



# DEN NORSKE KYRKJA

Protokoll frå møte i Partsamansett utval, kyrkjeleg fellesnemnd for Ullensvang, Jondal og Odda

Dato og tid:	Saker:	Arkiv:	Møtestad:
28.08.18 kl. 10:00 – 11:30	PSU 10-13/18		Odda soknehus, storsal

**Til stades:** Hans-Sigvard Galtung, Torbjørn Dagestad (vara for Magne Hus), Steinar Tokheim, Marianne Eide, Lars Måkestad, Arild Hellesøy (geistleg representant), Olav B. Hus (kommunal representant).

Tilsettere representantar Angunn Handegard Trå, Åsmund Aarvik, Anne Karin Stormyr.

Kyrkjeveverjene Laila Bergsagel og Gerd R. Bu.

Prosjektleiar Liv Eirill Evensen.

Vara for May Søfteland, Sigrid Lygre, møtte ikkje.

## Godkjenningar:

- \* Godkjenning av møtebok frå sist møte.
- \* Godkjenning av innkalling og sakliste.

## Vedtaks sak:

PSU 10/18 Nyval av nestleiar.

## Uttalesaker:

- PSU 11/18 Framlegg til ny visjon – Ullensvang kyrkjelege fellesråd.
- PSU 12/18 Prosess for kyrkjeveverjestillinga.
- PSU 13/18 Felles strategi ved ledige stillingar i dei tre fellesrådsområda.

## Godkjenningar

### **\* Godkjenning av møtebok**

#### **Framlegg til vedtak:**

Møtebok frå møte 30.05.18 vert godkjend.

#### **Handsaming:**

-

#### **Vedtak:**

Møtebok frå møte 30.05.18 vart godkjend.

### **\* Godkjenning av innkalling og sakliste**

#### **Framlegg til vedtak:**

Innkalling og sakliste vert godkjende.

#### **Handsaming:**

-

#### **Vedtak:**

Innkalling og sakliste vart godkjende.

**Vedtaks sak:**

**PSU 10/18    Nyval av nestleiar**

**Saksbakgrunn:**

Medlem Magne Hus i PSU og kyrkjeleg fellesnemnd gjorde i sist møte, 30.05.18, PSU merksam på at val av nestleiar i PSU i januar ikkje er etter lovverket. Leiar og nestleiar i PSU må begge verte valde blant dei folkevalde.

**Framlegg til vedtak:**

..... vert vald til nestleiar av Partsamansett utval.

**Handsaming:**

Forslag til nestleiar: Hans-Sigvard Galtung.

(Forslagstillar: Angunn Handegard Trå.)

**Vedtak:**

Hans-Sigvard Galtung vart vald til nestleiar av Partsamansett utval.

## Uttalesaker:

### PSU 11/18 Framlegg til ny visjon – Ullensvang kyrkjelege fellestråd

#### Saksbakgrunn:

Folkevald representant Magne Hus la fram forslag til ny visjon i PSU-møtet 30. mai med slik ordlyd:

#### *VISJON FOR ULLENSVANG KYRKJELEGE FELLESRÅD*

*Ullensvang kyrkjelege fellestråd vil forvalta dei kyrkjelege, lovpålagte oppgåvene på ein forsvarleg og god måte.*

*Ullensvang kyrkjelege fellestråd vil arbeida for eit godt og nært samarbeid med Ullensvang kommune.*

*Ullensvang kyrkjelege fellestråd vil ta aktivt vare på arbeidsgjevaransvaret for dei tilsette, og arbeida for trygge og trivelege arbeidsplassar med gode tenester for sokneråda og innbyggjarane våre.*

*Ullensvang kyrkjelege fellestråd vil ivareta interessene for Jondal, Røldal, Skare, Odda, Tyssedal, Ullensvang, Kinsarvik og Utne sokn inn i den nye kommunen.*

