



DEN NORSKE KIRKE
Kirkelige fellesnemnd Stavanger

MØTEINNKALLING

KFNSTAV KIRKELIG FELLESNEMND

Møtedato: 05.12.2018

**DEN NORSKE KIRKE**

Kirkelige fellesnemnd Stavanger

MØTEINNKALLING**KFNSTAV KIRKELIG FELLESNEMND**

Dato: 05.12.2018 kl. 17:00
Sted: Kirkevergekontoret, Klubbgt, 1, 3. etasje
Arkivsak: 17/00683
Arkivkode: 415

Mulige forfall meldes snarest til Svein Inge Thorstvedt på e-post st523@kirken.no eller som SMS på tel 91396053.

Det er mottatt forfallsmelding fra Stig Ellingsen. Bjørg Leidland innkalles.

SAKSKART	
Godkjenning av innkalling og saksliste	
34/18	Godkjenning av innkalling og saksliste (05.12.2018)
Godkjenning av protokoll	
35/18	Godkjenning av møteprotokoll fra møte i fellesnemnda 29.08.2018
Saker til behandling	
36/18	KFNSTAV Status for fremdriftsplan
37/18	KFNSTAV Personalreglement - behandling av kap.1, kap.11, kap.12, kap.13, kap. 14 og 15
38/18	KFNSTAV Seniorpolitikk
39/18	KFNSTAV Gavereglement
40/18	KFNSTAV Strategi for samarbeid og satsningsområder - informasjon og samtale
41/18	KFNSTAV Informasjon og kommunikasjon i nytt fellesråd - til informasjon og samtale.
42/18	KFNSTAV - Valg av leder og nestleder
43/18	KFNSTAV Møtedager for fellesnemnda for 2019
44/18	KFNSTAV Referatsak: Møteprotokoll fra møte i fellesnemndas arbeidsutvalg 03.10.2018
45/18	Orienteringssaker (05.12.2018)
46/18	Eventuelt (05.12.2018)

Stavanger 29.11.2018

Einar Oanæs Iversen
Leder

Svein Inge Thorstvedt
Møtesekretær



DEN NORSKE KIRKE

Kirkelig fellesnemnd Stavanger

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Svein Inge Thorstvedt	415	18/00014-7	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
34/18	KFNSTAV KIRKELIG FELLESNEMND	05.12.2018

Godkjenning av innkalling og saksliste (05.12.2018)

Saksorientering

Saken gjelder:

Godkjenning av innkalling og saksliste

Forslag til vedtak

Innkalling og saksliste godkjennes



DEN NORSKE KIRKE

Kirkelig fellesnemnd Stavanger

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Svein Inge Thorstvedt	415	18/00015-7	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
35/18	KFNSTAV KIRKELIG FELLESNEMND	05.12.2018

Godkjenning av møteprotokoll fra møte i fellesnemnda 29.08.2018

Vedlegg:

Protokoll KFNSTAV KIRKELIG FELLESNEMND 29.08.2018

Saksorientering

Saken gjelder:

Møteprotokoll fra forrige møte

Forslag til vedtak

Møteprotokoll fra møte i fellesnemnda 29.08.2018 godkjennes



DEN NORSKE KIRKE

Kirkelige fellesnemnd Stavanger

MØTEPROTOKOLL

KFNSTAV KIRKELIG FELLESNEMND

Dato: 29.08.2018 kl. 17:00
Sted: Formannskapssalen, Kommunehuset, Rennesøy
Arkivsak: 17/00683

Tilstede: Einar Oanæs Iversen, Vigdis Rognøy Fossåskaret, Stig Ellingsen, Kristin Torp, Jan Terje Larsen, Anna Lauvsnes, Terjer Hidle, Stefan Emmerhoff, Per A. Thorbjørnsen,

Møtende varamedlemmer:

Forfall: Øystein Kirkeli

Andre: Arne Sigurd Mossige, Unn Rosenberg, Svein Inge Thorstvedt, Per Øyvind Skrede

Protokollfører: Svein Inge Thorstvedt

SAKSKART		Side
Godkjenning av innkalling og saksliste		
21/18	Godkjenning av innkalling og saksliste 29.08.2018	3
Godkjenning av protokoll		
22/18	Godkjenning av møteprotokoll fra møte i fellesnemnda 06.06.2018	4
Saker til behandling		
23/18	Årsbudsjett 2018	5
24/18	Valg av revisor for Kirkelig fellesnemnd Stavanger	6
25/18	Organisasjonsnummer til nytt fellesråd	7
26/18	Administrasjon, struktur og bemanning nytt fellesråd - ny behandling	8
27/18	Lederstillinger nytt fellesråd	9
28/18	Opprettelse av stilling innenfor bygg og gravplass - driftskonsulent	10
29/18	Tilsettings- og oppsigelsesreglement	11

30/18	Tilsettingsrutiner	12
31/18	Rutiner for bruk av politiattest ved tilsetting	13
32/18	Orienteringssaker 29.08.2018	14
33/18	Eventuelt 29.08.2018	15

Stavanger, 30.08.2018

Einar Oanæs Iversen
Leder

Svein Inge Thorstvedt
Møtesekretær

Godkjenning av innkalling og saksliste**21/18 Godkjenning av innkalling og saksliste 29.08.2018**

Behandlet av	Møtedato	Saksnr.
1 KFNSTAV KIRKELIG FELLESNEMND	29.08.2018	21/18

Forslag til vedtak

Innkalling og saksliste godkjennes

Møtebehandling

Saksdokumenter:

Saksfremlegg

Votering**Vedtak**

Innkalling og saksliste godkjennes

[Lagre]

Godkjenning av protokoll**22/18 Godkjenning av møteprotokoll fra møte i fellesnemnda
06.06.2018**

Behandlet av	Møtedato	Saksnr.
1 KFNSTAV KIRKELIG FELLESNEMND	29.08.2018	22/18

Forslag til vedtak

Møteprotokoll fra møte i fellesnemnda 06.06.2018 godkjennes

Møtebehandling

Saksdokumenter:

Saksfremlegg

Møteprotokoll fra møte i fellesnemnda 06.06.2018

Votering**Vedtak**

Møteprotokoll fra møte i fellesnemnda 06.06.2018 godkjennes.

[Lagre]

Saker til behandling**23/18 Årsbudsjett 2018**

Behandlet av	Møtedato	Saksnr.
1 KFNSTAV KIRKELIG FELLESNEMND	29.08.2018	23/18

Forslag til vedtak

Det fremlagte forslag til budsjett for Kirkelig fellesnemnd 2018 godkjennes.

Møtebehandling

Saksdokumenter:

Saksfremlegg

Budsjettoppsett ble utdelt i møte. Arne S. Mossige redegjorde for budsjettforslaget.

Votering**Vedtak**

Det fremlagte forslag til budsjett for Kirkelig fellesnemnd 2018 godkjennes.

[Lagre]

24/18 Valg av revisor for Kirkelig fellesnemnd Stavanger

Behandlet av	Møtedato	Saksnr.
1 KFNSTAV KIRKELIG FELLESNEMND	29.08.2018	24/18

Forslag til vedtak

Rogaland Revisjon IKS velges som revisjon for Kirkelig fellesnemnd Stavanger

Møtebehandling

Saksdokumenter:

Saksfremlegg

Votering**Vedtak**

Rogaland Revisjon IKS velges som revisjon for Kirkelig fellesnemnd Stavanger

[Lagre]

25/18 Organisasjonsnummer til nytt fellesråd

Behandlet av	Møtedato	Saksnr.
1 KFNSTAV KIRKELIG FELLESNEMND	29.08.2018	25/18

Forslag til vedtak

Stavanger kirkelige fellesråd sitt organisasjonsnummer videreføres som organisasjonsnummer for det nye fellesrådet. Saken tas opp til ny vurdering dersom det skulle fremkomme vesentlige momenter av betydning for avgjørelsen.

Møtebehandling

Saksdokumenter:

Saksfremlegg

Votering**Vedtak**

Stavanger kirkelige fellesråd sitt organisasjonsnummer videreføres som organisasjonsnummer for det nye fellesrådet. Saken tas opp til ny vurdering dersom det skulle fremkomme vesentlige momenter av betydning for avgjørelsen.

[Lagre]

26/18 Administrasjon, struktur og bemanning nytt fellesråd - ny behandling

Behandlet av	Møtedato	Saksnr.
1 KFNSTAV KIRKELIG FELLESNEMND	29.08.2018	26/18

Forslag til vedtak

Det fremlagte forslag til organisering av administrasjonen vedtas. Prosjektleder gis fullmakt til å foreta de nødvendige tilpasninger. Vesentlige endringer skal drøftes med fellesnemndas arbeidsutvalg og partssammensatt utvalg.

Møtebehandling

Saksdokumenter:

Saksfremlegg

Votering

Vedtak

Det fremlagte forslag til organisering av administrasjonen vedtas. Prosjektleder gis fullmakt til å foreta de nødvendige tilpasninger. Vesentlige endringer skal drøftes med fellesnemndas arbeidsutvalg og partssammensatt utvalg.

[Lagre]

27/18 Lederstillinger nytt fellesråd

Behandlet av	Møtedato	Saksnr.
1 KFNSTAV KIRKELIG FELLESNEMND	29.08.2018	27/18

Forslag til vedtak

- 1 De fremlagte beskrivelsene av kvalifikasjonskrav godkjennes.
- 2 Kirkevergestillingen utlyses. Fellesnemnda kan avgjøre om ekstern rekrutteringsfirma skal benyttes.
- 3 Stillingene ass.kirkeverge/økonomisjef, HR-sjef, gravlundsjef, bygg-sjef, servicetorgleder og utviklingsleder videreføres med innhold og kvalifikasjonskrav som er tilsvarende stillingene i dagens Stavanger kirkelige fellesråd. Innehaverne av stillingene fortsetter i sine stillinger i det nye fellesrådet.
- 4 Ved eventuell ledighet i disse stillingene skal de utlyses.

Møtebehandling

Saksdokumenter:
Saksfremlegg
Notat

Votering

Vedtak

- 1 De fremlagte beskrivelsene av kvalifikasjonskrav godkjennes.
- 2 Kirkevergestillingen utlyses. Eksternt rekrutteringsfirma benyttes i rekrutteringsarbeidet.
- 3 Stillingene ass.kirkeverge/økonomisjef, HR-sjef, gravlundsjef, bygg-sjef, servicetorgleder og utviklingsleder videreføres med innhold og kvalifikasjonskrav som er tilsvarende stillingene i dagens Stavanger kirkelige fellesråd. Innehaverne av stillingene fortsetter i sine stillinger i det nye fellesrådet.
- 4 Ved eventuell ledighet i disse stillingene skal de utlyses.

[Lagre]

28/18 Opprettelse av stilling innenfor bygg og gravplass - driftskonsulent

Behandlet av	Møtedato	Saksnr.
1 KFNSTAV KIRKELIG FELLESNEMND	29.08.2018	28/18

Forslag til vedtak

Det opprettes ny stilling som driftskonsulent ved fellesrådsadministrasjonen med oppgaver innenfor bygg- og gravplassadministrasjon

Møtebehandling

Saksdokumenter:

Saksfremlegg

Stillingsbeskrivelse

Votering

Vedtak

Det opprettes ny stilling som driftskonsulent ved fellesrådsadministrasjonen med oppgaver innenfor bygg- og gravplassadministrasjon

[Lagre]

29/18 Tilsettings- og oppsigelsesreglement

Behandlet av	Møtedato	Saksnr.
1 KFNSTAV KIRKELIG FELLESNEMND	29.08.2018	29/18

Forslag til vedtak

Det fremlagte forslag til Tilsettings- og oppsigelsesreglement vedtas som reglement for det nye fellesrådet. Vedtak er i medhold av delegert myndighet i vedtak av 06.09.2018

Møtebehandling

Saksdokumenter:

Saksfremlegg

Tilsettings- og oppsigelsesreglement

Votering

Vedtak

Det fremlagte forslag til Tilsettings- og oppsigelsesreglement vedtas som reglement for det nye fellesrådet. Vedtak er i medhold av delegert myndighet i vedtak av 06.09.2017

[Lagre]

30/18 Tilsettingsrutiner

Behandlet av	Møtedato	Saksnr.
1 KFNSTAV KIRKELIG FELLESNEMND	29.08.2018	30/18

Forslag til vedtak

Det fremlagte forslag for tilsettingsrutiner fastsettes som rutiner for det nye fellesrådet. Vedtak fattes i medhold av mandat gitt av fellesrådene 06.09.2017.

Møtebehandling

Saksdokumenter:

Saksfremlegg

Tilsettingsrutiner

Votering**Vedtak**

Pkt 1.3 i det fremlagte forslaget til tilsettingsrutiner tas ut. Tilsettingsrutiner for øvrig fastsettes som rutiner for det nye fellesrådet. Vedtak fattes i medhold av mandat gitt av fellesrådene 06.09.2017

[Lagre]

31/18 Rutiner for bruk av politiattest ved tilsetting

Behandlet av	Møtedato	Saksnr.
1 KFNSTAV KIRKELIG FELLESNEMND	29.08.2018	31/18

Forslag til vedtak

Det fremlagte forslag til rutiner for bruk av politiattest ved tilsetting fastsettes som rutiner for det nye fellesrådet. Vedtak fattes i medhold av mandat gitt av fellesrådene 06.09.2017.

Møtebehandling

Saksdokumenter:

Saksfremlegg

Rutiner

Votering**Vedtak**

Det fremlagte forslag til rutiner for bruk av politiattest ved tilsetting fastsettes som rutiner for det nye fellesrådet. Vedtak fattes i medhold av mandat gitt av fellesrådene 06.09.2017.

[Lagre]

32/18 Orienteringssaker 29.08.2018

Behandlet av	Møtedato	Saksnr.
1 KFNSTAV KIRKELIG FELLESNEMND	29.08.2018	32/18

Forslag til vedtak

De fremlagte sakene tas til orientering

Møtebehandling

Saksdokumenter:

Saksfremlegg

Følgende saker ble lagt frem til orientering:

Personalsituasjonen:

Unn Rosenberg har sagt opp stillingen som personalsjef og fratrer 31.12.2018

Øystein Kirkeli er sykemeldt

Prostigrenser – utvalg settes ned for å vurdere prostigrensene

5.desember er samlingsdag for alle kirkelige ansette i de tre kommunene

Arbeidet med stabssammensetninger settes i gang.

Votering**Vedtak**

De fremlagte sakene tas til orientering

[Lagre]

33/18 Eventuelt 29.08.2018

Behandlet av	Møtedato	Saksnr.
1 KFNSTAV KIRKELIG FELLESNEMND	29.08.2018	33/18

Forslag til vedtak

Intet forslag

Møtebehandling

Saksdokumenter:

Saksfremlegg

Ingen saker ble meldt

Votering**Vedtak**

[Lagre]



DEN NORSKE KIRKE

Kirkelige fellesnemnd Stavanger

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Svein Inge Thorstvedt	415	17/00724-8	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
36/18	KFNSTAV KIRKELIG FELLESNEMND	05.12.2018

KFNSTAV Status for fremdriftsplan

Vedlegg:

2018.11 STATUS FREMDRIFTSPPLAN

Saksorientering

Saken gjelder:

Status så langt for arbeidene med sammenslåing av fellesrådene

Vurdering:

Det fremlagte viser hva som status for arbeidene så langt.

Forutsetningene for arbeidene er endret pga ytre forhold, og de ressursene vi gjorde regning med i utgangspunktet har ikke vært tilgjengelige slik vi forutsatte. Følgelig har ikke alt gått etter planen.

Forslag til vedtak

Den fremlagte status for arbeidene med sammenslåing tas til orientering.

