumenisk tilnærming vil vi alle tjene på. Noen ganger er det kirken som er initiativtaker, andre ganger er det naturlig at kirken slutter seg til og stiller seg skulder ved skulder med andre som vil det samme.*

- Har dere kommentarer til planens språk og tilgjengelighet?

*Det er komplekst å skrive en plan som har en så vidt vid målgruppe, alt fra master diakoner til frivillige. Dette gjør at man lokalt bør gjennomgå planene med jevne mellomrom, både mtp. bevisstgjøring, men også for å sikre at oppdraget er forstått riktig.*

- Andre kommentarer

*Vi liker formen og strukturen revidert plan har lagt opp til. Det er litt gjenkjennbart, samtidig som den tar inn over seg at verden endres og dermed utfordringene vi er satt til å møte.*

### **Saksorientering**

Vedlagt foreligger revidert plan for diakoni, som er en revidert versjon av planen vedtatt av Kirkemøtet i 2007 (KM 06/07).

Revidert plan for diakoni er sendt ut på en begrenset høring, og videre plan er at den skal fremmes for kirkemøte i 2020.

Kirkevergen i Lier har blitt utfordret til å gi en høringsuttalelse. Flere hoder tenker bedre enn ett. Kirkevergen ønsker å invitere dere til å bidra med kloke innspill, tanker og refleksjoner som kan bidra til en klok og helhetlig revidert plan om diakoni i kirka vår.

Målet er at planen kan bli et godt verktøy for inspirasjon og engasjement i menighetenes fremtidens diakonale arbeid.

Høringsfrist er 20. juni.

**Fra:** Sigrid Flaata  
**Sendt:** 1. april 2019 13:20  
**Kopi:** Guro Kristin Hellgren; Kristine Aksøy  
**Emne:** Høring revidert Plan for diakoni  
**Vedlegg:** 17\_03450-15 Høringsbrev revidert Plan for diakoni 601252\_378242\_0.pdf;  
17\_03450-15 Revidert Plan for diakoni til høring 601264\_378242\_0.pdf

Til aktuelle høringsinstanser.

Gjeldende Plan for diakoni i Den norske kirke ble vedtatt av Kirkemøtet i 2007. Det har skjedd store endringer i både kirke og samfunn siden da, som gjør at planen trenger en revisjon.

Utkastet til revidert plan sendes ut på en begrenset høring til utvalgte høringsinstanser på digitalt skjema via høringsportalen på nettsiden [www.kirken.no](http://www.kirken.no) 1.april 2019. Bispedømmekontorene bes om å utfordre 3-5 menigheter hver, 1-2 proster hver og kirkeverger fra områder i hele landet og fra små og store fellesråd.

**Høringsfristen er 20.juni 2019.**

Høringsbrev og forslag til revidert Plan for diakoni ligger også vedlagt i denne eposten. For å svare på høringen, klikk på lenken under:

<https://kirken.no/nb-NO/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkeradet/horinger-i-kirkeradets-regi/>

Mvh Sigrid Flaata  
Seniorrådgiver  
Seksjon for diakoni og samfunn  
Kirkerådet  
Tlf 23 08 12 62  
Mobil +47 997 20 547



**DEN NORSKE KIRKE**  
Kirkerådet



Mottakere i følge liste

Dato: 21.03.2019

Vår ref: 17/03450-15 sf623

Deres ref:

## Høringsbrev revidert Plan for diakoni

### Høringsfrist

20.juni 2019

### Innledning

Gjeldende Plan for diakoni i Den norske kirke ble vedtatt av Kirkemøtet i 2007. Det har skjedd store endringer i både kirke og samfunn siden da, som gjør at planen trenger en revisjon. En revisjon synes særlig viktig i en sammenheng hvor politiske myndigheter bidrar offensivt med ressurser til styrking av diakonien i Den norske kirke.

I revidert plan synliggjøres trender ute i verden som preger de lokale, diakonale utfordringene på en annen måte enn tidligere. Frivilligheten har fått større plass i den reviderte utgaven. I løpet av de ti årene planen har eksistert, er det høstet mange erfaringer innen områdene *Vern om skaperverket* og *Kamp for rettferdighet*, noe som gjenspeiles i handlingsdelen av revidert plan.

Definisjonen med de fire virksomhetsområdene «nestekjærlighet, inkluderende fellesskap, kamp for rettferdighet og vern om skaperverket» er beholdt. Ønsket om samhandling, både med de diakonale institusjonene, organisasjonene og andre offentlige og frivillige instanser videreføres.

Den diakonale arbeidsmetoden *se-bedømme-handle* er brukt som et grep i selve planen. Dette har medført endrede overskrifter, men strukturen i revidert plan er den samme som i gjeldende plan.

Målet er å legge til rette for at det diakonale arbeidet skal ha en solid plattform samtidig som det kan være i dynamisk samspill med utfordringene som til enhver tid er aktuelle. Det vil derfor lages tekster som legges på nettet som vil omtale mer utfyllende områder for praktisk handling som ikke finner plass i planen eller bare nevnes kortfattet der.

Det har vært satt av god tid til arbeidet med revisjonen for å sikre en bred og involverende prosess fra bredden i de diakonale fagmiljøene.



## Plan for diakoni som sektorplan i menighetens helhetsplan

Kirkerådet har bedt om at det blir igangsatt et arbeid for at de nasjonale sektorplanene for de forskjellige fagområdene kan danne grunnlag for en helhetlig menighetsplan. Det skal utvikles maler og digitale verktøy som letter dette arbeidet i menighetene og bidra til at de ulike arbeidsfelt ses i sammenheng lokalt. På nasjonalt nivå vil det være behov for oppdaterte sektorplaner som grunnlag for menighetenes arbeid. Nåværende plan for diakoni er den eldste av disse sektorplanene.

## Målgruppe for Plan for diakoni

Diakoniplanen har et *bredt nedslagsfelt* og henvender seg til ulike målgrupper. Planen skal både kunne motivere diakoner på mastergradsnivå og samtidig være anvendelig for diakoniutvalg i menigheter uten tilgang til formell diakonal kompetanse. Den skal være nyttig for ansatte i menigheten, og hjelpe menighetsrådet i dets lovpålagte planarbeid. Språket skal kommunisere med samarbeidspartnere innen offentlig omsorg og med frivillige organisasjoner. Planen skal også kunne være med å gi inspirasjon til ledere og ansatte med særskilt diakonalt utviklingsansvar i de diakonale organisasjonene og institusjonene.

Det vil derfor legges til rette for introduksjoner eller kortversjoner tilpasset ulike målgrupper der erfaringen viser at det er nødvendig.

## Prosesen videre

Utkastet til revidert plan sendes ut på en begrenset høring til utvalgte høringsinstanser på digitalt skjema via høringsportalen på nettsiden [www.kirken.no](http://www.kirken.no) 1.april 2019. Bispedømmekontorene bes om å utfordre 3-5 menigheter hver, 1-2 proster hver og kirkeverger fra områder i hele landet og fra små og store fellesråd.

Etter høringsfristen 20.juni bearbeides dokumentet ytterligere før det fremmes for Kirkerådet desember 2019 med tanke på kirkemøtebehandling våren 2020.

Vedlagt er utkast til revidert plan.

## Spørsmål Kirkerådet ønsker svar på fra høringsinstansene:

- Har utkastet til revidert Diakoniplan fått den nødvendige oppdatering?
- Er det vesentlige forhold som mangler?
- Har dere konkrete innspill til de ulike kapitlene?
- Har dere kommentarer til planens språk og tilgjengelighet?
- Andre kommentarer

Med vennlig hilsen

Ingrid Vad Nilsen  
direktør

Kristine Aksøy  
avdelingsdirektør

*Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.*

Vedlegg:  
Revidert Plan for diakoni til høring

**Høringsinstanser:**

Bispedømmerådene

Biskopene

VID vitenskapelige høyskole

MF vitenskapelig høyskole

Det teologiske fakultet, Universitetet i Oslo

Det norske Diakonforbund

Presteforeningen

TeoLOgene

Creo (tidligere Musikernes fellesorganisasjon)

Kirkelig undervisningsforbund

Kirkelig Ressurscenter

Diakoniledermøtet: Diakonhjemmet, Kirkens nødhjelp, Kirkens Bymisjon,

Kirkens SOS, Haraldsplass, Diakonissehuset Lovisenberg, Blå Kors, Lukasstiftelsen,

Betanien Bergen, Modum Bad Diakonova, Kirkens familievern, Crux, Signo og Digni

Utvalgte menigheter i Den norske kirke

Utvalgte proster i Den norske kirke

Utvalgte kirkeverger i Den norske kirke

I tillegg ligger revidert Plan for diakoni til åpen høring via høringsportalen til [www.kirken.no](http://www.kirken.no)

# Plan for diakoni i Den norske kirke

## Innhold:

<b>1 Innledning</b>	<b>s.2</b>
<b>2 Troen som grunnleggende drivkraft for kirkens diakoni</b>	<b>s.3</b>
<b>3 Se</b>	<b>s.5</b>
<b>Samfunnstrekk som utfordrer en diakonal kirke</b>	
<b>4 Bedømme</b>	<b>s.7</b>
<b>Det vi har sett i troens og håpets perspektiv</b>	
-Diakonal strategiutvikling	
-Frivilligheten som utgangspunkt	
-Ressurser i kirken og i diakonale organisasjoner	
-Samhandling og særpreg	
<b>5 Handle</b>	<b>s.10</b>
<b>Forny et diakonal innsats</b>	
-Lokal planlegging	
-Planens struktur	
-Nestekjærlighet	
-Inkluderende fellesskap	
-Vern om skaperverket	
Klima, arts mangfold og bærekraftig utvikling	
Menneskeverd, helse, etiske spørsmål og trygge arenaer	
-Kamp for rettferdighet	

# 1 Innledning

## Hva er diakoni?

Den norske kirke definerer diakoni slik:

Diakoni er kirkens omsorgstjeneste. Den er evangeliet i handling og uttrykkes gjennom nestekjærlighet, inkluderende fellesskap, vern om skaperverket og kamp for rettferdighet.

**Plan for diakoni i Den norske kirke** peker på de mange mulighetene for håp, liv og utvikling som ligger i den diakonale tjenesten. Gjensidighet og respekt for hverandres verdighet er et grunnleggende utgangspunkt. Visjonen for diakonien i Den norske kirke er «Guds kjærlighet til alle mennesker og alt det skapte, virkeliggjort gjennom liv og tjeneste». Diakonien har et særlig ansvar der få eller ingen bryr seg. Urettferdighet, utenforskap, lidelse og ondskap må aldri få overskygge vissheten om Guds godhet og kjærlighet. Vi er alle invitert til å være med på det godes side.

**Hovedformålet med diakoniplanen** er at den skal være retningsgivende for den diakonale tenkningen og utformingen av diakonien i Den norske kirke. Den er en rammeplan som gir menighetene hjelp til å utarbeide lokale diakoniplaner. Denne planen er en revidert versjon av planen som ble vedtatt av Kirkemøtet i 2007 (KM 06/07).

**Se-bedømme-handle** er en mye brukt metode i diakonalt arbeid, særlig internasjonalt. Se handler om å analysere samfunnet vi er en del av og de tiltakene som gjøres med aktuelle utfordringer. *Bedømme* er en fase hvor vi vurderer kartleggingen ut fra kristen tro og teologi, samt de ressursene vi har. Ut fra dette gjør vi våre valg og prioriteringer. Deretter setter vi i verk *handlinger*, før vi etter hvert evaluerer og gjentar prosessen med å se, bedømme og handle. Disposisjonen for denne planen er lagt opp ut fra denne arbeidsmetoden.

**Ansvar i menigheten** ligger hos menighetsrådet og eventuelt diakoniutvalget, ansatte og frivillige, har alle et ansvar for at kirken fungerer som en tjenende kirke. I menigheter med ansatt diakon, leder diakonen det diakonale arbeidet. Med ansatt diakon utvikles diakonien gjerne mer, for eksempel i samarbeid med ulike aktører utenfor menigheten. «Diakonien er et hovedaspekt ved kirkens oppdrag og må gjennomsyre hele kirkens liv», sa Kirkemøtet da Diakoniplanen ble vedtatt i 2007. Økt diakonal kompetanse hos både ansatte og frivillige er derfor et mål.

**De diakonale organisasjonene og institusjonene** er en del av kirkens diakoni. De utøver et viktig og spesialisert diakonalt arbeid og utgjør en stor ressurs i folkekirken. Samarbeid gir mange muligheter. Selv om denne planen i hovedsak retter seg mot diakonal virksomhet i lokalmenigheten, er det et ønske at også institusjonene og organisasjonene vil finne mye av interesse i planen og at gjensidig samarbeid kan styrkes.

**Kirkenes Verdensråd, Det Lutherske Verdensforbund og FN** er blant flere sentrale inspirasjonskilder til kirkens diakonale arbeid. «Ingen skal utelates» er det sentrale prinsippet i FNs bærekraftsmål fram mot 2030. Prinsippet fanger opp essensen i alt diakonalt arbeid.

## 2 Troen som grunnleggende drivkraft for kirkens diakoni

### Ord og handling

Utsagnet om at diakoni er «evangeliet i handling» viser til selve kjernen i kristentroen, nemlig budskapet om Jesus Kristus. Gjennom det han sa og gjorde, brakte Jesus frelse og nytt liv til verden. For kirken blir troen den grunnleggende drivkraften og begrunnelsen for diakonien. Bibelens budskap er frigjørende og på den måten motiverer det til diakonale handlinger. Diakonale handlinger forstås som et uttrykk for Guds omsorg og gode vilje for hele skaperverket, og framfor alt for mennesker som «strever og har tungt å bære» (Matteus 11,28). Kirkens forståelse av diakoni er inspirert av den bibelske tradisjonen. Fortellingene som illustrerer det dobbelte kjærlighetsbudet om å «elske nesten som seg selv», er eksempler til inspirasjon. Sitatet finner vi i Lukas 10,25-37 i teksten om den barmhjertige samaritan. I Matteus kapittel 25, vers 31-46 sier Jesus: «Det dere gjorde mot en av mine minste, gjorde dere mot meg.» Det samme gjelder utsagnene om fellesskapet Jesus innbød til, fellesskap som motiverer til inkluderende praksis og gjensidig omsorg.

### Et viktig oppdrag

Ordet «diakoni» er hentet fra gresk, det språket som Det nye testamentet først ble skrevet på. Ofte er det oversatt med «tjeneste», men opprinnelig betyr ordet «et viktig oppdrag». Oppdragsgiveren er Jesus Kristus og det gir oppdraget mening og innhold. Paulus forstår «diakoni» som: «en hellig tjeneste Kristus har kalt ham til.» Samtidig finner diakonien sitt forbilde i Jesu tjeneste, han som kom «ikke for å la seg tjene, men for selv å tjene» (Markus 10,45). Jesu helhetlige tjeneste, hans nærvær i menneskers hverdag med omsorg for syke og utstøtte, hans myndige forsvar av den enkeltes verdighet og rett til å tilhøre fellesskapet, vil alltid motivere til etterfølgelse. Det gjelder både menigheten som fellesskap og den enkeltes liv som kristen. Når Den norske kirke forstår seg selv som en tjenende kirke, omfatter dette både nestekjærlighet, bygging av inkluderende fellesskap, vern om skaperverket og kamp for rettferdighet. Diakonien er et kjennetegn på og en integrert del av oppdraget å være i kirke i verden.

### Både omsorg og protest

Slik mennesker i møtet med Jesus fikk bekreftet sitt menneskeverd, skal også diakonien kjempe for likeverd, solidaritet og rettferdighet og den skal avsløre og stå imot holdninger som tillater fordommer og marginalisering. Dette kan framstilles som diakoniens profetiske oppdrag. Det krever en kritisk og modig diakoni som våger å stille seg på de svake og utsattes side på samme måte som profetene i Det gamle testamente tok de fattige og undertrykte parti. Dette gjorde de ofte i oppgjør med religiøse og politiske myndigheter. Også i vår tid kan det være nødvendig at diakonien inntar en advokat-rolle i forsvaret av mennesker som er fratatt sine rettigheter. Og det kan være aktuelt både innad i kirken og i det offentlige rom, både lokalt og globalt.

### Skapt i Guds bilde

Det kristne menneskesynet har utgangspunkt i at vi er skapt i Guds bilde. På den ene side innebærer det en anerkjennelse av ethvert menneskes verdighet, med unike gaver og evner. På den annen side rommer det en bekreftelse av relasjonene vi er en del av – relasjonen til oss selv, hverandre, jorda og Gud. Vi er til i kraft av hverandre og kalt til gode fellesskap. Ingen kan helt og holdent leve av seg selv eller for seg selv. Vi er skapt til å tjene hverandre og til å ha omsorg for hverandre og forvalte jorda til

felles beste. Skaperen bekrefter vårt menneskeverd ved å holde oss fast i disse relasjonene og forpliktelsene de innebærer.

Diakonien har som mål å bekrefte dette menneskesynet: at vi er både unike og relasjonelle vesener, kalt til å være medmennesker, medborgere og medvandrere – i gjensidig omsorg og til gjensidig velsignelse for hverandre.

I en tid der hele skaperverket er truet av menneskers framferd er kirken tydelig på at det diakonale oppdraget også gjelder relasjonene til våre medmennesker og til medskapninger, og at vi skal bruke våre gaver og evner i forvalteroppdraget for hele jorden: Vi skal dyrke og passe Edens hage (1. Mosebok 2,15).

### **Gud som skaper, forsoner og livgiver**

Forståelsen av diakoni som kall og tjeneste er knyttet til flere teologiske motiver, utover det som Det nye testamente beskriver som diakoni. I første rekke gjelder dette troen på Den treenige Gud. I perspektivet fra troens første artikkel om Gud som skaper blir diakonien inspirert av Guds omsorg for alt som er skapt og oppdraget å være gode forvaltere av den verden vi er en del av. Evnen til å gjøre det gode er en mulighet som er nedlagt i alle mennesker (Romerne 2,14). Det motiverer kirkens diakoni til engasjement for å fremme menneskeverd, rettferd og fred, og bidra til vern om skaperverket.

I perspektivet av troens andre artikkel utfordres diakonien av fortellingene om Jesus: han virket i det offentlige rom, i folks hverdag, der helbredet han syke og viste omsorg. Troen på Jesus Kristus vitner om Guds nådige nærvær midt iblant oss og reiser oss opp til disippelskap og tjeneste for Gud og vår neste. Hos det mennesket som tror på Kristus, vil troen alltid være virksom i kjærlighet (Galaterne 5,6). I dåpen får vi del i Kristus og blir en del av den verdensvide kirke. Alle døpte er kalt til å virkeliggjøre medmenneskelig omsorg i sine liv. Som Kristus elsker oss, skal vi elske hverandre og utøve omsorg for hverandre.

Den tredje trosartikkelen peker også i samme retning: Når disiplene på pinsedag mottok Den hellige ånd, ble de myndiggjort til å gå ut fra stengte rom og i ord og handling vitne om Guds storverk. Troen på Den hellige ånd oppmuntrer kirken og enkeltmennesker til å ha tillit til Guds kraft – som reiser opp og utruer til tjeneste, som gir løfte om håp og framtid, og som åpner vei til forvandling, forsoning og fred.

### **Kirke i dagens samfunn**

Troen på den treenige Gud bidrar til at diakonien holder fast på sammenhengen mellom å være del av et trosfellesskap og kallet til tjeneste i verden. Dette gjelder den enkelte kristnes kall, gjerne framstilt som den alminnelige diakoni, oppgaven vi alle har som gode og ansvarlige medborgere. Samtidig gjelder det kirkens kall i verden. Diakonien er en grunntone i utfoldelsen av oppdraget å være kirke i dagens samfunn.

Rollen som folkekirke gir Den norske kirke et særlig ansvar som samfunnsaktør; gjennom ord og handling ønsker kirken å fremme solidarisk engasjement og bidra til gode ordninger i det offentlige rom.

Allmenn diakoni som utøves i menigheter og spesialisert diakoni som utøves på institusjoner og organisasjoner, er begge synlige uttrykk for kirkens tro og kall i verden. De representerer ulike måter å organisere diakonien på og bekrefter mangfoldet av handlingsmuligheter, i engasjement for å virkeliggjøre de verdier og målene diakonien søker å fremme.

I vår tid er det særlig viktig å bekrefte båndene mellom menighets- og institusjonsdiakoni. Det vil styrke kraften i det diakonale engasjement, samtidig vil det tydeliggjøre kirkens rolle som samfunnsaktør og bidra til gode fellesskapsordninger.

### **Rettferd og fred**

Diakonien sin egenart, uansett uttrykksform, er å være tros- og rettighetsbasert. Troen forblir en grunnleggende drivkraft i alt det diakonien søker å virkeliggjøre, som motivasjon, som visjon, som verdigrunnlag og som tolkningsramme. På samme måte søker diakonien å virkeliggjøre den bibelske visjonen om rettferd og fred, i erkjennelsen av at menneskets verdighet bare kan ivaretas når gode og rettferdige ordninger i samfunnet sikrer lik adgang til fellesgoder og beskytter mot urett. Diakonien søker derfor å bekrefte behovet vi alle har for å være hele mennesker i alle relasjoner vi er satt i, og samtidig bidra til å bygge gode og inkluderende fellesskap.

## **3 Se**

### **Samfunnstrekk som særlig utfordrer en diakonal kirke**

Kirken er en del av samfunnet lokalt, nasjonalt og internasjonalt. Derfor er diakonien alltid i en samfunnsmessig kontekst. Det første leddet i metoden «se-bedømme-handle» dreier seg om å se, det vil si å foreta en analyse. Når kirken *ser*, er det med utgangspunkt i troen på Gud som ser og som bryr seg om alle mennesker og alt det skapte. Når kirken *handler*, er det med utgangspunkt i troen på Gud som gjenoppretter. Gud har nedfelt i alle mennesker en allmenn etisk impuls som aktiveres når relasjoner brytes, livet trues og mennesker ekskluderes. En verden i endring utfordrer kirken til kontinuerlig å se behovene slik de defineres av menneskene som eier dem.

Norge er en rik nasjon i en verden preget av fattigdom. Vi er i en særstilling basert på vår tilgang til og foredling av fossilt brensel kombinert med forvaltningen av oljeformuen og vår sosiale fordelingspolitikk. Dette påvirker vårt blikk på verden og hvordan vi forstår vår samtid.

