



DEN NORSKE KIRKE

Lørenskog kirkelige fellesråd

Protokoll fra møte i Lørenskog kirkelige fellesråd

Tid: **Tirsdag 15.09.20, KL 1800**
Sted: Kirkekontoret, Lørenskog hus

Tilstede: Tor Einar Ljønes (leder, Skårer), Rune Robsahm Kjørven (Fjellhamar), Eskild Engstrøm Dahl (Skårer), Torstein Lalim (Prost)

Tilstede på Teams: Martin Ljønes (sekretær, Kirkeverge).

Forfall: Geir Morten Førland (Fjellhamar), Nils Gustav Roland (kommunal representant),

Saksliste

- LKF 31/20 Godkjenning av protokoll
- LKF 32/20 Godkjenning av innkalling og sakliste
- LKF 33/20 Lederavtale kirkevergen
- LKF 34/20 Høring om ny økonomiforskrift
- LKF 35/20 Orientering om koronasituasjonen
- LKF 36/20 Orientering om endring i gravferdsloven
- LKF 37/20 Henvendelse fra G2 Fjellhamar
- LKF 38/20 Sertifisering som miljøfyrtårn
- LKF 39/20 Status utvidelse av gravplassen fase 1 og fase 2
- LKF 40/20 Økonomisk status fra kirkevergen

LKF 31/20 Godkjenning av protokoll

Behandlet i Lørenskog kirkelige fellesråd 15.09.20

Kirkevergens innstilling:

Protokoll fra møte i Lørenskog kirkelige fellesråd 16.juni 2020 godkjennes

Møtebehandling

Votering

Vedtak:

Protokoll fra møte i Lørenskog kirkelige fellesråd 16.juni 2020 godkjennes

LKF 32/20 Godkjenning av innkalling og saksliste

Behandlet i Lørenskog kirkelige fellesråd 15.09.20

Kirkevergens innstilling:

Innkalling og saksliste godkjennes

Møtebehandling

Votering

Vedtak:

Innkalling og saksliste godkjennes

Kirkevergens innstilling:

Kirkevergens forslag til lederavtale vedtas, og avtalen signeres av rådets leder og kirkevergen.

Lederavtale

for kirkevergen i
Lørenskog kirkelig fellesråd

1 Generelt

Lederavtalen er et tillegg til arbeidsavtalen og økonomireglementet for Lørenskog kirkelige fellesråd (LKF) og inngås innenfor rammene av Særavtale for ledere for KAs tariffområde. Lederavtalen regulerer forholdet mellom fellesrådet som arbeidsgiver og kirkevergen som daglig leder av virksomheten. Lederavtalen utformes på grunnlag av vedtatte planer og rammer for LKFs virksomhet.

2 Ansvar

Kirkevergen er øverste leder av kirkelig fellesråds virksomhet og skal lede virksomheten på en slik måte at fellesrådet kan utføre de oppgaver som følger av lovverk og kirkelig organers vedtak og bestemmelser.

Kirkevergen er sekretær for fellesrådet og har møte og talerett.

Kirkevergen er sekretær for administrasjonsutvalget og eventuelle andre utvalg/komiteer med møte og talerett etter fellesrådets bestemmelse.

Kirkevergen skal sikre at kirkelig fellesråd gis best mulig grunnlag for å:

- utforme mål og planer for fellesrådets virksomhet i samarbeid med menighetsrådene, de tilsatte og i samråd med den prestetjenesten i soknene.
- vurdere forslag til beslutning og slik få utredet konsekvensene før vedtak fattes.
- fordele ressursene slik at de vedtatte målene nås.
Kirkevergen er ansvarlig for effektiv bruk og forvaltning av tildelte økonomiske ressurser i henhold til budsjett og økonomireglement.
- skape økonomisk handlefrihet for soknene.
- kontrollere at målene for virksomheten nås.

Kirkevergen skal sammen med fellesrådet bidra til å fremme og ivareta soknenes og fellesrådets interesser i forhold til kommunen.