STATUS FREMDRIFTSPLAN per medio nov 2018

Sak	Beskrivelse	Vurdering	Status
HØST 2017			
Opprett fellesnemnd med mandat, sammensetning og funksjonstid	Møtested Stokka kirke for elle fellesråd		Gjennomført 6.11.2017
Utarbeide prinsippdokument for omstillingen og fremtidig fellesråd.	Vedtatt i de enkelte fellesråd		Vedtatt 6.11.2017
Utforme prosjektbeskrivelse og fremdriftsplan	Vedtatt i de enkelte fellesråd		Vedtatt 6.11.2017
Opprett partssammensattutvalg og avklar reglement.	Vedtatt i fellesrådene og fellesnemnda		Vedtatt 6.11.2017
Avklare informasjonsstrategi/ intranett. Kommunisere mål og prosessplan		Delvis gjennomført Allmøter med alle vår 2018	Alle allmøter gjennomført
Avklare omstillingsmidler	Søknad til kommunal fellesnemnd	Innvilget 2,5 mill til omstilling	Ferdig
Avklare / Tiltsette prosjektleder			Prosjektleder tilsatt. Tiltredelse 1.1.2018. 40% stilling
VÅR 2018			
Opprette arbeidsgrupper	Arbeidsgruppene har bestilling om å levere innspill og forslag til driftsmodeller, tiltak, endringer mm	Gruppene er i gang Noen har begynt å levere	8 grupper startet Kultursatsning – ikke startet
Gjennomgang av nåværende organisering, bemanning og kompetanse	Kartlegging	Kompetansekartlegging ikke gjennomført	Delvis
Plan for sosial og faglige fellesoppgaver frem mot ny kommune	Arbeidsgruppe er gitt ansvaret	Det er laget en plan. Samlinger er holdt	I prosess
Økonomi	Budsjett for fellesnemndas virksomhet	Utsatt til høsten 2018	
Mål og planer for MR, FR	I forhold til budsjettforslag		Ikke gjort
Tjenesteytingsavtale med kommunen	Avtale som beskriver samarbeid, arbeidsformer og rutiner	Saken lagt frem for prosjektrådmann og prosjektdirektør. Disse følger opp overfor kommunen.	Til høsten
Avtaler, kontrakter,	Kartlegging Skaffe oversikt over avtalene i de tre fellesrådene		Ikke igangsatt. Til høsten
Føringer/forpliktelser som vil følge med inn i ny kommune	Kartlegging. Skaffe oversikt.		Ikke igangsatt
Utstyr, lokaler, eiendommer	Kartlegging. Overføring av eiendomshjemlene	Kartlegging gjennomført. Tilstandsvurderinger på et enkelt plan gjennomføres av arbeidsgruppe	

Informasjon fra MR og stab: hva fungerer bra og hva bør utvikles	Bygge på vedtak knyttet til prosjektet Kirken i Stavanger mot 2020	Arbeidsgruppe har ansvar for denne saken. Strategi kommer	Behandles i Fellesnemnda des. 2018
Avklare IKT-systemer som skal brukes og programvare. Plattform	Verktøy for virksomheten Skal bygge på de systemer Stavanger har i dag.	Arbeidsgruppe arbeider med saken	I prosess
Etablere samarbeid med biskop og bispedømmeråd vedr prosessen	Klargjøre hvilke prosesser disse skal medvirke	Det vil handle om soknegrenser, prostigrenser og endring av soknetilhørighet. Endring av tilhørighet for Austre Åmøy	Arbeidsgruppe i regi av bispedømmerådet. Prosess vedr Austre Åmøy starter H 2018
Eiendomsoverføringene	Starte prosess i Rennesøy og Finnøy	Møte med teknisk sjef i Rennesøy mai 2018. Teknisk sjef sa at Rennesøy og Finnøy vil samhandle om dette	Prosess. (Forhåpentligvis)
HØST 2018			
Prinsipp for tjenesteytingsavtale	Utarbeide oversikt over hva en avtale med kommunen skal inneholde	I kommunen er ansvaret for oppfølging delegert til juridisk sjef Anita Wirak, Stavanger eiendom.	Ikke hold møte – til tross for oppfølging
Klarlegge fysisk plassering av arbeidsplasser	Sted for fellesrådskontor. Stab i Finnøy Stab i Rennesøy	Plassering og oppgaver for fellesrådskontor er gjennomgått. Menighetskontor i hhv Finnøy og Rennesøy er under arbeid	Vedtatt Under arbeid
Organisering Arbeidsmiljø, vernetjeneste, tjenesteområder for ansatte, arbeidsavtaler	Gjennomgang. Retningslinjer	Arbeidsgruppe har ansvar for dette	I prosess
Rutiner HMS	Gjennomgang Retningslinjer	Arbeidsgruppe har ansvar for dette	I prosess
Avtaler/kontrakter	Fortsette fra V 2018	Hvert fellesråd må bidra til oversikt og kartlegging	Starter opp nov 2018
Gravferdssystem	Samordne	Alle 3 fellesrådene har samme system Enkelt å samordne	
HMS	Gjennomgang Ny HMS-håndbok	Info-tjenester sitt system legges til grunn. Håndbok tilpasses til ny kommune.	Under arbeid.
Prosess med tilsetting av ny kirkeverge	Bestemme fremgangsmåte. Starte prosessen	Vedtatt at rekrutteringsfirma skal benyttes. Tilbud er innhentet fra 3 firma	I prosess
Tilleggstema:			

VÅR 2019			
Budsjett 2020 og HØP 2020-2023	Skal fremlegges for kommunal fellesnemd	Sannsynlig til for fremlegg er febr. 2019.	
Kirkevalgene	Bistå		



DEN NORSKE KIRKE

Kirkelige fellesnemnd Stavanger

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Svein Inge Thorstvedt	201	18/00752-17	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
37/18	KFNSTAV KIRKELIG FELLESNEMND	05.12.2018

KFNSTAV Personalreglement - behandling av kap.1, kap.11, kap.12, kap.13, kap. 14 og 15

Vedlegg:

2018.11 10OVERORDNEDE PERSONALPOLITISKE MÅLSETNINGER

2018.11 11VILKÅR UNDER SYKEFRAVÆR

2018.11 12 PERMISJONSREGLEMENT

2018.11 13 ETISKE RETNINGSLINJER

2018.11 14 FELLESBESTEMMELSENE

Saksorientering

Saken gjelder:

Nytt personalreglement. Del-kapitler

Sakens bakgrunn:

Nytt fellesråd skal ha nytt personalreglement

Vurdering:

Arbeidsgruppe 5 – Personal - har arbeidet videre med kapitler i personalreglementet.

Kapitlene 1, 11, 12, 13, 14 og 15 legges frem samlet til behandling.

Personalreglementet er utviklet ved å ta utgangspunkt i Stavanger kirkelige fellesråd sitt nåværende reglement. Arbeidsgruppen har systematisert og redigert på bakgrunn av innspill fra medlemmene.

Forslag til vedtak

De fremlagte forslag til kapitler i personalreglementet godkjennes.

Personalreglementet som helhet vedtas.

Personalreglementet trykkes som hefte i tillegg til nettbasert versjon.

1 OVERORDNEDE PERSONALPOLITISKE MÅLSETNINGER

1.1 Virksomheten

Personalpolitikken skal være utformet slik at den aktivt støtter opp under virksomhetens målsettinger og daglig drift av gravlunder og menigheter.

1.2 Den enkelte ansatte

Personalpolitikken skal legge forholdene til rette for å gi den enkelte arbeidstaker muligheter for videreutvikling og vekst i et godt arbeidsmiljø og i en fleksibel og effektiv organisasjon.

1.3 Medlemskap i Den Norske Kirke

Ansatte i Stavanger kirkelige fellesråd skal være medlemmer i Den Norske Kirke. Kravet til medlemskap gjelder ikke ansatte ved gravlunder. Eventuell søknad om dispensasjon må begrunnes og sendes kirkevergen for behandling. Jfr Kirkeloven § 29.

1.4 Likestilling

Stavanger kirkelige fellesråd vil tilstrebe å få en jevn fordeling av begge kjønn i alle stillingskategorier. Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes søkere av det kjønn som er underrepresentert.

Det skal arbeides aktivt for å rekruttere kvinner inn i ledende stillinger.

Et kjønn er å anse som underrepresentert innenfor den aktuelle stillingskategori og/eller avdeling når det er færre enn 40% tilsatte av det aktuelle kjønn.

Ved oppnevning av større utvalg, prosjektgrupper ol. skal det tilstrebes en jevn fordeling av begge kjønn blant de som blir oppnevnt - og begge kjønn skal være representert.

1.5 Samarbeid

Det skal på alle måter tilstrebes å få i stand et tillitsfullt samarbeid mellom de som opptre i arbeidsgivers sted og tilsatte ved at Stavanger kirkelige fellesråd fører en personalpolitikk som fremmer samhold og effektivitet til fordel for fellesrådet og den tilsatte. Et viktig ledd i denne målsetning vil være en aktiv opplæringspolitikk, der faglig ajourføring og videreutvikling skal ses i sammenheng med karriereplaner og rekrutteringspolitikken. Et hovedvirkemiddel i dette er medarbeidersamtaler som alle tilsatte skal ha tilbud om minimum 1 - en gang pr. år.

2 REGLEMENTETS OMRÅDE

2.1 Definisjoner

Følgende definisjoner skal legges til grunn ved fortolkning av dette reglement:

- Med hovedstilling forstås; stilling som forutsettes å kreve det vesentligste av en arbeidstakers arbeidstid.
- Med bistilling forstås; annet lønnet arbeid som arbeidstaker har i tillegg til hovedstilling
- Med engasjement og midlertidig stilling forstås; stillinger som er av midlertidig karakter, eller som er opprettet for en tidsbegrenset periode når arbeidet etter sin art er tidsavgrenset
- Med vikariat forstås; midlertidig tilsetting i fast opprettede stillinger i stedet for en annen person
- Med sesonghjelp og ekstrahjelp forstås; midlertidig tilsetting pga. sesongmessige svingninger

- og uventede arbeidsbelastninger
- Med oppsigelse forstås; jfr bestemmelser i AML Kap. 15
- Med avskjed forstås; jfr bestemmelser i AML Kap. 15 -14
- Med suspensjon forstås; at en arbeidstaker midlertidig fjernes fra stillingen uten at arbeidsforholdet opphører AML Kap. 15-13
- Med stedfortredertjeneste forstås; at en arbeidstaker midlertidig beordres til overordnet stilling jfr. HTA Kap.1 § 13. Stedfortredertjeneste kan pålegges administrativt etter avtale med tillitsvalgtes utvalg
- Med konstituering forstås; at en arbeidstaker midlertidig ansettes i overordnet stilling, jfr. HTA Kap.1 § 13. Konstituering forutsetter vedtak av tilsettingsmyndighet

2.2 Reglementets virkeområde

Dette reglementet gjelder for arbeidstaker i hovedstilling, lønnet av Stavanger kirkelige fellesråd. Reglementet gjelder for alle menighetene og gravplassene i Stavanger, krematoriet samt fellesrådets administrasjon.

2.3 Forholdet til lover, forskrifter m.v.

Reglene i dette reglement gjelder ikke når de strider mot ufravikelige lovbestemmelser, ufravikelige forskrifter, reglementer eller kollektive overenskomster.

3 OM STILLINGER

3.1 Myndighet

Det tilligger Stavanger kirkelige fellesråd å vedta opprettelse, endring og inndragning av stillinger, jfr. Kirkelovens § 14.

3.2 Fastsetting av lønn i visse stillingstyper

Dersom forslag til vedtak om opprettelse av nye stillinger omfatter stillingsbenevnelser hvor lønns plasseringen ikke er klart fastlagt etter HTA fastsettes dette av lønnsutvalget, delegert til administrasjonen.

3.3 Kvalifikasjonskrav

Før nye stillinger opprettes skal administrasjonsutvalget behandle saken og herunder uttale seg om hvilke kvalifikasjonskrav som skal stilles ved utlysningen. Det samme gjelder dersom det foretas omgjøringer av stillinger.

4 TILSETTINGS- OG OPPSIGELSES-MYNDIGHET

Ferdig bearbeidet og vedtatt av fellesnemnda som eget dokument.

5 OPPSIGELSE, AVSKJED OG SUSPENSJON

5.1 Avskjedsgrunner

En arbeidstaker kan avskjediges uten forutgående oppsigelsestid av Stavanger kirkelige fellesråd når vedkommende:

- med vilje krenker sin tjenesteplikt
- tross tidligere skriftlige irettesettelser av nærmeste foresatt tjenestemyndighet viser forsømmelse eller slurv i tjenesten eller gjør seg skyldig i grov uforstand i tjenesten

- har vært beruset i tjenesten
- ved usømmelig atferd i eller utenfor tjenesten viser seg uverdigg til sin stilling, eller bryter ned den aktelse eller tillit som stillingen krever
- alvorlig krenker gjeldende reglement
- alvorlig krenker lojalitetsplikten overfor sin arbeidsgiver

Før vedtak om avskjed fattes, skal administrasjonsutvalget forelegges saken for uttalelse.

Oppsigelse eller avskjedigelse vedtas foretas av fellesrådet. Fellesrådet kan delegere denne myndighet til arbeidsutvalget.

5.2 Framgangsmåter ved avskjedigelse

Ingen må avskjediges uten personlig eller ved fullmektig å ha fått adgang til å forklare seg muntlig og/eller skriftlig for den myndighet som har avgjørelsen. Vedkommende skal dessuten ha hatt anledning til å gjøre seg kjent med klagen og de opplysninger den bygger på.

Avskjedigelsen og grunnen for denne skal meddeles vedkommende arbeidstaker skriftlig, og saken skal i hvert enkelt tilfelle innberettes til Stavanger kirkelige fellesråd. Jfr AML kap 15 - 14.

5.3 Suspensjon

En arbeidstaker kan av kirkevergen midlertidig fjernes fra tjenesten når det antas at det foreligger gyldig grunn til avskjed og tjenestens tarv krever at vedkommende fjernes. Vedtaket skal uten opphold meldes til fellesrådet og administrasjonsutvalget. Vedkommende arbeidstaker kan kreve sin lønn til oppsigelsesmyndighetens bestemmelse om avskjed er truffet.

5.4 Begjæring om tiltale og straff

Hvis skjellig grunn til mistanke om straffbar handling i tjenesten foreligger, skal forholdet straks innberettes gjennom kirkevergen til administrasjonsutvalget som avgjør om anmeldelse til påtalemyndigheten skal finne sted.

5.5 Misbruk av alkohol, medikamenter og/eller narkotiske stoffer

Det er ikke tillatt å nyte alkohol, innta andre rusmidler eller møte i påvirket tilstand på arbeidssted eller i tjenesten.

Ved forseelse eller utilbørlig opptreden i tjenesten hvor alkohol-, narkotika- eller medikamentmisbruk er årsak eller medvirkende årsak, gir kirkevergen skriftlig advarsel med henstilling om å søke hjelp for det problem vedkommende måtte ha. Gjenpart av advarselen sendes bedriftshelsetjenesten.

5.6 AKAN

Fortsetter misbruket, skal vedkommende kalles inn og forelegges muligheten for å inngå en skriftlig AKAN-avtale med Stavanger kirkelige fellesråd. Det skal gjøres klart for vedkommende at om slik avtale IKKE inngås, vil forholdene rundt rusmisbruket bli behandlet som en disiplinærsak.

AKAN-avtalen inngås i samsvar med gjeldende retningslinjer og tilpasses individuelt. Selve avtalen inngås mellom den ansatte og kirkevergen på vegne av Stavanger kirkelige fellesråd. Avtalen utformes i samarbeid med lege / bedriftshelsetjenesten og kan inneholde punkter om bl.a.

- ☐ Behandling
- ☐ Kontroll hos lege / BHT
- ☐ Oppfølging ved a-senter
- ☐ Bortfall av rett til å levere egenmeldinger
- ☐ Etablering av oppfølgingsgruppe

- ☐ Utnevning av personlig kontakt
- ☐ Ettervern

Dersom den ansatte bryter med den inngåtte AKAN-avtalen, og det ikke umiddelbart lykkes å få han/henne til å gjeninntre i avtalen, skal det gjøres oppmerksom på konsekvensene av fortsatt rusmisbruk.

Arbeidsgiver kan si opp AKAN-avtalen dersom arbeidstakeren gjentatte ganger unnlater å overholde sine forpliktelser. Den ansatte skal da gjøres oppmerksom på konsekvensen av dette.

Dersom det ikke lykkes å få i stand en AKAN-avtale, eller avtalen blir sagt opp av arbeidsgiver eller arbeidstaker, skal videre rusmisbruk håndteres som en disiplinærsak.

Gjentatt rusmisbruk vil da medføre oppsigelse.

Før vedtak om oppsigelse fattes, skal administrasjonsutvalget uttale seg.

5.7 Tillitsvalgtes utvalg

Dersom den tilsatte samtykker i det, skal tillitsvalgtes utvalg holdes underrettet om saker som behandles i pkt. 5.

6 ARBEIDSTID

Når det ikke er bestemt noe annet ved kollektiv avtale eller på annen måte, gjelder reglene om arbeidstid i de til enhver tid gjeldende fellesbestemmelser. Det kan avtales fleksibel arbeidstid ved den enkelte avdeling. De til enhver tid gjeldende retningslinjer for praktisering av fleksibel arbeidstid følges.

7 UTBETALING AV LØNN -

Når det ikke er bestemt noe annet ved kollektiv avtale eller på annen måte, skal lønnen til arbeidstakere i Stavanger kirkelige fellesråd (herunder arbeidstakere i bistilling mv.) ordinært utbetales den 12 i måneden eller nærmest forutgående virkedag.

Alle som mottar lønn fra Stavanger kirkelige fellesråd plikter å kontrollere at lønnen er korrekt. Feil skal meldes til lønningskontoret så snart dette er praktisk mulig. Feil utbetalt lønn korrigeres ved første anledning. For mye utbetalt lønn utover kr 500,- skal normalt ikke trekkes tilbake uten at det foreligger en skriftlig avtale med arbeidstaker.

7.1 Lønn etter dødsfall

Lønn etter dødsfall/gruppelivsforsikring utbetales til arbeidstakerens etterlatte etter reglene i de til enhver tid gjeldende fellesbestemmelser/forsikringsavtaler.

8 OVERTIDSGODTGJØRELSE

Hvis ikke annet er bestemt i kollektiv avtale for vedkommende arbeidstaker, ytes overtidsgodtgjørelse etter de til enhver tid gjeldende fellesbestemmelser.

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig, og kan bare skje etter spesielt pålegg fra kirkevergen eller den denne bemyndiger. AML §10-6 må iakttas her.

Ingen arbeidstaker har krav på overtidarbeid.

Ingen arbeidstaker må pålegges overtidsarbeid utover det arbeidsmiljøloven tillater.

Overtidsgodtgjørelse til høyere lønte arbeidstakere, jfr AML §10-6, avspasering av overtid, godtgjørelse for pålagt møtevirksomhet skjer etter gjeldende reglement.