### **Klima**

Klimakrisen er akutt ifølge FNs klimapanel. Konsekvensene blir tydeligere og skaper frykt og usikkerhet hos mange, mens omstillingen til bærekraftig produksjon og forbruk går sakte. Samtidig svekkes det biologiske mangfoldet svært raskt. Urfolk og andre som lever nært naturen merker disse endringene for natur og miljø først og sterkest, men endringene berører oss alle. Folk i fattigdom rammes alltid hardest.

### **Økt ulikhet**

Rike land betaler en urimelig lav pris for mat og klær på bekostning av mennesker, dyr og natur. Markedskrefter og fordelingspolitikk opprettholder en struktur hvor profitt, komfort og luksusvarer forbeholdes de få i stedet for fordeling av basisvarer til de mange.

I Norge har vi tradisjonelt hatt relativt stor likhet mellom sosiale grupper, men det er tegn som tyder på at ulikheten øker. Ulikhet kan forårsake sosial konflikt og utfordre tilliten mellom grupper i samfunnet. Dersom Norges fremtidige økonomiske vekst ikke følges av effektive omfordelingsmekanismer, vil vi i fremtiden se økt fattigdom, utenforskap og svekket sosial tillit.

### **Migrasjon**

Det har aldri vært flere mennesker på flukt fra krig, konflikter og klimaendringer enn nå. Mangel på arbeid har ført til økt mobilitet verden over. Press på menneskerettighetene, økt fremmedfrykt,

polarisering, ekstremisme og rasisme skjer parallelt med endrede migrasjonsmønstre internasjonalt, også i Norge. Nye politiske partier er på fremmarsj i kjølvannet av en økende nasjonalisme.

### **Arbeidsliv**

Hardere økonomiske tider i Europa og et internasjonalt arbeidsliv i endring merkes i Norge. I jakten på en lønn å leve av har kontinuerlig mobilitet blitt en forutsetning for mange europeeres livsgrunnlag. Slik migrasjon fører med seg nye sosiale utfordringer. Det vokser fram et uformelt arbeidsmarked preget av gråsoner. Når arbeidsforholdet opphører eller arbeidstakeren trenger sosial bistand eller helsehjelp, faller de utenfor velferdsstaten. I tillegg mangler de effektivt rettsvern når de rammes av utnyttning eller annen arbeidsrelatert kriminalitet.

### **Fattigdom**

Det er en åpenbar sammenheng mellom arbeidsliv og fattigdom. I Norge vokser stadig flere barn opp i familier med vedvarende lav inntekt. Inntektssituasjon påvirker barnas psykososiale helse, blant annet ved at disse barna i mindre grad deltar i sosiale aktiviteter. Barna har en større risiko for selv å bli fattige som voksne. Barnefattigdom kan derfor føre til eksklusjon og utenforskap hele livet.

### **Utenforskap**

Utenforskap preger også et økende antall ungdom som opplever maktesløshet i møte med livet. Mange dropper ut av skolen og taper i arbeidslivet. For noen fører dette til et liv i varig uførhet. Forbrukerkulturens fokus på ytre vellykkethet skaper sårbarhet hos folk i alle aldre. Jakten på bekreftelse og anerkjennelse fører til mobbing, særlig i sosiale medier. Mobbing forsterker opplevelsen av utenforskap, og det rammer særlig mennesker med nedsatt funksjonsevne, minoriteter og urfolk.

Utenforskap fører til flere selvmord. Hvert år dør det ti ganger flere mennesker av selvmord enn i trafikkulykker. Tilhørighet gir folk trygghet og identitet. For mange er fellesskap og samhandling på nett viktig, men det kan også skape overfladiskhet og større avstand. Mange opplever at hverdagen tappes for anledninger til å møtes ansikt til ansikt.

### **Ensomhet og digitalisering**

Undersøkelser viser at et økende antall mennesker sier de føler seg ensomme og ikke har en fortrolig venn. Ensomhet medfører også en helserisiko som reduserer levealder. For psykisk langtidssyke mennesker som trenger hjelp og oppfølging over lengre tid kan tidsbegrensningen i behandlingstilbudene være problematisk.

Den eldre generasjonen kan være særlig sårbar i et stadig mer teknologisk og digitalisert samfunn, og samtidig åpner ny teknologi for flere kontaktformer via telefon og internett, anonym krisetjeneste døgnet rundt og velferdsteknologi.

Stadig færre arbeidstakere vil i framtiden ta seg av et økende antall mennesker som er utenfor arbeidslivet. Andelen vil forbli høy og er noe av årsaken til myndighetenes satsning på folkehelsearbeid.

### **Religion og livsynsmangfold**

Økt religiøs mangfold i Norge skaper både muligheter og utfordringer. Økt økumenisk samarbeid er en positiv ressurs samtidig som det utfordrer det enkelte kirkesamfunn til bevissthet rundt sin egenart.



Religiøst motivert trakassering og terror har skapt et nødvendig fokus på religiøse radikaliseringsmekanismer i Norge. Kirken har erfaring og kompetanse til å møte mennesker som beveger seg mellom sunn og usunn religionsutøvelse.

På tvers av religionene utvikles nye dialogmuligheter som vektlegger gjensidig respekt for hverandres ståsteder. I møte med andres tro kalles kristne til tydelighet på egen tro. I denne rammen utfordres kirken i arbeidet med å fremme livsynsåpenhet og toleranse.

## 4 Bedømme

### Å tolke samfunnstrekk i lys av troen

Å *bedømme* betyr å tolke det man har sett ut fra kristen identitet og kristen tro. Samspillet mellom samfunnsanalyse og teologisk refleksjon gir en viktig tverrfaglig tilnærming for kirkens diakoni. Samfunnsanalysen hjelper oss med å få fram fakta. Når vi *bedømmer*, tolker vi hvordan vi kan møte utfordringene vi har sett, ut fra Guds ord og troen på Gud som skaper, forsoner og livgiver. Vi tror at Gud har skapt oss i sitt bilde og kalt oss til gode fellesskap. Hva betyr det i vårt møte med jaget etter vellykkethet som sliter mennesker ut? Hvordan bidrar vi, med kristen tro og identitet, som en støtte for livsmestring og myndiggjøring? Når vi *bedømmer*, gjør vi også en selvkritisk vurdering av egne fellesskap og diakonale tiltak. Gode spørsmål kan være:

- Hvordan kan det vi ser og analyserer utfordre oss til tiltak som bidrar til å oppfylle menighetens diakonale oppdrag?
- Hva slags diakonal innsats kan være et relevant svar? Er det, med en profetisk stemme, å ta til orde mot urettferdighet? Eller er det med gode, lokale omsorgstiltak?

Den grunnleggende teologiske refleksjonen finnes under diakoniplanens kapittel to. Nedenfor beskrives andre viktige sider ved den kristne identiteten som det er naturlig å trekke inn i arbeidet med å *bedømme*.

### Diakonal strategiutvikling

#### Viktige spør

Gjennom hele kirkens historie har diakonien vært tegn på håp og forandring i en verden full av konflikter. Det er nok å nevne apartheid i Sør-Afrika og flyktningkrisen i de senere år, som eksempler. Kirken har ikke løst problemene, men diakonal tenkning og handling har betydd noe for samfunnets håndtering av slike utfordringer.

#### Gudstjenesteforankring

Det er en målsetting at det i våre gudstjenester forkynnes om diakonale utfordringer og om menighetens diakonale ansvar. Slik bygges sammenhengen mellom tro og handling. Diakonien må gjennomsyre gudstjenesten og alt som skjer rundt den.

### **Kirkelige handlinger**

I dagliglivet møter kirken mennesket der de er, enten de er sørgende eller feirer store familiedager. Den diakonale verdien av kirkens møter med mennesker som døper sine barn, konfirmeres eller gifter seg i kirken, må ikke undervurderes. De kirkelig ansatte har et viktig ansvar her.

### **Diakonien som kontaktflate**

Diakoni er handlende og gir rom for et mangfold av tjenester. Gjennom uken viser kirken en synlig interesse for enkeltmenneskets liv og engasjement for den verden vi lever i. Det skjer når frivillige og kirkelige ansatte legger til rette for små og store diakonale arrangementer og møteplasser, og har hverdagssamtaler om livets utfordringer og muligheter. Gjennom trosopplæringstilbudene og konfirmasjonstiden kan barn og unge møte en kirke som bryr seg.

## **Frivilligheten som utgangspunkt**

I kirken utøves en stor innsats gjennom frivillig tjeneste. Mange lever sitt liv i trofast tjeneste med troen som drivkraft. Diakonien er i sentrum av menighetens frivillighet. Dette betyr ikke at all frivillig innsats i kirken skal skje på det diakonale feltet, men frivilligheten er kirkens store mulighet til å sette troens armer og bein i bevegelse. Lønnet arbeidskraft er avgjørende for å sikre stabilitet og faglig kvalitet. Dette er særlig viktig i en tid når frivilligheten endrer seg fra trofast tjeneste til mer kortvarige og definerte kontrakter.

I menigheten er den samlede erfaringen stor. Alle kan noe og dette må gis verdi ved at hvert menneske myndiggjøres. Det skjer gjennom medvirkning i utviklingen av tjenesteoppgavene. Kallet til tjeneste må konkretiseres og tilpasses individuelt.

- For noen handler dette om å bruke sin yrkeskompetanse ulønnet på fritiden eller i pensjonistlivet.
- For andre handler det om å bli rekruttert til tjenesteoppgaver man kan vokse inn i gjennom opplæring og veiledning.
- Noen oppgaver skal først og fremst gi den frivillige en opplevelse av mestring og meningsfull hverdag.
- En vesentlig del av menighetslemmenes diakonale innsats skjer uten at det er organisert innenfor den formelle menighetsstrukturen. Aktiviteten springer ut av enkeltpersoners eller grupperes frie initiativ. Denne delen av diakonien må verdsettes og gis sin naturlige plass i menighetens diakonale liv.

## **Ressurser i kirken og i diakonale organisasjoner**

### **Verdier og mennesker**

Kirkens viktigste ressurs ligger i troen, i verdiene og i menneskesynet som tjenesten tuftes på. Med frivilligheten som rygggrad har kirken mye å spille på i utformingen av en aktiv diakoni.

### **Spesialkompetanse**

Diakonen er ved sin vigsling gitt ansvaret å lede menighetens diakonale arbeid. Med sin fagkompetanse er diakonen rustet til å medvirke til et godt tverrfaglig samarbeid og skape rom for en mangfoldig frivillighet.

### **Ansvarsområder**

- *Menighetsrådet* har ansvar for at diakonien innarbeides og utvikles i soknet. (Kirkeloven § 9). I menigheter med eget diakoniutvalg, har dette en viktig rolle. Utvalget oppnevnes av menighetsrådet.
- *Menighetens ansatte* er alle sentrale i menighetens diakoni og den samlede kompetanse vil gi diakonien både bredde og dybde. Tverrfaglig samarbeid er derfor nødvendig.
  
- *Fellesrådet* har som regel arbeidsgiveransvar og forvalter dermed de ansatte som en viktig ressurs innenfor diakonal virksomhet. Gjennom sitt ansvar for overordnede mål og planer, har fellesrådet også fokus på kirkens diakoni. (Kirkeloven § 14)
  
- *Bispedømmerådet* har ansvar for at diakonien innarbeides i menighetene i samsvar med de nasjonale strategiene. Bispedømmerådet fordeler midler til stillinger i diakoni.
- *Kirkerådet og Kirkemøtet* forbereder og beslutter strategier for det diakonale arbeidet på nasjonalt nivå.
- *De diakonale institusjonene* har en særlig kompetanse på sine felt og kan bidra på ulike måter.

### **Samhandling og særpreg**

#### **Kirken i det offentlige rom**

Hele verden angår Gud. Spørsmålet blir derfor ikke *om* kirken skal engasjere seg i det offentlige rom, men på hvilken måte. Kirkens deltagelse i det offentlige rom gjelder både uttalelser og deltakelse i debatter, diakonale institusjoner og organisasjoners arbeid og menighetens aktive rolle i lokalsamfunnet. Diakonien særpreg er solidaritet og myndiggjøring, tålmodighet og utholdenhet.

#### **Samhandling og samskaping**

I mange spørsmål kan ulike miljøer sammen få til mye mer enn hver for seg. På det diakonale området står kirken svært ofte sammen med mange andre som ønsker det samme. Det er viktig å *identifisere aktuelle samarbeidspartnere*, slik at ikke ulike miljøer utfører dobbeltarbeid der de sammen kunne fått til dobbelt så mye.

Det offentlige velferdstilbudet finnes i ulike former overalt i Norge. Diakonien kan med fordel være offensiv i samhandling og samskaping med offentlige instanser og organer. Ideell innsats er nødvendig for å sikre god velferd i de kommende tiår. God kontakt med NAV på lokalplanet vil kunne gi økt kvalitet i omsorgen når offentlige ressurser kobles med ideell frivillighet.

#### **Næringslivssamarbeid**

På samme måte bør kirkens diakoni søke kontakt med det lokale næringsliv. Dette handler ikke bare om å be om finansiell støtte til kirkens diakoni. Erfarings- og kompetanseutveksling kan gi nye idéer og kraft i diakoniutviklingen. Gode felles tiltak kan oppstå til alles beste, for eksempel ved diakoni på kjøpesenteret.

#### **Diakonale miljøer og institusjoner**

I mange menigheter finnes andre diakonale miljøer og institusjoner. Flere av disse kan med fordel knyttes sterkere sammen i god samhandling og arbeidsfordeling. En helhetlig diakoni krever en planlegging der diakonale organisasjoner samtaler med kirken både sentralt og på lokalplanet.

### **Alle gode krefter**

Noen ganger er det viktig at kirken setter seg i førersetet på veien mot gode måloppnåelser. Andre ganger er det andre miljøer som har den største kompetansen og energien til å oppnå det man ønsker. Da er det naturlig at kirken slutter seg til og stiller seg skulder ved skulder med andre som vil det samme, uavhengig av livssynsmessig eller politisk ståsted.

## **5 Handle**

Å *handle* er det tredje leddet i metoden «se-bedømme-handle». Det betyr at man setter ut i handling det man har sett og bedømt, og så prioritert. Hver handling evalueres. I evalueringen reflekterer man over handlingen, noe som kan gjøre at man viderefører, utvikler eller avslutter noe for å gi rom for nye praksiser. På den måten blir prosessen «se-bedømme-handle» sirkulær.

### **Lokal planlegging**

Når man skal bevege seg fra en overordnet samfunnsanalyse og teologiske momenter til en lokal plan, kan følgende spørsmål være en hjelp til å «se – bedømme - handle» lokalt.

#### 1) Hvor er *de diakonale utfordringene*?

Hvor er *nøden*? Hvordan kan vi omsette nestekjærligheten i konkret omsorg, helst sammen med de det gjelder? Hvem er utestengt fra fellesskap med andre? Hvor finnes det urettferdighet vi kan gjøre noe med? Hvordan kan vi medvirke til en bærekraftig utvikling? Hvilke globale utfordringer kan vi gjøre noe med lokalt?

#### 2) Hvor er *ressursene*?

Hvor finnes engasjementet? Hvem har tid? Hva ligger det til rette for? Hvem kan vi samarbeide med? Hvordan rekruttere og følge opp frivillige medarbeidere?

#### 3) Hvordan skal vi *prioritere*?

Hva er kirkens oppgave? Hvilke oppgaver kaller særlig på den kirkelige diakoni? Hvor har vi *et særlig ansvar*, hvor blir lite eller ingenting gjort? Hva kan gjøres på lokalplan, og hva har kirkens ledelse ansvar for? Hva er diakonale organisasjoners oppgave, hva er andres oppgave? Hva gjør vi sammen?

Å bruke tid på å reflektere over disse spørsmålene i menighetsråd, diakoniutvalg og staber gir hjelp til å *prioritere* det viktigste og utvikle et arbeid i takt med samfunnets behov og menighetens ressurser. Målet er at de diakonale handlingene når dit behovet er størst.

### **Den lokale planens struktur**

#### **Målgrupper**

Diakonien omfatter både barn, unge, voksne og eldre. De ulike målgruppene må være i planens fokus. Noen ganger handler det om ulike *livsfaser*, andre ganger om ulike *livssituasjoner*. Dermed kan det være aktuelt å dele inn noe etter alder, men like gjerne etter andre typer hensyn som hvilke typer utfordringer, eller hva slags fellesskap enkeltmennesker har behov for.

## Nivåer

Samtidig handler også dette om ulike nivåer. Noe arbeid må innrettes mot *enkeltindividet*. Det kan handle om å bli sett av en nabo, og det kan handle om kanalisering til miljøer med spesialkompetanse innenfor det området den aktuelle enkeltpersonen trenger hjelp med.

Andre ganger er det viktig å bryte individualiseringer i en mer *kollektiv tilnærming*. Man kan styrkes ved å møte mennesker som er i gjenkjennbare livssituasjoner, som for eksempel i sorggrupper.

Diakonien må også ha et samfunnsperspektiv – lokalt, nasjonalt og globalt.

En diakoniplan må være opptatt av *lokalsamfunnet*, de utfordringer og handlingsrom som finnes - og de allianser kirkens diakoni bør være en del av for å styrke lokalsamfunnet. Kirken har et sentralt fokus på menneskeverd, likeverd og bærekraftig utvikling. Kontinuerlig menneskerettighetsarbeid har som mål å virkeliggjøre disse verdiene. Det samme har arbeid for religiøst og kulturelt mangfold eller engasjement for urfolks rettigheter, for å nevne noen områder spesielt.

Lokal handling må utfordres av *global bevissthet*. Enhver menighet må se lenger enn sine egne grenser. Mange diakonale utfordringer er grenseoverskridende og direkte forbundet med globale prosesser, som problemstillinger knyttet til klima, migrasjon/flyktninger, urfolk og fattigdom.

## Organisering av en lokal plan

Hver menighet må sørge for å ha engasjement på alle de fire områdene *nestekjærlighet, inkluderende fellesskap, vern om skaperverket og kamp for rettferdighet*. Hvor i planen det er skrevet ned, er underordnet. Et tiltak kan ofte ha elementer av alle de fire virksomhetsområdene.

## Nestekjærlighet

Mennesker er gjensidig avhengige av hverandre. Gjennom hele livsløpet trenger vi å bli møtt med nestekjærlighet og barmhjertighet. Fra fødselen av er livet vårt avhengig av andres omsorg. Nestekjærlighet handler om menneskets grunnleggende behov, både for å kunne bli ivaretatt og for å ivareta andre. Mennesker skal ikke defineres ensidig som mottaker eller giver fordi alle mennesker i løpet av livet både trenger hjelp og kan gi hjelp. Den nestekjærlige omsorgen er å møte den andre med en visshet om at «det kunne vært meg».

Nestekjærlighet i praksis handler både om små, enkle handlinger og om store, krevende tiltak. Det handler både om møter med naboen eller den fremmede på bussen og om hvordan man som ansatt møter pasienten i en spesialisert institusjon. Hvordan kan vi møte hverandre slik at den andres verdighet blir bekreftet? Hvordan se og anerkjenne hverandre ut fra en visshet om at vi alle er likestilte overfor Gud?

Behovet for omsorg kan oppstå i alle livsfaser og i utallige livssituasjoner. En viktig oppgave diakonien har, er å koble behovet med ressursene. Ofte er mulighetene der man minst venter det. Å bidra til livsmestring er et sentralt anliggende, både i trosopplæringen og i alt diakonalt arbeid. Andre sentrale dimensjoner er å bygge tillitsfulle relasjoner, styrke håp og myndiggjøre mennesker.

## Ulike arbeidsformer

Nestekjærlighet kommer til uttrykk gjennom holdninger og handlinger. Den utfolder seg i mellommenneskelige møter i hverdagen, i frivillig tjeneste og i de ansattes daglige virke. Tiltakene

kan være rettet mot enkeltmennesker og miljøer, det kan skje i grupper og ha nedslagsfelt både i menigheten og i lokalsamfunnet.

Ofte vil den nestekjærlige omsorgen utveksles fra individ til individ. Andre ganger er det mer hensiktsmessig å møtes i gruppe og ikke bare arbeide individuelt med utfordringene. Som menighet er det viktig at man løfter blikket til lokalsamfunnsnivå for se hvilke utfordringer som finnes der når det gjelder behov for nestekjærlig omsorg. Det kan på sin side føre til arbeid for inkluderende fellesskap og kamp for rettferdighet.

Nestekjærlighet er feltet for de diakonale institusjonene og organisasjonene samtidig som de utfører sitt arbeid også som vern om skaperverket og i kamp for rettferdighet.

Nestekjærlig omsorg handler også om å se behov som befinner seg utenfor landets grenser som berører oss som nasjon og kirke. Det globale er blitt lokalt. Her ligger det utfordringer til oss, både som enkeltmennesker, som menighet og institusjon. Samarbeid med misjonsorganisasjonene, Kirkens Nødhjelp og andre kristne og humanitære organisasjoner er aktuelt under dette punktet.

En annen viktig arbeidsform er å legge til rette for stillhet og bare det å være. I en hverdag fylt av stimuli og krav til prestasjon er det nødvendig for mennesker å få hvile, være i stillhet uten krav, puste ut. Det er heller ikke alltid mulig å endre vanskelige livssituasjoner. Av og til er det diakoniens oppgave å være til stede, hjelpe et menneske å leve med sin smerte, selv tåle den andres lidelse og gå et stykke vei sammen med den andre.

### **Eksempler på tiltak**

I kapittel tre i diakoniplanen pekes det på mange samfunnstrekk som kaller på konkret nestekjærlig handling. Tradisjonelle diakonale tiltak som besøkstjeneste, avlastningstiltak for pårørende, følgetjenester til lege, butikk og arrangementer er fortsatt aktuelt. Leksehjelp, vennekontakt for flyktninger og migranter og ulike former for måltidsfellesskap er gode tiltak.

Kampanjer kan være en god arbeidsform. De kan brukes både internt i menigheten og utad i lokalsamfunnet med tema om å se sin neste, samt å våge å handle. En stadig påminnelse om alles ansvar for å handle når vår neste trenger støtte, bidrar til å skape et varmere samfunn.

### **Medvandrere**

En sentral side ved kirkens nestekjærlige omsorg er å være medvandrere ved sorg og livskriser og yte profesjonell samtalehjelp og sjelesorg. Forbønn, både i det fortrolige rommet og i gudstjenesten kan styrkes og fornyes. Rekruttering av frivillige fra menigheten som kan gjøre tjeneste i Kirkens SOS gir en nyttig kompetansebygging også i menigheten.