Visjonen som vart vedteke 31.01.18 har slik ordlyd:

#### *VISJON FOR KYRKJA VÅR I FRAMTIDA*

*«Ullensvang kyrkjelege fellestråd tek aktivt vare på arbeidsgjevaransvaret og fremjar eit respektfullt samspel mellom ulike faggrupper i staben. Fellestrådet tek vare på verdiar og oppgåver på vegne av sokna. Saman vil me ta vare på vår kyrkjeleg kulturarv og skapa «meir himmel på jorda.»*

Hus sin grunngjeving for endring av visjon vart lagt fram i PSU-møtet 30. mai:

« ... visjon som avspeglar ansvarsområda til sokneråd og fellestråd. Visjonen vart lest opp og overlevert leiar.» (Frå PSU-protokoll 30.05.18.)

Ein visjon handlar om å sjå. Gjennom visjonen vår kan me sjå inn i framtida og sjå for oss korleis ting etter planen skal verta. Gjennom å namngje i større grad kva som skal skje, kan ein i større grad styra arbeidet. Visjonen som no er lagt fram av Hus er kanskje mindre visjonær enn den førre, men den er meir konkret og meir strukturert. Den er tydeleg på kva det framtidige fellestrådet skal driva med – forvaltning, og er samstundes tydeleg på ivaretakinga av dei namngjevne sokna sine interesser.

Visjonen gjev ei «arbeidsomtale» for det nye fellesrådet, og presenterer punkta som eit fellesråd ikkje skal sleppa av syne.

#### **Framlegg til vedtak:**

Magne Hus sitt forslag til ny visjon for Ullensvang kyrkjelege fellesråd vert vedteke. Visjonen vert lagt inn i prosjektplanen og erstattar førre visjon.

#### **Uttale i partsamansett utval:**

Det er viktig å hugsa arbeidsoppgåvene til fellesrådet, samstundes som me óg skal vera noko meir og ivareta det åndelege. "Meir himmel på jorda" er visjonen til Den norske kyrkja.

PSU tek utgangspunkt i Magne Hus sitt forslag, og ynskjer å hekta på den siste setninga frå førre visjon, og setja denne fyrst, med ei lita endring, formuleringa "saman" endrast til "Ullensvang kyrkjelege fellesråd":

***Ullensvang kyrkjelege fellesråd vil ta vare på vår kyrkjelege kulturarv og skapa "meir himmel på jorda".***

*Ullensvang kyrkjelege fellesråd vil forvalta dei kyrkjelege, lovpålagte oppgåvene på ein forsvarleg og god måte.*

*Ullensvang kyrkjelege fellesråd vil arbeida for eit godt og nært samarbeid med Ullensvang kommune.*

*Ullensvang kyrkjelege fellesråd vil ta aktivt vare på arbeidsgjevaransvaret for dei tilsette, og arbeida for trygge og trivelege arbeidsplassar med gode tenester for sokneråda og innbyggjarane våre.*

*Ullensvang kyrkjelege fellesråd vil ivareta interessene for Jondal, Røldal, Skare, Odda, Tyssedal, Ullensvang, Kinsarvik og Utne sokn inn i den nye kommunen.*

Når det nye fellesrådet er etablert, bør det takast ei ny gjennomgang.

**Saksbakgrunn:**

Etter anbefaling frå KA skal det vedtakast ein prosess for sjølvrekrutteringa til kyrkjeverjestillinga (kyrkjeverje for framtidige Ullensvang kyrkjelege fellesråd) før ein gjer noko meir i saka.

Saka vil få innverknad på m.a. tilsetteabaln, organisasjonskartet og økonomien i organisasjonen. Sjølvrekrutteringa vil bety mykje for tryggleiken og arbeidstilhøva i organisasjonen undervegs, og transparens vert ein vesentleg faktor. Dei ulike trinna i prosessen bør vera så tydelege som mogeleg, noko som legg grunnlaget for ei felles forståing og eit effektivt stykke arbeid.