9 FERIA

9.1 Generelt

Når ikke annet er fastsatt i ferieloven eller bestemmelser i henhold til denne lov, kollektiv avtale eller vedtak av fellesrådet eller andre bindende forskrifter, gjelder reglene om ferie i de til enhver tid gjeldende fellesbestemmelser.

Arbeidstakere i bistillinger får ferie i den utstrekning dette er bestemt i Ferieloven eller ved særskilt vedtak.

Ferietiden for den enkelte arbeidstaker fastsettes hvert år av kirkevergen. Plassering av ferie, oppsett av ferielister, og eventuelt senere endringer i disse skal på forhånd drøftes med arbeidstakere eller tillitsvalgte. Det skal så langt det lar seg gjøre tas hensyn til arbeidstakers ønsker. Arbeidstaker skal underrettes om ferie tidligst mulig og senest 2 måneder før ferien tar til, så fremt ikke særlige grunner er til hinder for det, eller kortere tid er avtalt.

Kirkevergens ferie avtales med fellesrådets leder.

Ferieuken som gis ekstra til arbeidstakere over 60 år tildeles etter arbeidstakerens ønske, eventuelt som enkeltdager.

9.2 Overføring av ferie

Søknad om overføring av ferie til neste ferieår må sendes kirkevergen senest 1.12. inneværende år. Overføring av ferie kan gis med inntil 14 feriedager regnet etter 5 dagers ferieuke. Overføring med inntil 14 feriedager gjelder også for ansatte over 60 år.

10. VILKÅR UNDER MILITÆRTJENESTE

Når det ikke er bestemt noe annet ved kollektiv avtale eller på annen måte gjelder reglene om lønn under militærtjenester i de til enhver tid gjeldende fellesbestemmelser.

11 VILKÅR UNDER SYKEFRAVÆR

11.1 Sykefraværsbestemmelser

Når ikke annet er bestemt ved kollektiv avtale eller vedtak i administrasjonsutvalget, gjelder reglene i de til enhver tid gjeldende fellesbestemmelser.

Et hvert fravær skal snarest mulig og senest samme dag meldes til nærmeste leder.

Ved gjenopptak av arbeidet har arbeidstaker plikt til å fylle ut egenmeldingsskjema første dag. Dette leveres nærmeste leder som sender dette snarest mulig til personalavdelingen. Dersom sykefravær ikke meldes som nevnt ovenfor, vil fraværet måtte regnes som skoft og medfører trekk i lønn.

Ved sykefravær utover reglene for egenmelding kreves sykemelding. Reglene for elektronisk sykemelding følges. Arbeidstaker plikter å søke om sykepenger.

Stavanger kirkelige fellesråd har inngått avtale om inkluderende arbeidsliv. Reglene for bruk av egenmeldinger framgår av denne avtalen.

Sykemelding fra sykemelder skal foreligge fra første fraværsdag for arbeidstaker som har vært ansatt under 2 måneder. Det samme gjelder når arbeidstaker har fått sykepenger fra fellesrådet i til sammen 16 dager og så blir syk igjen før vedkommende har vært i arbeid i 16 sammenhengende dager.

Forsømmes plikten til å sende sykemelding som foran nevnt, tapes retten til lønn under sykdom inntil forsømmelsen rettes på.

11.2 Lønn under sykdom

Arbeidstaker utbetales lønn under sykdom i inntil 52 uker i løpet av en treårsperiode dersom vilkårene for øvrig er oppfylt. Eventuelle trygde-/ pensjonsytelser tilfaller Stavanger kirkelige fellesråd for sammenfallende perioder med utbetaling av lønn. Jfr. HTA § 8 pkt. 8.1 og 8.2.

11.3 Permisjon uten lønn pga. sykdom

Etter at arbeidstaker har brukt opp sin rett til lønn under sykdom, kan det søkes om permisjon uten lønn dersom det ikke er aktuelt å gjeninntre. Slik søknad om permisjon av inntil 1 års varighet behandles av kirkevergen.

Målsettingen med ulønnet permisjon etter at retten til sykelønn er nådd, kan innvilges når det er forventninger om at arbeidstakeren kan gjeninntre i sin stilling. Det skal utarbeides målsetting for permisjonstiden, og arbeidstaker skal følges opp på linje med annet langtids sykefravær. Permisjon kan innvilges med varighet f.eks. for 6 mnd. og kan utvides inntil 1 år.

Eventuell søknad om permisjon uten lønn utover 1 år avgjøres av administrasjonsutvalget.

11.4 Delvis arbeidsføre

Delvis arbeidsføre arbeidstakere som overføres til andre stillinger, lønnes med den nye stillingens lønn. Dog beholdes lønnen etter sin tidligere stilling inntil ett år fra det tidspunkt vedkommende måtte fratre sin tidligere stilling på grunn av sykdom.

I tilfelle lønnen etter den nye stilling utgjør mindre enn 90% av vedkommende sin ordinære lønn, avgjøres lønsspørsmålet av lønnsutvalget etter at det er gitt uttalelse fra administrasjonsutvalget.

Delvis arbeidsføre arbeidstakere med minst 10 års tjeneste i Stavanger kirkelige fellesråd (og Stavanger kommune) skal beholde sin ordinære lønn dersom vedkommende overføres til annen stilling eller lettere arbeid.

Dersom skaden / sykdommen skyldes godkjent yrkesskade, gjelder ikke kravet om 10 års tjeneste i foregående punkt.

11.5 Refusjon av behandlingsutgifter ved sykdom.

Når behandling er rekvirert av lege, fysioterapeut, kiropraktor, psykiater eller psykologspesialist/psykolog (profesjon med trygderefusjonsrett), kan arbeidstaker få refundert behandlingsutgifter for inntil 30 behandlinger pr år. Maksimalt refunderes kr. 800 pr. behandlingstime. Søknad med rekvisisjon og originalkvitteringer sendes personalavdelingen.

Tid for behandling må så vidt mulig legges i fritiden. Den tilsatte innvilges nødvendig fritid for behandling rekvirert av lege dersom behandlingen må skje i arbeidstiden, under forutsetning av at medgått tid innarbeides.

Ved godkjent yrkesskade eller yrkessykdom, refunderer Stavanger kirkelige fellesråd den ansattes utgifter til behandling i den grad de ikke dekkes av Folketrygden og er rekvirert av behandlende lege.

11.6 Databriller

Utgifter til databriller refunderes etter følgende regler:

- ☐ Arbeidstaker bruker datautstyr som en del av sitt daglige arbeid
- ☐ Behovet skal være bekreftet skriftlig av øyelege eller optiker
- ☐ Utgiftene må dokumenteres med originalkvitteringer
- ☐ Refusjon søkes ved behov, men ikke oftere enn hvert 4år
- ☐ Beløp dekkes oppad til kr 2.500,-

Utgifter som overstiger gjeldende satser dekkes av arbeidstaker.

12 PERMISJONSREGLEMENT

Permisjonsdager i henhold til dette reglementet skal, dersom ikke annet er angitt, bare gis den eller de dager begivenheten finner sted, slik at begivenhet som f.eks. faller på vedkommende fridag ikke skal kompenseres med ny fridag.

12.1 Myndighet og anke

Der annet ikke er angitt, innvilger kirkevergen permisjoner etter dette kapittel i personalreglementet. Nærmeste leder kan innvilge permisjoner der dette er angitt i reglementet.

Ankesaker over kirkevergens avgjørelser etter pkt. 4 avgjøres av administrasjonsutvalget.

12.2 Foreldre- og adopsjonspermisjon m.v.

Stavanger kirkelige fellelsråd følger bestemmelsene i AML, HA og HTA for følgende permisjoner / ordninger:

- Foreldrepermisjon til mor og far
- Tidskonto/fleksibelt uttak av foreldrepermisjon
- Omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel og adopsjon
- Forkortet arbeidsdag pga amming
- Omsorgspermisjon uten lønn til pass av egne barn

12.3 Barns og barnepassers sykdom

Stavanger kirkelige fellelsråd følger bestemmelsene i AML, HA og HTA for retten til å være hjemme fra jobb ved barns eller barnepassers sykdom.

Meldingsskjema leveres nærmeste leder første dag medarbeideren er i arbeid igjen. Dersom sykefravær ikke meldes som nevnt ovenfor, vil fraværet måtte regnes som skoft og medfører trekk i lønn.

12.4 Permisjoner for å utføre verv

Det kan gis permisjon med full lønn i følgende tilfeller:

I inntil 12 arbeidsdager pr. år når en arbeidstaker er pålagt å utføre offentlige verv eller har mottatt reisestipend fra fellelsrådet eller fra andre offentlige instanser.

I inntil 12 arbeidsdager pr år når arbeidstaker i henhold til forelagt innkalling skal delta i landsmøte, kurs eller andre møter som valgt eller oppnevnt representant for vedkommende arbeidstakerorganisasjon eller for sine arbeidskamerater.

I inntil 12 dager pr. år (14 dager pr. år for dem som arbeider 6 dagers uke) for valgte medlemmer av sentrale-, distrikts- og fylkesorganer.

Etter behov ved deltakelse i lokale-, fylkesvise eller sentrale forhandlinger som representant for arbeidstakerorganisasjon knyttet til arbeidet i Stavanger kirkelige fellelsråd.

Nærmeste leder kan innvilge permisjon

- I inntil 1 arbeidsdag ved årlig konferanse for fagforeningens tillitsvalgte
- I den utstrekning det er påkrevd for at den tillitsvalgte skal kunne utøve sine funksjoner.

12.5 *Permisjon ved idrettsarrangementer*

I inntil 5 dager for deltakelse i større idrettsarrangementer, som internasjonale idrettsarrangementer, landskamper o.l.

I inntil 2 dager for deltakelse i finalen i Norgesmesterskap. Ordningen praktiseres også for ledere.

12.6 *Velferdspermisjoner*

Om ikke annet er angitt har nærmeste leder myndighet til å innvilge permisjon etter pkt. 12.6: Velferdspermisjoner.

Permisjon kan bare gis den eller de dager begivenheten finner sted, slik at begivenhet som f.eks. faller på den ansattes fridag ikke skal kompenseres med ny fridag.

12.6.1 Forhold vedrørende barn og barnepass

I inntil 1 dag for hente/bringe og nødvendig besøk av barn i institusjon el.lign. i annen kommune.

I inntil 1 dag ved egne barns dåp og konfirmasjon når denne faller på arbeidsdag.

I inntil 1 dag i forbindelse med skolestart for eget barn i første klasse.

I inntil 3 dager ved tilvenning av eget barn i barnehage, daghjem, "dagmamma", praktikant og lignende.

12.6.2 Familiebegivenheter

Inntil 2 arbeidsdager ved arbeidstakerens eget giftemål, nemlig selve dagen og dagen før eller etter.

1 dag lønnet permisjon gis selve dagen:

Inntil 1 dag ved giftemål innen familien/svigerfamilien (foreldre/barn/søsken)

Inntil 1 dag ved åremålsdager (50, 60 og 70) for arbeidstaker og livsledsager.

Inntil 1 dag ved eget sølvbryllup.

Inntil 1 dag ved foreldres/svigerforeldres "runde" fødselsdager.

12.6.3 Sykdom og dødsfall i familien.

Kirkevergen kan innvilge:

Inntil 5 arbeidsdager ved alvorlig sykdom innen familien/svigerfamilien (foreldre/livsledsager/barn) når permisjon er absolutt nødvendig. Ved slikt sykdomsforhold utenfor distriktet kan det innvilges inntil 2 dager ekstra permisjon avhengig av reisens lengde.

Ved pleie av nære pårørende i terminalfasen i hjemmet har arbeidstaker følgende muligheter til permisjon:

- Arbeidstaker som pleier nære pårørende i terminalfasen i hjemmet (dødsfasen kan gis permisjon i inntil 4 uker med lønn (evt. offentlig refusjon tilfaller Stavanger kirkelige fellesråd) Forutsetter at arbeidstaker har vært ansatt i 2 mnd.

- Arbeidstaker som pleier nære pårørende i terminalfasen i hjemmet (dødsfasen), oppfordres til å søke pleiepenger via NAV. AML 12.10
Personalavdeling ved Stavanger kirkelige fellesråd er behjelpelige med søknad.
- Arbeidstakere som blir engasjert både ved selve dødsfallet og i forbindelse med begravelsen kan søke kirkevergen om permisjon i inntil 6 arbeidsdager.

Nærmeste leder kan innvilge permisjon ved dødsfall og begravelser innen familien/svigerfamilien (livsledsager, barn, foreldre, søsken, besteforeldre, svigerinne/svoger/svigerforeldre, onkler og tanter, nevøer og nieser), hvor permisjon kan gis begravelsesdagen og inntil 2 dager ekstra når begravelsen finner sted utenfor distriktet, avhengig av reisens lengde.

12.6.4 Andre velferdsgrunner

Inntil 1 arbeidsdag ved flytting, for arbeidstakere som har vært ansatt mer enn 6 mnd.

Inntil 10 arbeidsdager med lønn når andre påtrengende forhold enn dem som er nevnt i dette reglement gjør fravær begrunnet.

12.7 Redusert tjeneste

Kirkevergen kan innvilge redusert tjeneste i arbeidstakers stilling etter følgende begrunnelser:

- ☐ Begrunnet i egen helse
- ☐ Begrunnet i sosiale forhold
- ☐ Begrunnet i vektige velferdsgrunner

Slik redusert tjeneste kan gis for inntil to år om gangen.

12.8 Permisjoner uten lønn

12.8.1 Andre årsaker

Søknad om permisjon uten lønn med inntil 2 års varighet avgjøres av kirkevergen.
Administrasjonsutvalget avgjør søknader av mer enn 2 års varighet.

12.8.2 Permisjon uten lønn pga. sykdom Se Sykefraværsbestemmelser pkt. 11.3

12.9 Kurs

Daglig leder har myndighet til å innvilge permisjon med lønn inntil 5 arbeidsdager pr kalenderår for deltakelse ved kurs som er av betydning for arbeidstakers arbeid i sin nåværende stilling i Stavanger kirkelige fellesråd.

Arbeidstakere som arbeider etter arbeidsplan og som er innvilget permisjon med lønn for å delta på opplæring/kurs på sin lovbestemte ukefridag, gis ny fridag som kompensasjon. HTA § 14.3
5 dager innvilges til ansatte i 100% stilling, 3 dager innvilges til ansatte i 50% stilling.
Kurs innvilges, etter gjeldende budsjett i Stavanger kirkelige fellesråd.

Fagdager og stabsdager anses som arbeidstid. Dersom fagdager og stabsdager faller på arbeidstakers fridag kompenseres arbeidstid med avspasering.
Velferdsarrangement, HMS-dag og medarbeiderdag anses ikke som arbeidstid om disse arrangementene faller på arbeidstakers fridag.

Pålagte kurs som faller på arbeidstakers fridag, etter gjeldende arbeidsplan, kompenseres med avspasering.

Utdanningspermisjoner

12.9.1 Avleggelse av eksamen

I forbindelse med avleggelse av eksamen gis permisjon med lønn for eksamensdagen samt to lesedager før hver eksamen. Ved eksamensformer som varer 3 sammenhengende dager eller mer, kan det drøftes en ytterligere tilrettelegging.

Det er en forutsetning at vedkommende ville hatt ordinært arbeid de to dagene før eksamen, og at faget har betydning for virksomheten. HTA§ 14.5

12.9.2 Andre utdanningspermisjoner

Kirkevergen kan innvilge:

Permisjon med lønn for faglig utvikling, etterutdanning og videreutdanning. Fellesrådet har ansvar for å utarbeide opplæringsplan.

HTA§14.3, rett til utdanningspermisjon reguleres av arbeidsmiljøloven§12-11.

Permisjon med lønn, kan som hovedregel innvilges dersom en arbeidstaker har vært ansatt i minst 2 år i den stillingen det søkes om videreutdanning for.

Den som innvilges permisjon med hel eller delvis lønn til utdanning, kan av Fellesrådet pålegges bindingstid, dersom man har mottatt økonomisk støtte.

Slik bindingstid kan avtales inntil 2 år dersom arbeidsgiver yter vesentlig økonomisk støtte ved utdanning. (HTA14.4)

Lønn i forhold til ovennevnte punkter forstås som ordinær lønn, tillagt alle faste tillegg.

Slutter arbeidstakeren før bindingstiden er omme skal en forholdsmessig del av den økonomiske støtte tilbakebetales, inklusive utbetalt lønn.

Avtale om bindingstid og økonomiske plikter/rettigheter undertegnes før permisjon kan tas.

13. ETISKE RETNINGSLINJER

Stavanger kirkelige fellesråd legger stor vekt på redelighet, ærlighet og åpenhet i all sin virksomhet. Både folkevalgte og ansatte har ansvar for å etterleve dette prinsippet. Som forvaltere av samfunnets fellesmidler stilles det spesielle høye krav til den enkelte medarbeiders etiske holdninger sin virksomhet for Stavanger kirkelige fellesråd.

Alle plikter lojalt å overholde de lover, forskrifter og reglementer som gjelder for Stavanger kirkelige fellesråds virksomhet og forholde seg lojalt til vedtak som er truffet.

Ansatte og folkevalgte skal være seg bevisst at de fremmer tillit og holdninger til Den norske kirke og Stavanger kirkelige fellesråd. De skal derfor ta aktiv avstand fra og bekjempe enhver uetisk forvaltningspraksis.