### **Samarbeid med institusjoner**

Diakonale institusjoner med tiltak innen helse/sykehus, selvmordsproblematikk, rus, kriminalitet, barnevern er alle uttrykk for kristen nestekjærlighet. Frivillig tjeneste innenfor deres arbeidsfelt, kan være et aktuelt samarbeidsområde.

## **Inkluderende fellesskap**

Gode fellesskap gir alle mulighet til både å yte og til å ta imot. De har plass til mangfoldet og sørger for at ingen faller utenfor. Opplevelsen av tilhørighet gir styrke i livets mange faser. Grunnleggende i kristen tro er at mennesket er skapt til fellesskap. Å styrke båndene mellom mennesker og å knytte nye bånd der forhold er gått i stykker, er en diakonal utfordring. Diakonale fellesskap henter

overskudd fra mangfoldet av mennesker og ulike livserfaringer og er en motvekt mot et sorteringssamfunn som dyrker fram enkeltindivider. Det handler om å åpne opp og gi like rettigheter. Dette understrekes av oppfordringen i FNs bærekraftsmål om at alle skal med.

Den diakonale holdningen i møte med andre må bevisstgjøres og trenes opp. Det kan være krevende å møtes når man har ulik personlighet, ulik kultur eller ulik funksjonsevne. Alle som er med i et inkluderende fellesskap må søke å møte hverandre med respekt og åpenhet.

### **Ulike arbeidsformer**

Menighetens kartlegging vil omfatte enkeltpersoner, grupper og samfunnsinstitusjoner. Man må både se på behovene og på ressursene hos de det gjelder. Hvordan kan de selv være med å formulere behov og ønsker og utvikle eventuelle tiltak? Globale spørsmål vil også angå våre lokale fellesskap. Kanskje kan menigheten lære av andre kulturer om inkluderende fellesskap.

Arbeidsformen kan være både oppsøkende og gjestfri. Diakonale tiltak kan utføres både av ansatte og frivillige, og det er et mål at de ulike fellesskapene i menigheten er inkluderende. Videre er det en oppgave for menigheten å styrke fellesskap og nettverk generelt i lokalsamfunnet.

Gode spørsmål i en planleggingsfase kan være:

- Hvem mangler fellesskap, hvem faller utenfor i vårt lokalmiljø? Er eksisterende fellesskap åpne og inkluderende? Bli r mennesker eller grupper stående isolert på grunn av fysiske funksjonshemninger eller psykiske lidelser? Skaper etnisk bakgrunn, kjønn, seksuell legning, alder, utviklingshemming, språk eller sosial posisjon, økonomi og klær avstand? Hva med mennesker som lever på institusjon, er de isolert fra lokalmiljøet? Mennesker med tvil, i opposisjon eller med annen livsførsel enn den sosialt aksepterte, finnes det fellesskap for dem?

### **Eksempler på tiltak**

Gudstjenesten er menighetens hovedsamling. Lokale tiltak både før, under og etter gudstjenesten er viktig for at den kan oppleves som et inkluderende fellesskap. Universell utforming og annen tilrettelegging må være selvsagt. Kirkens korarbeid er et eksempel på en sentral arena for inkluderende fellesskap og helsefremmende arbeid.

Den digitale hverdagen kan inspirere til samtaler med barn og unge om grenser på nettet, både for å ta vare på seg selv og andre. Trygge voksenpersoner kan med fordel være aktive som motstemmer og verdiaktører på nettet. Samhandling med skole, frivilligsentral kan være nyttig, likeså å orientere seg om ulike ressurser som samfunnet og organisasjoner bidrar med. Eldre kan ha behov for ulike former for datastøtte og tiltak som «Seniornett».

Fremmedfrykt og polarisering skader både enkeltmennesker og samfunnet. Menigheten kan invitere til eller opprette forskjellige fellesarenaer som åpner for tillit og fellesskap som for eksempel grupper med utgangspunkt i ulike interesser eller ulike kafe-typer. Samhandling er aktuelt med andre tros- og livssynssamfunn, frivillige organisasjoner, flyktningekoordinator og misjonsorganisasjonene.

Ungdom som opplever utenforskap må selv være med og foreslå tiltak. Eksempler kan være klubber av ulike slag, natteravn/dagravn, treffsted/kafebord på kjøpesentre, oppsøkende arbeid. Samarbeid med diakonale organisasjoner om diakonalt entreprenørskap som for eksempel *Forandringshus* er aktuelt. Menighetens fellesskap for barn og unge skal være inkluderende og gi grunnlag for livsmestring, og de må tåle de unges liv og livserfaringer. Mennesker utenfor arbeidslivet kan tilbys arenaer for arbeidstrening, for eksempel i forbindelse med gjenbruksbutikk, kafé eller i frivillig arbeid. Motvirke aldersdiskriminering av gamle kan skje ved å utfordre fordommer og stereotyper. Samhandling er aktuelt med politi, skole, NAV, organisasjoner og næringsliv.

Den økende sosiale forskjellen i samfunnet kaller både på kamp for rettferdighet og konkrete praktiske tiltak. Når menigheten arrangerer turer og lignende, må man vurdere spørsmål om egenandel og utstyr, og sikre at ikke økonomi hindrer noen i å delta. Man kan selv organisere eller støtte opp om andres tiltak for bytte-dager og lignende.

Steder for å møtes på tvers av generasjonene kan gi mye fellesskap, for eksempel unge møter eldre, hvor babysang, barneklubb eller konfirmanter og ungdom møter eldre på institusjoner.

## Vern om skaperverket

*Vern om skaperverket* favner alt Gud har skapt – jorden og hele det økologiske samspillet med planter, dyr og mennesker, vannets og stoffenes kretsløp og klimaets skiftninger gjennom årstidene. I Salme 24,1 står det: «For jorden og alt som fyller den, hører Herren til.» Vern om skaperverket dreier seg derfor om hele skaperverket, både jorden og menneskene.

### Klima, arts mangfold og bærekraftig utvikling

Det er viktig at hele kirken og menighetene fortløpende arbeider med den bibelske forståelsen av Guds skaperverk, og mennesket som en del av det, gitt et særskilt forvalteransvar. Som kristne håper vi ikke bare på menneskehetens frelse, men på hele skaperverkets forløsning.

Både den enkelte, menigheten og hele kirken kan aktivt bidra til et oppbrudd fra forbrukersamfunnet til en livsstil som fremmer balanse og helhet. Her åpner det seg mange samarbeidsmuligheter med både enkeltmennesker, organisasjoner og myndigheter.

### Ulike arbeidsformer

Kirkens oppdrag overfor klima- og miljøspørsmål kan sies å være tredelt:

- Å være en profetisk røst i samfunnet. Det vil si å være kritisk og modig i forsvaret av mennesker og alt det skapte, både innad i kirken og i det offentlige rom, jf kapittel to.
- Å være konsekvent og selvkritisk overfor disse spørsmålene i sin egen hverdag og praksis.
- Å bidra med kreativitet og glede i å finne bærekraftige løsninger for den enkeltes og samfunnets reelle behov, preget av nøysomhet, takknemlighet og ydmykhet.

Her er det mange muligheter for gode samarbeidsrelasjoner og fora. Erfaringene er mange, fra samarbeid innen det økumeniske feltet, med andre tros- og livssynsorganisasjoner, miljø- og fagorganisasjoner og mange andre. Spesielt viktig er det å samarbeide med barne- og ungdomsorganisasjonene, for eksempel i forbindelse med trosopplæringen.

### Eksempler på tiltak

Som menighet er det mange muligheter for egne kreative valg med utgangspunkt i lokalsamfunnets utfordringer, ressurser og muligheter, samt kirkens mange egne kilder for bidrag i dette arbeidet. Å etablere seg som, og vedlikeholde tiltakene i, «Grønn menighet» er bare ett av mange tiltak. Fra pilegrimstradisjonen kan man hente verdier som oppbrudd, enkel livsførsel, langsomhet, stillhet, bekymringsløshet og vilje til å dele. Fastetidens muligheter kan vektlegges. Forsakelse kan relateres direkte til nestekjærlighet. Dyrking av mat og grønne hager i menighetens regi er samtidig en velegnet arena både for barns engasjement og for integrering av fremmede. Naturen er for mange et godt sted for undring, hvile og glede over skaperverket. Trosopplæringen utfordrer barn og unge og deres familier til forandring når det gjelder forbruk, miljø og rettferd. Forandringene kan styrkes gjennom gudstjenesteliv og liturgisk språk, som for eksempel å feire *Skaperverkets dag* i



gudstjenesten. Forkynnelse gir grunnleggende kristen innsikt og inspirasjon. Uten at det skal føre til verdensflukt, kan kirken fokusere på håp; håpet om Guds skapermakt og om at Jesus kommer igjen for å gjøre alle ting nye.

### **Menneskeverd og etiske spørsmål**

Kirken må holde fram *menneskeverdet*, både som en del av sitt engasjement for Guds skaperverk og som en motvekt mot ensidig fokus på konkurranse og vellykkethet. Store problemstillinger gis ofte en overflatisk og ensidig framstilling i media. Tematikk som sorteringssamfunnet, gradert menneskeverd, abort og aktiv dødshjelp og mange etiske problemstillinger omkring bioteknologiens mange muligheter, handler også om vern av skaperverket.

### **Arbeidsformer og eksempler**

Et viktig bidrag fra kirkens side kan være å legge til rette for åpne samtaler hvor man søker å belyse hvor sammensatte problemstillinger. Menigheten kan også jobbe med disse emnene både gjennom etisk refleksjon og sjelesorg, og ved praktiske omsorgsoppgaver, for eksempel barnevakts- og støttekontaktordninger. Samarbeid med andre instanser og organisasjoner kan være nyttig i mye av dette.

### **Trygge arenaer**

Krenkes et medmenneske, krenkes Gud. Derfor står kirkene sammen mot vold og seksuelle overgrep. Frivillige medarbeidere og mennesker som mottar diakonale tjenester, skal være trygge. Kirkelig ressurscenter mot vold og seksuelle overgrep har mange ressurser å tilby på dette feltet.

Forebygging av uønskede hendelser må ha høy prioritet, og det er viktig at det er kjente prosedyrer for håndtering av eventuelle saker som skulle oppstå. Alle kirkelig ansatte må ha kompetanse om dette.

### **Helse og kultur**

Mange av kirkens aktiviteter er i seg selv *helsefremmende*, også de kulturelle. Det er det viktig å være klar over og å identifisere. De fleste av tiltakene under *inkluderende fellesskap* vil være helsefremmende når de fungerer etter sin intensjon. I tillegg kommer de helserelaterte samarbeidsområdene mange menigheter har med institusjoner og kommunalt helsearbeid. Sist, men ikke minst, ser man at elementer som håp og tilhørighet, mening og opplevelse av å være akseptert av Gud, i seg selv er helsefremmende.

### **Arbeidsformer**

Dette kan dreie seg om allmenne tiltak som besøkstjeneste, avlastning, sosiale tiltak, kunst og kultur, og mer spesialiserte tiltak som sjelesorg og deltakelse i kommunens palliative team eller psykososiale kriseteam.

## **Kamp for rettferdighet**

Alle mennesker har rett til å leve et verdig liv. Vi kan ikke stille oss likegyldige til mennesker som kjemper for livet. I denne kampen må vi stå på rettferdighetens og solidaritetens side sammen med de som kjemper.

Menneskerettighetene er et verktøy i kampen for menneskers verdighet, frihet og rettferdighet. De forplikter først og fremst stater, men både kirken og enhver kristen har en moralsk forpliktelse. Som kirke har vi derfor en oppgave i å arbeide med rettferdighet og menneskerettigheter i et globalt så

vel som lokalt, perspektiv. Dette gjelder utfordringer knyttet til klimaendringer, migrasjon, fattigdom, menneskehandel, barnerettigheter, krig og undertrykkelse, fattigdom, teknologisk utvikling, med mer. Retten til å utøve sitt tros- og livssyn er en kjerneoppgave i diakonien. Fysisk tilrettelegging og universell tilrettelegging er en selvfølge.

Diakonien sin visjon strekker seg lenger enn det som menneskerettighetene tilbyr. Ingen kan med menneskerettighetene i hånd kreve å bli en del av et inkluderende fellesskap eller å oppleve medmenneskelig omsorg og kjærlighet, mens dette er mål for det diakonale arbeidet.

Gjennom ansattes og frivilliges arbeid og gjennom dem som selv oppsøker kirkene, kommer menighetene ofte i direkte kontakt med mennesker som opplever urett eller har fått sitt menneskeverd krenket. Dette kan føre til ulike tiltak avhengig av den aktuelle situasjonen.

Vi er en del av den verdensvide kirke. Store organisasjoner som Kirkenes Verdensråd og Det Lutherske Verdensforbund arbeider mye med disse temaene på et globalt nivå. Kirkeledere og biskoper fremmer gjerne slike temaer i det offentlige rom og kan på den måten være med og inspirere til lokal praksis. Diakonale institusjoner og organisasjoner vil ofte kjempe for rettferdighet ved å gjøre oppmerksom på urettferdighet som krever politisk handling.

Urfolk og nasjonale minoriteters rett til eget språk, historie, kulturelle uttrykk, næringsvirksomhet og medbestemmelse må være sentralt, også i kirkens diakonale arbeid. ILO konvensjonen nr. 169 om urfolk og stammefolk og FNs erklæring om urfolks rettigheter (UNDIRP), er viktige internasjonale lovtekster.

### **Ulike arbeidsformer**

Å arbeide rettighetsbasert vil si å ta utgangspunkt i hvilke rettigheter et menneske eller en gruppe har, og så bidra til at den som har ansvaret, pliktbereren, oppfyller dette. Det er for eksempel kommunens ansvar å kartlegge behovene hos en tjenestemottaker når det gjelder personens behov for bistand til sin trosutøvelse. Kommunen har ansvaret, men menigheten skal bidra i samarbeidet om tilrettelegging.

Problemstillingene kan komme tett på i menigheten og lokalsamfunnet. Det kan gjelde klimaspørsmål, spørsmål om arbeid til papirløse, inkluderende arbeidsplasser som trues av nedleggelse og annet.

Medborgerskap er blitt et viktig begrep innen diakonien og en metode som brukes både i kirke, misjonsorganisasjoner og samfunn. Medborgerskap bidrar til at borgere får være aktive og deltakende i plan- og beslutningsprosesser – både på person- og systemnivå. For menighetene kan det være aktuelt å skaffe seg kunnskap og ferdigheter i å fremme aktivt medborgerskap innen felt som for eksempel folkehelse. Det er også aktuelt å samarbeide med noen som har kompetanse på temaet.

For en menighet er det også naturlig å være opptatt av global rettferdighet som ikke har synlige konsekvenser i eget miljø.

### **Eksempler på tiltak**

Eksempel på tiltak er gudstjenestearbeid med temadager om menneskerettigheter: nord/sør-søndag, søndag for de forfulgte, freds- og menneskerettighetsdagen. Global uke, administrert av Norges kristne Råd, legger til rette for lokalmenigheters mulighet til å synliggjøre at vi er en del av et globalt fellesskap som vil møte urett med handling.

Kamp for rettferdighet internasjonalt kan gi seg uttrykk i engasjement i kampanjer og prosjekter initiert av for eksempel misjonsorganisasjonene, Kirkens Nødhjelp, Amnesty og andre. I Kirkens Nødhjelps fasteaksjon forenes diakoni og trosopplæring i en tjenesteaksjon, som også er en del av

trosopplæringsplanen. Stadig flere menigheter inkluderer foreldre i planlegging og gjennomføring på en måte som gjør at den i større grad blir hele menighetens aksjon. Hele den lokale folkekirken er på bena for en rettferdig verden i fastetiden. Arbeid mot moderne slaveri kan dreie seg om aksjoner for å synliggjøre problemene, men også hjelp til en kritisk analyse av hvordan våre egne valg bidrar til at andre underbetales. Kjennskap til enkeltmenneskers historier kan føre til solidaritetsaksjoner eller til at noen helt enkelt er en medvandrer og bisitter hos NAV, advokat eller andre instanser. Andre helt lokale tiltak kan dreie seg om lokale aksjoner for trafiksikkerhet, bevaring av tilrettelagte arbeidsplasser eller lignende.

Mange av tiltakene innen *vern om skaperverket* vil ofte også handle om kamp for rettferdighet, blant annet kan varer merket rettferdig handel med fordel prioriteres.

Barnerettighetene kan gis fokus i menighetene ved at man lytter til barn og arbeider sammen med dem, ikke bare for dem, at det arbeides for trygge rom for barn og unge og at de er aktivt med i arbeidet for klimarettferdighet. Ansatte og frivillige må få økt kunnskap om barns rettigheter.

### **Fornytt diakonal innsats**

Denne planen forutsetter at det lages lokale planer og at det på bakgrunn av disse skjer en videreutvikling av diakonien i menighetene. En utvikling er nødvendig for at kirken som samfunnsaktør skal kunne møte stadig nye generasjoner med spørsmålet Jesus stiller i Lukas kapittel 18 vers 41: «Hva vil du jeg skal gjøre for deg?»

## 21/19 Høring revidert plan for diakoni

Behandlet av	Møtedato	Saksnr.
1 Lokalt medbestemmelsesutvalg	22.05.2019	21/19

### Forslag til vedtak

#### Lier kirkelige fellesråd ved kirkevergen gir følgende tilsvar til høring vedrørende revidering av plan for diakoni.

- Har utkastet til revidert Diakoniplan fått den nødvendige oppdatering?  
*Vi liker måten planen er bygget opp på ved at språket er mer forståelig, planen er kortere og den er mer overordnet enn gjeldende plan.*
- Er det vesentlige forhold som mangler?  
Nei, ikke slik vi ser det.
- Har dere konkrete innspill til de ulike kapitlene?  
*Definisjonen av ordet diakoni er god, da det her tydelig viser hva som skal utøves:*
  - *Nestekjærlig omsorg*
  - *Inkluderende fellesskap*
  - *Vern og skaperverket*
  - *Kamp for rettferdighet.*

*Videre ser vi det som positivt at planen har tatt inn over seg at verden endres. Vi trenger å tenke diakoni på en ny måte. Diakonienes strategiske spørsmål bør alltid stilles:*

- *Hvor er de diakonale utfordringene?*
- *Hvor er ressursene?*
- *Hvordan skal vi prioritere?*

*Menighetsrådene, diakoniutvalgene og stabene bør utfordres på å bruke tid på å reflektere over disse spørsmål som en hjelp til å prioritere det viktigste og utvikle et arbeid i takt med menighetens behov og ressurser.*

*Frivilligheten noterer vi oss er vektlagt i større grad enn i gjeldende plan. Det vil være et fundament dersom vi i fremtiden skal ha som mål å bli en enda mer diakonal kirke.*

*Fremtidens kirke vil kreve at vi jobber mer på tvers. Dette gjelder i aller høyeste grad også innenfor diakonien. Samhandling, tverrfaglighet og en økumensk tilnærming vil vi alle tjene på. Noen ganger er det kirken som er initiativtaker, andre ganger er det naturlig at kirken slutter seg til og stiller seg skulder ved skulder med andre som vil det samme.*

- Har dere kommentarer til planens språk og tilgjengelighet?  
*Det er komplekst å skrive en plan som har en så vidt vid målgruppe, alt fra master diakoner til frivillige. Dette gjør at man lokalt bør gjennomgå planene med jevne mellomrom, både mtp. bevisstgjøring, men også for å sikre at oppdraget er forstått riktig.*
- Andre kommentarer

*Vi liker formen og strukturen revidert plan har lagt opp til. Det er litt gjenkjennbart, samtidig som den tar inn over seg at verden endres og dermed utfordringene vi er satt til å møte.*

### **Møtebehandling**

Ingen anmerkninger til foreslått vedtak.

### **Votering**

Forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

### **Vedtak**

**Lier kirkelige fellesråd ved kirkevergen gir følgende tilsvar til høring vedrørende revidering av plan for diakoni.**

- Har utkastet til revidert Diakoniplan fått den nødvendige oppdatering?  
*Vi liker måten planen er bygget opp på ved at språket er mer forståelig, planen er kortere og den er mer overordnet enn gjeldende plan.*
  
- Er det vesentlige forhold som mangler?  
*Nei, ikke slik vi ser det.*
  
- Har dere konkrete innspill til de ulike kapitlene?  
*Definisjonen av ordet diakoni er god, da det her tydelig viser hva som skal utøves:*
  - *Nestekjærlig omsorg*
  - *Inkluderende fellesskap*
  - *Vern og skaperverket*
  - *Kamp for rettferdighet.*

*Videre ser vi det som positivt at planen har tatt inn over seg at verden endres. Vi trenger å tenke diakoni på en ny måte. Diakonien strategiske spørsmål bør alltid stilles:*

- *Hvor er de diakonale utfordringene?*
- *Hvor er ressursene?*
- *Hvordan skal vi prioritere?*

*Menighetsrådene, diakoniutvalgene og stabene bør utfordres på å bruke tid på å reflektere over disse spørsmål som en hjelp til å prioritere det viktigste og utvikle et arbeid i takt med menighetens behov og ressurser.*

*Frivilligheten noterer vi oss er vektlagt i større grad enn i gjeldende plan. Det vil være et fundament dersom vi i fremtiden skal ha som mål å bli en enda mer diakonal kirke.*

*Fremtidens kirke vil kreve at vi jobber mer på tvers. Dette gjelder i aller høyeste grad også innenfor diakonien. Samhandling, tverrfaglighet og en økumenisk tilnærming vil vi alle tjene på. Noen ganger er det kirken som er initiativtaker, andre ganger er det naturlig at kirken slutter seg til og stiller seg skulder ved skulder med andre som vil det samme.*

- Har dere kommentarer til planens språk og tilgjengelighet?

*Det er komplekst å skrive en plan som har en så vidt vid målgruppe, alt fra master diakoner til frivillige. Dette gjør at man lokalt bør gjennomgå planene med jevne mellomrom, både mtp. bevisstgjøring, men også for å sikre at oppdraget er forstått riktig.*

- Andre kommentarer

*Vi liker formen og strukturen revidert plan har lagt opp til. Det er litt gjenkjennbart, samtidig som den tar inn over seg at verden endres og dermed utfordringene vi er satt til å møte.*



Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Mette Sønsteby	415	19/00146-5	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
20/19	Lier kirkelige administrasjonsutvalg	29.05.2019
42/19	Lier kirkelige fellesråd	12.06.2019

## Bemanning av stand på Lierdagene eller lignende arrangement

### Vedlegg:

Protokoll Adm utv. Sak 20-19 Bemanning av stand på Lierdagene eller andre arrangement

### Forslag til vedtak

Ansatte i Lier kirkelige fellesråd har følgende føringer for avlønning ved Lierdagene eller andre arrangement Lier kirkelige fellesråd ønsker å være synlige på.