Kirkevergen er ansvarlig for en effektiv organisasjon og et godt arbeidsmiljø og skal søke å legge til rette et godt samarbeid mellom de ansatte i fellesrådet. På samme måte skal Kirkevergen også søke å legge til rette et godt samarbeid mellom de ansatte, og frivillige medarbeidere i soknene. Det forventes at Kirkevergen sørger for og legger til rette møter, drøftinger og forhandlinger i henhold til lov- og avtaleverk og innarbeidet

praksis. **Kirkevergen** skal legge til rette for god formell og uformell kontakt og kommunikasjon mellom og med fellesråd, utvalg, menighetsråd, ansatte og eksterne kontakter slik at virksomheten kan nå sine mål.

3 Forventninger til lederadferd

Det forventes at **Kirkevergen**:

- opptrer på en lojal måte overfor fellesrådet og menighetsrådene, viderefører signaler som rådet gir, og holder dem løpende informert om alle vesentlige forhold ved virksomheten
- skaper tillit til den lokale kirke ved å sikre god kvalitet på det kirkelige tjenestetilbudet, en forsvarlig forvaltningspraksis og en god dialog med kommunen, media og andre aktører i lokalsamfunnet.
- bidrar sammen med prostene til å utvikle en serviceinnstilt, konfliktløsende og utviklingsorientert organisasjon som tilfredsstiller kravene til et forsvarlig arbeidsmiljø.
- sørger for egen faglig og personlig utvikling

4 Kirkelig fellesråds forpliktelser

Kirkelig fellesråd vil sørge for:

- å fastsette mål for virksomheten som er økonomisk og praktisk gjennomførbare, og som lar seg evaluere.
- å respektere daglig leders selvstendige ansvar innenfor de fullmakter som er delegert, og bygge opp under dette.
- å legge til rette for daglig leders kompetanse- og lederutvikling.
- å gi tilbakemelding på hvordan daglig leder utfører sitt arbeid i årlig ledersamtale.
- årlig lønnsvurdering.

5 Resultatvurdering

Med bakgrunn i vedtatte styringsdokumenter, **kirkevergens** arbeids- og lederavtale samt utført ledelse, skal det **hvert år** være et møte mellom arbeidsgiver, LKF v/leder og nestleder, og kirkevergen.

Her evalueres resultater fra tiden som har gått siden siste vurdering. Arbeidsgiver formidler sine vurderinger i henhold til de nevnte dokumenter. Øvrige rammebetingelser (delegerte oppgaver/myndighet) kan drøftes. **Kirkevergen** gis anledning til å komme med synspunkter på evalueringen og forhold som ellers er av betydning for stillingen

Arbeidsgivers resultatvurdering av **Kirkevergen** skal deretter inngå i grunnlaget for lønnsvurdering og forhandling om lønn etter HTA, kap. 3, pkt 3.4.1. Lønn til **Kirkevergen** bør det derfor forhandles om i eget møte.

Resultatvurderingene utarbeides som referater fra de **årlige** møtene der referatene følger som vedlegg til lederavtalen og viser utviklingen i dialogen mellom **Kirkevergen** og kirkelig fellesråd.

6 Annet

Avtalen gjelder fra 01.06.2020. Partene er ansvarlig for oppfølging og overholdelse av lederavtalen.

Lørenskog dato:

Kirkeverge, Martin Ljønes

for Lørenskog kirkelige fellesråd

Vedlegg:

RESULTATVURDERING

Det utarbeides referater fra de årlige/halvårlige møtene der referatene følger som vedlegg til lederavtalen og viser utviklingen i dialogen mellom kirkevergen og kirkelig fellesråd.

En slik årlig samtale vil ha likhetstrekk til medarbeidersamtalen. Likevel atskiller den seg fra den vanlige medarbeidersamtalen ved at det normalt kan forventes at en kirkeverge har et mer selvstendig ansvar for jobboppfyllelse og utvikling i egen stilling.