13.1 *Habilitet*

I Stavanger kirkelige fellesråd skal det ikke tilsettes medarbeidere som har slektsforhold til hverandre i den enkelte lokale arbeidsenhet. Medarbeidere skal være trygge på at arbeidsforholdene er lagt slik til rette at ikke inhabile forhold skal påvirke personalbehandling og avgjørelser, eller at det er forhold som er egnet til å svekke tilliten til at avgjørelser er riktige. Ferievikariat og kortere engasjement kan unntas fra denne bestemmelsen.

Som slektsforhold regnes:

Den som er i et nærmere angitt slekts- eller familieforhold er inhabil. Dette vil være ektefelle, barn, barnebarn, foreldre, besteforeldre, bror eller søster. Forholdene vil også gjelde ektefelles søsken, svigerforeldre og svigerbarn og ektefelles barn. Dernest er man inhabil i forhold til de som er gift med ens egne søsken og de som er gift med egen ektefelles søsken.

Inhabilitet gjelder også etter at ekteskapet eventuelt er opphørt. Dette gjelder også i forhold til person gift med egen far eller mor, der den/disse er gift på nytt. Man er også inhabil i forhold til egen forlovede og i forhold til fosterbarn eller fosterforeldre.

Samboerforhold behandles analogt med ekteskap.

Normalt er man ikke inhabil i forhold til tante og onkel, nevø og niese, fetter og kusine.

13.2 *Ansattes bruk av sosiale medier*

Alle ansatte er virksomhetens ambassadører. Hver enkelt har derfor et selvstendig ansvar for å bidra til at Stavanger kirkelige fellesråds tillit og omdømme blir ivaretatt.

Som arbeidsgiver ønsker vi selvsagt at ansatte som er aktive på sosiale medier også er gode representanter for Stavanger kirkelige fellesråd.

- Ansatte har ytringsfrihet, men taushetsplikten gjelder også her.
- Yrkesmessig taushetsplikt – Offentlighetsloven, Forvaltningsloven, Tjenestemannsloven.
- Ytringsfriheten – Grunnloven §100.
- Lov om personvern – Europeiske menneskerettskonvensjon art. 8 – Ethvert menneske er ukrenkelig.
- Brudd på reglene blir behandlet som brudd på taushetsplikten og kan være oppsigelsesgrunnlag.
- Den ansatte er en ambassadør for Stavanger kirkelige fellesråd, også på sin fritid.
- Dersom det kan være tvil om den ansatte sin rolle, må det presiseres at den ansatte ikke ytrer seg på vegne av Stavanger kirkelige fellesråd.
- E-postadressen til arbeidsstedet skal ikke benyttes som kontaktpunkt til private profiler.

- Alle innlegg på sosiale medier er å betrakte som offentlige og tilgjengelige for alle. Ansatte og folkevalgte må være varsom når en skriver innlegg og kommenterer. Det som blir skrevet er permanent. Det kan være vanskelig å slette.

13.3 Personlige fordeler

De folkevalgte og ansatte i Stavanger kirkelige fellesråd skal unngå personlige fordeler av en art som kan påvirke eller være egnet til å påvirke, handlinger, saksforberedelser eller vedtak. Dette gjelder allikevel ikke gaver av ubetydelig verdi, så som reklamemateriell, blomster o.l. Gaver omfatter ikke bare materielle gjenstander, men også andre fordeler, f.eks. i form av personlige rabatter ved kjøp av varer og tjenester

- Ved tilbud om gaver o.l. som har et omfang som går utover Stavanger kirkelige fellesråds retningslinjer, skal nærmeste leder kontaktes. Slike gaver skal returneres avsender sammen med et brev som redegjør for Stavanger kirkelige fellesråds regler om dette.
- Moderate former for gjestfrihet og representasjon hører med i samarbeidsforhold og informasjonsutveksling. Graden av slik oppmerksomhet må imidlertid ikke utvikles slik at den påvirker beslutningsprosessen, eller kan gi andre grunn til å tro det.
- Reiseutgifter i faglig sammenheng dekkes av Stavanger kirkelige fellesråd, evt. egen fagforening, annen offentlig instans eller ideelle organisasjoner. Unntak fra dette prinsippet kan bare skje etter vedtak av kirkevergen - eller Fellesrådet når folkevalgte er involvert.

Stavanger kirkelige fellesråds folkevalgte og ansatte skal unngå å komme i situasjoner som kan medføre en konflikt mellom fellesrådets interesser og personlige interesser. Dette kan også forekomme i tilfeller som ikke rammes av forvaltningslovens habilitetsregler.

Dersom personlige interesser kan påvirke avgjørelsen i en sak en har faglig ansvar for eller for øvrig deltar i behandlingen av, skal en ta dette opp med nærmeste leder.

Eksempler på slike mulige interessekonflikter kan være:

- Forretningsmessige forhold til tidligere arbeidsgiver eller arbeidskolleger
- Lønnet bierverv som kan påvirke ens arbeid i Stavanger kirkelige fellesråd.
- Engasjement i interesseorganisasjon eller politisk virksomhet som berører forhold som den enkelte arbeider med i Stavanger kirkelige fellesråd.
- Personlige økonomiske interesser som kan føre til at vedkommende medarbeider kommer i en konkurransesituasjon eller lojalitetskonflikt i forhold til fellesrådets virksomhet.
- Familiære og andre nære sosiale forbindelser.

Når forholdene gjør det naturlig, kan det inngås avtale mellom Stavanger kirkelige fellesråd og leverandør om rabatter for alle arbeidstakere. Personlige rabatter utover dette, er ikke tillatt.

13.4 Bruk av Stavanger kirkelige fellesråds biler og annet utstyr

Stavanger kirkelige fellesråds biler eller annet maskinelt utstyr kan ikke benyttes privat. Kirkevergen kan innvilge utlån. Brukeren er ansvarlig for utgifter og eventuelle skader som en følge av utlån.

13.5 Bistillinger

Ingen arbeidstaker kan inneha bistillinger eller ta ekstraarbeid av varig karakter uten tillatelse av kirkevergen og for øvrig i samsvar med etterfølgende retningslinjer.

Enhver arbeidstaker kan disponere sin fritid til å ta kortvarig ekstraarbeid når dette kan skje uten at det går ut over arbeidet i fellesrådet og uten at det på noen måte kommer i konflikt med fellesrådets interesser ved:

- a) at arbeidstakeren er i en slik stilling i Stavanger kirkelige fellesråd at ekstraarbeidet ikke er forenlig med de interesser vedkommende skal ivareta for Stavanger kirkelige fellesråd.
 - b) at ekstraarbeidet kan komme i konflikt med arbeidstakerens lojalitetsplikt overfor Stavanger kirkelige fellesråd.
 - c) at arbeidstakeren i sitt ekstraarbeid må ta standpunkt til saker som senere skal behandles innen Stavanger kirkelige fellesråd av vedkommende selv eller underordnede arbeidstakere.
- Kirkevergen kan kreve nærmere opplysninger av en arbeidstaker om eventuelle bistillinger eller ekstraarbeid.

13.6 Taushetsplikt

Fortrolige opplysninger som mottas i forbindelse med behandling av saker i Stavanger kirkelige fellesråd, må respekteres og ikke brukes til personlig vinning.

All informasjon som gis i forbindelse med virksomhet for fellesrådet skal være korrekt og pålitelig og ikke med hensikt gis tvetydig formulering.

14 FELLESBESTEMMELSENE

Også arbeidstakere som ikke er bundet av tariffavtaler omfattes av HTA's fellesbestemmelser på områder som ikke er berørt av personalreglementet.

15 ENDRINGER/FORTOLKNINGER

Forslag om endringer og spørsmål om fortolkning av dette reglement behandles av administrasjonsutvalget etter at arbeidstakerorganisasjonenes uttalelse er innhentet.

Saker som gjelder likestillingsarbeid behandles av administrasjonsutvalget

Det foretas normalt en gjennomgang og evaluering av personalreglementet hvert 4. år. Administrasjonsutvalget er ansvarlig for dette arbeidet

BENYTTETE FORKORTELSER:

HA	Hovedavtalen
HTA	Hovedtariffavtalen
FB	Lønnsregulativets fellesbestemmelser
AML	Arbeidsmiljøloven
FL	Ferieloven
FVL	Forvaltningsloven

Personalreglementet gjelder fra 2020 for alle ansatte i Stavanger kirkelige fellesråd.

Det kan forekomme at endringer i lov eller avtaler mellom partene som medfører at det ikke er samsvar med dette reglement.
Lov og avtale går alltid foran!

Utarbeidet av fellesnemndas arbeidsgruppe 5 for Personal- og HMS-arbeid, kulturbygging og arbeidsmiljø.

Anbefalt av fellesnemndas partssammensatte utvalg

05.12.2018

Vedtatt av

Kirkelig fellesnemnd Stavanger

05.12.2018



DEN NORSKE KIRKE

Kirkelige fellesnemnd Stavanger

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Svein Inge Thorstvedt	271	18/01058-2	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
38/18	KFNSTAV KIRKELIG FELLESNEMND	05.12.2018

KFNSTAV Seniorpolitikk

Vedlegg:

2018.11 Seniorpolitikk fellesnemnda reglement

2018.11 Senioravtale fellesnemnda

Saksorientering

Saken gjelder:

Seniortiltak for å beholde arbeidskraft

Saken bakgrunn:

Behov for å bestemme tiltak for å beholde seniorer og regler for dette.

Vurdering:

Arbeidsgruppe 5 for personal har utarbeidet vedlagte forslag.

Tiltakene er knyttet til aldersperioden 62-67 år.

De er tenkt som stimulans til å fortsette frem til gjeldende pensjonsalder, som er 67 år.

Tiltakene er basert på det som er vanlig på kommunal sektor.

Dersom betingelsene for seniortiltak endres, for eksempel ved nye offentlige bestemmelser, må de vedtatte reglene behandles på ny.

Se ellers vedlegg

Forslag til vedtak

Det fremlagte forslag til regelverk for seniorpolitikk vedtas.

Seniorpolitikk i Stavanger kirkelige fellesråd - avtale om utsatt pensjon

Målsetting for seniorpolitikken

Stavanger kirkelige fellesråd vil verdsette senioren i virksomheten. Fellesrådet ønsker å beholde ansatte i arbeid etter fylte 62 år, og tilrettelegge arbeidssituasjonen slik at den enkelte senior kan stå lengre i arbeid. Seniorpolitikken skal bidra til å sikre at fellesrådet har tilstrekkelig arbeidskraft og beholder den kompetanse som senioren innehar i virksomheten.

Senioravtalen er et tilbud til ansatte fra 62 år.

Gjeldende senioravtale består av to elementer:

- tilretteleggingstilskudd
- seniorsamtale

Avtalen inngås årlig mellom den enkelte senior og arbeidsgiver. Det er nærmeste leders ansvar å informere ansatte og drøfte tiltakene.

Avtalen gjelder for 1 år om gangen. Det må hvert år skrives ny avtale frem til fylte 67 år. Avtalen gjelder fra fødselsdato til fødselsdato. Skrives ikke avtalen i forkant eller tidlig i avtaleperioden, mister en retten til tilretteleggingstilskudd.

Bindingstid

Avtalen har en bindingstid på 1 år. Avtalen gjelder for ett år om gangen fra fylte 62 år, og kan fornyes hvert år fram til 67 år.

Dersom det er inngått avtale om å ta ut fridager, og avtalen brytes i avtaleperioden, opphører betingelsene med tilretteleggingstilskudd og fridager som er tatt ut, må forholdsmessig tilbakebetales som trekk i lønn.

Hvem omfattes

Avtalen gjelder alle fast ansatte over 60 % stilling.

Tilretteleggingstilskuddet vil falle bort for ansatte som tar ut delvis AFP inntil 60 % stilling eller som går i deltidsstilling mindre enn 60 %.

Tilsvarende vil tilretteleggingstilskuddet falle bort for arbeidstakere som tar ut permisjon eller er langtidssykemeldt med gradert sykemelding.

Tiltak avtales ved avtaleinngåelsen.

HR-sjef gjennomfører seniorsamtale med den enkelte medarbeider etter fylte 62 år, og har styringsrett på bruken av tilskuddet.

Daglig leder/driftsleder evt. gravlundsjef og ansatt foretar en individuell og konkret vurdering av om det er behov for særskilt tilrettelegging, og hva denne eventuelt skal være.

Det redegjøres for hvilke konkrete planer en har for bruken i kommende avtaleår.

Tilrettelegging på selve arbeidsstedet.

Så lenge tiltakene kommer senioren til gode, har enhetene stor frihet til å planlegge de tiltak som er mest hensiktsmessig for den enkelte senior.

Eksempler kan være: ekstra opplæring og kompetanseheving, mindre ansvarsområder, andre arbeidsoppgaver, tekniske hjelpemidler, kortere dager kan også benyttes. Der enhetene benytter tilretteleggings tilskudd, må enheten dokumentere og evaluere ved hver ny avtaleinngåelse hva tilretteleggingstilskuddet evt. ble brukt til i forgående avtaleår.

Ekstra fridager eller kortere arbeidsdager

Tilretteleggingstilskuddet kan som et alternativ benyttes til fridager.

Det er gitt mulighet til å ta ut 1 fridag pr mnd. i 100 % stilling – inntil 10 dager pr år, redusert tilsvarende ved mindre stillingsprosent – inntil tilsetting i 60 % stilling.

Redusert arbeidstid skal være et reelt tilbud, og ikke medføre økt arbeidspress.

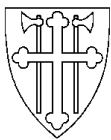
Fridagene kan ikke samles opp og kan ikke gis med tilbakevirkende kraft.

Redusert arbeidstid kan benyttes dersom slik tilrettelegging er gjennomførbart i den enkelte enhet, enten ved vikarhjelp eller ved tilrettelegging på annen måte.

Ved bruk av kortere arbeidsdager utregnes dette etter samme betingelser som ekstra fridager.

Fri er ikke en rettighet, men kan i enkelte tilfeller være det rette tiltaket. Det viktigste er at tiltakene er relevante i forhold til den enkelte senior og at det er gjennomførbart på arbeidsstedet.

Gjelder fra 01.01.2020



Den norske kirke Stavanger kirkelige fellesråd

Senioravtale – avtale om utsatt pensjon

Arbeidstaker født

Stillingstittel Stillingsprosent

Tjenestested:

Avtale er inngått med Stavanger kirkelige fellesråd, med formål om ikke å ta ut tidligpensjonering / AFP før etter fylte 63 år - 64 år - 65 år – 66 år – 67 år.
Avtalen omhandler bruk av tilretteleggingstilskudd på basis av seniorsamtale.

Avtalen går et år om gangen fra fram til
(dato) (dato)

Tilretteleggingstilskuddet skal brukes på en av følgende måter:

- Arbeidstakeren kan ta ut 10 fridager i løpet av året.
- Tilrettelegging på arbeidsplassen

.....
.....
.....

*Avtale om bruk av tilretteleggingstilskudd eller fridager har ikke tilbakevirkende kraft.
Fridagene må tas ut som en fridag hver måned, og kan ikke samles opp.*

Brytes avtalen i avtaleperiode, opphører betingelsene med tilretteleggingstilskudd. Dersom fridager er tatt ut, må en forholdsmessig del av fridagene tilbakebetales som trekk i lønn.

Jeg aksepterer med dette senioravten, og er innforstått med de betingelser som er knyttet til avtalen.

Stavanger,
(dato)

.....
Arbeidstaker (sign.)

.....
Arbeidsgiver (sign.)

Se retningslinjene under «Seniorpolitikk for Stavanger kirkelige fellesråd».



DEN NORSKE KIRKE

Kirkelige fellesnemnd Stavanger

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Svein Inge Thorstvedt	271	18/01059-2	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
39/18	KFNSTAV KIRKELIG FELLESNEMND	05.12.2018

KFNSTAV Gavereglement

Vedlegg:

2018.11 Gavereglement 2020 oversikt

Saksorientering

Saken gjelder:

Reglement for erkjenthets- og andre gaver

Sakens bakgrunn:

Behov for retningslinjer for tildeling av gaver som gis ved midler fra kirkelig fellesråd.

Vurdering:

Det er en rekke anledninger det er naturlig at arbeidsgiver tildeler gaver.

Vedlagt er forslag til reglement.

Forslag til vedtak

Forslaget til gavereglement fastsettes som gavereglement for Stavanger kirkelige fellesråd i ny kommune.