- Det settes ingen max timetall. Det er første mann til mølla prinsippet som gjelder og du kan sette deg opp for inntil 7.5 t./ dag
- Det utbetales lønn med lørdag og søndagstillegg. Skjema med oversikt over arbeidede timer sendes teamleder av hver ansatt.
- Arbeidet er frivillig, og blir ikke omfattet av antall helger du jobber jfr. Særavtaler.

### Saksorientering

Lier kirkelige fellesråd ønsker å være synlig i lokalsamfunnet og støtte opp om lokale aktiviteter og dager som arrangeres. Det viser seg at det er krevende å få frivillige til å stille opp, være seg stå på stand eller andre oppgaver. Lier kirkelige fellesråd kan ikke pålegge noen å jobbe frivillig. Vi kan bare fokusere på å oppfordre til å gjøre noe frivillig.

Ønsker Lier kirkelige fellesråd å være synlig på slike arrangement, må Lier kirkelige fellesråd også betale lønn til de ansatte. Frivilligheten er bra, men ansatte som stiller opp som en del av sin jobb bør kunne få avlønning for dette.

LMU har utfordret kirkevergen på å lage en sak for fellesrådet hvor Fellesrådet blir bedt om å ta stilling til at de som ønsker å jobbe på slike dager, får godskrevet timer for dette. Dette gjelder også utover de to timene de får betalt pr. i dag.

Det gagnar ikke noe positivt å bli pålagt. Det genererer ikke positivitet og menighetsvekst.

Kirkevergen foreslår følgende føringer for avlønning av ansatte ved Lierdagene eller lignende arrangement:

- Det settes ingen max timetall. Det er første mann til mølla prinsippet som gjelder og du kan sette deg opp for inntil 7.5 t./ dag
- Det utbetales lønn med lørdag og søndagstillegg. Skjema med oversikt over arbeidede timer sendes teamleder av hver ansatt.
- Arbeidet er frivillig, og blir ikke omfattet av antall helger du jobber jfr. Særavtaler.

## 20/19 Bemanning av stand på Lierdagene eller lignende arrangement

Behandlet av	Møtedato	Saksnr.
1 Lier kirkelige administrasjonsutvalg	29.05.2019	20/19

### Forslag til vedtak

Ansatte i Lier kirkelige fellesråd har følgende føringer for avlønning ved Lierdagene eller andre arrangement Lier kirkelige fellesråd ønsker å være synlige på.

- Det settes ingen max timetall. Det er første mann til mølla prinsippet som gjelder og du kan sette deg opp for inntil 7.5 t./ dag
- Det utbetales lønn med lørdag og søndagstillegg. Skjema med oversikt over arbeidede timer sendes teamleder av hver ansatt.
- Arbeidet er frivillig, og blir ikke omfattet av antall helger du jobber jfr. Særavtaler.

### Møtebehandling

Bakgrunnen for denne saken er at det ikke strømmer over av frivillige som kan eller ønsker å bidra.

Administrasjonsutvalget støtter forslag til vedtak, men ønsker en til føyning «på oppdrag «og presisering ved å sette inn følgende setning: Følgende gjøres gjeldene for de som ikke har tjeneste.

I utgangspunktet er dette et frivillig oppdrag du er betalt for.

### Votering

Et omforent vedtak ble enstemmig vedtatt.

### Vedtak

Ansatte i Lier kirkelige fellesråd har følgende føringer for avlønning på oppdrag ved Lierdagene eller andre arrangement Lier kirkelige fellesråd ønsker å være synlige på.

Følgende gjøres gjeldende for de som ikke har tjeneste:

- Det settes ingen max timetall. Det er første mann til mølla prinsippet som gjelder og du kan sette deg opp for inntil 7.5 t./ dag
- Det utbetales lønn med lørdag og søndagstillegg. Skjema med oversikt over arbeidede timer sendes teamleder av hver ansatt.
- Arbeidet er frivillig, og blir ikke omfattet av antall helger du jobber jfr. Særavtaler.

[Lagre]





# DEN NORSKE KIRKE

Lier kirkelige fellestråd

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Mette Sønsteby	414	19/00098-2	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
43/19	Lier kirkelige fellestråd	12.06.2019

## Meldinger

### Vedlegg:

Sentrale+særavtaler+er+reforhandlet+rundskriv+nr.+1+19+260419

Utkast til planer for markering av St. Hallvard 2020.

Tildeling av kontrakt - porteføljeforvaltning og elektrisk kraftpdf.pdf

Frogner prestegård - gnr 50 bnr 1 - Lier kommune - freda hovedbygning (id 86476-1) - utskifting av vinduer - omgjøring av fyringsanlegg - vedtak om dispensasjon

Dommen

Til Rådmann i Lier kommune

### Forslag til vedtak

Meldingene tas til orientering.

### Saksorientering

- Prosess arbeidsfellesskap har følgende status: Mellomrom Arkitektur starter på justert mulighetsstudie i slutten av juni. Stiftelsen Frogner menighetshus regner med at denne er klar i løpet av august. Avhengig av hvor mye prosjektering og planlegging som må til håper Stiftelsen å komme i gang med ombyggingen i begynnelsen av januar 2020. Stipulerer 6 mnd. byggetid.
- Domsavgjørelsen av 3.05.19 i arbeidsrettssaken, er kjent rettskraftig. Dommen følger som vedlegg.
- Kantor Anne Ma Flaten har sagt opp sin stilling fra 01.09.2019.
- Møte med rådmann i Lier 28.05.19. Ny kommunalsjef for kirken er Sveinung Kvamme. Viser til vedlagte brev når det gjelder hvilke temaer som ble drøftet.
- 21.05.19 gjennomførte brannvesenet branntilsyn i alle vår kirker. Ingen merknader.
- Kirkevalg 2019: Forhåndsstemming starter 10. august. Kurs for valgfunksjonærer avholdes onsdag 28.08.19.
- Lier kirkelige fellestråd i samarbeid med flere andre aktører har inngått kontrakt om porteføljeforvaltning og elektrisk kraft med Entelios AS (se vedlegg)
- Lier kommune i samvirke med flere aktører bl.a. Kirken i Lier ønsker en markering knyttet til St. Hallvards jubileet i mai 2020. Utkast til planer er vedlagt, samt innspill fra menighetsråd og staber.
- De sentrale særavtalene er nå reforhandlet. Varigheten for alle avtalene er 01.01.2019-31.12.2020. I vedlagte rundskriv blir endringene i de enkelte særavtalene gjennomgått. Endringer av rent språklig karakter blir ikke omtalt.
- Trosopplæringskonferansen går av stabelen 6. november 2019 og har tema: OPPDRAG KIRKE. Frivillige oppfordres til å delta. Kontakt kirkens servicekontor for nærmere orientering.
- Tirsdag 26.11.19 kl. 18 - 21 Kurs for nye menighetsråd i Nye Drammen prosti på Bragernes menighetshus

- 17.02.2020 er det opplæring for nye fellesråd i Drammen prosti i Haug menighetssenter.
- Frogner prestegård Gnr.50 Bnr 1 har fått vedtak om dispensasjon for utskifting av vinduer og omgjøring av fyringsanlegg.
- Nabovarsel ang. Gnr. 159 Bnr. 4 vedr. ny kunstgressbane med lysanlegg. Fellesrådet har sendt inn merknad om at Lierskogen kirke ikke blir direkte opplyst. Tilsvaret er at lysmastene blir satt på samme side som kirken, og det vil dermed ikke bli noe lys mot kirkebygget.
- Leiligheten i Lierskogen kirke står tom, da leietakerne flyttet ut rett før påske. Tranby og Lierskogen menighetsråd utfordres til å tenke kreativt rundt nye bruksområder.
- Frogner minnelund ble ferdigstilt. 5.6.2019 under prosjektledelse av Henrik Aasland. Avsluttende regnskap og rapport vil bli lagt frem på neste møte i Fellesrådet.
- Informasjonssikkerhet og personvern tenkes implementert gjennom følgende tiltak fra Kirkerådet og KA's side:
  1. Etablering av personvernombud for hele Den norske kirke. Stillingen vil bli lyst ut med det første.
  2. Etablering av et utvidet utvalg for personvern og informasjonssikkerhet, der fellesrådene er representert.
  3. Etablering av en arbeidsgruppe som skal utarbeide forslag til felles retningslinjer for hvordan personopplysningsregelverket skal praktiseres i kirken. Mer info finnes her:  
<https://intranett.kirken.no/nb/arbeidsstotte/informasjonssikkerhet-og-personvern/>
- Lier kirkelige fellesråd har videreført tegningen av ansvarsforsikring og ulykkesforsikring som omfatter frivillige, og besøkende ved arrangementer i regi av Dnk virksomhet gjennom KA ref. rundskriv 2/2019.
- Lier kirkelige fellesråd har anskaffet et mobilt lydforsterkningsanlegg fra Vestfold Audio til bruk for alle, ved behov. Sokneprest Ole Johan Stokstad kan kontaktes for utlån.

Saksbehandler:	Arbeidsgiveravdelingen	Dato:	26. april 2019
----------------	------------------------	-------	----------------

## Sentrale særavtaler er reforhandlet

De sentrale særavtalene er nå reforhandlet. Varigheten for alle avtalene er 01.01.2019-31.12.2020. Oppdaterte særavtaler ligger på KAs hjemmeside. I dette rundskrivet blir endringene i de enkelte særavtalene gjennomgått. Endringer av rent språklig karakter blir ikke omtalt.

### Særavtale om reiseregulativet

Avtalen videreføres i all hovedsak uendret. Det er imidlertid gjort en justering i nr. 4 pkt. 5 som innebærer at arbeidstaker som har et tjenstedistrikt som er større enn ett fellesrådsområde likevel kan få kostgodtgjøring for tjenstereiser innenfor tjenstedistriktet. Ved tjenstereiser utenfor det fellesrådsområdet hvor vedkommende arbeidstaker har hovedarbeidssted, og hvor reisen er over 15 km og varer utover 6 timer, dekkes utgifter til måltider etter regning inntil satsene i Statens reiseregulativ § 9. I praksis vil dette kun gjelde prester i rDnk som har store tjenstedistrikt (prosti).

Satsen for kompensasjon for bruk av egen bil i tjenesten er hevet til inntil kr 13 700 pr. år. Beløpet er likt med justeringen i kommunal sektor.

Det gjort noen tekstlige endringer i avtalens pkt. 3 om kompensasjon for bruk av egen bil i tjenesten. Dette for å tydeliggjøre arbeidsgivers plikt til å vurdere om det *bør* inngås avtale med den enkelte arbeidstaker om kompensasjon «der arbeidsgiver vurderer det som nødvendig for å kunne utføre arbeidet at arbeidstaker jevnlig stiller bil til disposisjon for arbeidsgiver i forbindelse med utførelsen av sine arbeidsoppgaver...». Dersom det følger av arbeidstakerens tilsetningsvilkår at vedkommende må stille bil til disposisjon, kommer bestemmelsen ikke til anvendelse. Den samme ordningen gjelder også i kommunal sektor.

### Særavtale om kirkelige stillinger

#### Fritid

Etter avtalens punkt 2.3 bør det legges til rette for at fritid etter punkt 2.1, 2.2 og 2.5 kan legges til hellig- eller høytidsdag. Dette er ytterligere presisert ved at det er tatt inn i avtalen at «*arbeidsgiver bør særlig vurdere muligheten for fri jul eller påske for de som ikke har hatt det på flere år*».

#### Ubunden tid for kirkemusikere og prester

Bestemmelsene om 20 % ubunden tid for kirkemusikere og prester er flyttet og samlet i et nytt pkt. 5.6. Dette medfører ingen materielle endringer.

#### Kirkemusikere - Avlønning for enkelttjenester for vikarer

Bestemmelsen om avlønning av kirkemusikkvikarer er presisert. Nytt er at for påfølgende gudstjenester med «*lignende innhold*» lønns for halvparten av tiden fra og med gudstjeneste nr. 2. Tidligere var vilkåret for halv lønn kun at gudstjenestene fulgte på hverandre jf. pkt. 3.1 andre avsnitt.

#### Arbeidstid på leir – ansatte i kirkelig fellelråd og menighetsråd

Nytt i avtalen er at det kan søkes de sentrale fagforeningene om godkjenning av inntil 16 timer *aktiv* arbeidstid pr. døgn. Dette innebærer at avtalens tidligere bestemmelser om passiv arbeidstid er tatt ut, jf. nytt pkt. 4.2.1. Vi antar at dette vil gjøre planleggingen av arbeidstid på leir enklere enn tidligere, ved at arbeidstiden ikke i samme grad må tilpasses dagsprogrammet til den enkelte leir gjennom oppdeling i aktiv/passiv tid. Arbeidstakerne skal som i tidligere sikres minimum 8 timer sammenhengende hvile pr. døgn.

Dersom leiravviklingen gir behov for arbeidstid for den enkelte utover det som kan bestemmes eller avtales lokalt, må virksomheten søke de sentrale fagforeningene om godkjenning etter først å ha inngått avtale med de lokale fagforeningene om dette. Dette innebærer ikke noen endring fra tidligere søknadsprosedyre i slike saker. Det er viktig at virksomhetene gjennomfører denne søknadsprosessen, for å sikre at leiren er innenfor arbeidstidsbestemmelsene i lov og avtale. At søknadsprosedyren følges vil også være viktig for evt. muligheter til videre utvikling av avtalen på et senere tidspunkt.

#### Arbeidstid på leir - prester i rettssubjektet Den norske kirke (rDnk)

Bestemmelsene om arbeidstid på leir er flyttet fra arbeidstidsavtalen for prester og inn i særavtale om kirkelige stillinger. For prester i rDnk er det videreført en sentral rammeavtale om godkjenning for inntil 16 timer arbeidstid pr. døgn, noe som innebærer at det ikke må søkes om utvidet arbeidstid for den enkelte leir for prestene. Med unntak av dette, samt punkt 4.1.1 om lokal avtale, som ikke gjelder for prester i rDnk, er bestemmelsene om leir like for alle ansatte i hele Den norske kirke.

#### Godtgjøring for arbeid på leir – gjelder alle arbeidstakere

- I og med at partene har avtalt at passiv tid skal utgå og erstattes med kun aktiv tid, utgår muligheten for å utbetale 1/3 lønn i stedet for avspasering av passiv tid.
- For deltidsansatte kan arbeidsgiver fremdeles utbetale lønn for mertid/merarbeid inntil full stilling som alternativ til avspasering. Dette kan være aktuelt for ansatte med deltidsstillinger hvor arbeid på leir genererer mye mertid/avspasering. Lønn skal i slike tilfeller være vanlig timelønn.
- Hviletid som tilbringes på leirstedet skal fremdeles kompenseres med 1/3 timelønn for hver time, ev. i form av avspasering i forholdet 1/3, dersom arbeidsgiver og arbeidstaker er enige om det.
- Døgnkompensasjonen for arbeid på leir, er hevet til kroner 780 pr. døgn (før 750). Denne inntreer som før fra og med 8. leirdøgn.

#### Prosedyre ved søknad om leir for fellelråds- og menighetsrådsansatte

Leirsøknadene skal fremdeles sendes på e-post til KA på ka@ka.no. KA vil videresende søknadene til de aktuelle fagforeningene for godkjenning. Prosedyre for leirsøknad som ligger på KAs nettsider skal fremdeles benyttes, men må tilpasses den nye ordningen. Revisjon av prosedyren vil bli foretatt i løpet av kort tid.

Partssammensatt utvalg

Det er nedsatt et utvalg som før neste særavtaleforhandling skal evaluere praktiseringen av reglene om leir, undersøke om virksomhetene søker fagforeningene om godkjenning ved utvidelser av arbeidstid samt vurdere muligheten for generell rammeavtale for arbeid på leir for fellesråd/menighetsråd, lik ordningen som gjelder for prestene i rDnk.

**Særavtale om arbeidstid og fritid for prester i rettssubjektet Den norske kirke (arbeidstidsavtalen)**

Det er presisert at prestevikarer også faller inn under virkeområdet for avtalen. Det er videre gjort noen strykninger av hele eller deler av enkelte bestemmelser i avtalen da disse inneholdt gjentakelser av bestemmelser i HTA, arbeidsmiljøloven og Særavtale om kirkelige stillinger. Dette innebærer ikke en endring i det materielle innholdet i bestemmelsene. For øvrig videreføres avtalen.

**Særavtale om fridager for proster og enkelte sokneprester og spesialprester i rettssubjektet Den norske kirke (lederavtalen)**

Det er gjort noen mindre endringer i § 5 i prosedyren for utarbeiding av særskilt arbeidsplan for leiroppholdet for disse arbeidstakerne.

**Følgende særavtaler videreføres uten endringer:**

- Særavtale for barnehager og skolefritidsordninger
- Særavtale for barnehager – Oslo
- Særavtale om arbeidstøy
- Særavtale for ledere

De nye avtaletekstene er gjort tilgjengelig på [KAs hjemmeside](#), og det vil bli trykket et nytt hefte som også skal inneholde veiledninger til noen av avtalene. Partene vil revidere veiledningsteksten sammen før opptrykk.

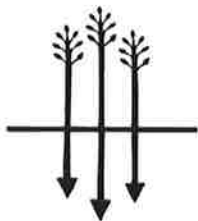
✂

(sign)

Marit Halvorsen Hougsnæs  
adm.dir.

(sign)

Ingrid B. Tenfjord  
direktør



## **St. Hallvard 2020**

### **1000 år – varige verdier**

I 2020 skal det være 1000 år siden Hallvard Vebjørnsønn av Huseby ble født. Gutten som fikk et kort liv og en dramatisk død fordi han sto opp som beskytter for en forfulgt fattigjente, og som seinere ble helliget for sine verdier og handlingsvalg.

Født og begravet på Huseby i Lier, men levningene ble tidlig hentet til Oslo da byen trengte sin egen helgen og beskytter. Hele Vikens og Østlandets helgen – kjent som St. Hallvard.

Lier kommune vil markere jubileet både for å synliggjøre historien om Hallvard og kunnskapen om livet og forholdene for 1000 år siden, men ikke minst for å trekke linjene fram til i dag og reflektere over de verdiene som fortsatt står sentralt og i hvilke situasjoner disse blir satt på prøve i dag.

Vi ønsker å trekke mange med på laget slik at programmet kan bli omfattende, variert og spennende, og at vi sammen kan få et bredt fokus på historien og disse viktige verdiene. Vi inviterer med oss lokale og frivillige medspillere og del-arrangører.

Vi vet at Oslo har et stort eierskap til St.Hallvard og ser at jubileet sammenfaller med etableringen av Viken som nytt fylke, og tenker at dette kan gi noen muligheter til bredere samarbeid og bygging av felles identitet.

### **Foreløpige Lier-planer**

**Pr. april 2019**

#### **1) «Sammen om St.Hallvards verdier»**

Prosjektidé: Et vandreteater med bidrag fra Lier kulturskole, Liers amatørteatre og dansegrupper, St.Hallvard vg. skole mm. Oppstart høsten 2019 med ulike workshops. Publikumsoppsetning 8.-10. mai på Lier Bygdetun.

Er sendt søknad om tilskudd til Sparebankstiftelsen, og vil sendes flere søknader. Lier Bygdetun står som søker. Kommunen er innstilt på å bidra både med penger og tidsressurser. Budsjetter må foreløpig settes opp med flere alternativer. Aktuelle medspillere avklares nærmere.

Prosjektgruppe: Kulturskolerektor Frøydis, bygdetunleder Vibeke og kulturrådgiver Nina.

#### **2) Pilegrimsleden – skilting og vandringer**

Prosjektidé: Pilegrimsleden gjennom Lier oppgraderes, jesteres og suppleres med ny «snarvei» via Paradisbakkene til Asker, og skiltes med link både til historisk info og for refleksjoner. Bør være ferdig til ca 1. mai 2020. Leden vil deretter både kunne brukes for

organiserte fellesvandringar og for alenevandringar – på heile Tunsbergleden mot Nidaros eller som nærtur gjennom Lier-Asker-Røyken.

Noe tilskuddsmidler er sikret. Kommunen er innstilt på å bidra med både pengar og tidsressurser. Budsjett må settes opp etter ny kontakt med Pilegrimsforeningen.

Prosjektgruppe: Kulturrådgiver Gunn, Pilegrimsforeningens folk og BFKs Ole Christian.

### **3) Utvikling av Husebyområdet**

Prosjektidé: Husebyområdet er allerede greitt basistilrettelagt, men har et større potensiale bl.a. knyttet til mulig bruk av det utgravde rommet i søndre gravhaug til formidlingsformål. Skisse til avtale med grunneier Amund H er under drøfting, med positiv holdning fra ham, men først må det bekreftes fra BFK/sentrale vernemyndigheter at rommet lovlig kan brukes. Skriftlig avklaring avventes. Hvis dette kommer på plass er planen i første omgang å shine opp rommet og få installert en enkel digital formidling til 2020. Et felles forprosjekt er igangsatt mellom kommunen og BFK for vidare planlegging.

Politisk sak må legges fram for endelig behandling av avtalen og avklaringer mht. økonomi vidare.

Prosjektgruppe: Kulturrådgiver Gunn, kultursjef Ingeborg og BFKs Ole Christian.

### **4) Husebykisten - fysiske og digitalisert formidling**

Prosjektidé: Vår fysiske Husebykiste bør oppgraderes og suppleres med digital formidling. I tillegg bør kisten i 2020 kunne sendes på skole- (og barnehage-)turneer med formidlar, som et styrkingstiltak dette året.

Prosjektansvarlig: Kulturrådgiver Gunn

### **5) Årets utstilling på Lier Bygdetun**

Prosjektidé: Årets utstilling på Lier Bygdetun i 2020 blir tilknyttet St.Hallvardjubileet. Foreløpig er mer konkrete planer og vinklinger ikke bestemt, men målet er å kunne åpne utstillingen 15. mai 2020 – med mange inviterte gjester til stede.

Prosjektansvarlig: Bygdetunets Aasmund L, i samarbeid med flere

### **6) Kirkens prosjekter**

Prosjektidé: Kirken har i mange år markert St.Hallvard-dagen 15. mai på Huseby og også hatt ulike tilknyttede arrangementer i mai. Kirken fikk i år 2000 laget et kirkemusikalsk verk knyttet til St.Hallvard. Seinere (2010) ble det utgitt en CD «En krans av gull – en musikalsk fortelling av Sankt Hallvard» med Bragernes kirkes jentekor og ungdomskor. Disse konsertopplevelsene bør gjentas i 2020.