Det er viktig å etablere gode rutiner for vurdering av lederinnsatsen, og resultatvurderingen bør være med på å motivere til fortsatt god ledelse av virksomheten. I tilfelle det er ulik oppfatning mellom arbeidsgiverorgan og kirkeverge om innsatsen som leder, har man et bedre grunnlag til ta opp uenigheter dersom det er etablert en jevnlig resultatvurdering.

Dato:

- **Arbeidsgivers vurderinger av siste års innsats:**
- **Kirkevergens vurderinger av egen innsats:**
- **Mål med resultatkrav/-oppfølging for kommende år.**

[sted og dato]

Møtebehandling

Det ble påpekt under punkt 3, at det sto «menighetsrådet» i stedet for «fellesrådet og menighetsrådene». Kirkevergen endret dette i vedtaket.

Votering

Vedtak:

Kirkevergens forslag til lederavtale vedtas, og avtalen signeres av rådets leder og kirkevergen.

Lederavtale

for kirkevergen i Lørenskog kirkelig fellesråd

1 Generelt

Lederavtalen er et tillegg til arbeidsavtalen og økonomireglementet for Lørenskog kirkelige fellesråd (LKF) og inngås innenfor rammene av Særavtale for ledere for KAs tariffområde. Lederavtalen regulerer forholdet mellom fellesrådet som arbeidsgiver og kirkevergen som daglig leder av virksomheten. Lederavtalen utformes på grunnlag av vedtatte planer og rammer for LKFs virksomhet.

2 Ansvar

Kirkevergen er øverste leder av kirkelig fellesråds virksomhet og skal lede virksomheten på en slik måte at fellesrådet kan utføre de oppgaver som følger av lovverk og kirkelig organers vedtak og bestemmelser.

Kirkevergen er sekretær for fellesrådet og har møte og talerett.

Kirkevergen er sekretær for administrasjonsutvalget og eventuelle andre utvalg/komiteer med møte og talerett etter fellesrådets bestemmelse.

Kirkevergen skal sikre at kirkelig fellesråd gis best mulig grunnlag for å:

- utforme mål og planer for fellesrådets virksomhet i samarbeid med menighetsrådene, de tilsatte og i samråd med den prestetjenesten i soknene.
- vurdere forslag til beslutning og slik få utredet konsekvensene før vedtak fattes.
- fordele ressursene slik at de vedtatte målene nås.
Kirkevergen er ansvarlig for effektiv bruk og forvaltning av tildelte økonomiske ressurser i henhold til budsjett og økonomireglement.
- skape økonomisk handlefrihet for soknene.
- kontrollere at målene for virksomheten nås.

Kirkevergen skal sammen med fellesrådet bidra til å fremme og ivareta soknens og fellesrådets interesser i forhold til kommunen.

Kirkevergen er ansvarlig for en effektiv organisasjon og et godt arbeidsmiljø og skal søke å legge til rette et godt samarbeid mellom de ansatte i fellesrådet. På samme måte skal Kirkevergen også søke å legge til rette et godt samarbeid mellom de ansatte, og frivillige medarbeidere i soknene. Det forventes at Kirkevergen sørger for og legger til rette møter, drøftinger og forhandlinger i henhold til lov- og avtaleverk og innarbeidet praksis. Kirkevergen skal legge til rette for god formell og uformell kontakt og kommunikasjon mellom og med fellesråd, utvalg, menighetsråd, ansatte og eksterne kontakter slik at virksomheten kan nå sine mål.

3 Forventninger til lederadferd

Det forventes at Kirkevergen:

- opptrer på en lojal måte overfor fellesrådet og menighetsrådene, viderefører signaler som rådet gir, og holder dem løpende informert om alle vesentlige forhold ved virksomheten
- skaper tillit til den lokale kirke ved å sikre god kvalitet på det kirkelige tjenestetilbudet, en forsvarlig forvaltningspraksis og en god dialog med kommunen, media og andre aktører i lokalsamfunnet.
- bidrar sammen med prostene til å utvikle en serviceinnstilt, konfliktløsende og utviklingsorientert organisasjon som tilfredsstiller kravene til et forsvarlig arbeidsmiljø.
- sørger for egen faglig og personlig utvikling