ERKJENTLIGHETSGAVER OG GAVER FRA STAVANGER KIRKELIGE FELLESRÅD TIL FAST ANSATTE

Gelder fra 2020

BEGIVENHET	BELØP	HVA GIS	MARKERING	ANSVAR
RUNDE TALL:				
Rundt tall (50, 60,70)	Kr. 500,-	Blomst- gebyr utenom	Se nedenfor **	Servicetorget/KV bestiller
ANSATT:				
Ansatt i 10 år*	Kr. 500,-	Blomst- gebyr utenom	Sendes til gravlund/ menighet.	Personal bestiller og sender
Ansatt i 25 år*	Gavekort kr.3.500,- + gave	Gavekort + sølvskål eller lysestake m/inskripsjon Blomst	Middag med Kirkeverge og HR-sjef Arrangeres i desember	HR-sjefbestiller og administrerer
Ansatt i 40 år/50 år	Gavekort Kr.8000,-eller gratiale en månedslønn	Gavekort eller månedslønn	**Middag med Kirkeverge, HR-sjef og kollegaer, evt. ektefelle	HR-sjef bestiller og administrerer
GÅR AV MED PENSJON/UFØRPENSJON				
Går av med pensjon 1-10 år*	Kr. 500,-	Blomst	Sendes til gravlund/ menighet.	Personal
Går av med pensjon 10-15 år	Kr. 1000,-	Gavekort + Blomst		
Går av med pensjon etter 15 år	Gave ca. kr 2500,-	Tinnskål m/inskripsjon + blomster	Leveres av kirkeverge og HR-sjef ved tilstelning i menighet/ gravlund med smørbrød og marsipankake.	Personal
Går av med pensjon etter 25 år (40 – 100% stilling)	Kr. 5000,- + gave ca. 2500,-	Gavekort + tinnskål m/inskripsjon + blomster	Leveres av kirkeverge og HR-sjef ved tilstelning i menighet/ gravlund med smørbrød og marsipankake.	Personal
(inntil 40% stilling)	Kr.2500,- + gave ca. 2500,-	Gavekort + tinnskål m/inskripsjon + blomster		

Side 2

29.11.2018

BEGIVENHET	BELØP	HVA GIS	MARKERING	ANSVAR
SLUTTER:				
Slutter mellom 10-15 år	Kr.1000,-	Blomster + gavekort	Sendes til leder	Personal
Slutter mellom 15- 25 år	Kr.2500,-	Blomster + gavekort	Sendes til leder	Personal
DØDSFALL (gjelder alle	tilsatt i	fellesrådet)		
Dødsfall i nærmeste familie (ektefelle, barn, foreldre)	Kr 500,-	Blomst- gebyr utenom	Sendes til arbeidstaker	Personal, daglige ledere, driftsledere
Dødsfall ansatt	Kr 1200,-	Krans- gebyr utenom		Personal, daglige ledere, driftsledere
Dødsfall ansatt etter gått av med pensjon	Kr 1200,-	Krans –gebyr utenom		Alle: daglige ledere, Servicetorget, personal. Personal bestiller

**DEN NORSKE KIRKE**

Kirkelige fellesnemnd Stavanger

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Svein Inge Thorstvedt	415	18/01061-1	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
40/18	KFNSTAV KIRKELIG FELLESNEMND	05.12.2018

KFNSTAV Strategi for samarbeid og satsningsområder - informasjon og samtale

Vedlegg:

2018.11 Utkast til strategiinnspill til nemda

Saksorientering

Saken gjelder:

Foreløpig samtale om menighetsstrategi – notat fra arbeidsgruppe 7

Notat utarbeidet av Tor Magne Nesvik.

Arbeidsgruppen ønsker tilbakemelding på arbeidet så langt.

Forslag til vedtak

Det fremlagte notat tas til orientering.

Førsteutkast til rapport til fellesnemda fra gruppe 7: Strategigruppe for innføring av Kirken i Stavanger mot 2020.

1. Mandat og «bestilling»

Grappa ble nedsatt med følgende mandat:

Å se på overgang til nye Stavanger kirkelige fellesråd som en mulighet for strategisk utvikling av Den norske kirke i nye Stavanger kommune med utgangspunkt i satsningsområdene prosjektet Kirken i Stavanger mot 2020. Menighetene og fellesrådene i Finnøy og Rennesøy har sluttet seg til satsningsområdene.

Grappas oppgave var å levere rapporter til Fellesnemda innenfor 7 punkter.

Konkrete produkter fra arbeidsgruppen:

1. Skape en samordnet strategi som samtidig tar hensyn til lokale forskjeller og forutsetninger med utgangspunkt i målsettingene og hovedsatsningsområdene fra prosjektet «Kirken i Stavanger mot 2020».
2. Vurdere/beskrive samlet status i de tre fellesrådsområdene. Gudstjenester. Arbeidsformer. Tiltak og arrangementer. Styrker, svakheter, muligheter og utfordringer.
3. Vurdere behov for ny/endret organisering av menighetstjenester. Bemannings Samarbeid.
4. Vurdere samordning av virksomhetsplaner.
5. Kompetansekartlegging for menighetsbetjenende (kantorer, diakoner, kirketjenere, trosopplærere, administrasjon til MR).
6. Lederstruktur
7. Organisasjonskultur-bygging

Vi svarer ikke på ett og ett punkt, men mener vår rapport berører tematikken som Fellesnemda etterspør i punktene 1-4 og 7. Punkt 5 og 6 er overført til gruppa for personal, mens punkt 7 er fordelt slik at vi har konsentrert oss om organisasjonskulturbygging i MR/FR/Menighetsperspektiv, mens personalgruppa konsentrerer seg om organisasjonskulturbygging blant de ansatte.

Grappas sammensetning:

Inger Lise Bru (Mosterøy MR), Stig Ellingsen (Petri/Domkirken MR/FR), Tor Egil Eriksen (Sokneprest Hesby), Vigdis R. Fossåskaret (Rennesøy MR/FR), Øivind Holtedahl (Fung.Domprost), Leif Kolnes (Talgje MR), Olaug Mestad Slettbakk (DL Gausel) erstattet Stein Mangersnes (Kantor Tjensvoll i sept.), Svein Inge Thorstvedt (Prosjektleder FN/Kirkeverge Stavanger FR) Jostein Ådna (Stokka MR/BDR), Leder: Tor Magne Nesvik (Utviklingsleder Stavanger FR/BDR).

2. Sammendrag / konklusjon / anbefalt strategi

De tre fellesrådene har vedtatt å følge anbefalingene fra «Kirken i Stavanger mot 2020». I dette ligger en valgt strategi både angående endringstempo, ressursbruk og organisasjonskultur.

Vårt bidrag er fem strategiske anbefalinger som kan forsterke potensialet i «Kirken i Stavanger mot 2020»-vedtakene, og som tar høyde for mangfoldet i det nye fellesrådsområdet:

1. Menighetsrådene inviteres til et felles, tett, visjonært og teologisk forankra fellesskap.
2. Frivillige medarbeidere inspireres og anerkjennes som kirkens nav.
3. Mangfoldet i måter å være kirke på forsterkes.
4. Mulighetsrommet som følger av å bli færre sokn framsnakkes.
5. Sammenhengen mellom kirkens kjerneoppgaver (misjon og diakoni) og kirkens samfunnsnytte vises tydeligere igjen i kommunikasjon og ressursbruk.

Disse fem punktene basert på vår vurdering av virksomheten i menighetene og fellesrådene i dag. Vi har valgt å ikke gjennomgå f.eks. bemanningssituasjon eller oppmøtetall o.l. i detalj. Dette betyr ikke at vi ikke mener slike verktøy er viktig for et fellesråd. Men et fokus på utadrettet virksomhet, effektivisering av administrative oppgaver og stabsorganisering i kommunedelene er allerede vedtatt. Hvis dette skal lykkes, må fellesrådet sette trykk på arbeidet med dette.

Når vedtakene etter «Kirken i Stavanger mot 2020» skal følges opp, må man ta i bruk mange ulike mekanismer som motiverer og inspirerer til at endring skapes. Fokus må ligge på å motivere til fellesskap, vi-følelse og nytenkning. Det krever tillitsbygging mellom MR, FR og BDR som skaper forståelse for at alle rådsorganer i Stavanger arbeider for felles sak: Å forvalte Den norske kirkes visjon: Mer himmel på jord.

3. Beskrivelse av de fem strategiske forslagene

Her følger en beskrivelse av de fem punktene. Vi berører her også flere av temaene som fellesnemda etterspør i «bestillingen» til gruppa.

1. Menighetsrådene inviteres til et felles, tett, visjonært og teologisk forankra fellesskap.

Menighetsrådene spiller en nøkkelrolle i alt kirkelig utviklingsarbeid. Gruppas erfaringer er at det er store forskjeller på hvordan menighetsrådet fungerer. Det er selvsagt personavhengig, og sterkt preget av daglig leder/kirkeverge som saksbehandler, og soknepresten som er den eneste «profesjonelle» med stemmerett i rådet.

Vår erfaring er at fokus er svært varierende fra råd til råd. Noen steder, kanskje særlig i Finnøy og Rennesøy der stabene er små og gudstjenestestedene mange, er menighetsrådsarbeidet svært knyttet til arrangementer og fordeling av oppgaver. Andre råd bruker mye tid på å gå grundig inn i høringer, eller jobber med menighetsutviklingsprosjekter. Noen fungerer i større grad som et «overordnet styre». Det er også svært forskjellig hvorvidt man samarbeider med naborådene. I Finnøy og Rennesøy har fellesrådene kunnet ha en slik rolle, mens Stavanger har vært for stort til dette.

Vi anbefaler det nye fellesrådet til å vektlegge fellesskapsdimensjonen som ligger i det å være i menighetsrådene i Den norske kirke i vår nye kommune. «Kirken i Stavanger mot 2020» peker på økt samarbeid som en forutsetning for å være relevant som kirke i en ny tid. Skal strategiene som pekes på få nok kraft, må menighetsrådene virkelig ønske dette. Da må man bygge tillit, menighetsrådene i mellom, og til fellesråd og bispedømmeråd.

Fellesrådet må også forsterke bevisstheten om hva det betyr når menighetsrådene velger å ikke gå inn i arbeid som «Kirken i Stavanger mot 2020» anbefaler. Hva skjer når man dropper samarbeid? Hvis man i menighetsrådet neglisjerer de åtte felles satsingsområdene eller andre deler av vedtakene? Hva blir konsekvensene, både økonomisk og i et misjons- og diakoniperspektiv, om ikke arbeidet med de åtte satsingsområdene bærer frukter lokalt?

Vi vil anbefale fellesnemda å etablere ulike tiltak som samler menighetsrådsledere og andre fra menighetsrådene til felles arbeid. Dette bør etableres ved ny menighetsrådsperiode høsten 2019. En «lederutviklingsplan» kan være et eksempel, der MR-ledere/nestledere/FR-representanter kan møtes på tvers av menighetene. Å utvide horisonten for «menighetsrådslederkurset» som innleder den nye menighetsrådsperioden, til å også ha fokus på inspirasjon, forkynnelse og fellesskap på tvers av rådene, kan være en annen idé, kanskje med kvartalsvise inspirasjonssamlinger som også kan inneholde Bibeltimer o.l.? Vi vil særlig påpeke at den åndelige fellesskapsdimensjonen i det å være menighetsråd i Den norske kirke kan være motiverende og åpnende.

Forslag til tiltak fra 2020:

- Kvartalsvise samlinger for MR-representanter i samarbeid mellom FR, BD, VID og evt. andre organisasjoner som kan bidra med kompetanse, bl.a. kommunens ulike faggrupper!
- Styrke båndet mellom FR og de ulike MR, og MR imellom.

2. Frivillige medarbeidere inspireres og anerkjennes som kirkens nav

Frivillig medarbeiderskap står som ett av de åtte felles satsingsområdene i «Kirken i Stavanger mot 2020»-vedtaket. Frivilligheten påpekes også som kirkens største ressurs i et framtidsperspektiv, og som noe som må prege også de ansattes arbeidsoppgaver i form av koordinering, utrustning og rekruttering av frivillige. Når dette påpekes også i vår rapport, er det fordi vi anbefaler fellesnemda å gå lenger enn man foreløpig har gjort i vektleggingen av dette.

Prosjektet vokste fram i en urban kontekst. Finnøy og Rennesøy synliggjør hvor avgjørende viktig det frivillige medarbeiderskapet er for menighetene på øyene. Menighetslivet i disse fellesrådsområdene er tuftet på dugnadsånd og frivillige medarbeideres engasjement i en langt sterkere grad enn hva som er tilfelle i Stavanger. Det er flere grunner til at det er slik. Én er effekten utviklingen av stabene har hatt på frivilligheten. Ansatte kan både heve kompetansen i menigheten og øke aktivitetsnivået. Men har ansatte også overtatt og pasifisert potensielle frivillige eiere i en stadig mer profesjonalisert menighet? Én annen årsak er bygdesamholdet som fører til et sterkere eierskap og engasjement for de kirkelige bygningene og den delen av menighetsarbeidet som foregår på øya der man bor, enn hva som er tilfellet i mange bynære menigheter.

Framtidens menighetsliv er tuftet på dugnadsånd. Det å være menighet, er å delta, bidra, ta eierskap. Det kan aldri «outsources» til verken prest eller kirkeverge. Særlig ikke i en tid der vi konstaterer større usikkerhet rundt både finansieringsordninger og det offentliges engasjement for menighetene.

Vi vil anbefale nytt fellesråd å gjøre frivillighet til sitt store satsingsområder i alt fra stillingsutlysninger til ressursbruk. Dette henger tett sammen med punkt 1 om menighetsrådene, og aktuelle tiltak kan langt på vei overlappe.

Forslag til tiltak fra 2020:

- FR vektlegger frivillighetskoordinering i alle stillinger
- FR bidrar med insentiver som hedrer og motiverer til økt frivillighetsfokus, gjerne med 2020 som et særskilt «Frivillighetsår».
- FR tilrettelegger for kompetanseheving på «frivillighetstrender» fra øvrig organisasjonsliv og kommunale institusjoner.

3. Mangfoldet i måter å være kirke på forsterkes

En av intensjonene i «Kirken i Stavanger mot 2020» er å nå flest mulig med evangeliet gjennom misjon (dåp, gudstjenester, kommunikasjon, møteplasser osv.) og diakoni (kirkens omsorgsarbeid og samfunnsnytte). Mangfold blir da et sentralt stikkord på flere måter, og forsterkes når tre kommuner med store ulikheter blir til én. Vi mener det er viktig å applaudere det eksisterende mangfoldet, men også å ha gode insentiver for å oppmuntre til større satsing på å være en mangfoldig kirke. Dette innebærer bl.a. følgende:

- De lokale ulikhetene mellom den enkelte menighet behandles som en styrke, ikke et problem. Det bør ikke være noe mål å strømlinjeforme organisasjonen. Verken økt samarbeid eller ny soknestructur handler om dette. Snarere tvert imot.
- Det oppmuntres til initiativer der menigheter prøver ut nye måter å være kirke på, gjerne etter modeller som en ser har lyktes andre steder, som i bevegelsen «Nya sätt att vara kyrka» i Sverige, «Fresh expressions» i England, samt alle de lokale initiativene som finnes i menigheter i og utenfor Dnk rundt om i landet. Det kan være både ressurskrevende og en vanskelig prioriteringsoppgave å gå utenfor de tradisjonelle aktivitetene og arbeidsformene. Nettopp derfor er det viktig at Fellesrådet er en pådriver for dette.
- Fellesrådet bør ta større hensyn til at befolkningen både er mer mangfoldig, mer mobil og mindre «organisasjonslojal» enn tidligere, og at stedbundenheten for svært mange ikke er like sterk som den var i tidligere tider. Selv om dette er annerledes jo lenger bort fra sentrum en kommer, må trendene tas på alvor i hele fellesrådsområdet. Fellesrådet gjør menighetene en bjørnetjeneste om man ensidig fokuserer på Dnk som den geografiske lokalmenigheten og lukker øynene for at befolkningen, inkludert både de yngste og de eldste, er mer mobil enn før.
- Mulighetene det store mangfoldet av kirkebygg gir, vektlegges og utvikles på tvers av menighetsgrenser for å være senter for både nye og vel etablerte møteplasser for befolkningen.
- Konfirmasjonstiden er en særlig mulighet til også å invitere ungdommer til å oppleve mangfoldet i kirken og i de kristne organisasjonene. Å sørge for bredde i tilbudene til denne aldersgruppa bør være sentralt også for et Fellesråd, fordi det krever både ressurser og samarbeid på tvers av menighetsgrensene.
- Det teologiske mangfoldet blir også tydelig når de tre kommunene samles. Det er for så vidt ikke fellesrådets oppgave å blande seg i teologien i Dnk, men vi mener de siste årenes hendelser taler for at fellesrådet må være seg bevisst mangfoldet av teologiske syn. Dette må igjen vurderes som en styrke i Dnk, selv om det er en vanskelig situasjon for mange, ikke minst på øyene der motsetningene har vært sterke de siste årene. Å være åpen for mangfoldet betyr å ivareta hensynet til både det lokale flertallet og til mindretallet særlig i de teologiske uenighetene som har kommet til syne i forbindelse med innføringen av ny vigselsturgi.

Vi anbefaler fellesrådet å være mangfoldet bevisst ved å oppmuntre til nyskaping og stimulere menighetene til å ta initiativ til nybrottsarbeid.

Forslag til tiltak:

- FR tilbyr «stimuleringsmidler» til nybrottsarbeid på initiativ fra enkelte bydel/kommunedeler/kommunedeler.
- FR utfordrer BD mht. bevisstgjøring om gudstjenestemangfold og samarbeidsprosjekter om bl.a. konfirmanntiltak.
- FR fokuserer på betydningen av møteplasser, jfr. Kirken mot 2020s punkt om «samtaler, relasjoner og synlighet».
- FR anbefaler MR om å være frimodige mht. samarbeid mellom menighetene og å strukturere dette.