Avklaringsansvar: Kultursjef Ingeborg tar kontakt med kirken v/Beena og kirkevergen.

### **Andre foreløpige stikkord for oppfølging:**

- Hva kan biblioteket bidra med mht. debatter og fokus?
- Hva kan kulturscenen bidra med?
  
- Budsjettrammer! Vi må før 1.09. ha et basisbudsjett for det vi vil få til i Lier for innspill til HP. Vi hadde trengt en prosjektleder for helheten. En politisk drøftingssak for signaler før sommeren krever planer og budsjettanslag før 13.05.!
  
- Hvordan jobbe videre med å få Oslo kommune og Pilegrimskontoret i Oslo på laget?
- Hvordan involvere Viken og folkevalgte?
  
- Logo? Finne den vi brukte til St.Hallvardspillet 2000... (Ingeborg leter!)
- Framdriftsplan med ansvars plasseringer må lages!





Til leverandørene

Deres ref.:

Vår ref.:  
19/108339/TMEHU

Dato:  
31.05.2019

## Tildeling av kontrakt - porteføljeforvaltning og elektrisk kraft

Vi viser til åpen anbudskonkurranse for porteføljeforvaltning og elektrisk kraft.

Følgende leverandører leverte tilbud innen tilbudsfristen:

- Eidsiva Marked AS
- Energi Salg Norge AS
- Entelios AS
- Fjordkraft AS
- Glitre Energi Strøm AS
- Hafslund Strøm AS
- Ishavskraft AS
- Kinect Energy Spot AS

Samtlige leverandører oppfylte kvalifikasjonskravene.

### Valg av leverandør

Oppdragsgiver har evaluert tilbudene fra de kvalifiserte leverandørene og besluttet å tildele kontrakt til Entelios AS.

### Kriterier for valg av tilbud

Tildeling har skjedd på bakgrunn av hvilket tilbud som er det økonomisk mest fordelaktige i henhold til tildelingskriteriene opplyst i konkurransegrunnlaget:

Kriterium	Vekt	Dokumentasjonskrav
<b>Pris</b> Pris vil bli evaluert ut fra påslag pr. kWh.  <i>Se kontraktsutkastet (vedlegg 2 til konkurransegrunnlaget) for mer informasjon om prismodellen.</i>	40 %	Leverandøren skal oppgi påslag pr. kWh i tilbuds brevet (konkurransegrunnlagets vedlegg 2).
<b>Risiko- og strategidokument</b> Ved evaluering av forslaget til risiko- og strategidokument, vil oppdragsgiver særlig legge vekt på leverandørens besvarelse knyttet til	20 %	<ul style="list-style-type: none"><li>• Forslag til risiko- og strategidokument</li></ul>

Postadresse:  
Postboks 700  
1304 SANDVIKA  
E-post: Post@baerum.kommune.no

Besøksadresse:  
Løkketangen

Org. nr: 935478715  
Bank:  
Telefon: 67 50 40 52  
Faks: 67 50 42 01

**KLART SPRÅK?**  
Hjelp oss å bli bedre:  
klartsprak@baerum.kommune.no

<p>oppdragsgivers ønske om:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• begrenset risiko</li> <li>• forutsigbarhet i kraftkostnaden</li> <li>• lavest mulig kraftkostnad</li> </ul> <p><i>Se punkt 7 i kravspesifikasjonen (konkurransgrunnlagets vedlegg 1) for mer informasjon om risiko- og strategidokumentet.</i></p>		
<p><b>Faglig kompetanse og erfaring</b> Faglig kompetanse og erfaring hos de personer som inngår i tilbudt fagteam.</p> <p><i>Se punkt 5 i kravspesifikasjonen (vedlegg 1 til konkurransegrunnlaget) for mer informasjon om fagteamet.</i></p>	20 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CV for de personene som skal inngå i fagteamet. Av CV-ene må følgende fremgå: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ navn</li> <li>○ utdanning</li> <li>○ arbeidserfaring</li> <li>○ relevante sertifiseringer</li> <li>○ relevante kurs</li> <li>○ erfaring fra lignende oppdrag med kort beskrivelse av oppdragene</li> </ul> </li> <li>• I tilbudsrevet skal navn og rolle i temaet oppgis.</li> </ul>
<p><b>Plan for implementering av avtalen</b> Ved evaluering av plan for implementering av avtalen, vil oppdragsgiver bl.a. legge vekt på følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• i hvilken grad den er dekkende for aktivitetene som skal gjennomføres, f.eks. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ oppsett og rutiner for fakturering</li> <li>○ prosess frem mot utarbeidelse av endelig risiko- og strategidokument</li> <li>○ overdragelse av prissikringskontrakter</li> </ul> </li> <li>• i hvilken grad den fremstår som gjennomtenkt og gjennomførbar</li> <li>• oppdragsgivers bidrag ved implementeringen</li> </ul> <p><i>Forslaget vil være utgangspunktet for den fremdriftsplanen som skal ferdigstilles etter kontraktsinngåelsen, jf. punkt 13 i kravspesifikasjonen (konkurransgrunnlagets vedlegg 1).</i></p>	10 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forslag til plan for implementering av avtalen</li> </ul>
<p><b>Løsning for plussus</b> Ved evalueringen vil oppdragsgiver vurdere løsningsforslag for håndtering av bygg som i perioder produserer mer energi enn de forbruker, herunder hvordan oppdragsgiver kan kompenseres for overskuddskraften som tilføres nettet.</p>	10 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Løsningsforslag for håndtering av plussus</li> </ul>

## Begrunnelse for valg av leverandør

### Pris (40 %)

Ved poengsetting av pris er det benyttet lineær modell med følgende formel, der laveste pris gis 10 poeng:

$$poeng = 10 \cdot \left(1 - \frac{\text{vurdert pris} - \text{laveste pris}}{\text{høyeste pris} - \text{laveste pris}}\right)$$

Tabellen nedenfor viser poeng for pris for hver av leverandørene, samt poeng for pris vektet 40 % av totalen.

Leverandør	Poeng	Poeng vektet 40 %
Eidsiva Marked AS	5,39	2,16
Energi Salg Norge AS	9,34	3,74
Entelios AS	10,00	4,00
Fjordkraft AS	9,84	3,94
Glitre Energi Strøm AS	0,00	0,00
Hafslund Strøm AS	9,09	3,64
Ishavskraft AS	9,51	3,80
Kinect Energy Spot AS	9,87	3,95

Vi gjør oppmerksom på at vi i denne konkurransen ikke ønsker å gå ut med selve påslaget. Begrunnelsen for dette er gitt nedenfor.

Oppdragsgiver og dennes ansatte plikter å hindre at andre får adgang eller kjennskap til opplysninger om tekniske innretninger og fremgangsmåter samt drifts- og forretningsforhold som det vil være av konkurransemessig betydning å hemmeligholde av hensyn til den som opplysningene angår, jf. anskaffelsesforskriften § 7-4 (1), jf. forvaltningsloven § 13. Enhetspriser er opplysninger som ofte er av konkurransemessig betydning å hemmeligholde, jf. KOFA 2011/326 premiss 33 med videre henvisninger. I denne konkurransen er oppgitt påslag å betrakte som leverandørens enhetspris.

#### *Risiko- og strategidokument (20 %)*

Tabellen nedenfor viser poeng for tildelingskriteriet risiko- og strategidokument. Beste leverandør er gitt 10 poeng. Poengene er deretter vektet 20 % av totalen.

Leverandør	Poeng	Poeng vektet 20 %
Eidsiva Marked AS	8,00	1,60
Energi Salg Norge AS	8,00	1,60
Entelios AS	10,00	2,00
Fjordkraft AS	9,00	1,80
Glitre Energi Strøm AS	10,00	2,00
Hafslund Strøm AS	9,00	1,80
Ishavskraft AS	9,00	1,80
Kinect Energy Spot AS	10,00	2,00

De leverandørene som har fått 10 poeng på har levert svært grundige og konkrete forslag til risiko- og strategidokument.

#### *Faglig kompetanse og erfaring (20 %)*

Tabellen nedenfor viser poeng for tildelingskriteriet kompetanse og erfaring. Beste leverandør er gitt 10 poeng. Poengene er deretter vektet 20 % av totalen.

Leverandør	Poeng	Poeng vektet 20 %
Eidsiva Marked AS	10,00	2,00
Energi Salg Norge AS	10,00	2,00
Entelios AS	10,00	2,00
Fjordkraft AS	9,00	1,80
Glitre Energi Strøm AS	10,00	2,00
Hafslund Strøm AS	10,00	2,00
Ishavskraft AS	9,00	1,80
Kinect Energy Spot AS	10,00	2,00

Oppdragsgiver har gjort en skjønnsmessig vurdering av fagteamets samlede kompetanse sett i forhold til det oppdraget som skal løses. Samtlige leverandører levert svært godt sammensatte team med medlemmer med både relevant utdanning og arbeidserfaring.

#### *Plan for implementering av avtalen (10 %)*

Tabellen nedenfor viser poeng for tildelingskriteriet implementering av avtalen. Beste leverandør er gitt 10 poeng. Poengene er deretter vektet 10 % av totalen.

Leverandør	Poeng	Poeng vektet 10 %
Eidsiva Marked AS	10,00	1,00
Energi Salg Norge AS	8,00	0,80
Entelios AS	10,00	1,00
Fjordkraft AS	10,00	1,00
Glitre Energi Strøm AS	10,00	1,00
Hafslund Strøm AS	10,00	1,00
Ishavskraft AS	9,00	0,90
Kinect Energy Spot AS	9,00	0,90

De leverandørene som har fått 10 poeng har levert svært grundige og konkrete planer for implementeringen av avtalen.

#### Løsning for plusshus (10 %)

Tabellen nedenfor viser poeng for tildelingskriteriet løsning for plusshus. Beste leverandør er gitt 10 poeng. Poengene er deretter vektet 10 % av totalen.

Leverandør	Poeng	Poeng vektet 10 %
Eidsiva Marked AS	10,00	1,00
Energi Salg Norge AS	8,00	0,80
Entelios AS	9,00	0,90
Fjordkraft AS	8,00	0,80
Glitre Energi Strøm AS	9,00	0,80
Hafslund Strøm AS	9,00	0,90
Ishavskraft AS	9,00	0,90
Kinect Energy Spot AS	9,00	0,90

Leverandøren som har fått 10 poeng har levert en svært god og konkret beskrivelse av sin løsning for plusshus.

#### Oppsummering

Tabellen nedenfor viser vektet poengsum for de fem tildelingskriteriene og samlet poengsum for hver av leverandørene. I raden helt til høyre står endelig rangering i konkurransen.

Leverandør	Pris (40 %)	Risiko- og strategidokument (20 %)	Faglig kompetanse og erfaring (20 %)	Plan for implementering av avtalen (10 %)	Løsning for plusshus (10 %)	Sum poeng	Rangering
Eidsiva Marked AS	2,16	1,60	2,00	1,00	1,00	7,76	7
Energi Salg Norge AS	3,74	1,60	2,00	0,80	0,80	8,94	6
Entelios AS	4,00	2,00	2,00	1,00	0,90	9,90	1
Fjordkraft AS	3,94	1,80	1,80	1,00	0,80	9,34	3
Glitre Energi Strøm AS	0,00	2,00	2,00	1,00	0,80	5,80	8
Hafslund Strøm AS	3,64	1,80	2,00	1,00	0,90	9,34	3
Ishavskraft AS	3,80	1,80	1,80	0,90	0,90	9,20	5
Kinect Energy Spot AS	3,95	2,00	2,00	0,90	0,90	9,75	2

Som det fremgår av tabellen, er det størst forskjeller mellom tilbudene på tildelingskriteriet pris. Alle leverandørene er meget godt kvalifiserte for oppdraget, og alle tilbudene scorer meget godt på de kvalitative tildelingskriteriene. Det er dermed bare små forskjeller i evalueringen av kvalitet.

#### Karensperiode

Oppdragsgiver kan tidligst inngå kontrakt etter utløpet av karensperioden. Karensperioden utløper **10. juni 2019 kl. 2359**.

Meddelelsen er sendt samtidig til alle berørte leverandører.

Vi takker leverandørene for innleverte tilbud.

Med hilsen

Heidi Elise Rygg  
enhetssjef

Tor Mehus  
spesialrådgiver

*Dokumentet er elektronisk godkjent og trenger derfor ikke signatur.*

---



OPPLYSNINGSVESENETS FOND

ved Arne Sjørem  
Postboks 535 Sentrum  
0105 OSLO

Vår dato: 28.05.2019  
Deres dato: 19.03.2019

Vår referanse: 2019/5982-3  
Deres referanse:

Vår saksbehandler:  
Jørn Jensen, tlf. 32 80 86 69

**FROGNER PRESTEGÅRD, GNR. 50 BNR. 1, LIER KOMMUNE**  
**FREDA HOVEDBYGNING (ID 86476-1) OG FORPAKTERBOLIG (ID 86476-2)**  
**UTSKIFTING AV VINDUER OG OMGJØRING AV FYRINGSANLEGG**  
**VEDTAK OM DISPENSASJON FRA FREDNING**

Vi viser til to søknader om dispensasjon, for utskifting av vinduer og omgjøring av fyringsanlegg, begge datert 19. mars. Vi viser også til befaring 13. mai, der sokneprest Ellen Martha Blaasvær, prestegårdsinspektør Arne Sjørem og rådgiver bygningsvern Jørn Jensen fra Buskerud fylkeskommune var til stede.

VERNESTATUS

Hovedbygningen, forpakterboligen og stabburet på Frogner prestegård er fredet ved vedtak av 1. november 1991 med hjemmel i lov av 9. juni 1978 nr. 50 om kulturminner (kulturminneloven).

OMSØKTE TILTAK

- Utskifting av 22 vinduer, trolig fra 1970-åra, i hovedbygningen.
- Installering av nytt jordvarmeanlegg i hovedbygningen og forpakterboligen. Dette omfatter rørføring i flere rom og oppsetting av seks viftekonvektorovner i 1. etasje og to i 2. etasje i hovedbygningen.

VEDTAK OM DISPENSASJON

Med hjemmel i lov 9. juni 1978 nr. 50 om kulturminner (kulturminneloven) § 15a første ledd gir Buskerud fylkeskommune dispensasjon for å gjennomføre ovenfor nevnte tiltak på hovedbygningen og forpakterboligen på Frogner prestegård.

Dispensasjonen gis på følgende vilkår:

- Arbeidene må utføres i henhold til arbeidsbeskrivelsene.

- Ved ferdigstilling skal det sendes dokumentasjon i form av foto og beskrivelse til fylkeskommunen.

Dispensasjonen er gyldig i tre år fra vedtaket er mottatt.

#### BEGRUNNELSE

Formålet med fredningen er å bevare de tre eldste bygningene på Frogner prestegård som kulturhistorisk og bygningshistorisk viktige eksempler på 1700-talls bebyggelse på prestegårdene i Buskerud.

Fylkeskommunen vurderer at de omsøkte tiltakene ikke vil medføre vesentlige inngrep i de freda bygningene. De eldste vinduene skal ikke skiftes ut. Vinduene som ønskes skiftet ut er trolig fra 1960-1970-åra og i relativt dårlig stand. Det skal lages gode kopier av dem. Utføring av de omsøkte tiltakene er nødvendig for å kunne opprettholde en god bostandard i hovedbygningen og forpakterboligen. Det foreligger derfor et særlig tilfelle som gjør at dispensasjon kan innvilges.

#### KLAGEADGANG

Vedtaket kan påklages til overordnet forvaltningsmyndighet, jmfør forvaltningsloven § 28. En eventuell klage stiles til Riksantikvaren, men sendes til fylkeskommunen innen tre uker etter at dette brevet er mottatt, jmfør forvaltningsloven § 29. Hvis Riksantikvaren ikke tar klagen til følge, sendes den videre til Klima- og miljødepartementet som avgjør saken med endelig virkning.

Vennlig hilsen

Jørn Jensen  
rådgiver bygningsvern

Kopi til:  
Riksantikvaren  
Lier kommune



## DRAMMEN TINGRETT

### DOM

---

**Avsagt:** 03.05.2019 i Drammen tingrett, Drammen

**Saksnr.:** 18-118287TVI-DRAM

**Dommer:** tingrettsdommer Karina Victoria Rankin

**Meddømmere:** Pensjonert forbundsleder Arne Listhaug Drabløs  
HR- direktør Tore Aasen

**Saken gjelder:** Usaklig oppsigelse

---

Waldemar Nowak

Advokat Lars Christian Fjeldstad

**mot**

Lier Kirkelige Fellesråd

Advokat Morten Bjotveit Tidemann

---



## DOM

Saken gjelder spørsmål om gyldigheten av oppsigelse av arbeidsforhold samt erstatning for ikke-økonomisk skade.

### **Kort om partene**

Waldemar Nowak («Nowak»/»arbeidstaker») har musikkutdannelse fra både Polen og Norge, herunder fireårig bachelorgrad i kirkemusikk fra Norges musikkhøgskole. Han er polsk statsborger og har bodd i Norge siden 1990.

Lier kirkelige fellesråd («Fellesrådet»/»arbeidsgiver») er et folkevalgt organ og utleder sin kompetanse fra kirke-loven § 14. Fellesrådet består av representanter fra menighetsrådene i Lier kommunes fire sokn, Tranby og Lierskogen, Frogner, Sylling og Sjøstad, samt en representant fra Lier kommune og en representant oppnevnt av biskopen. Rådet ledes av Søren Falch Zappfe.

Fellesrådet ivaretar de enkelte sokns administrative og økonomiske oppgaver, har arbeidsgiveransvar for ansatte som lønnes over fellesrådenes budsjetter, utarbeider mål og planer for den kirkelige virksomheten i kommunen, fremmer samarbeid mellom menighetsrådene og ivaretar soknenes interesser i forhold til kommunen. Rådets daglige virksomhet ledes av kirkevergen, Mette Sønsteby, som er den øverste administrative lederen i Fellesrådet.

### **Sakens bakgrunn**

Nowak ble ansatt som kantor i Lier kirkelige fellesråd høsten 1996. Han ble opprinnelig ansatt som vikar i 70 % stilling, før han den 01.09.1997 ble ansatt i 100 % fast stilling. Fra stillingsbeskrivelsen som er senere utarbeidet i 14.10.10 hitsettes:

*Kantor Waldemar Nowak er ansatt som kantor i 100 % stilling i Lier med for tiden Tranby menighet som basisområde.*

#### ***Formålet med stillingen:***

- 1. Kantoren er leder for menighetens kirkemusikalske virksomhet: Gudstjenester, kirkelige handlinger, korvirksomhet som sorteres under menighetsrådets ansvar.*
- 2. Kantoren skal forvalte og levedegjøre tradisjonelle og nye kirkemusikalske verdier og tilstrebe bredde og kvalitet i det kirkemusikalske arbeidet i menigheten.*
- 3. Kantoren skal stimulere til rekruttering av barn og ungdom til kirkemusikalsk utdanning.*

#### ***Organisasjonsmessig plassering***

*Kirkesjefen er kantorens nærmeste overordnede.*

*Kantor har møte- og talerett i utvalg knyttet til kirkemusikalsk virksomhet samt i menighetsråder under behandlingen av kirkemusikkrelaterte saker.*

*Ved deltagelse i gudstjenester og kirkelige handlinger er det forrettende prest som har ansvaret for å lede forberedelsen og gjennomføringen.*

### **Hovedarbeidsoppgaver**

*Spill ved gudstjenester og kirkelige handlinger mv som pr 01.01.2010 er stipulert til:*

*Antall pr. år*

<i>Gudstjenester</i>	<i>50-55*</i>
<i>Gravferd</i>	<i>65-75</i>
<i>Bryllup</i>	<i>20-25</i>
<i>Andakter/formiddagstreff</i>	<i>30-35</i>

*\* Tjeneste søn- og helligdager skal ikke overstige 37 dager. Ref. særavtale kirkelige stillinger.*

*Korvirksomhet*

*Antall øvelser pr. år*

<i>Minitroll</i>	<i>25</i>
<i>Trabagos</i>	<i>32</i>
<i>Kantoriet</i>	<i>36</i>

*Av hensyn til fellesrådets begrensede ressurser har barnekorene sine egne musikalske ledere/dirigenter.*

*Kantoren er akkompagnatør. Et eget repertoar-utvalg velger sangene.*

*Sangene som skal benyttes skal i hovedsak være ferdig arrangert for barnekor.*

*Kantoren er musikalsk leder for Kantoriet*

*Konsserter i forbindelse med kirkens høytider*

*I forbindelse med jul, påske evt. Pinse arrangeres det konsserter under ledelsen av kantoren i samarbeid med menighetsrådet og andre kirkelige ansatte.*

*Andre konsserter/arrangementer*

*I løpet av året arrangerer menighetsrådet i samarbeid med kantoren og andre kirkelige ansatte konsserter/arrangementer etter en oppsatt halvårsplan. Kantor er en viktig deltager og samarbeidspartner i dette arbeidet. Omfang og hyppighet avtales med arbeidsgiver og ses i sammenheng med de øvrige arbeidsoppgavene.*

**Arbeidssted og arbeidstid**

*Det utarbeides arbeidsplaner for kantorstillingen. Arbeidsplanen skal vise når kantor står til arbeidsgivers disposisjon. Kantor skal være til stede på Tranby*

*menighetshus eller i kirken i den fastsatte arbeidstiden med mindre noe annet avtales med arbeidsgiver.*

*20 % av arbeidstiden er ubundet arbeidstid, jf. Særavtale for kirkelige stillinger pkt. 3.1.*

*Det utarbeides en egen avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, jf. aml. § 10-4. Det gis anledning til å føre opp pluss/og eller minustid jf. regel for avspasering, tidsoverføring.*

*Timene avspaseres etter nærmere avtale. Tidsbruk utover dette skal avtales med kirkesjefen.*

*Alt arbeid som kan gjøres på dagtid skal i prinsippet gjøres på dagtid og ikke utsettes til kvelden slik at det påløper kveldstillegg. Hvis kantoren allikevel noen ganger velger dette, er det en arbeidsform han selv velger og som ikke utløser kveldstillegg. Jfr. Sentrale særavtaler for kirkelige stillinger, pkt. 3.1: Særlige bestemmelser for kirkemusikere.*

Det er anført fra Fellesrådets sider at en rekke forhold som utløste oppsigelsen har vært tilstede i mange år. Av den grunn finner retten det nødvendig å gjengi deler av faktum som ligger til dels langt tilbake i tid.