4 Kirkelig fellesråds forpliktelser

Kirkelig fellesråd vil sørge for:

- å fastsette mål for virksomheten som er økonomisk og praktisk gjennomførbare, og som lar seg evaluere.
- å respektere daglig leders selvstendige ansvar innenfor de fullmakter som er delegert, og bygge opp under dette.
- å legge til rette for daglig leders kompetanse- og lederutvikling.
- å gi tilbakemelding på hvordan daglig leder utfører sitt arbeid i årlig ledersamtale.
- årlig lønnsvurdering.

5 Resultatvurdering

Med bakgrunn i vedtatte styringsdokumenter, kirkevergens arbeids- og lederavtale samt utført ledelse, skal det hvert år være et møte mellom arbeidsgiver, LKF v/leder og nestleder, og kirkevergen.

Her evalueres resultater fra tiden som har gått siden siste vurdering. Arbeidsgiver formidler sine vurderinger i henhold til de nevnte dokumenter. Øvrige rammebetingelser (delegerte oppgaver/myndighet) kan drøftes. Kirkevergen gis anledning til å komme med synspunkter på evalueringen og forhold som ellers er av betydning for stillingen

Arbeidsgivers resultatvurdering av Kirkevergen skal deretter inngå i grunnlaget for lønnsvurdering og forhandling om lønn etter HTA, kap. 3, pkt 3.4.1. Lønn til Kirkevergen bør det derfor forhandles om i eget møte.

Resultatvurderingene utarbeides som referater fra de årlige møtene der referatene følger som vedlegg til lederavtalen og viser utviklingen i dialogen mellom Kirkevergen og kirkelig fellesråd.

6 Annet

Avtalen gjelder fra 01.06.2020. Partene er ansvarlig for oppfølging og overholdelse av lederavtalen.

Lørenskog dato:

Kirkeverge, Martin Ljønes

for Lørenskog kirkelige fellesråd
fellesråd

Vedlegg:

RESULTATVURDERING

Det utarbeides referater fra de årlige/halvårlige møtene der referatene følger som vedlegg til lederavtalen og viser utviklingen i dialogen mellom kirkevergen og kirkelig fellesråd.

En slik årlig samtale vil ha likhetstrekk til medarbeidersamtalen. Likevel atskiller den seg fra den vanlige medarbeidersamtalen ved at det normalt kan forventes at en kirkeverge har et mer selvstendig ansvar for jobboppgjørelse og utvikling i egen stilling.

Det er viktig å etablere gode rutiner for vurdering av lederinnsatsen, og resultatvurderingen bør være med på å motivere til fortsatt god ledelse av virksomheten. I tilfelle det er ulik oppfatning mellom arbeidsgiverorgan og kirkeverge om innsatsen som leder, har man et bedre grunnlag til ta opp uenigheter dersom det er etablert en jevnlig resultatvurdering.

Dato:

- **Arbeidsgivers vurderinger av siste års innsats:**
- **Kirkevergens vurderinger av egen innsats:**
- **Mål med resultatkrav/-oppfølging for kommende år.**

[sted og dato]

LKF 34/20 Høring om ny økonomiforskrift

Behandlet i Lørenskog kirkelige fellesråd 15.09.20

Kirkevergens innstilling:

Kirkevergen oversender følgende høringssvar fra Lørenskog kirkelige fellesråd til departementet: Lørenskog kirkelige fellesråd bifaller forslaget fra Trygve Nedland om endringer i §17 i forslaget til økonomiforskriften. Vi ønsker også at kravet om underskrift på årsregnskapet skal bortfalle, da godkjenningen vil ivaretas av gjeldende protokoller og møtedokumenter. Vi ser det også som tjenlig at regnskapet og årsberetningen kan vedtas etter at revisors beretning foreligger.