4. Mulighetsrommet som følger av å bli færre sokn framsnakkes

Fellesrådene og Bispedømmerrådet har støttet opp om en modell der man reduserer antall sokn, men beholder alle kirkebygg og gudstjenestesteder. Bispedømmerrådet ønsker at menighetsrådene selv ber om sammenslåing. I Finnøy og Rennesøy er det allerede drøftinger om å danne felles sokn i hver av de to fellesrådsområdene. Når det gjelder menighetene som er mest positive til dette i Stavanger, utenom St. Petri og Domkirken, ligger de ikke i nærheten av hverandre. Dermed går prosessen med å bli færre sokn sakte. Det er da også grunner til å ikke røre dagens soknestructur, og vanskelig mange steder å se hvordan ulike problemstillinger skal løses ved at en blir et større sokn.

Men det er vårt inntrykk at argumentene for å beholde dagens modell i liten grad tar hensyn til de muligheten som ny sokneinndeling bringer med seg. Ett år etter at forslaget ble lansert, ser det ut til at det er lagt dødt mange steder. Nytt fellesråd bør derfor løfte opp argumentene for en ny soknestructur, deriblant:

- Mulighetene til «en ny start» med hensyn til stabsfellesskap og behovet for en forbedret organisasjonskultur ved mer robuste staber (særlig ved vakanser) og arbeidsmiljøtematikk.
- Mulighetene til større mangfold og utadrettet virksomhet ved å se flere kirker og menigheter i sammenheng som en enhet, der flere ressurser da kan brukes på å skape mangfold.
- Robustheten som større sokn vil kunne lene seg på hvis økonomien forverres, eller kirkeordningen endres.
- Mulighetene til å ta tak i de store utfordringene som knyttes til kirkens diakoni og samfunnsnytte, f.eks. knyttet til psykisk helse, utenforskap, integrering osv., som vi i dag ikke makter å jobbe særlig aktivt med lokalt.
- Mulighetene til en større satsing på kultur i kirken som kommer ved flere kirkerom og ressurspersoner tilgjengelige.
- Mulighetene til et mer mangfoldig gudstjenesteliv ved at det finnes flere gudstjenestetilbud i det samme soknet.
- Mulighetene for et bredere tilbud til konfirmantene, deriblant samarbeid med organisasjonene om kontinuerlig ungdomsarbeid som man kan fortsette med etter konfirmantåret og større fokus på å gi likt tilbud for alle som går på samme ungdomsskole.
- Styrkene ved å rekruttere til menighetsråd, underutvalg og komitéer fra et større geografisk område.
- Muligheten til å gjøre et mer solid arbeid med søknader o.l. om eksterne ressurser fra kommune, stiftelser og stat på prosjektmidler o.l. fordi soknet vil ha større ressurser og kompetanse enn i dag.
- Forenklingen og effektiviseringen i forhold til fellesråd og ledelse som færre enheter vil innebære.
- Mulighetene til frivillighetsrekruttering til aktiviteter fra et større område.

Vi vil mene at det i liten grad blir snakket om disse mulighetene i menighetene i dagens Stavanger. Leser vi agendaen på menighetsrådsmøter o.l. finnes det med et par unntak, begrenset opptatthet av f.eks. integreringsspørsmålet eller psykisk helse i den enkelte lokalmenighet. Ei heller i særlig grad spørsmål omkring hva man bør slutte med for å frigi ressurser til nye satsinger. Dette er gjenkjennelig også i menighetsrådene i Finnøy og Rennesøy. Men mange er likevel på gang. Flere er opptatt av at dette er viktige spørsmål som kirken kan bidra i. «Kirken i Stavanger mot 2020» påpekte at man med dagens soknestructur ikke vil kunne klare å endre særlig fokus fra dagens måte å være kirke på. Om endringer er viktige, må ny soknestructur framsnakkes i en framtidig fellesrådsstrategi.

Forslag til tiltak:

- FR holder vedtaket om soknesammenslåinger og kommunedelsvis organisering varmt ved å fokusere på bydel/kommunedelsperspektivet i ulike sammenhenger.

- Nye møtepunkter for MR i hele kommunen (jfr. punkt 1) fokuserer bl.a. på de åtte felles satsingsområdene.
- Rutiner for kontinuerlig dialog med MR om at ressursbruken sees i bydel/kommunedels- ikke menighetsperspektiv intensiveres slik at det ikke kun er ved vakanser at temaet kommer opp.
- Dialog med BD etableres mht. hvordan man på lang sikt forholder seg til de bydel/kommunedelene der én menighet er for sammenslåing til nytt sokn mens den andre er imot.
- Tematikken om behovet for strukturendringer for å klare å endre praksiser vektlegges.

5. Sammenhengen mellom kirkens kjerneoppgaver (misjon og diakoni) og kirkens samfunnsnytte viser tydeligere igjen i kommunikasjon og ressursbruk.

«Kirken i Stavanger mot 2020» påviste hvordan kirkens interesse for misjon og diakoni stemmer godt overens med «gamle» Stavanger kommunes handlingsplaner. Dette har siden blitt bekreftet i møte med bl.a. formannskapet i Stavanger kommune. Disse berøringspunktene mellom kirke og kommune er ingen artig kuriositet, svært viktige av flere årsaker. Først og fremst fordi kommunens handlingsplan er et viktig dokument som forteller bl.a. «hvor det brenner nå». Slik får kirken hjelp til å se hvor vi trengs, og muligheten til å påvirke frivillige i menighetene, til egen innsats uavhengig av organisasjonstilhørighet.

Fokuset på kirkens samfunnsnytte har også et ressursperspektiv. Vårt viktige arbeid må kommuniseres. Det er en økende risiko for at kunnskapen om hva Den norske kirke er og gjør er dalende i befolkningen, og dermed også blant politikerne. Risikerer kirken å bli mer og mer å betrakte som en fritidsorganisasjon for spesielt interesserte, i stedet for en sentral, samlende samfunnsinstitusjon som tar samfunnsoppdraget på alvor, har vi et alvorlig problem.

Berøringspunktene mellom kommune og kirke gjelder særlig for de åtte felles satsingsområdene:

- Frivillighet:

Helt avgjørende for kirken, men også for kommunen. I forbindelse med kommunesammenslåingen snakkes det om «kommunen 3.0» som introduserer begrepet medborgerskap og behovet for at mennesker viser omsorg for naboen og lokalsamfunnet. Det begrunnes både i hvordan befolkningen stiller stadig økte forventninger og krav til kommunen på tross av dårligere økonomi, og hvordan det å delta aktivt i samfunnet som frivillig, er med på å fremme livskvalitet og mening i seg selv.

- Pensionistene:

Eldrebølgen gir ikke bare kirka tilgang til store kull potensielle frivillige, men også kommunen. På den andre siden gir eldrebølgen særlig to utfordringer: Psykisk uhelse og ensomhet. Her har kirken åpenbart mye å bidra med i både et kommunalt, et diakonalt og misjonalt perspektiv.

- Unge voksne:

Kommunens interesser og kirkas sammenfaller langt på vei også her. Kommunen har interesse i å holde på de unge voksne, for å unngå en altfor skjev alderssammensetning i befolkningen samt å være en attraktiv by for tilflyttere. Da er fritidstilbud med diakonalt snitt særlig relevant. Et annet samfunnsperspektiv er knyttet til unge voksnes utfordringer; de samme som i den eldste delen av befolkningen: Psykisk uhelse og ensomhet.

- Diakonalt entreprenørskap:

Omsorgsoppgavene endrer seg i samme takt som andre endringer i tiden. Det krever evne til å snu seg rundt og handle raskere enn før, om en vil bidra der nøden er størst i byen. Kommunale velferdsinstitusjoner er i liten grad rigget for å takle slike hyppige skifter, det er heller ikke kirken. Men vi har ingen lovpålagte oppgaver, holder til på 25 adresser i hele kommunen, kjenner lokalbefolkningen og har stor kontaktflate. Kirken har et større uforløst potensial i å motivere til frivillighet og omsorg der det behøves!

- Internasjonale Stavanger:

Nye Stavanger kommune er en av landets mest internasjonale kommuner når det gjelder andel i befolkningen som selv er, eller har foreldre som er født i et annet land. Dette gir spennende muligheter for å skape en ny og internasjonalt orientert kultur i kommunen. Integrering blir et nøkkelord når nye Stavanger skal skapes. Kirka har samme interesse, men også lange tradisjoner og kompetanse både for å tenke globalt om misjon og diakoni, og for å skape gode lokale fellesskap der flest mulig kan føle seg sett og verdsatt.

- Relasjoner, samtaler, synlighet:

Dette er stikkord som er tidens medisin om en vil skape åpne integrerende fellesskap, sunn psykisk helse og gode omsorgstiltak. Kirken har mange initiativer og tradisjoner for slike tiltak som kan løftes høyere fram i samfunnsbildet. Interessen for disse ordene deler vi selvsagt med kommunen og andre offentlige og ideelle aktører og institusjoner. Sammen er mulighetsrommet stort!

- Kommunikasjon og markedsføring:

Dette er misjon i klartekst. Vi har et budskap og forkynne og møteplasser å invitere til. Men det skjer ikke lenger av seg selv. Vi må bruke nye kanaler for å nå fram og konkurrerer om oppmerksomheten med en rekke kommersielle budskap og reklamer. Det er også i kommunens interesse at kirkenes arbeid er kjent. Samfunnet finansierer store deler av vår virksomhet. Da ønskes det i det minste at våre tilbud og vår samfunnsverdi gjøres kjent.

- Samarbeid på tvers av menighetene:

For å løse samfunnsoppgavene må vi samkjøre oss internt. For kommunens del er det viktigste først og fremst «leverer»; enten vi er samkjørte eller ikke. Men kommunene stiller stadig effektivitetskrav til kirka på lik linje som til skole- og helseinstitusjonene. Av den grunn er det viktig å fortsette kontinuerlig med å utvikle samarbeid på tvers av menighetene omkring ulike typer arbeid og administrative oppgaver. Kommunen forholder seg til kirken som én enhet, via fellesrådet, og forutsetter selvsagt at menighetene i den forstand er samkjørte.

Forslag til tiltak:

- FR utfordrer menighetene og ansatte til kontinuerlig fokus på de åtte felles utviklingsområdene.
- FR anbefaler at de lokale lederne (Daglig leder og sokneprester) holder fokus her.
- FR bevisstgjør MR og ansatte om viktigheten av å se sammenhengen mellom kirkas og kommunens felles interesser.
- FR jobber aktivt med å unngå tillitskløfter eller manglende samhandling mellom FR og enkelte menighetsråd, eller MR i mellom.
- Ulike møteformer med kommunen videreutvikles, særlig innenfor generell diakoni, psykisk helse, pensjonister, integrering og frivillighet.

4. Kommentarer til videre produkter/bestillinger til gruppa:

Vi viser til sammendraget i punkt 2, der vi spør hvorvidt det er hensiktsmessig å lage større utredninger omkring status, bemanning eller virksomhetsplaner. Vi mener disse punktene på et vis allerede er besvart gjennom de fem punktene for en helhetlig strategi som vi foreslår. Vi vil kort redegjøre for dette med utgangspunkt i de bestillingene som er gitt oss:

(2). Vurdere/beskrive samlet status i de tre fellesrådsområdene. Gudstjenester. Arbeidsformer. Tiltak og arrangementer. Styrker, svakheter, muligheter og utfordringer.

Vi konstaterer at samlet status i de tre fellesrådsområdene vitner om et rikt kirke- og menighetsliv sammenliknet med andre fellesrådsområder og tradisjonen vi står i. Vi har påpekt at behovet for mer fleksibilitet og mindre stedbundethet må vektlegges samtidig som lokal stedegenhet og lokal, utadrettet tilstedeværelse opprettholdes. Dette trenger ikke være motsetninger.

Gudstjenester: Vi mener det er viktig å holde på et høyt antall gudstjenester. Inkluderer man i tillegg andre typer enkle hellige handlinger i gudstjenestebegrepet, forstått som morgenbønn, kveldsbønn, liturgiske samlinger, kveldsmesser, hverdagsmesser osv., mener vi at tilbudet heller bør økes enn reduseres fra dagens nivå. Fem momenter må legges til grunn:

- Vi bør se på muligheten til å feire flere gudstjenester/hellige handlinger uten dagens nivå av lønnede ansatte. Bl.a. Talgje har gode erfaringer med å arrangere gudstjenester på «eget initiativ». Dette kan være mulig også andre steder.
- Vi bør vurdere om gudstjenestebegrepet kan benyttes mer frimodig enn i dag, basert på hvordan menigheten (de frammøtte) opplever at andre aktiviteter i kirka også har et gudstjenestepreg. Dette kan være med på å senke terskelen mellom søndagsgudstjenestene og «hverdagskirken», og utfordre menighetene til å bruke også hverdagskirken som sted for gudstjeneste, i ordets videste forstand. Ref. det vi her har kalt «hellige handlinger».
- Det må kunne samarbeides mer mellom menighetene, improviseres og eksperimenteres mer også med gudstjenesteformer, fordi vi er i en ny situasjon mht. økt bekymring for framtidig gudstjenesteoppslutning.
- Vi må erkjenne på alle nivå at det ikke lenger er forordnede gudstjenester som avgjør ressurstilgangen fra Bispedømmet eller kommunen.

Arbeidsformer: «Kirken i Stavanger mot 2020» har påpekt at arbeidsformen i kirken er sterkt preget av tradisjoner og tilhørende prioriteringer, noe som gjør nye arbeidsformer vanskelig. Det er også påpekt utfordringer knyttet til organisasjonskulturen vår. Arbeidsformene på Finnøy og Rennesøy er relativt annerledes, både hva angår stabssammensetning, det at man er felles stab for hhv. 2 og 3 menigheter, og det aktive organisasjonslivet på øyene. Utfordringen med å vende fokus utadrettet og i diakonal retning, samt tilrettelegge for frivillighet tas svært ulikt imot i menighetene. Tydeligere samledelse i menighetene mellom rådsleder, daglig leder/kirkeverge og sokneprester er et viktig tiltak i så måte. Gruppa har ellers ikke annet å legge til på dette punktet enn det som allerede er skrevet og vedtatt i «Kirken i Stavanger mot 2020».

Tiltak og arrangementer: Vi konstaterer at antall tiltak og arrangementer varierer sterkt fra menighet til menighet. Vi mener det totale tilbudet kunne vært mer mangfoldig og utadrettet ved et tettere samarbeid mellom menighetene. Dette vil være formålstjenlig ved å kunne bringe nye folk til kirkene. Samtidig er det en kvalitet at så mange tiltak og arrangementer foregår «overalt», som f.eks. noen av trosopplæringstiltakene. Men vi mener det er åpenbare stordriftsfordeler knyttet til at flere ansatte kunne gjennomført liknende tiltak i flere menigheter, og på den måten frigjort tid for andre ansatte til å påta seg nye oppgaver, tiltak og arrangementer rettet mot nye og andre målgrupper.

(3). Vurdere behov for ny/endret organisering av menighetstjenester. Bemanning. Samarbeid.

Vi ser man kunne organisert menighetstjenestene på andre måter enn i dag. Men det vil ikke være hensiktsmessig å skissere radikalt endret organisering fra fellesrådets side, utover de endringsstrategier enn de som er vedtatt i «Kirken i Stavanger mot 2020», inkl. fokus på utadrettet virksomhet og ser på samlede ressurser i bydel/kommunedelene. Nøkkelen ligger i å spille menighetsrådene gode og omstillingsvillige, samt jobbe med felles organisasjonskultur og identitet blant de ansatte. Da kan endret organisering vokse fram fra andre deler av organisasjonen. Kommer man derimot ikke i gang med de større utfordringene knyttet til utadrettet virksomhet og kirkens samfunnsnytte, må konkrete grep vurderes.

(4). Vurdere samordning av virksomhetsplaner.

I forbindelse med nye menighetsråd høsten 2019 og deretter nytt fellesråd bør virksomhetsplaner samordnes. Vi ser ingen store utfordringer med dette i fellesrådsperspektiv før den tid. Men når nye menighetsråd starter opp sitt arbeid med nye strategiplaner må fellesrådet ha en strategi som minner rådene om de vedtakene de har vært med på å gjøre knyttet til samarbeid, utadrettet fokus, kommunedelsvis organisering og de åtte felles satsingsområdene, slik vi påpeker i punkt 1.

Vi ser også betydelig gevinst i å samkjøre menighetenes planer for hhv. trosopplæring, konfirmanntiden, diakoni, kultur osv. Dette påpekes også i «Kirken i Stavanger mot 2020». Særlig er erfaringene denne høsten med samkjøring av konfirmanntilbudet i fem sentrumsnære menigheter og flere kristne organisasjoner, med ambisjoner om å skape kristne ungdomsmiljøer opp til 18-årsalderen, interessant å følge opp videre

(7). Organisasjonskultur-bygging

Vi har i samråd med gruppa for personal og organisasjonskultur valgt å fokusere på menighetene, menighetsrådene og frivilligheten på dette punktet. Vi vurderer dagens situasjon til å være utfordrende enkelte steder. Det er særlig tankevekkende hvordan noen menighetsråd ser ut til å bruke tid på å verne om «seg og sitt» ikke bare i møte med fellesråd, men enda sterkere i møte med nabomenighetene. Vi tror ikke dette nødvendigvis er bevisste strategier, men noe som kan endres ved å bevisstgjøre om fenomenet, og konsekvent fokusere på mulighetene og utfordringene vi står i som ett fellesskap. Konkret foreslår vi at vi markerer kommunesammenslåingen gjennom hele 2020 med begivenheter året gjennom som kan være samlende og inspirerende.