Etter den faste ansettelsen ble det avholdt møter mellom Nowak og daværende kirkeverge Alf Kristian Hol den 25.09.1997, 22.10.1997 11.11.1997 og 09.01.1998. Temaer som ble drøftet i disse møtene var ifølge referat fra det siste møtet blant annet Nowaks noe ustrukturerte arbeidsform som angivelig skapte slitasje og samarbeidsproblemer, at 100 % stilling som organist vanskelig lot seg kombinere med Nowaks daværende studier på Norges musikkhøyskole, og at Nowak var lite tilstede på menighetshuset og fikk for liten tid til å samtale med andre medarbeidere og planlegge sitt arbeid.

I brev fra Hol den 09.01.1998 fikk Nowak frist til 14.01.1998 til å søke om redusert stilling mens han gjennomførte studiene, og partene skal senere ha kommet til enighet omkring dette forholdet.

Nowak skrev brev tilbake til Hol den 13.01.1998 der han opplyste at han ikke kunne skrive under på referatet idet han ikke var enig i fakta slik det var skissert. Han fremsatte samtidig ønske om at flere personer deltok i de videre samtaler om disse temaene, herunder representant fra Tranby menighetsråd, presten og eventuelt representant for Norsk Kantor og Organistforbund. Nowak etterlyste samtidig en beskrivelse av organiststillingen og beregning av stillingen slik at man kunne få avklart stillingsstørrelse og oppgaver.

I juli 2004 var det uenighet mellom partene vedrørende ferieavvikling. Fellestrådet ga Nowak en muntlig advarsel som ifølge brev fra kirkeverge Hol til Nowak den 30.09.2004 var begrunnet i følgende forhold:

- *Du er ansatt i hele fellestrådsområdet med en basistilknytning i Tranby menighet.*
- *Du gir deg selv den frihet å øve langt utover det normale timetallet til begravelse/vielser.*
- *Du velger som regel ferie i en periode da det er konfirmantleir.*
- *Du forlanger lengre ferie sammenhengende enn det du har krav på hvert år.*
- *Du har truet med ikke å spille i nabomenighetene da du synes du har for mye å gjøre.*
- *Du kommer ofte for seint til møter bl.a. til stabsmøtene.*
- *Du påtar deg private oppgaver midt i arbeidstiden og regner med at det er ok.*
- *Du har (evt. Har hatt) forventninger til begravelsesbyråene som overgår det som ellers er vanlig i samarbeidsforholdet mellom organist og byrå.*
- *Du beklager deg overfor andre både i og utenfor vår organisasjon at du har for mye å gjøre og at du blir ukorrekt behandlet av din arbeidsgiver. Dette opplever vi over tid som illojalt.*
- *Når du ikke oppnår forståelse/enighet med arbeidsgiver, bruker du allikevel mye av vår tid til å «presse» igjennom dine ønsker.*

I årene som fulgte var det ytterligere utvekslinger mellom partene vedrørende arbeidsforholdet.

Den 01.11.2004 skrev Nowak brev til Hol der han tok opp opparbeidet overtid på 39 timer som følge av stor arbeidsmengde, som han ikke ville rekke å avspasere før årsskiftet. Nowak foreslo i den forbindelse at timene delvis kunne tas ut som avspasering i 2005, og delvis som betalt overtid. I svar den 24.11.2004 påpekte Hol at alt unntatt 11 timer var allerede avspasert og at disse gjenværende timene ville bli utbetalt som overtid. Hol skrev også at arbeidstiden ga tilstrekkelig timer til å overkomme de oppgavene som lå til stillingen, men så behov for at partene i fellesskap sette opp en mer detaljert arbeidsplan.

I juni 2007 sendte Hol epost til Nowak om at utbetaling av tilleggslønn ville bli tilbakeholdt inntil videre som følge av at Nowak ikke hadde innlevert timelister.

Den 17.01.2008 ble det avholdt møte mellom Nowak og daværende teamleder Kari Totland Berntsen. Tema ifølge et internt notat var blant annet timelister, herunder manglende levering av disse samt at Nowak brukte eget mal. Timelistene skulle ifølge Berntsen innleveres annenhver uke. Møtet hadde også blitt brukt til å gjennomgå arbeidsplanen for Nowak som han hadde fått tidligere og nå skulle gjennomgå og signere hvis han fant den akseptabel.

Den 19.06.2008 sendte Hol en epost til Nowak med kritikk over at Nowak hadde brukt mye av dagens stabsmøte til å frustrere over arbeidsgiver etter at Nowaks ønsker om avspasering ikke var imøtekommet. Hol spesifiserte at slike forhold skulle tas opp med arbeidsgiver direkte.

Den 19.06.2009 sendte Hol et brev til Nowak der timelister og arbeidsplan ble tatt opp på nytt. Det ble påpekt at Nowak hadde 80 timer avspasering, som ifølge Hol var for mye. Som følge av den omfattende overtiden skrev Hol at høstens «Ord og toner» konsert måtte utgå. Timelister var ifølge brevet heller ikke levert siden mars.

I slutten av august 2009 var det epost korrespondanse mellom Nowak og Berntsen vedrørende en bisettelse som Nowak var bedt om å spille i påfølgende tirsdag. Dette lot seg ifølge Nowak ikke gjøre, uten at han brukte mandag – som var hans fridag – til å øve. Nowak tok også opp arbeidsmengden som ifølge ham medførte at hans arbeidstid ville gå utover det normale.

I januar 2010 ba Nowak om et møte for å drøfte følgende temaer:

1. Rutiner vedrørende arbeidsplaner
2. Rutiner vedrørende rapportering av arbeidstid
3. Fordeling av arbeidsoppgaver blant kirkemusikere
4. Arbeidsoppgaver iht arbeidsavtalen, herunder konsertvirksomheten

Møtet ble avholdt den 13.01.2010 der Nowak, Hol og Berntsen deltok. I tillegg ble de respektive arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene koblet inn i saken og representanter fra disse deltok, henholdsvis Steinar Moen fra KA og Trond Dahlen fra Creo (Musikernes fellesorganisasjon). Nevnte temaer ble tatt opp og drøftet, herunder hvorvidt Nowak hadde kapasitet til å arbeide med «Ord og toner» konserter fremover uten at dette gikk utover prioriterte oppgaver, samt hvor mange begravelser han hadde kapasitet til å delta i hvert år, herunder at han måtte være tydelig overfor pårørende og begravelsesbyråer med hensyn til valg av musikkstykker som var realistiske å gjennomføre uten urimelig mye tidsbruk. Partene ble enige om at det skulle avtales gjennomsnittsberegning av arbeidstiden og at Nowak sammen med Creo skulle utarbeide et nytt forslag til arbeidsplan.

Det ble avholdt nytt møte mellom partene, der også Creo deltok, den 05.05.2010. Tema for møtet var stillingsbeskrivelse, arbeidsplan, avspasering og levering av time- og kjørelister.

I april 2011 var det korrespondanse i forbindelse med at Nowak var satt opp på for mange helligdager samt ikke hadde deltatt på fagdager som var en prioritert oppgave.

Den 24.06.2011 skrev Hol brev til Nowak i forbindelse med en konsert som Nowak hadde arrangert i mai måned som ikke var avklart med menighetsrådet i forkant. I tiden frem mot konserten hadde Nowak opparbeidet seg 56 timer mertid, og Hol ga beskjed om at overtid av den størrelsesorden måtte avklares med overordnede i forkant slik at man kunne fastsette rammer for arbeidet. I påfølgende brev den 28.06.2011 fra Berntsen til Nowak ble kun 25 av de 56 timene akseptert som mertid.

Den 08.11.2011 var det epost korrespondanse mellom Nowak og Berntsen etter at Nowak ikke hadde svart på en sms på hans fridag, noe Berntsen mente måtte forventes i og med at han hadde telefongodtgjørelse.

I medarbeidersamtale den 30.11.2011 ble en rekke tidligere temaer tatt opp på nytt, blant annet stillingsbeskrivelse, krav om skriftlig informasjon til stab og menighetsråd i forbindelse med konserter, antall timer avsatt til konserter, overtid, ny arbeidsplan. Ifølge referatet utarbeidet av Hol var det behov for ytterligere samtaler omkringfølging av arbeidsplanen, føring av km-skjema, og planlegging av dagen slik at Nowak var tilstede i lunsjen. Det ble også drøftet skifte av stilling, som ifølge Hols referat kunne være en «fornyelse for både Nowak og menighet».

I et nytt møte den 05.01.2012, der også Creo v/Trond Dahlen deltok var temaet igjen stillingsbeskrivelse og overliggende avtaleverk, oppfølging av avtale om gjennomsnittsberegning, utarbeidelse av arbeidsplaner-ansvarsfordeling, og kordrift.

I menighetsrådsmøte på våren 2012 ble det fattet et vedtak vedrørende kantors rolle, organisering av korvirksomhet, arbeidsgiveransvar for kantor og arbeidsgivers styringsrett. Vedtak var fattet etter at Nowak hadde tatt kontakt med menighetsrådslederen med ønske om å drøfte sine arbeidsoppgaver i menigheten.

Det ble avholdt nytt møte den 31.05.2012 med KA og Creo også tilstede. De samme temaene ble drøftet som i møtet den 05.10.2012, men det ble også tatt opp vanskeligheter med samarbeid i henhold til et notat fra prost Ellen Marthe Blaasvær den 23.02.2012. Helt konkret hadde Blaasvær tatt opp at Nowak var omstendelig, detaljorientert, og hadde vanskeligheter med å bli ferdig med noe. Dette mente hun slet på både kolleger og frivillige. Hol tok opp at arbeidsgiver opplevde det samme, og vurderte dette som alvorlig. Nowak ga uttrykk for at dette overrasket ham og at han ikke kjente til slike samarbeidsproblemer. Referatet fra møtet ble i etterkant godkjent av Creo ifølge etterfølgende epost fra Hol til KA v/Moen. Nowak ønsket imidlertid ikke å signere på det da han var usikker på alle formuleringene, uten at han ville gå nærmere inn på hva han konkret var uenig i.

Omkring årsskifte 2012/2013 var det epost korrespondanse mellom partene vedrørende endringer i tidligere fremsatte ferieønsker. Hol innkalte deretter Nowak til et møte den

06.02.2013 der blant annet ferieavvikling, avspasering, kommunikasjon og arbeid (arbeidsplaner) skulle drøftes.

Den 19.09.2014 ble det avholdt møte mellom partene for å drøfte arbeidsplan og regler for avspasering. Foruten partene, deltok også tillitsvalgt Johan Wallace.

Ny kirkeverge Mette Sønsteby tiltrådte stillingen i Fellesrådet den 01.04.2015. Den 26.04.2016 var det epost korrespondanse mellom Sønsteby og Nowak etter at han ikke hadde fulgt rutiner for melding av sykefravær. Sønsteby understreket at sykefravær må meldes per telefon. Sønsteby presiserte at dette var nødvendig slik at arbeidsgiver kunne høre hvordan det gikk samt få avklart forventet fravær i forhold til å sette inn vikar eller avlyse møter.

Den 03.11.2016 ble det avholdt møte mellom Nowak, Sønsteby og Menighetsrådsleder Elisabeth Nordgaren. Bakgrunnen for møtet var at Fellesrådet var blitt kjent med at Nowak og koret Kantoriet skulle avholde julekonsert den 10.12.2016 som del av «Ord og Toner» konseptet. Sønsteby påpekte at partene hadde avtalt i mars 2016 at det ikke skulle avholdes mer enn ett «Ord og Toner» konsert per semester, og at det var nylig holdt konsert den 16.10.2016. I henhold til notat etter møtet ga arbeidsgiver uttrykk for bekymring for at Nowak ikke rettet seg etter pålegg fra arbeidsgiver. Nowak fremholdt at konserten var godkjent fra Musikkutvalgets side, hvilket arbeidsgiver mente skyldtes en misforståelse hos utvalget som hadde blandet sammen konsertene «Jul i Ord og Toner» og «Vi Synger Julen Inn». At det skyldes en misforståelse ble senere bekreftet i epost fra musikkutvalgets leder.

Nowak ønsket ikke å avlyse konserten og ville heller ikke oppgi hvem som var leid inn som eksterne musikere. Konklusjonen ble at konserten skulle gjennomføres, men at Nowak måtte gjøre dette uten å generere overtid som utløste behov for vikar til begravelser eller andre lovpålagte tjenester.

Den 07.12.2016 sendte Nowak en epost til arbeidsgiver om at han likevel kunne «droppe» konserten. Arbeidsgiver meddelte tilbake at det var for sent å avlyse. I juli 2017 ble arbeidsgiver kjent med at konserten også hadde blitt avholdt i den katolske kirken i Drammen samme kveld uten at dette hadde blitt avklart eller varslet fra Nowaks side.

Diskusjonene og møtene mellom partene fortsatte i 2017.

Den 22.03.2017 ble det gjennomført en samtale mellom Nowak og Sønsteby. Temaer var blant annet et brev som var sendt fra styret i Kantoriet til Tranby og Lierskogen menighetsråd. Brevet omtalte Nowaks ansettelsesforhold og innholdet i et notat fra en personaloppfølgingssamtale. Arbeidsgiver opplevde delingen av denne informasjonen fra Nowaks side som illojalt. Videre var timelister et tema, herunder at timelister for uke 1- 10

ikke var levert før 14.03. Overtid ble også tatt opp, og det ble meldt fra arbeidsgivers side at det ikke lenger kunne brukes gjennomsnittsberegning, som følge av at Nowak systematisk genererte plusstid og ikke klarte å holde seg innenfor rammene av 100 % arbeidstid. Bruk av mye tid på konserter med påfølgende avspasering medførte behov for å leie inn vikar.

Den 07.06.2017 møtte ikke Nowak på jobb etter ferien. Berntsen ringte til ham for å avklare hvor han var idet han skulle spille på andakter den dagen. Ifølge Berntsens notat fra telefonsamtalen opplyste Nowak at han var kommet hjem til Norge fra Polen to dager tidligere og befant seg hos venner på den andre siden av Oslofjorden. Han ønsket ikke å oppgi nærmere hvor han befant seg. Berntsen tok opp at ringelyden på Nowaks mobil var identisk med den når man ringer i utlandet. Berntsen innkalte ham til møte påfølgende dag og samtalen ble til slutt avbrutt fra Nowaks side idet det ifølge ham var en annen samtale som ventet.

Påfølgende dag ble det avholdt møte med Nowak, Sønsteby og Berntsen tilstede. Ifølge notat etter møtet opplyste Nowak at han hadde kommet hjem til Norge kvelden den 07.06.2017. Han opplyste videre at han hadde vært syk og at han mente å kunne melde sykefraværet per SMS.

Etter møtet dro Nowak til Frogner kirke der det skulle avholdes en begravelse og der Nowak var i utgangspunktet satt opp som organist. Etter hans fravær hadde Fellesrådet innhentet en annen organist, Anne Ma Flaten, for å spille i hans sted, noe Nowak også fikk opplyst fra Fellesrådets side. Ifølge notat utarbeidet av Berntsen etter samtale med Flaten, insisterte Nowak likevel å spille selv, slik at hun reiste fra stedet.

Fellesrådet innkalte deretter til drøftingsmøte, og det ble i tiden som fulgte avholdt i alt 3 drøftingsmøter, henholdsvis 22.06.2017, 26.06.2017 og 17.08.2017. Under møtene ble det tatt opp en rekke forhold, blant annet manglende føring av timelister, brudd på taushetsplikten, forsent-komming til møter, tilbakekomst etter ferie og sykefravær, kirkevergens opplevelse av at Nowak ikke etterkom pålegg, gjennomføring av konserter i strid med pålegg.

Mellom det andre og tredje drøftingsmøte, avdekket Fellesrådet at Nowak hadde registrert Kantoriet som egen virksomhet i Brønnøysundregisteret med seg selv som kontaktperson, uten at dette var avklart med menighetsrådet. Fellesrådet meddelte deretter i brev til Nowak den 29.06.2017 at han ikke lenger skulle utføre noen form for arbeidsoppgaver knyttet til Tranby Kantori. Registreringen i Brønnøysund var ett av punktene som ble tatt opp under det tredje møtet.

Fellesrådet gikk til oppsigelse av Nowak den 18.09.2017. Begrunnelse for oppsigelsen var oppgitt som:



*«Nowaks ansettelsesforhold har vært utfordrende over lang tid, og Lier kirkelige fellestråd har gått til oppsigelse av Waldemar Nowaks ansettelsesforhold med følgende begrunnelse: Nowak har brutt arbeidskontrakten gjennom illojal handling ved å registrere Tranby kantori som egen virksomhet i Brønnøysundregisteret. Videre ved å opprette egen bankkonto for koret. Nowak informerte ikke arbeidsgiver, menighetsrådet eller musikkutvalg om dette. Han har heller ikke informert arbeidsgiver, menighetsråd eller musikkutvalget om at Tranby kantori avholdt konsert i den katolske kirke i Drammen.*

*Nowak har ved å gi medlemmer i Tranby kantori korrespondanse mellom seg og arbeidsgiver trukket disse inn som støttespiller overfor arbeidsgiver i sak hvor Nowak ikke var enig i arbeidsgivers beslutning. Arbeidsgiver vurderer dette som illojalt.*

*Nowak har i liten grad vært villig til å dele informasjon med arbeidsgiver om forhold arbeidsgiver har etterspurt. Han har også holdt tilbake informasjon han må vite vil være av interesse for arbeidsgiver. Dette gjelder f.eks. hvilke avtaler han har inngått med eksterne musikere og solist(er), navn og antall kordeltakere og at han i møter med arbeidsgiver om Tranby kantoris virke ikke har gikk opplysninger om registreringen i Brønnøysund og opprettelsen av bankkonto.*

*Nowak har ikke fulgt pålagte rutiner. Han har f.eks. ved flere tilfeller ikke levert timelister ihht regelverket for dette og heller ikke fulgt rutiner for sykefravær. Arbeidsgiver finner det dessuten sannsynlig at han har misbrukt retten til egenmelding ved tilbakekomst fra sommerferie i 2016 og 2017.*

*Nowak viser i flere tilfeller manglende vilje til å følge arbeidsgivers beslutninger eller han tar omkamp igjen og igjen til arbeidsgiver gir etter. Eksempler på dette er antall konserter som skal gjennomføres pr halvår, avvikling av avspasering under oppsatt ferie og spørsmål om flytting av piano. Han har også over en periode på et par uker ikke besvart arbeidsgivers gjentatte forsøk på å komme i kontakt med ham. Arbeidsgiver vurderer dette som ordrenekt.*

*Samarbeide med Nowak oppleves som vanskelig og sliter på ledelsen, kollegaer og frivillige. Over tid har dette ført til at flere velger å minske kontaktpunktene med ham.*

*Arbeidsgiver har gjennomført tett oppfølging med Nowak ved jevnlig møter, men kan i liten grad se at han justerer sin adferd og arbeidsmåte etter arbeidsgivers tilbakemeldinger.»*

I etterkant av oppsigelsen ble det avholdt forhandlingsmøte den 20.10.2017, hvoretter Fellestrådet valgte å trekke oppsigelsen. Partene ble enige om at de, med bistand fra Creo, skulle gjennomgå utfordringene i arbeidsforholdet, og at dette arbeidet fortrinnsvis skulle gjennomføres i løpet av seks måneder.

Partene, og deres respektive organisasjoner, deltok i et oppstartsmøte den 11.11.2017. Det ble utarbeidet et referat fra møtet på seks sider, men referatet ble ikke signert ettersom

partene ikke ble enige om innholdet. De ble heller ikke enige om innholdet i oppfølgingskontrakten som arbeidsgiver hadde laget utkast til.

Det ble avholdt nytt møte den 13.12.2017, der tillitsvalgt Johan Wallace deltok i tillegg til partene. Tema var levering og utfylling av arbeidsplan, levering av timelister samt bruk av arbeidstiden. Nowak fikk tilbud om opplæring i Excel, og skulle meddele hvilke ønsker/behov han hadde i den forbindelse slik at det kunne lages kurs for ham. Sistnevnte ble ikke fulgt opp videre fra Nowaks side.

Det ble avholdt ytterligere møter den 16.01.2018, 13.02.2018, 01.03.2018 og 23.03.2018. Gjennomgående temaer i disse møtene var arbeidsplan og timeforbruk samt manglende bruk av verktøy som Excel og Outlook.

Den 03.04.2018 ga Fellestrådet Nowak en advarsel på grunn av manglende etterlevelse av rutiner ved sykemelding, manglende innlevering av blant annet årsregnskap 2017 og budsjett 2018 for musikalsk virksomhet og utkast til årsplan 2018. I advarselen tok Fellestrådet også opp det forhold at Nowak ikke ønsket å signere på reglement, herunder oppfølgingskontrakten, økonomireglementet, permisjonsreglementet og IKT ansattekontrakt. Creo sendte på vegne av Nowak et brev den 14.05.2018 der det ble bestridt at det forelå grunnlag for å kunne gi advarsel.

Partene gjennomførte et nytt oppfølgingsmøte den 16.05.2018. Fra arbeidsgivers side ble det fremholdt at de ikke så den nødvendige forbedringen, og at det derfor ville innkalles til nytt drøftingsmøte. Fra Nowaks side ble det fremholdt at en rekke temaer burde være gjenstand for drøfting og/eller avklaring i den videre prosess, herunder avklare hva som utgjør en arbeidsplan i henhold til arbeidsmiljøloven § 10-3, inngåelse av avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, samt 13 andre punkter som i all hovedsak gjaldt diverse avklaringer omkring organisatoriske forhold og rutiner knyttet til forskjellig organer, men også revisjon av arbeidsreglementet samt konkretisering av de angivelige samarbeidsproblemer mellom Nowak og øvrige ansatte/frivillige.