Møtebehandling

Kirkevergen supplerte muntlig saksfremlegget

Votering

Vedtak:

Kirkevergen oversender følgende høringssvar fra Lørenskog kirkelige fellesråd til departementet: Lørenskog kirkelige fellesråd bifaller forslaget fra Trygve Nedland om endringer i §17 i forslaget til økonomiforskriften. Vi ønsker også at kravet om underskrift på årsregnskapet skal bortfalle, da godkjenningen vil ivaretas av gjeldende protokoller og møtedokumenter. Vi ser det også som tjenlig at regnskapet og årsberetningen kan vedtas etter at revisors beretning foreligger.

LKF 35/20 Orientering om koronasituasjonen

Behandlet i Lørenskog kirkelige fellesråd 15.09.20

Kirkevergens innstilling:

Saken tas til orientering

Møtebehandling

Kirkevergen redegjorde for hvordan det arbeides med smittevern og ulike problemstillinger som kan oppstå. I forbindelse med å avklare ansvarsforhold ble det foreslått at kirkevergen skulle få myndighet til å inngå avtale om dette på vegne av fellesrådet.

Forslag til vedtak fra prost Torstein Lalim

Fellesrådet gir myndighet til kirkevergen om å inngå avtale med menighetsrådene og ungdomsforeningene om ansvarsforhold omkring arrangement

Votering

Forslag til vedtak fra prost Torstein Lalim ble enstemmig vedtatt

Vedtak

Fellesrådet gir myndighet til kirkevergen om å inngå avtale med menighetsrådene og ungdomsforeningene om ansvarsforhold omkring arrangement

LKF 36/20 Orientering om endring i gravferdsloven

Behandlet i Lørenskog kirkelige fellesråd 15.09.20

Kirkevergens innstilling:

Saken tas til orientering

Møtebehandling

Kirkevergen supplerte muntlig saksfremlegget

Votering

Vedtak:

Saken tas til orientering

LKF 37/20 Henvendelse fra G2 Fjellhamar

Behandlet i Lørenskog kirkelige fellesråd 15.09.20

Kirkevergens innstilling:

Saken tas til orientering

Møtebehandling

Rådet drøftet kirkevergens innspill i saken, og ønsket ikke å fatte noe vedtak. Kirkevergen vil arbeide videre med saken i fremtiden, både når det gjelder finansiering av musikere på G2 og når det gjelder forholdet mellom G2 og SK1900, og forordninger, ressursbruk etc.

Votering

Vedtak:

Saken tas til orientering

LKF 38/20 Sertifisering som miljøfyrtårn

Behandlet i Lørenskog kirkelige fellesråd 15.09.20

Kirkevergens innstilling:

Kirkevergen tar med seg kostnader knyttet til miljøfyrtårn inn i budsjettforhandlingene for 2021, med målsetting om å få prioritert midler til dette. Når finansieringen er avklart, nedsetter kirkevergen en gruppe som skal gjennomføre sertifiseringen.

Møtebehandling

Rådet drøftet hva det ville innebære å bli sertifisert som miljøfyrtårn

Votering

Vedtak:

Kirkevergen tar med seg kostnader knyttet til miljøfyrtårn inn i budsjettforhandlingene for 2021, med målsetting om å få prioritert midler til dette. Når finansieringen er avklart, nedsetter kirkevergen en gruppe som skal gjennomføre sertifiseringen.

LKF 39/20 Status utvidelse av gravplassen fase 1 og fase 2

Behandlet i Lørenskog kirkelige fellesråd 15.09.20

Innstilling

Saken tas til orientering

Møtebehandling

Kirkevergen gav en kort innføring i arbeidet med økonomien og status pt.

Votering

Vedtak

Saken tas til orientering

LKF 40/20 **Økonomisk status fra kirkevergen**

Behandlet i Lørenskog kirkelige fellesråd 15.09.20

Innstilling

Saken tas til orientering

Møtebehandling

Kirkevergen gav en kort innføring i arbeidet med økonomien og status pt.

Votering

Vedtak

Saken tas til orientering

Lørenskog kirkelige fellesråd

Tor Einar Ljønes
leder

Martin Ljønes
kirkeverge