Som strategien vi foreslår viser, er vi opptatt av at fellesrådet kan bidra til å bygge tillit, identitet og fellesskap på tvers av menighetene, forankret kristentroen vi deler, og alt det vi har felles som Den norske kirkes menigheter i kommunen. Effekten av et slikt arbeid mener vi kan være svært god i møte med utfordrende tider for Den norske kirke.



DEN NORSKE KIRKE

Kirkelige fellesnemnd Stavanger

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Svein Inge Thorstvedt	440	18/01060-1	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
41/18	KFNSTAV KIRKELIG FELLESNEMND	05.12.2018

Informasjon og kommunikasjon i nytt fellesråd - til informasjon og samtale.

Vedlegg:

2018.11 SWOT-arbeidsgruppe komm og info_v1 (002)

Saksorientering

Saken gjelder:

Rapport fra arbeidsgruppe 6 – informasjon og kommunikasjon

Sakens bakgrunn:

Arbeidsgruppen har utarbeidet en SWOT-analyse og en tilråding.

Vurdering:

Se vedlagte notat.

Forslag til vedtak

Fellesnemnda tar informasjonen til orientering.

Informasjons- og kommunikasjonsstrategi bygges videre på hovedlinjene i det fremlagte notatet.

SWOT- ANALYSE ARBEIDSGRUPPE FOR INFORMASJON OG KOMMUNIKASJON

Kommunikasjon er et svært omfattende begrep, og det er noe vi gjør konstant enten vi vil det eller ikke. Den viktigste kommunikasjonskanalen i vår virksomhet er mellommenneskelige møter. Den beste måten å få noen til å delta i kirkelige aktiviteter og tilbud er invitasjon fra venner og familie, og den viktigste faktoren for å øke omdømme er at folk/brukere deler positivt om sine opplevelser på sin egen arena, det være på nett, eller ansikt til ansikt. Dette går vi ikke dypere inn i her.

Som grunnlag for denne analysen har vi tatt for oss det som er kirkens kommunikasjonskanaler; i det som blir det nye Stavanger kirkelige fellesråd og de tilhørende menighetene. Samtidig skiller ikke folk flest mellom kirken i Stavanger og kirken generelt.

Vi har valgt å dele kommunikasjonskanaler i to hovedgrupper: Trykksaker og digital kommunikasjon. I tillegg har vi også tatt med eksterne medier og kommunikasjon mellom ansatte.

Trykksaker

Med trykksaker menes det skrevne ord og bilder på papir/fysisk materiale.

Menighetsbladet:

Det deles ut menighetsblader i 15 av våre 21 menigheter. Fire har eget innhold i bydelsavis, to har eget blad i tillegg.

Styrker: Vi når mange og vi har kontroll på hva som formidles. Det er håndfast, og kan brukes som oppslag i hjemmet. Viktig kanal for folks kunnskap om kirken. Er med og bygger lokal kultur og identitet. Forskning viser at menighetsbladet blir lest av 80% (Landrø, 2013)

Forbedringsmuligheter: Samarbeid om innhold og design, samarbeid på bydelsplan, flere og bedre bilder og artikler/innhold, samarbeid om annonsesalg. Definerer av målgruppe. Kan også distribueres til andre enn privatpersoner, for eksempel legekontor, bibliotek, sykehjem, frisør, helsestasjon og lignende.

Svakheter: Innholdet kan oppleves fremmedgjørende hvis ikke redaksjonen er bevisst på hvordan bladet former folks inntrykk av kirken. Får ikke innpass hos alle (postkasser i blokker). Det krever mye tid, ofte av stab. Kostbart å trykke og i noen tilfeller distribuere.

Trusler: Færre frivillige er med, dårligere innhold kan føre til negativ reklame/ gi et feil bilde av kirken/menigheten. For mye fellesinnhold kan også virke fremmedgjørende.

Vurdering av effekt: Målgruppen er innbyggere i bydelen- ikke minst dem vi aldri/sjelden ser i kirken. Vi når målgruppen med menighetsbladet.

Vurdering av ressursbruk: Det brukes mye tid på bladene, og det er relativt store kostnader til trykking og (for noen) distribuering.

Oppsummert: Menighetsbladet er en unik arena for å nå svært mange med vårt budskap. Det har stort utviklingspotensial. Vi har selv kontroll på hva som formidles. Det er tidkrevende og kostbart, men når mange. Pr i dag er det ingen felles plan for hvem som har menighetsblad, hvordan de ser ut, hva som er innhold og hvor mye ressurser som brukes på det.

Plakater

Alle menighetene bruker plakater. Disse henges i kirker, og ofte i nærmiljøet (butikker, helsestasjoner osv). Noen har også store bannere (Vardeneset, Madlamark)

Styrker: Viser bydelens/byens aktiviteter i kirkelig regi og kan ses av mange. Kan deles mellom menigheter og henges i flere kirker for å vise et samlet og bredere tilbud.

Forbedringsmuligheter: Design, mer helhetlig uttrykk som gjør at folk oppdager mangfoldet og bredden av arrangementer som tilbys i kirkene i Stavanger, og enkelt kan kjenne igjen en plakat fra Den norske kirke. Kan også øke oppslutningen om arrangementer med folk som bor i andre områder av byen/bydelen de gangene vi ønsker det.

Svakheter: Det brukes en del tid, mange mangler kunnskap og verktøy for å få det til. Layout oppleves ofte tilfeldig. En enkel wordplakat kan være både sjarmerende og god; den forteller at arrangementet er lokalt og ikke-kommersielt. På den andre siden kan den bli oversett fordi den konkurrerer med mer fengende plakater. Den kan også virke mot sin hensikt dersom folk tolker plakatens kvalitet som et signal om arrangementets kvalitet.

Trusler: Kan bli en «hvilepute», plakater er som andre kanaler kun en del av promotering. Våre plakater konkurrerer med alle andres og kan bli oversett.

Vurdering av effekt: Målgruppen avhenger av arrangement og oppslagssted, kan ha god effekt hvis man er bevisst på det.

Vurdering av ressursbruk: Det brukes en del tid på design og på å henge opp i bydelen.

Oppsummert: Plakater er en god måte å vise igjen i bydelen på og å vise tilbud og aktiviteter i kirken. Det er litt tilfeldig hvem som lager dem, hvor fine de er og hvor de henges opp. Det er viktig å huske at plakater ikke kan være eneste kommunikasjon- dette presiserer vi da det ofte legges stor vekt på å få laget og hengt opp/sendt rundt plakater.

Invitasjoner og brev i postkassen

Menighetene sender mange brev/invitasjoner pr post. Hoveddelen er invitasjoner til dåp og trosopplæring. I noen grad brukes også brev med hilsen til eldre.

Styrker: Vi når en svært spesifikk målgruppe med spesifikk informasjon. Brev kan være personlig og oppleves «eksotisk» i en digital verden. Vi har gode rutiner for utsending med Servicetorget på kirkevergekantoret.

Forbedringsmuligheter: Det varierer hvor gjennomtenkt design og tekst er- dette er svært viktig. Vi kan også differensiere mer hva vi sender til hvem, for eksempel sende forskjellige invitasjoner til døpte og tilhørende.

Svakheter: Det er relativt kostbart (kr 14 pr brev) og design/innhold kan virke fremmedgjørende og provoserende.

Trusler: Vi må fortsette og utvikle tekst og bilder for ikke å bli utdatert. Det kan oppleves påtrengende. Vi har ikke lenger tilgang til fødselsregister for å sende ut invitasjon til dåp.

Vurdering av effekt: Å sende invitasjoner og brev pr post er en effektiv måte å nå et målrettet publikum.

Vurdering av ressursbruk: Det brukes en del tid og det er relativt kostbart å sende brev.

Oppsummert: Vi kan nå veldig spesifikt publikum med spesialtilpasset innhold pr brev. Igjen er innhold og design viktig og må jobbes godt med for å være relevant. Det er kostbart, men det er en viktig kanal.

Brosjyrer/flyers

Det produseres diverse brosjyrer og flyers som blir delt ut på arrangementer, i samtaler eller ligger på kirketorg. Noen deles også ut på skoler og andre eksterne steder.

Styrker: Viser tilbud og aktiviteter og har plass til mer informasjon enn for eksempel plakater. Kan tas med og leses senere/hjemme. Er også noe fysisk å dele ut når man snakker med noen. Kan nå spesifikke mottakere.

Forbedringsmuligheter:

Det er veldig stor variasjon i kvalitet både design og innholdsmessig.

Svakheter:

Noen fort utdatert, og må da oppdateres og trykkes på nytt. Det er tidkrevende og koster en del dersom trykkeri skal trykke.

Trusler:

Kan fort bli utdatert, gir da dårlig inntrykk av kirken.

Vurdering av effekt: Er en god måte å nå forskjellige målgrupper.

Vurdering av ressursbruk: Det brukes en del tid. Trykking kan også koste en del.

Oppsummert: Vi kan nå mange med spesifikk info, det er noe håndfast som ofte kan deles ut når man har direkte kontakt med noen. Igjen er innhold og design viktig og må jobbes godt med for å være relevant.

Gudstjenesteark/kunngjøringsark

Mange menigheter deler ut ark med gudstjenesteprogram og kunngjøringer på gudstjenestene.

Styrker: Får gitt info til kirkegjengere, noe å holde i og lese hvis man er tidlig ute (for eksempel dåpsfølge)

Forbedringsmuligheter: Kan være mer gjennomtenkte/ nøye forfattet. Tenke igjennom hvem som er mottakere. Kan inneholde også noe mer enn en liste over kunngjøringene for eksempel en kort tekst/hilsen fra MR eller noen i staben.

Svakheter: Begrenset plass hvis det kun er en side. For lite opplag.

Trusler: Ikke miljøvennlig.

Vurdering av effekt: Målgruppen er de som kommer til gudstjeneste, de nås med informasjonen.

Vurdering av ressursbruk: Det kan være ressurskrevende å lage.

Oppsummert: Gir informasjon til kirkegjengerne. Kan være negativt med tanke på miljø.

Digital kommunikasjon

Hjemmesider:

Alle menighetene og fellesrådene har hjemmesider, og alle er på samme plattform. Bruken varierer litt, er mye brukt til informasjon om arrangement, kontaktinformasjon, kalender og påmelding til arrangement.

Styrker: Kirken har internettsider og har jevnt over oppdatert informasjon. Godt verktøy for påmeldinger som kommuniserer med Medarbeideren. Alle bruker samme plattform. Vi har kontroll på det som legges ut, og informasjonen er *alltid* tilgjengelig.

Forbedringsmuligheter: Designet er utdatert (dette jobbes med). Mer helhetlige sider. Rutiner for oppdatering, bedre helhet og oversikt over innhold, mer bruk av kobling til medarbeideren-kalendere. Mer ferskt innhold/hyppigere oppdateringer. Samarbeid på tvers om innhold som er likt for alle (dåp, vigsel osv). Det er viktig med gode lenker. Definerer av roller (forfatter/administrator) og enklere å bruke for folk flest. Opplæring av superbrukere.

Svakheter: En viss teknisk terskel for å publisere innhold, kan ta mye fokus og tid uten å nå særlig mange. Sidene må oppdateres jevnlig.

Trusler: Hvis sidene ikke er oppdaterte og oversiktlige gir det et negativt inntrykk av kirken. Bruken av dem vil bli mindre, og det fører til lavere kunnskap om tilbud.

Vurdering av effekt: Målgruppen er dem som søker informasjon om menigheten og kirkens arbeid. Effekten av «nyhetsstoff» er vi usikre på.

Vurdering av ressursbruk: Det er en viss løpende kostnad for sidene (ca kr 400 pr nettsted pr måned) og det brukes en del tid.

Oppsummert: Det er viktig og nødvendig å ha nettsider hvor man finner informasjon om livsriter, kontaktinformasjon, påmelding til arrangementer, informasjon om arrangementer og tilbud. Det er utfordrende å holde sidene pene, oversiktlige og oppdaterte.

Facebookside:

Alle menighetene har en facebookside, bruken av den varierer. Noen bruker også arrangementer, grupper og messenger aktivt. Som kommunikasjonskanal kan facebook deles i flere (sider, grupper, arrangementer, messenger) men for enkelthets skyld samler vi alle.

Styrker: En god arena for engasjement, enkelt å legge ut ting, lage grupper, og arrangementer. Messenger er en god måte å kommunisere direkte og i grupper, spesielt med ungdom. Facebook er alltid lett tilgjengelig både for sender og mottaker.

God arena for engasjement («lik og del»), og facebookgrupper kan brukes for å nå helt spesifikke grupper (eks babysang på Rennesøy, ungdom i Gausel).

Forbedringsmuligheter: Ha mer plan og rutine for oppdateringer, være bevisst på når og hvordan man bruker for eksempel arrangementer, grupper, bilder osv. Jobbe med å lage innhold som skaper engasjement; likes, kommentarer og deling. Det kan være tydelig hva som er godt nok.

Svakheter: Vet ikke hvem vi når, facebook bestemmer og kan endre algoritmene. Vi har ikke kontroll på kommentarer, tagging osv. Drukner fort i nyhetsfeed. Kan være personavhengig hva som legges ut og når. Ulike målgrupper bruker facebook forskjellig.

Trusler: Kan stjele mye tid, vanskelig å henge med i endringer, kan bli mye jobb for lite synlighet.

Vurdering av effekt: Målgruppen er de som er interesserte i det menigheten holder på med. Vi når dem til en viss grad, men det er usikkert hvor effektivt det er.

Vurdering av ressursbruk: Det varierer, men det er enkelt å poste, det tar tid å analysere hva som har effekt og ikke. Messenger og grupper kan brukes i stedet for epost og sms.

Oppsummert: Facebook er det største av sosiale medier og er en viktig og nyttig arena å være tilstede på. Mange søker informasjon der, og det er en god og lettvin arena å kommunisere på på mange måter: innlegg, grupper, arrangementer og messenger. Det kan være utfordrende å bli synlige hos mottakere da vi ikke kontrollerer hvem som ser hva.

Instagram, snapchat og andre sosiale medier

Noen menigheter bruker instagram, og en (Sunde) bruker snapchat.

Styrker: Flere ungdommer er tilstede på Instagram og snapchat enn på facebook. Kan også brukes til direktekommunikasjon, spesielt ungdommer bruker snapchat svært mye til meldinger. Muligheter for krysspublisering til facebook, spesielt bilder fra instagram. Mulighet for aktiv bruk av emneknagger.

Forbedringsmuligheter: Flere menigheter kan ta det i bruk.

Svakheter: Er enda en kanal å ha kontroll på og følge med på utviklingen av.

Trusler: Tar tid og kan bli nok en ball i luften.

Vurdering av effekt: Målgruppen kan være ungdom som vi ikke når på facebook. Usikker hvor mange som nås.

Vurdering av ressursbruk: Å henge med på flere sosiale medier tar igjen mer tid.

Oppsummert: Det kan være bra å være tilstede på flere sosiale medier, men det krever ressurser. Kan være en god arena for å nå flere ungdommer.

Nyhetsbrev på epost

En del menigheter sender ut nyhetsbrev, hovedsakelig er det informasjon om kommende arrangementer.

Styrker: En god kanal for å «pushe» info. Vi har full kontroll på informasjonen og mottakerene og kan tilpasse deretter. En direktelinje til folks innboks.

Forbedringsmuligheter: Form og innhold, være mer enn en liste over ting som skjer, skape engasjement. Rekruttere flere abonnenter. Mulighet for å spesialtilpasse.

Svakheter: Når kun de som har sagt seg villige til å motta det, ofte kun menighetsnære.

Trusler: Kan bli oversett hvis det ikke er spennende/engasjerende innhold, da vil vi heller ikke nå igjennom når vi har spennende/engasjerende innhold.

Vurdering av effekt: Målgruppen er de som ønsker å motta info, og det er de vi når.

Vurdering av ressursbruk: Det er rimelig/gratis å sende ut, så lenge det er kunngjøringer i mailform som sendes ut så tar det ikke lang tid.

Oppsummert: En arena som vi har god kontroll på, det er viktig å servere relevant informasjon for ikke å bli oversett. Vi når helst menighetsnære, og kun de som har sagt seg villige til å motta epostene.

Infoskjermer i kirkene

En del menigheter har infoskjermer med rullerende informasjon på kirketorg.

Styrker: Vi får vist info til de som fysisk er i kirken, god måte å informere imens folk venter. Blikkfang.

Forbedringsmuligheter: Jevnlige oppdateringer, gjennomtenkt innhold og mottakere, design og plassering av skjerm. Forskjellig innhold til forskjellige tider. Vise skjerm på veggen før gudstjeneste.

Svakheter: Kan fort bli utdatert, kun synlig ett sted, ikke interaktiv,

Trusler: Feil/utdatert info gir dårlig inntrykk

Vurdering av effekt: Målgruppen er de som er fysisk i kirkebygningen, uvisst hvor effektivt det er.

Vurdering av ressursbruk: Det brukes en del tid på å oppdatere, evt. Abonnement på infoskjermen.no koster ca 1200 kr pr år, og skjerm og maskinvare kan være relativt kostbart som en engangsinvestering.

Oppsummert: Det er en god måte å vise info til de som er fysisk i kirken. Det er også her viktig å være oppdatert, og det tar tid.

SMS

De fleste menigheter sender gruppe-sms via medarbeideren.

Styrker: Kjapp, lett vint og direkte kommunikasjon. Godt til påminnelser og kort info. SMS leses av mottakeren. Kan være spesifikke/sende til utvalgte grupper med spisset info.