Det ble avholdt drøftingsmøte den 29.05.2018, hvorefter Fellestrådet meddelte oppsigelse overfor Nowak den 01.06.2018. Begrunnelsen for oppsigelsen ble gitt i brev av 05.06.2018 fra Sønsteby der det ble fremholdt at Fellestrådet ikke hadde sett forbedringer hos Nowak i forutgående seks månedersperiode, til tross for at det var avholdt fire oppfølgingsmøter samt fem månedlige arbeidsplanmøter i perioden. Særlige utfordringer i arbeidsforholdet ble i brevet konkretisert som følger:

*«Hans ansettelsesforhold har vært utfordrende over lang tid. Utfordringer har særlig vært knyttet til mangelfull kommunikasjon og informasjon til arbeidsgiver, dårlig samhandling med kollegaer og andre, dårlig rolleforståelse, manglende vilje til å følge arbeidsgivers*

*beslutninger og fastsatte rutiner og at han tar dessuten stadig omkamp på beslutninger arbeidsgiver har fattet.»*

Vedrørende forholdene i tidsrom etter den forrige oppsigelsen uttalte Sønsteby følgende:

*«Fellesrådet kan ikke se at Waldemar Nowak har hatt vilje og/eller evne til å justere sin kommunikasjon og arbeidsmåte etter dette. Han verken informerer eller rapporterer om forhold som arbeidsgiver tydelig har bedt ham om å gi tilbakemelding om. Fremdeles er det rutiner han ikke følger. Han har heller ikke tatt initiativ til å utvikle samarbeid med kollegaer eller frivillige. Han bruker tid på å fremme egne saker som ledelsen og kollegaer allerede har drøftet og anser seg ferdig med. Samlet medfører dette store utfordringer for arbeidsmiljøet og arbeidsgiver må avsette mye tid til diskusjon med Nowak. Det ovennevnte er dessuten forhold som strekker seg tilbake langt utover den avsluttede seks måneders perioden.»*

Det ble gjennomført forhandlingsmøte den 15.06.2018 etter krav fra Nowak. Partene kom ikke til enighet og forhandlingene ble deretter ansett som avsluttet. Nowak krevde å stå i stillingen frem til det forelå en rettskraftig avgjørelse i saken.

Advokat Lars Christian Fjeldstad tok på vegne av Nowak ut stevning for Drammen tingrett den 09.08.2018. Fellesrådet tok til motmæle i tilsvarende fra advokat Morten Tidemann den 13. og 28.09.2018. Det var ikke ønske om rettsmekling fra Nowaks side og hovedforhandling ble avholdt den 11. – 14.03.2019. Nowak møtte med sin prosessfullmektig advokat Lars Fjeldstad. For Fellesrådet møtte kirkeverge Mette Sønsteby og prosessfullmektig advokat Morten Tidemann. Det ble avhørt 12 vitner og ellers foretatt slik dokumentasjon som fremgår av rettsboken. Vitnene Trond Dahlen fra Creo og Invild Vatsøy, teamleder i Fellesrådet, fikk tillatelse fra retten til å følge hele forhandlingen, jf. tvisteloven § 24-6 (2).

#### **Saksøker Waldemar Nowak har i all hovedsak anført:**

Oppsigelsen er usaklig og dermed ugyldig. Det er en høy terskel for oppsigelse og saklighetskravet er strengt. Nowak var tillitsvalgt på oppsigelsestidspunktet og har et særskilt vern mot oppsigelse. Det er forholdene på tidspunktet for oppsigelsen som må legges til grunn.

Det anføres at oppsigelsen bygger på uriktig faktisk grunnlag og det dermed ikke foreligger grunnlag for oppsigelse. Det er begrunnelsen for oppsigelsen som gir rammen for vurderingen.

Hva gjelder arbeidsplaner, anføres at dette er arbeidsgivers ansvar og ikke Nowak sitt. Arbeidsplanen skal gi Nowak forutberegnelighet i forhold til planlegging av arbeid og fritid og dette gjør ikke planen per i dag.

Det tilbakevises at det foreligger brudd på lojalitetsplikt fra Nowaks side. Hverken registrering av Kantoriet i Brønnøysundregisteret, avholdelse av Jul i ord og toner-konsert, flytting av piano eller påstått brudd på rutiner ved tilbakekomst fra ferie kan anses som brudd på lojalitetsplikten.

Svært mange målepunkter var godkjent etter oppfølgingsperioden etter den første oppsigelsen. De 13 punktene som ikke var oppfylt dreier seg til dels om forhold som ikke er dokumentert, eksempelvis samarbeidsproblemer med kollegaer, og dels om forhold som Nowak ikke plikter å etterkomme, eksempelvis undertegning av arbeidsplan og arbeidsbeskrivelse. Fellesrådet er tydelig i at Nowak leverer på det han skal levere på, det vil si kirkelige handlinger.

De oppsigelsesgrunner som er anført fra Fellesrådets side kvalifiserer ikke til saklig grunn. Det har for øvrig ikke oppstått nye kritikkverdige forhold etter advarsel ble gitt.

Videre anføres at det foreligger en rekke kritikkverdige forhold hos arbeidsgiver og arbeidsgivers saksbehandling som også har betydning for saklighetsvurderingen.

Arbeidsgivers lovfestede plikt til drøfting er ikke oppfylt i og med at en rekke forhold som oppsigelsen grunnes på ikke er drøftet med Nowak i forkant.

Den ulovfestede krav til saksbehandling er også brutt på en rekke punkter. Det anføres i den forbindelse at oppsigelsesgrunnlaget er lite konkretisert, det foreligger forskjellsbehandling i og med at andre har også levert inn timelister for sent, det er ikke innhentet veiledning fra utenforstående og kompetente fagmiljøer, manglende konflikthåndtering fra arbeidsgivers side, arbeidsgivers kritikk av Nowak for Nowaks uenighet i arbeidsgivers uriktige forståelse av arbeidsmiljølovens krav til arbeidsplan samt forskyvning av plikt til å utarbeide plan over på Nowak, manglende anledning til kontradiksjon for enkelte forhold.

Manglene ved arbeidsgivers saksbehandling og konflikthåndtering tilsier at oppsigelsen er usaklig.

Det anføres ytterligere at oppsigelsen er en urimelig og uforholdsmessig reaksjon. Proporsjonalitetsvurderingen innebærer at bedriftens behov for å avvikle arbeidsforholdet må avveies mot arbeidstakers situasjon. Det vises til at Nowak har 3 ½ år igjen til han kan gå av med AFP. Oppsigelsen innebærer at han høyst sannsynlig vil miste retten til AFP.

Nowak har krav på erstatning for ikke-økonomisk skade, under henvisning til den usaklige oppsigelsen, kritikkverdige saksbehandling og belastningen som saken innebærer for ham, jf. arbeidsmiljøloven § 15-12 (2). Det anføres at nivå for oppreisning ligger mellom kr 50 000 og kr 100 000.

### **Saksøkers påstand:**

1. Oppsigelsen av Waldemar Nowak er ugyldig.
2. Lier kirkelige fellesråd v/leder Søren Falch Zappfe dømmes til å betale Waldemar Nowak erstatning etter rettens skjønn.
3. Lier kirkelige fellesråd v/leder Søren Falch Zappfe dømmes til å betale sakens kostnader

### **Saksøkte Lier kirkelige fellesråd har i all hovedsak anført:**

Oppsigelsen er saklig begrunnet i arbeidstakers forhold og er gyldig, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7. Terskelen for arbeidstakers mangelfulle prestasjoner er høy og må representere en markert svikt. Det er imidlertid ikke krav om vesentlig mislighold, som ved avskjed.

Oppsigelsen er grunnet i brudd på lydighetsplikt, brudd på arbeidsplikt og lojalitet. Disse forhold har ført til betydelige samarbeidsproblemer som Nowak må bebreides for alene. Det nærmere grunnlaget fremgår av oppsigelsen samt oppsigelsesgrunnlaget i 2017. Misligholdet har gjort seg gjeldende i hele ansettelsesperioden, fra 1997-2019. Fellestrådet har forsøkt å veilede og hjelpe Nowak i hele denne perioden, og han har også vært bistått av Creo og andre tillitsvalgte.

De konkrete forhold gjelder for det første motarbeidelse av Fellestrådets rutiner og pålegg vedrørende arbeidsplaner. Arbeidsplanene oppfyller kravene i arbeidsmiljøloven § 10-3 og viser når Nowak skal jobbe og når han skal ha fri. Problematikken omkring arbeidsplanene er ikke lovmessigheten men Nowaks manglende vilje til å bidra til korrekt utarbeidelse og senere korrekt etterlevelse av planene. Det vises til at han bruker egen mal, ikke leverer over rett periode, leverer planer med større timeantall enn rutinen, foretar endringer i fastsatte planer samt leverer planer for sent. Det anføres at forholdet må anses som grovt, i og med betydning for arbeidsgiver, herunder at planene har betydning for styring av ressurser og drift samt at avvik får direkte økonomiske betydning for Fellestrådet.

For det andre vises til Nowaks motarbeidelse av Fellestrådets rutiner og pålegg vedrørende timelister. Også her brukes egen mal og timelistene leveres gjennomgående for sent. Forholdet må karakteriseres som grovt, basert på omfanget av misligholdet og betydningen dette har for arbeidsgiver.

For det tredje vises til motarbeidelse av Fellestrådets rutiner og pålegg om timeforbruk. Det at Nowak ikke holder seg innenfor det fastsatte timeantallet i arbeidsplanen medfører opparbeidelse av avspasering og lønnskompensasjon. Det må også anskaffes vikar ved

avspasering, hvilket medfører ytterligere kostnader for Fellestrådet. Dette forholdet gjorde seg også gjeldende ved avholdelse av konserten «Jul i ord og toner» i 2016, i strid med direkte pålegg fra arbeidsgiver.

For det fjerde vises til Nowaks motarbeidelse av Fellestrådet rutine og pålegg for melding av sykefravær. Det ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett å kunne pålegge Nowak å melde om sykefravær per telefon og ikke SMS. Det vises særskilt til tilfelle etter ferie den 07.06.2017 der Nowak ikke kom på jobb og der arbeidsgiver mistenker skoft.

For det femte vises til motarbeidelse av Fellestrådet rutinger og pålegg generelt, herunder fravær og manglende tilgjengelighet etter endt ferie, stadig omkamp på avsluttede saker, manglende respekt for Fellestrådet valg av vikar i begravelse etter fravær i juni 2017, forsinkelser eller uteblivelser fra møter og seminarer, ingen respekt for pålegg om samarbeid med kolleger, manglende overholdelse av pålegg om å bruke Outlook og Kardinal, illojal opptreden ved at Nowak har tatt opp tvisteforholdet mellom ham og Fellestrådet i kollegiale fora.

Det anføres at Fellestrådet har gitt Nowak omfattende veiledning, som går langt utover det som med rimelighet kan forventes av en arbeidsgiver i tilsvarende situasjon. Det er ingen kompliserte forhold som skal endres, og rutinene og påleggene er svært enkle å forstå og etterleve.

Hva gjelder interesseavveiningen, er dette vurdert fra Fellestrådet side. Det anføres at Fellestrådet interesser veier tyngst, jf. betydningen for å stanse slitasjen hos ledelsen.

Det anføres at saksbehandlingen har vært korrekt. Det ble gjennomført drøftingsmøter forut for oppsigelsen i 2017, og prosessen ble deretter korrekt behandlet frem til forhandlingene hvor partene ble enige om å gjøre et siste forsøk på å endre Nowaks adferd. Oppsigelsen i 2017 innebærer ikke at de grunnlag oppsigelsen bygget på ikke lenger kan benyttes som oppsigelsesgrunnlag, jf. LG-2012-160159. Advarselen i 2018 innebærer heller ikke at eldre forhold ikke lenger kan benyttes som oppsigelsesgrunn, jf. LE- 2013-69297.

Ovennevnte forhold innebærer at oppsigelsen er saklig og dermed rettmessig.

Nowak har i alle tilfelle ikke krav på oppreisning. Han er ikke behandlet på en slik måte at det er grunnlag for oppreisningserstatning. De tiltakene som er fra arbeidsgivers side skyldes Nowaks langvarige mislighold, og må anses som riktige og nødvendige.

#### **Saksøktets påstand:**

1. Lier kirkelige fellestråd frifinnes.

2. Waldemar Nowak dømmes til å erstatte Lier Kirkelige fellestråd sine sakskostnader.

### **Rettenns vurdering**

Retten skal i denne saken ta stilling til om oppsigelsen av Waldemar Nowak var saklig begrunnet, eller om det foreligger forhold som medfører at oppsigelsen er ugyldig, og om det i så fall er grunnlag for erstatning.

Det rettslige grunnlaget for saklighetsvurderingen er arbeidsmiljøloven § 15-7 første ledd som fastslår at en arbeidstaker ikke kan sies opp uten at det er «saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold.» Domstolen har full prøvingsrett, hvilket innebærer at domstolen kan prøve om oppsigelsen bygger på et riktig og fyldestgjørende faktisk grunnlag, om den begrunnelse som ligger til grunn bygger på relevante argumenter, om vurderingen har tilstrekkelig bredde, således også om avveiningen omfattet de rimelighetshensyn som gjør seg gjeldende i forhold til arbeidstakeren, jf. Rt-1984-1058. Rettenns vurdering skal ta utgangspunkt i forholdene på oppsigelsestidspunktet, som i dette tilfellet var 01.06.2018.

Terskelen for oppsigelsen er høy, og det skal foreligge et markert svikt i arbeidsprestasjonen før det foreligger grunn til oppsigelse. Det er imidlertid ikke krav om vesentlig mislighold slik som ved avskjed. I Høyesteretts avgjørelse inntatt i Rt-2009-685 uttalte førstevoterende følgende om den normen bestemmelsen gir anvisning på:

«Med utgangspunkt i oppsigelsesgrunnlaget og arbeidsavtalen gir bestemmelsen anvisning på en konkret skjønnsmessig avveining av virksomhetens og den ansattes interesser. Spørsmålet er om det etter en samlet avveining av begge parters behov, anses rimelig og naturlig at arbeidsforholdet bringes til opphør. Terskelen for å si opp en ansatt er høy, og arbeidsgiver må kunne vise til gode grunner.»

I tillegg til at oppsigelsen materielt må være saklig begrunnet, krever arbeidsmiljøloven § 15-7 at arbeidsgivers saksbehandling må være forsvarlig/betryggende, jf. LH-2016-64735 og henvisning der til Atle Sønsteli Johansen og Einar Stueland: Arbeidsmiljøloven kommentarer og praksis, 2. utgave (2015), side 786 flg.

Det er arbeidsgiver som har bevisbyrden for at lovens vilkår er oppfylt, jf. Rt-1959-900, og beviskravet er alminnelig sannsynlighetsovervekt med mindre det foreligger et særlig belastende eller klanderverdig forhold for arbeidstakeren, jf. LH-2016-64735. Med grunnlag i de anførte forholdene, kan retten ikke se at det er grunnlag for å oppstille et strengere beviskrav i herværende sak.

Retten vil først vurdere de faktiske forhold som anføres som grunnlag for oppsigelsen, før det vurderes hvorvidt disse kan anses å oppfylle lovens krav til saklighet.

Det bemerkes innledningsvis at saken omhandler et meget langvarig arbeidsforhold, som hadde vedvart i 22 år frem til oppsigelsestidspunktet. De anførte forhold fra arbeidsgivers side gjelder ikke Nowaks faglige prestasjoner som kantor, og det er ikke bestridt at han er en faglig dyktig musiker. Det er oppfølging og utførelse av administrative oppgaver og rutiner, manglende samhandling og samarbeid samt brudd på lojalitetsplikt som er tema i saken.

Arbeidsforholdet reguleres av arbeidsavtalen og stillingsbeskrivelsen, samt tariffavtale som gjelder for kirkelig sektor (KA). I henhold til disse skal normal arbeidstid utgjøre 35,5 per uke. Av dette er 80 % av tiden bundet arbeidstid som skal inngå i arbeidsplanen, mens de øvrige 20 % er ubundet og kan disponere til de oppgavene arbeidstaker anser hensiktsmessige, herunder øvelse. Hovedarbeidsoppgaver består av gjennomføring av lovpålagte gudstjenester og kirkelige handlinger, herunder gravferd, bryllup og andakter. Ved siden av dette har Nowak hatt ansvar som musikalsk leder for koret Kantoret, herunder for gjennomføring av øvelser og konserter.

Oppsigelsen av 01.06.2018 er ifølge begrunnelse den 05.06.2018 også grunnet i forhold som ble særskilt nevnt i oppsigelsen av 18.09.2017. Det er anført fra arbeidsgivers side at disse forholdene ikke hadde bedret seg per tidspunkt for den siste oppsigelsen, til tross for særskilt oppfølging i den mellomværende periode. Det er uenighet mellom partene vedrørende de faktiske forhold som er påberopt fra arbeidsgivers side og retten vil i det følgende gjennomgå disse enkeltvis.

#### Arbeidsplaner

Oppsigelsen i både 2017 og 2018 henviste til at rutiner ikke ble fulgt fra Nowaks side. Utarbeidelse og gjennomføring av arbeidsplaner er en av rutinene som har vært et gjennomgangstema mellom partene. Strukturering av arbeidstiden var et tema allerede i 1997/1998 og behovet for mer detaljerte arbeidsplaner ble tatt opp i korrespondansen mellom partene i 2004. Dette har også vært et sentralt tema i 2009, 2010, 2011, 2012 samt fra og med 2016. Fra Fellesrådets side er det anført at Nowak ikke har levert arbeidsplaner, eventuelt at de er levert for sent, samt at han velger å bruke egen mal fremfor malen som brukes av arbeidsgiver samt øvrige ansatte. Fra Nowaks side er det anført at det er arbeidsgivers ansvar å utarbeide arbeidsplaner.

Retten bemerker at etter arbeidsmiljøloven § 10-3 er det arbeidsgiver som plikter å utarbeide arbeidsplaner dersom arbeidstakerne arbeider til ulike tider på døgnet. Arbeidsplanen skal utarbeides i samarbeid med tillitsvalgte og vise hvilke uker, dager og tider den enkelte skal arbeide. I herværende arbeidsforhold skal arbeidsplanen vise de 80 %



av arbeidstiden som er bundet. De øvrige 20 % som er ubundet må føres fortløpende og vil fremkomme av timelister når disse leveres til arbeidsgiver.

Retten legger til grunn at i en forholdsvis fri stilling som den Nowak har, forutsetter arbeidsplanen en stor grad av samarbeid med den enkelte ansatte. Retten viser i den forbindelse til forklaringene fra kirkeverge Sønsteby og tidligere forhandlingssjef i KA, Steinar Olav Moen. Førstnevnte forklarte at øvrige kantorer leverte arbeidsplaner for tolv månedersperioder, men at dette ikke var mulig å få til med Nowak. Planen viste når den enkelte skulle være på jobb, samt hvilke tidspunkter var avsatt til de forskjellige typer gudstjenester og andre kirkelige handlinger mv. Moen poengterte at i denne type stilling, som innebærer en stor grad av kunstnerisk frihet, vil arbeidstaker ofte være den beste premissleverandør for arbeidsplanen fordi de kjenner arbeidet og behovene best.

Når Nowak ikke leverte utkast til planer selv, brukte arbeidsgiver den planen de selv hadde utarbeidet men opplevde at han hadde vanskeligheter med å følge denne. Dette bekreftet også Nowak selv under hovedforhandlingen da han opplyste at han ikke visste om han skulle jobbe neste fredag eller ikke.

Ut fra stillingsbeskrivelsen og de nærmere forklaringene omkring stillingen, finner retten at utarbeidelse av arbeidsplaner forutsetter både samarbeid og medvirkning fra den enkelte ansatte. Dette finner retten bevist at Nowak i liten grad har bidratt til, selv ikke etter den første oppsigelsen i 2017 hvoretter det ble avholdt 5 arbeidsplanmøter for å få dette i stand. Det påpekes at han også i denne perioden har fastholdt at han skal bruke sine egne maler, først med begrunnelse at han ikke har tilstrekkelig kjennskap til Excel, noe han senere har tilbakevist etter at han ble tilbudt opplæring i Excel.

Det bemerkes at arbeidsplaner er et viktig styringsverktøy for arbeidsgiver, både i forhold til at de ansatte skal vite når de skal jobbe, men også for å sikre tilstrekkelig tilstedeværelse av de ansatte slik at virksomheten får levert tjenester til sine brukere. Retten finner det rimelig å kreve at den ansatte bidrar til dette arbeidet, samt bruker de malene som benyttes av øvrige ansatte for å lage utkast. På bakgrunn av dette, finner retten det kritikkverdig at Nowak ikke har samarbeidet med utarbeidelse av arbeidsplaner.

Uten at det har betydning av vurderingene på oppsigelsestiden, finner retten grunn til å bemerke at det har vært utfordring knyttet til levering av utkast til arbeidsplaner også etter den siste oppsigelsen og frem til hovedforhandling. Retten viser i den forbindelse til fremlagte epost korrespondanse mellom Berntsen og Nowak fra desember 2018, der utkast for januar 2019 ikke ble levert før 18.12.2018 til tross for frist den 16.11.2018.

#### Timelister

Timelister er ytterligere en rutine som er særskilt nevnt i oppsigelsen av 2017 og som etter det retten kan se har vært et gjennomgangstema helt siden starten av arbeidsforholdet i

1997. Etter arbeidsgivers retningslinjer skal disse leveres annenhver uke. Ved en rekke tilfeller er det dokumentert at det har gått både uker og måneder uten at Nowak har levert lister. Han har også brukt sin egen mal, i strid med pålegg fra arbeidsgiver.

For retten er det noe uklart hvorfor Nowak ikke har oppfylt denne plikten. Retten bemerker at det er helt grunnleggende at arbeidsgiver skal ha oversikt over når den enkelte ansatte har vært på jobb. Brudd på plikten er etter rettens syn kritikkverdig. Retten finner at dette forholdet bedret seg noe i perioden frem til oppsigelsen i 2018, de var likevel levert for sent ved en anledning i perioden mellom oppsigelsene.

#### Rutiner og pålegg om timebruk

Partene er også uenige om en rekke forhold omkring Nowaks timebruk, både generelt samt i tilknytning til enkelte særskilte oppgaver.

Retten bemerker at den enkelte skal i utgangspunktet kunne få utført sine arbeidsoppgaver innenfor den arbeidstiden som ligger til stillingen. Retten finner det tilstrekkelig bevist at Nowak gjentagende ganger har opparbeidet seg betydelig plusstid, noe som har ført til konflikt mellom partene i forbindelse med avspasering og/eller lønnskompensasjon. Fra arbeidsgivers side er det påpekt at opparbeiding av plusstid med påfølgende avspasering har direkte økonomiske konsekvenser ved at det må leies inn vikar for å utføre de tjenestene som ellers skulle vært utført av Nowak. Arbeidsgiver har i den forbindelse anført at det ikke skulle vært nødvendig med så omfattende tidsbruk som har vært hos Nowak, og at de ikke opplever tilsvarende timebruk hos de andre kantorene.

Videre finner retten at Nowak har begått direkte ordrenekt i forbindelse med avholdelse av konserten «Jul i ord og toner» i desember 2016. Retten er enig med Nowak i at Fellerådet ikke har styringsrett overfor koret Kantoriet, og at koret ligger under musikkutvalget i Tranby og Lierskogen menighetsråd. Det er imidlertid ikke tvil om at Fellerådet har styringsrett overfor Nowak og anledning til å bestemme hvilke oppgaver skal prioriteres innenfor arbeidstiden. Retten finner det bevist at Nowak ble informert i mars 2016 at det kun skulle avholdes ett Ord og Toner arrangement per semester. Retten viser i den forbindelse til notat fra samtale den 02.11.2016 samt kirkeverge Sønstebys forklaring om at begrensningen i antall arrangementer var utløst av Nowaks stadig opparbeidelse av plusstid. Idet det allerede var avholdt en konsert den 16.10.16 var planleggingen av julekonserten direkte i strid med arbeidsgivers instruks. Det er påfallende at Nowak samtidig nektet å oppgi hvilke eksterne musikere det var gjort avtale med for gjennomføring av konserten og unnlot å nevne at han og koret skulle gjennomføre tilsvarende konsert senere på kvelden i den katolske kirken.

#### Rutiner og pålegg i forbindelse med sykefravær

Partene er videre uenige om i hvilken grad arbeidsgiver kan pålegge Nowak å ringe ved sykefravær fremfor å sende SMS. Forholdet var særskilt nevnt som rutinebrudd i

oppsigelsen i 2017, og forholdet hadde ikke bedret seg ifølge referat fra oppsummeringsmøte den 16.05.2018 i tiden som fulgte. Det ble også gitt advarsel den 03.04.2018 i forbindelse med dette forholdet.

Retten finner det helt klart at det ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett å pålegge denne type plikt, og like klart at slik plikt er vedtatt i gjeldende arbeidsreglement som var sist revidert i oktober 2017 samt i tidligere arbeidsreglement av 20.02.2004. Det bemerkes at regelen er grunnet i arbeidsgivers behov for å snakke med den sykemeldte ansatte for å avklare bl.a. hvor lenge sykdommen antas å vare slik at det kan innhentes vikar, jf. forklaringen til teamleder Vatsøy og epost korrespondanse mellom Sønsteby og Nowak.

For retten er det uklart hvorfor Nowak ikke har etterfulgt denne regelen. Forholdet innebærer etter rettens syn et klart pliktbrudd overfor arbeidsgiver.

Retten finner videre at arbeidsgiver hadde rimelig grunn til å stille spørsmål til sykemeldingen den 07.06.2017 da Nowak ikke kom tilbake til første arbeidsdag etter ferien. Retten finner det bevist at Nowak har gitt forskjellige forklaringer på hvor han befant seg den dagen i samtale med teamsjef Berentsen den 07.06.17, i møte med Berentsen og Sønsteby påfølgende dag samt under hovedforhandlingen. Ut fra dette er det rimelig at arbeidsgiver mistenkte misbruk av egenmelding. I alle tilfelle innebærer melding om sykefravær per SMS et pliktbrudd, jf. ovenfor.

#### Manglende overholdelse av rutiner og pålegg generelt

Det er en rekke andre forhold som ble tatt opp i den første oppsigelsen og i forutgående og påfølgende drøftinger mellom partene. På bakgrunn av bevisførselen i saken finner retten det bevist at Nowak i en rekke tilfeller har opptrådt kritikkverdig eller unnløst å følge gjeldende regler og rutiner hos arbeidsgiver. Retten viser her til Sønsteby, Vatsøy og Hols forklaringer at han ved flere anledninger har kommet for sent tilbake etter ferie, at han regelmessig tar omkamp på saker som er avsluttet, at han er forsinket eller uteblir fra fellesmøter og at han nekter å bruke pålagt arbeidsverktøy, herunder Outlook og Kardinal. Han har også en rekke ganger brukt sin private epost til korrespondanse i arbeidet i strid med instruks fra arbeidsgiver, noe som er påpekt fra arbeidsgiver ved flere anledninger.

Hva gjelder manglende samarbeid med andre kolleger, kan retten ikke se at det er ført tilstrekkelig bevis for dette punktet, unntatt de åpenbare samarbeidsproblemene med Sønsteby og Vatsøy, tidligere kirkeverge Hol og nå avdøde teamleder Berentsen.

Det er også anført fra Fellestrådet side at Nowak har opptrådt illojalt overfor arbeidsgiver ved å ta opp tvisteforhold i kollegiale fora. Dette finner retten også bevist, jf. brevet fra styret i Kantoret vedrørende Nowak den 05.03.2017, notat til organistmøte den 17.02.2017 og henvendelse til menighetsrådet vedrørende avklaring av sine arbeidsoppgaver våren

2012. Retten finner i sistnevnte tilfelle grunn til å påpeke at menighetsrådet ikke har noe form for arbeidsansvar eller myndighet overfor Nowak. Dette ligger alene hos Fellestrådet.

I forhold til illojalitet finner retten det også påfallende at Nowak valgte å ta med seg fagforeningsrepresentant på en privat avslutning med en av de øvrige kantorene sommeren 2018 der det ifølge forklaringen til teamleder Vatsøy ble brukt to timer til å snakke om Nowaks sak. Etter rettens syn er dette lite forenlig med å bidra til et godt arbeidsmiljø blant kollegene og et godt samarbeidsforhold med ledelsen.

Ytterligere et kritikkverdig forhold er registreringen av koret Kantoriet i Brønnøysundregisteret og opprettelse av bankkonto i korets navn. Retten påpeker i den forbindelse at koret ligger under musikkutvalget i menighetsrådet i Lier og Tranby, og inntektene blir også ført via menighetsrådet idet koret ikke har vært en selvstendig virksomhet. Nowaks rolle som musikalsk leder strekker seg åpenbart ikke til å disponere økonomiske midler på vegne av koret, og retten finner det påfallende at han ikke selv har skjønt dette og foretatt registrering uten først å drøfte saken med sine overordnede.

#### Saksbehandling og veiledning

Det er anført fra Nowaks side at Fellestrådets saksbehandling ikke har vært forsvarlig. Retten kan ikke se at dette er tilfellet. Retten viser til at Nowak har vært fulgt opp av fagforeningen Creo siden 2010, og det er avholdt en rekke møter mellom partene i forbindelse med de punktene som arbeidsgiver mener har sviktet. Tillitsvalgt har også blitt koblet inn og bistått, jf. forklaringen til Johan Wallace.

Retten finner det bevist at Nowak har fått omfattende veiledning og tilbakemelding ved rutinesvikt, og klare pålegg når forhold må rettes. Retten viser i den forbindelse til forklaringene til Sønsteby, Vatsøy, Hol og Zappfe samt møter, referater og epost korrespondanse. Arbeidsgiver har etter rettens syn strukket seg langt for å få arbeidsforholdet til å fungere. Nåværende og tidligere ledelse har samtlige gitt uttrykk for at de ble slitne og frustrert av at forholdene aldri bedret seg, til tross for den veiledningen som ble gitt.

Det er avholdt drøfting i forkant av begge oppsigelser og til sammen ni møter i oppfølgingsperioden etter at den første oppsigelsen ble gitt. Retten kan etter dette ikke se at det foreligger feil i saksbehandling som kan ha betydning for saklighetsvurderingen.

#### Saklighetsvurderingen etter arbeidsmiljøloven § 15-7

I vurderingen av oppsigelsens saklighet, har retten delt seg i et flertall og et mindretall.

Rettens flertall, rettens formann og meddommer Aasen, finner ut fra en samlet vurdering av oppsigelsen var saklig. De beskrevne forhold, som retten har gjennomgått overfor, viser en grunnleggende manglende evne eller vilje fra Nowaks side til å etterleve administrative

rutiner. Dette har skapt betydelig merarbeid for ledelsen og ført til konflikt når forholdene ikke har bedret seg til tross for omfattende kommunikasjon og veiledning fra ledelsens side. Nowak fremstår som svært dyktig innenfor sitt fag, dette er også bekreftet av nær samtlige vitner som har forklart seg i saken. Utover dette har han imidlertid ikke klart å oppfylle de forventningene som en arbeidsgiver med rimelighet kan stille til ham. Etter det som har fremkommet i saken, fremstår det for flertallet som om Nowak kun følger rutiner, instruksjoner og pålegg når han er enig i disse. Når han er uenig, velger han sine egne løsninger, i strid med arbeidsgivers klare instruksjoner og reglement.

I tillegg til dette kommer de mange enkeltstående tilfeller av illojal oppførsel overfor arbeidsgiver som både samlet og hver for seg viser en grunnleggende mangel på respekt for arbeidsgiver og ført til ytterligere konflikt mellom partene. I forlengelse av dette finner retten grunn til å bemerke at Creos involvering synes i liten grad å ha avhjulpet situasjonen. Foreliggende korrespondanse samt Trond Dahls forklaring etterlater det klare inntrykket av at Creos fokus har vært på å finne feil ved saksbehandlingen og forsvare Nowak, fremfor å adressere de konkrete problemstillingene og medvirke til løsninger og forbedring. Det vises blant annet til at Nowak har nektet å underskrive på arbeidsplan og stillingsbeskrivelse etter råd fra Creo.

Det bemerkes at mange av overtredelser ikke gir grunn til oppsigelse isolert sett. Det er det samlede og vedvarende adferd som har medført en uholdbar situasjon i arbeidsforholdet. Selv om flere forhold bedret seg i perioden frem til den siste oppsigelsen var det fremdeles en rekke grunnleggende rutiner som ikke ble overholdt, herunder tilfredsstillende medvirkning til arbeidsplaner, rutiner ved sykefravær og bruk av dataverktøy, herunder arbeidsgivers epost, Outlook og Kardinal. Det er den samlede vurdering av disse forhold som etter rettens syn medfører at oppsigelsen er saklig.

Forholdene har pågått over tid. Flertallet finner det kritikkverdig at arbeidsgiver ikke tok konkrete grep for å avslutte arbeidsforholdet på et tidligere tidspunkt, men dette er ikke avgjørende all den tid arbeidsgiver hele tiden har lagt ned ressurser for å få forholdet til å fungere. Sett hen til dette finner retten heller ikke at oppsigelsen er i strid med proporsjonalitetsprinsippet all den tid prosessen ikke har ført til en adferdsendring hos Nowak. Retten har i den forbindelse vurdert både Nowaks alder samt eventuell tap av pensjonsrettigheter som oppsigelsen vil medføre.

På denne bakgrunn finner retten at oppsigelsen var saklig.

Mindretallet, meddommer Drabløs mener ut fra en samlet vurdering at det ikke forelå saklig grunn til oppsigelse. Mindretallet finner at Nowak har opptrådt kritikkverdig i henhold til rettens vurdering over. Imidlertid finner mindretallet at det forelå betydelig bedring i seks månedersperioden forut for oppsigelsen. Denne bedring, samholdt med

Nowaks alder og lengde på ansettelsesforholdet, tilsier etter mindretallets syn at oppsigelsen ikke var saklig.

### **Saksomkostninger**

Etter tvisteloven § 20-1 (1) har en part som har vunnet saken, krav på full erstatning for sine saksomkostnader. En sak anses vunnet hvis parten har fått medhold fullt ut eller i det vesentlige.

I herværende sak har Fellestrådet fått medhold i sin påstand om at oppsigelsen var saklig, og kan etter dette sies å ha vunnet saken i det vesentlige. Fellestrådet's prosessfullmektig har fremlagt en omkostningsgave på i alt kr 428 761 inklusiv merverdiavgift.

Retten finner imidlertid at det foreligger tungtveiende grunner til å fritta Nowak for omkostningsansvaret, jf. tvisteloven § 20-2 (3) bokstav c). Retten viser i den forbindelse til at saken har hatt stor velferdsmessig betydning for ham og at styrkeforholdet mellom partene tilsier slikt fritak.

Sett hen til dette finner retten at hver av partene bør bære sine egne omkostninger.

Dommen er ikke avsagt innen lovens frist grunnet dommerens fravær i forbindelse med kurs og påskeferie.

### **SLUTNING**

1. Lier kirkelige fellesråd frifinnes.
2. Saksomkostnader idømmes ikke.

Retten hevet

Karina Victoria Rankin

Arne Listhaug Drabløs

Tore Aasen

Veiledning om anke i sivile saker vedlegges.

## Veiledning om anke i sivile saker

I sivile saker er det reglene i tvisteloven kapitler 29 og 30 som gjelder for anke. Reglene for anke over dommer, anke over kjennelser og anke over beslutninger er litt ulike. Nedenfor finner du mer informasjon og veiledning om reglene.

### Ankefrist og gebyr

Fristen for å anke er én måned fra den dagen avgjørelsen ble gjort kjent for deg, hvis ikke retten har fastsatt en annen frist. Disse periodene tas ikke med når fristen beregnes (rettsferie):

- fra og med siste lørdag før palmesøndag til og med annen påskedag
- fra og med 1. juli til og med 15. august
- fra og med 24. desember til og med 3. januar

Den som anker, må betale behandlingsgebyr. Du kan få mer informasjon om gebyret fra den domstolen som har behandlet saken.

### Hva må ankeerklæringen inneholde?

I ankeerklæringen må du nevne

- hvilken avgjørelse du anker
- hvilken domstol du anker til
- navn og adresse på parter, stedfortredere og prosessfullmektiger
- hva du mener er feil med den avgjørelsen som er tatt
- den faktiske og rettslige begrunnelsen for at det foreligger feil
- hvilke nye fakta, bevis eller rettslige begrunnelser du vil legge fram
- om anken gjelder hele avgjørelsen eller bare deler av den
- det kravet ankesaken gjelder, og hvilket resultat du krever
- grunnlaget for at retten kan behandle anken, dersom det har vært tvil om det
- hvordan du mener at anken skal behandles videre

### Hvis du vil anke en tingrettsdom til lagmannsretten

Dommer fra tingretten kan ankes til lagmannsretten. Du kan anke en dom hvis du mener det er

- feil i de faktiske forholdene som retten har beskrevet i dommen
- feil i rettsanvendelsen (at loven er tolket feil)
- feil i saksbehandlingen

Hvis du ønsker å anke, må du sende en skriftlig ankeerklæring til den tingretten som har behandlet saken. Hvis du fører saken selv uten advokat, kan du møte opp i tingretten og anke muntlig. Retten kan tillate at også prosessfullmektiger som ikke er advokater, anker muntlig.

Det er vanligvis en muntlig forhandling i lagmannsretten som avgjør en anke over en dom. I ankebehandlingen skal lagmannsretten konsentrere seg om de delene av tingrettens avgjørelse som er omtvistet, og som det er knyttet tvil til.

Lagmannsretten kan nekte å behandle en anke hvis den kommer til at det er klart at dommen fra tingretten ikke vil bli endret. I tillegg kan retten nekte å behandle noen krav eller ankegrunner, selv om resten av anken blir behandlet.

#### Retten til å anke er begrenset i saker som gjelder formuesverdi under 125 000 kroner

Hvis anken gjelder en formuesverdi under 125 000 kroner, kreves det samtykke fra lagmannsretten for at anken skal kunne bli behandlet.

Når lagmannsretten vurderer om den skal gi samtykke, legger den vekt på

- sakens karakter
- partenes behov for å få saken prøvd på nytt
- om det ser ut til å være svakheter ved den avgjørelsen som er anket, eller ved behandlingen av saken

#### **Hvis du vil anke en tingretts kjennelse eller beslutning til lagmannsretten**

En *kjennelse* kan du som hovedregel anke på grunn av

- feil i de faktiske forholdene som retten har beskrevet i kjennelsen
- feil i rettsanvendelsen (at loven er tolket feil)
- feil i saksbehandlingen

Kjennelser som gjelder saksbehandlingen, og som er tatt på bakgrunn av skjønn, kan bare ankes dersom du mener at skjønnsutøvelsen er uforsvarlig eller klart urimelig.

En *beslutning* kan du bare anke hvis du mener

- at retten ikke hadde rett til å ta denne typen avgjørelse på det lovgrunnlaget, eller
- at avgjørelsen åpenbart er uforsvarlig eller urimelig

Hvis tingretten har avsagt dom i saken, kan tingrettens avgjørelser om saksbehandlingen ikke ankes særskilt. Da kan dommen isteden ankes på grunnlag av feil i saksbehandlingen.

Kjennelser og beslutninger anker du til den tingretten som har avsagt avgjørelsen. Anken avgjøres normalt ved kjennelse etter skriftlig behandling i lagmannsretten.

#### **Hvis du vil anke lagmannsrettens avgjørelse til Høyesterett**

Høyesterett er ankeinstans for lagmannsrettens avgjørelser.



Anke til Høyesterett over *dommer* krever alltid samtykke fra Høyesteretts ankeutvalg. Samtykke gis bare når anken gjelder spørsmål som har betydning utover den aktuelle saken, eller det av andre grunner er særlig viktig å få saken behandlet av Høyesterett. Anke over dommer avgjøres normalt etter muntlig forhandling.

Høyesteretts ankeutvalg kan nekte å ta anker over *kjennelser* og *beslutninger* til behandling.

Hvis de blir tatt til behandling, er det som regel hvis spørsmålet har betydning utover den aktuelle saken, hvis andre hensyn taler for at anken bør prøves, eller hvis saken reiser omfattende bevisspørsmål.

Når en anke over kjennelser og beslutninger i tingretten er avgjort ved kjennelse i lagmannsretten, kan avgjørelsen som hovedregel ikke ankes videre til Høyesterett.

Anke over lagmannsrettens kjennelser og beslutninger avgjøres normalt etter skriftlig behandling i Høyesteretts ankeutvalg.

## Til Rådmann i Lier kommune

Viser til avtalt møte 28. mai 2019 hvor Lier kirkelige fellesråd ønsker å ta opp følgende utfordringer for kirken i Lier.

Status på arbeidet med struktur og organisering.

Kirken i Lier er som ellers i landet en folkekirke i omstilling. Vi snakker om 3 pågående prosesser:

**1 Kommunereformen** – Som følge av reformen avvikles Lier prosti (Lier, Røyken og Hurum) fra 01.01.20. Lier kirkelige fellesråd blir da en del av Drammen prosti. Dette berører i hovedsak prestene som får prosten i Drammen som deres nærmeste leder. For øvrig berøres ikke kirken i Lier.

**2 Regionreform**- Nytt er at kulturminner legges på fylkesnivå, med unntak av kirkebyggene som Riksantikvaren inntil videre har ansvaret for. Beredskapsarbeid er også lagt til fylkene.

**3 Fristilling stat og kirke** – Innebærer at nye ting utvikles bl. a. ny tros- og livssynslov. Loven er utsatt ett år til 2021. Andre ting som endrer seg er øvrige lovreguleringer, finansiering, nye samhandlingsmodeller m.v.

**Drømmer om et enda større samvirke med skole/barnehage/ kultur og helse**

Samhandlingen er god, men vi har potensialet til å bli enda bedre ved å komplimentere og fremsnakke hverandre. Kirkens tusenårige tradisjon som kulturbærer i samfunnet, gjør at kirke er kultur. Musikk, kunst og poesi er sjangre kirken er skapere av og utøvende i. Videre er diakoni et perspektiv kirken i Lier også i år ønsker å vektlegge. Diakonifeltet er bredt og behovet er vesentlig større enn det en diakon stilling evner å håndtere. Etter kartlegging fra vår ene diakon ser vi behov for en institusjonsdiakon i Lier i tillegg til den menighetsdiakonstillingen som i dag er operativ. Kirken i Lier ønsker å være en bidragsyter for utviklingen av samfunnet i Lier. Dette handler om verdier og tradisjoner, men også gjennom frivillige som tar ansvar og engasjerer seg.

Ivaretagelse av kirkebygg og gravferdsforvaltningen er offentlige oppgaver som er tillagt kirkelig fellesråd. Mer utfyllende informasjon kan leses på våre hjemmesider [www.kirken.no/lier](http://www.kirken.no/lier)

**Beredskapstjenesten og samfunnssikkerheten går over i en ny tid.**

Beredskapsforskriftene ble revidert 1.1.2019. Kirken i Lier ønsker å synliggjøre at vi kan ta en felleskapsfunksjon ved en potensiell krisesituasjon gjennom å åpne vår kirker, gi medmenneskelig støtte, musikk, lystenning i et hellig rom o.l. I forkant av krisene, ønsker vi samarbeid rundt prosesser med ROS analyser, utvikle planer, øvelser, evaluering m.m. Vi ønsker å være et viktig bidrag inn i helheten.

**Investeringer**

Dagens rammeoverføring til investeringer dekker de behov man i dag ser knyttet til våre kirker og gravplasser. Dette forutsetter at rammeoverføringene beholdes i samme størrelsesorden og med samme vekst som de har hatt frem til nå.

**Gjennomgang av tjenesteytingsavtalen 2017 – 2020**

Kirkebyggene, gravplassene og Den norske kirkes virksomhet er en viktig del av tilbudet for innbyggerne i Lier kommune. Kommunene har hatt det finansielle ansvaret for kirken siden kommunene ble opprettet i 1837. Kommunens økonomiske ansvar er omtalt i kirkeloven §15 og gravferdsloven. Skille av stat og kirke i 2017, har ikke endret på denne finansieringsordningen.

**GDPR og dens konsekvenser**

Siden 1.10.2018 har ikke kirken lenger full tilgang til Folkeregisteret. Dette resulterer i at kirken mister oversikten over nye tilhørige. Dette gjør at kirken i Lier trenger å tenke nytt omkring kommunikasjon om dåp, samt andre trosopplæringstiltak.

Lier kirkelige fellesråd kjøper tjenester/systemer fra Kirkepartner som i lengre tid har hatt et kontinuerlig fokus på at alle programmer og tjenester de tilbyr over sin plattform tilfredsstillende kravene i GDPR. I tillegg arbeider Lier kirkelige fellesråd internt med å opptre og arkivere ihht forutsetningene i GDPR. Dette ser vi som et kontinuerlig arbeid.

Lier 23.05.2019



Søren Falch Zapffe  
Fellesrådsleder



Ragnar Petersson  
Konstituerende Prost



Mette Sønsteby  
Kirkeverge



# DEN NORSKE KIRKE

Lier kirkelige fellesråd

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Mette Sønsteby	414	19/00098-11	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Lier kirkelige fellesråd	

Eventuelt

## Forslag til vedtak

Skriv inn teksten her.

## Saksorientering

Skriv inn teksten her.