Forbedringsmuligheter: Må være korte beskjeder

Svakheter: SMS er relativt flyktig, det leses i farten og kan lett glemmes.

Trusler: Hvis folk venner seg til å alltid få påminnelse om arrangement på sms og så ikke får det.

Vurdering av effekt: Målgruppen er de som vi vil informere kort og kjapt, varierer fra menighet til menighet. Bra til enkel/kjapp info. Vi når en del, men kan promotere muligheten for å motta sms bedre.

Vurdering av ressursbruk: Det koster litt å sende men er veldig lett vint og tar svært lite tid.

Oppsummert: Er en god måte å nå ut med kort/kjapp info. Leses, men kan også fort glemmes. Kan utvides ved å få flere til å godta sms.

GOOGLE

Stavanger kirkelige fellesråd har pr. i dag avtale med et mediebyrå (Elite media) om drift av google-profiler og rådgivning ang. andre aktuelle tjenester (gulesider 1881 osv)

Styrker: De aller fleste søker etter informasjon på internett skjer via Google, der er vi generelt godt synlige på alle nivå (fellesråd og menighet)

Forbedringsmuligheter: Gjennomgang av profiler i samarbeid med mediebyrå for å sikre kvaliteten.

Svakheter: Utdatert innhold er negativt, viktig å følge med og oppdatere når det er endringer. Vi har ikke kontroll på hvordan google indekserer søkene. Hvem som helst kan legge igjen anmeldelser.

Trusler: Folk kan legge inn negative anmeldelser.

Vurdering av effekt: Målgruppen er de som søker etter informasjon om kirke/menighet/aktiviteter og tilbud. Via google kommer de sannsynligvis kjapt til riktig sted, avhengig av konkrete søkeord.

Vurdering av ressursbruk: Kostnad til mediebyrå er k 10.000 pr kalenderår. Det brukes lite ressurser utover det.

Oppsummert: Det er svært viktig å være synlig gjennom google-søk, det er der de fleste søker informasjon. Vi er godt tilstede gjennom avtale med mediebyrå. Det er viktig å være obs på evt. Kommentarer og anmeldelser, og oppdatere endringer.

Eksterne medier

Mediedekning

Kirkene og fellesrådet stiller opp når mediene kaller. Ingen rutiner for å melde inn saker.

Styrker: Synlighet i media er bra for å vise frem tilbud, aktiviterer og synspunkter. Det minner også folk om hvem vi er og hva vi står for.

Forbedringsmuligheter: Bedre rutiner for å melde inn gode tips. Gi god informasjon og framsnakke det positive når vi får anledning.

Svakheter: Vi har ingen kontroll over hva som formidles/hvilken vinkling som tas av mediene.

Trusler: Kan gi et dårlig inntrykk av kirken.

Vurdering av effekt: Mange leser/hører/ser pressen, men vi har ikke kontrollen.

Vurdering av ressursbruk: Det brukes lite aktiv tid på å skaffe pressedekning, men når vi blir bedt om det stiller vi opp.

Oppsummert: Vi er lite tilstede med positive saker i media, mange konsumerer media og vi stiller opp når vi må. Vi bør ha bedre bevissthet for mediedekning. Menighetene bør aktivt oppsøke media og vi har bedre kontroll hvis vi er på tilbudssiden. Vi må løfte frem de gode historiene.

Annonser i papiravis

Stavanger kirkelige fellesråd kjøper annonse i Stavanger aftenblad hver fredag med oversikt over søndagens gudstjenester.

Styrker: Er synlige i avisen/viser at vi finnes. En del eldre benytter papiravisen til å få info om gudstjenesten.

Forbedringsmuligheter: Mer info, større annonser. Andre typer annonser.

Svakheter: kostbart, lite plass til informasjon.

Trusler: Færre og færre leser papiravisen.

Vurdering av effekt: Målgruppen er de som søker informasjon i den kanalen, og de som generelt blar i avisen. Det er lite informasjon i annonsen så det har mest effekt på kirkevante.

Vurdering av ressursbruk: Det koster ca kr 150.000 (ca 10.000 pr menighet i snitt i Stavanger pr nå) pr år i annonsekostnader, og litt tid til å samle informasjon og lage annonsen.

Oppsummert: Det er greit å være synlige i avisen og vi når de som kun bruker papiravis for å få informasjon om. Det er kostbart.

Stillingsannonser

Gjennom hele perioden har vi publisert stillingsutlysningene i nettversjon på Stavanger kirkelige fellesråd sine nettsider, på NAV og Jucan/kirkejobb. Også på mobil og desktop. Annonsene i medier er korte, med henvisning til fullstendig utlysningstekst i webcruiter.

Styrker: NAV og finn.no når bredt ut geografisk, og til mulige kandidater også med alternativ bakgrunn.

Forbedringsmuligheter: Lage nettsider med informasjon om utdanningsløp og om å arbeide i kirkene i Stavanger. Samarbeid på tvers med undervisningssteder, bispedømmekontoret i Stavanger og den Norske kirke for rekruttering både til studiene og til SKF, og informere om mulighetene på nettsidene. Legge ut ansatt filmen på nettsidene.

Svakheter: Søkertilfanget er så lite at det er vanskelig å kunne si noe om effekt av forskjellig annonsering.

Trusler: Arbeidsmarkedet og rekruttering er i endring. Det kan bli viktig å få en plan for Employer branding/ omdømme.

Vurdering av effekt: Søkertilfanget er så lite at det er vanskelig å kunne si noe om effekt av forskjellig annonsering.

Vurdering av ressursbruk: Avisannonsering er relativt dyrt. Det finnes flere digitale pakker som kan brukes på andre ting enn rekruttering også. Å annonsere på finn.no er også kostbart, men kan vise seg å ha effekt.

Oppsummert: Vi har ikke funnet formen for fremtidens annonsering av stillinger, og nye løsninger bør vurderes i sammenheng med den totale markedsføringen av kirken i Stavanger.

Ansattes kommunikasjon

For kommunikasjon mellom ansatte brukes epost, telefon, skype, medarbeideren og kirkebakken. Her vurderer vi medarbeideren og kirkebakken.

Medarbeideren

Medarbeideren er kalender og database-verktøy fra Agrando. Dette brukes i alle menighetene og fellesrådene. Bruken er bredere enn kun ansattkommunikasjon.

Styrker: Felles plattform for planlegging, alle bruker det i større eller mindre grad. Muligheter for samhandling og bruk av ressurser, og database over kontakter i menighetene. Kalender kan synkronisere med outlook, google osv. Kan legge til medarbeidere og invitere til avtaler på tvers av enhetene.

Forbedringsmuligheter: Det oppleves treigt og lite intuitivt. Dataene er åpne og kan benyttes videre uten kostnad, men det krever ressurser å evt utvikle. Bedre informasjon om hvor man skal henvende seg for support/tilbakemeldinger.

Svakheter: Treigt og lite intuitivt, kun på desktop (i praksis). Lite opplæring

Trusler: Opplevs som et gammeldags og treigt verktøy, kan føre til mindre bruk enn ønsket og da mindre samhandling mellom ansatte. Må passe på ift GDPR.

Vurdering av effekt: Alle ansatte er målgruppe, og alle har det men langt fra alle liker å bruke det.

Vurdering av ressursbruk:

Oppsummert: Medarbeideren er en integrert del av menighetsarbeidet, har mange gode muligheter, men opplevs treigt og gammeldags. Det fører til at ikke alle bruker det i like stor grad.

Kirkebakken

Kirkebakken er kirkepartners intranett. Her har vi arbeidsrom og tilgang til ressurser. Det er også en arena hvor vi deler nyheter og kan holde oss oppdatert utover menighet og fellesråd gjennom nyheter og info fra bispedømme og kirkerådet.

Styrker: Felles for alle, moderne, kan hente inspirasjon fra ressurser og artikler og jobbe sammen med dokumenter og lignende i arbeidsrom.

Forbedringsmuligheter: Vi er fortsatt i startfasen av bruken, opplæring i bruk av arbeidsrom og promotering av mulighetene for å søke etter personer og ressurser. Bedre plan for aktuelt-artikler.

Svakheter: Litt for mye ikke-aktuelt for Stavanger/Nye Stavanger

Trusler: Kan ignoreres

Vurdering av effekt: Alle ansatte er målgruppe, for tidlig å vurdere effekt.

Vurdering av ressursbruk: Det koster ikke mye, krever litt opplæring.

Oppsummert: Kirkebakken er et sted hvor vi kan hente ressurser, kommunisere i arbeidsrom, og dele inspirasjon og informasjon med «nyhetsartikler». For oss er det relativt nytt så det har ikke blitt skikkelig tatt i bruk enda.

OPPSUMMERING AV ARBEIDET MED SWOT-ANALYSE AV KOMMUNIKASJONSKANALER/ ARBEIDET I GRUPPEN FOR INFORMASJON OG KOMMUNIKASJON.

I analysen har vi vist at kirken i Nye Stavanger har svært mange kommunikasjonskanaler. Bruken og omfanget varierer både med hensyn til hvilke kanaler man kommuniserer i, og hvordan de vedlikeholdes på gode måter. Gjennom arbeidet med denne analysen vil vi påpeke noen trekk som er viktige å ta med oss videre:

1. Det er mange kanaler, og lite samkjøring av hvordan vi bruker de forskjellige kanalene. Hver menighet finner sine egne maler og uttrykk. Det er tidkrevende og ikke alltid nødvendig. En gjennomgang om hva man bør bruke tid på, og hvordan det samarbeides vil være hensiktsmessig både på menighets- og fellesrådsnivå.
2. Kommunikasjonsarbeidet i menighetene har utviklet seg, men begrenses av mangel på tid og ressurser. Nøkkelen kan være å nøye velge kommunikasjonskanaler og gjøre mer felles kommunikasjonsarbeid.
3. Det er behov for å synliggjøre at kirkene i Stavanger i tillegg til å være selvstendige, også er én enhet: Den norske kirke. I mange tilfeller kan og bør det derfor være samme avsender.
4. Analysen viser mangfoldet av *hvordan* vi kommuniserer. Det er imidlertid ikke en analyse av *hva* vi kommuniserer. Kommunikasjonen pr i dag handler mye om invitasjon til arrangement og aktivitet, og lite om hvem og hva vi ER som kirke. Hvordan kommuniserer vi som kirke i en ny tid, der kunnskapsnivå og interesse for kirke og kristen tro er i endring? Hvordan er balansen mellom arrangements- og aktivitetsfokus og fokus på tilstedeværelse, samtale, sjelesorg, stillhet osv? Kommuniserer vi riktig i med tanke på folks behov i en ny tid?



DEN NORSKE KIRKE

Kirkelige fellesnemnd Stavanger

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Svein Inge Thorstvedt	415	18/01051-1	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
42/18	KFNSTAV KIRKELIG FELLESNEMND	05.12.2018

KFNSTAV - Valg av leder og nestleder

Saksorientering

Saken gjelder:

Valg av leder og nestleder for 2019

Vurdering:

Fra Regler for formene for menighetsråds og fellesråds virksomhet

1 Konstituering

3. Menighetsrådet/kirkelig fellesråd velger i det konstituerende møtet og senere hvert år blant sine medlemmer, leder og nestleder. Valget foregår skriftlig. Den som ett år har vært leder, kan unnslå seg valg for det følgende år.

Virkeperiode er for dette valget ut 2019.

Forslag til vedtak

Som leder for Kirkelig fellesnemnd Stavanger for 2019 velges

Som nestleder for Kirkelig fellesnemnd Stavanger for 2019 velges



DEN NORSKE KIRKE

Kirkelige fellesnemnd Stavanger

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Svein Inge Thorstvedt	415	18/00036-3	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
43/18	KFNSTAV KIRKELIG FELLESNEMND	05.12.2018

KFNSTAV Møtedager for fellesnemnda for 2019

Saksorientering

Saken gjelder:

Møtedager i 2019

Saken bakgrunn:

Det skal fastsettes møtedager for hele året 2019.

Vurdering:

Vi vet ikke hvor mange møter vi trenger, men foreslår en møtefrekvens med møte annenhver måned for vårsemesteret, hver måned for høstsemesteret.

Det kan bli behov for ekstra møter alt avhengig av fremdriften i arbeidet.

Følgende foreslås:

23. jan

27. mars

8. mai

5. juni

28. aug

25. sep

30. okt

27. nov

Møtene holdes normalt på omgang. Møtetid i Stavanger er kl. 16, i Rennesøy og Finnøy kl. 17.

Dette kan komme til å bli endret dersom ytre forhold krever det.

Partssammensatt utvalg tilpasses i forhold til fellesnemndas møtedager.

Forslag til vedtak

Følgende dager fastsettes som møtedager for fellesnemnda for 2019.

23.jan

27.mars

8. mai

5. juni

28. aug

25. sep

30. okt

27. nov

Sted for møtene fastsettes senere.



DEN NORSKE KIRKE

Kirkelige fellesnemnd Stavanger

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Svein Inge Thorstvedt	415	18/00028-3	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
44/18	KFNSTAV KIRKELIG FELLESNEMND	05.12.2018

KFNSTAV Referatsak: Møteprotokoll fra møte i fellesnemndas arbeidsutvalg 03.10.2018

Vedlegg:

Møteprotokoll fra møte i fellesnemnda AU 03.10.2018

Saksorientering

Saken gjelder:

Møteprotokoll fra møte i fellesnemndas arbeidsutvalg 03.10.2018

Forslag til vedtak

Møteprotokoll fra møte i fellesnemndas arbeidsutvalg 03.10.2018 tas til orientering.



DEN NORSKE KIRKE
Stavanger kirkelige fellesråd

Referat

Vår dato
26.11.2018

1 av 2

Vår referanse
18/00865-2
Vår saksbehandler
Svein Inge Thorstvedt

Til

Kopi til

Møteprotokoll fra møte i fellesnemnda AU 03.10.2018

KFNSTAV KIRKELIG FELLESNEMND

Dato: 03.10.2018 kl. 14:00
Sted: Kirkevergekontoret, Klubbgt. 1, Stavanger
Arkivsak: 18/00865

Tilstede: Einar Oanæs Iversen, Vigdis Rognøy Fossåskaret, Terjer Hidle.

**Møtende
varamedlemmer:**

Forfall:

Andre: Svein Inge Thorstvedt

Protokollfører: Svein Inge Thorstvedt

SAKSKART	
Saker til behandling	
1/18	Utvelgelse rekrutteringsbistand - Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 23 tredje ledd
2/18	Organisering - veien videre - Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 23 første ledd

Stavanger, 26.11.2018

Einar Oanæs Iversen
Leder

Svein Inge Thorstvedt
Møtesekretær

Referat

2 av 2

Vår dato

Vår referanse

26.11.2018

18/00865-2

1/18 Utvelgelse - rekrutteringsbistand

Behandlet av	Møtedato	Saksnr.
1 KFNSTAV KIRKELIG FELLESNEMND - AU	03.10.2018	1/18

Forslag til vedtak

Som rekrutteringsbyrå for tilsetting av ny kirkeverge går oppdraget til

Møtebehandling

Saksdokumenter:

Saksfremstilling

Tilbudsdokumenter

Tilbudsdokumentene er u.off. § 23, 3. ledd

Votering**Vedtak**

Saken utsettes

[Lagre]

2/18 Organisering – veien videre

Behandlet av	Møtedato	Saksnr.
1 KFNSTAV KIRKELIG FELLESNEMND - AU	03.10.2018	2/18

Forslag til vedtak

Det fremlagte notat tas til etterretning og legges til grunn for det videre arbeidet.

Møtebehandling

Saksdokumenter:

Notat utarbeidet av personalsjef og kirkeverge

Votering**Vedtak**

Det fremlagte notat tas til etterretning. Prosjektleder arbeider videre med organiseringsspørsmålet .

[Lagre]



DEN NORSKE KIRKE

Kirkelig fellesnemnd Stavanger

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Svein Inge Thorstvedt	415	18/00025-7	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
45/18	KFNSTAV KIRKELIG FELLESNEMND	05.12.2018

Orienteringssaker (05.12.2018)

Saksorientering

Saken gjelder:
Orienteringer

Følgende legges frem til orientering:

- 1 Bispedømmerådets arbeidsgruppe for endring av prostigrenser foreslo i sin innstilling til bispedømmerådet ingen endringer i prostigrensene.
- 2 Fellesnemndas AU har valgt Mercuri Urval som firma for rekruttering av ny kirkeverge.
- 3 Katrine Pedersen er tilsatt som ny HR-sjef i Stavanger kirkelige fellesråd og etterfølger Unn Rosenberg som fratrer 31.12.2018
- 4 Fellesnemndas AU møtte den kommunale fellesnemnda sitt AU 03.10.2018. Vi presenterte kirkelig fellesnemnd sitt arbeid med påfølgende samtale.

Flere orienteringer kan bli lagt frem i møtet

Forslag til vedtak

De fremlagte sakene tas til orientering.



DEN NORSKE KIRKE

Kirkelig fellesnemnd Stavanger

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Svein Inge Thorstvedt	415	18/00007-9	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
46/18	KFNSTAV KIRKELIG FELLESNEMND	05.12.2018

Eventuelt (05.12.2018)

Saksorientering

Saken gjelder:

Saker til eventuelt foreslås ved starten av møtet

Forslag til vedtak

Intet forslag til vedtak