Viss vi skal sjå til kommunen, har desse som kjent nyleg tilsett den nye rådmannen som og skal verka som prosjektleiar for sluttarbeidet. Den nye rådmannen er ein av dei tre eksisterande rådmennene, men stillinga vart utlyst eksternt, då ingen av dei tre gjorde krav på stillinga. Det skal tilsetjast ny rådmann i Odda fram til samanslåinga.

I dag har vi tre kyrkjeverjer med ulike stillingsprosentar, ulik arbeidsmengde (tal på kyrkjebygg, storleik på budsjett, tal på tilsette m.v.) og ulikt hjelpeapparat kring seg:

Jondal: 60 %,

Odda: 100 %,

Ullensvang: 50 %.

Det som vil vera ein vanleg framgangsmåte, er at fellesnemnda fyrst får klarheit i kva for tankar den einskilde kyrkjeverja har om sin eigen arbeidssituasjon frå 2020. Dette bør skje i ein formell samtale med leiande folkevalde, kvar kyrkjeverje for seg. Her lyt ein avklara om den einskilde kyrkjeverja ser for seg å vera kyrkjeverje i det samanslåtte fellesrådet.

Neste spørsmål blir kva for oppgåver vedkomande kan tenkja seg å utføra dersom ho ikkje vil ha – eller får tilbod om – kyrkjeverjestillinga. Avklaringar kring rettskrav kjem i neste runde.

Kyrkjeverja i Odda er prosjektleiar for prosessen, og det er særleg viktig at ho som part i saka ikkje vert involvert i prosessen når denne er i gang.

**Framlegg til prosess for kyrkjeverjestillinga**

- 1. Vedtak i sak om prosess (denne saka).**
- 2. Den einskilde kyrkjeverja vert så raskt som mogeleg kalla inn til møte med arbeidsgjevar representert av:**
  - a.) leiar av fellesnemnda, og
  - b.) eigen fellesrådsleiar, evt. nestleiar i fellesnemnda, i Odda sitt tilfelle (leiar av fellesråd og fellesnemnd er same personen).

Det skal førast referat frå møta. Referenten skal ikkje vera kyrkjeverje.

Spørsmål som takast opp i møta:

I. «Kan du sjå for deg å vera kyrkjeverje i det nye, samanslåtte fellesrådet?»

- Svaralternativ: Ja, nei, kanskje.

II. «Kva for oppgåver kan du tenkje deg å ha om du ikkje får tilbod om – eller vil ha – kyrkjeverjestillinga?»

- Spørsmålet vert stilt uavhengig av svaret på spørsmål I.

**3. Nemnda fastset kvalifikasjonskrav for den nye kyrkjeverjestillinga i møte 25.09.18.**

For å vurdera om nokon har rett på ei stilling, treng ein vedtekne kriterium for stillinga.

Saka vert førebudd og referert av dei folkevalde. Kyrkjeverjene fråtrer møtet under handsaminga.

**4. Dei som har svara ja eller kanskje – oppfølging:**

I. Vurdering i fellesnemnda om vedkomande har rettsleg krav på stillinga jfr. punkt 3.

- KA kan bidra med rettsleg hjelp i saka.

II. Har ein av dei tilsette rettskrav på stillinga, skal vedkomande få tilbod om stillinga.

III. Har fleire eit rettskrav, skal normalt den best kvalifiserte (jfr. pkt. 3) få tilbod om stillinga.

IV. Har ingen av kyrkjeverjene eit rettskrav, kan nemnda velja å:

- tilby stillinga til ei eksisterande kyrkjeverje, eller

- lysa ut stillinga eksternt. Ved ekstern tilsetjing vert kyrkjeverja tilsett i eitt av dei eksisterande fellesråda, om ikkje ny organisasjon er oppretta.

**5. Dei som har svara nei – oppfølging:**

Saka går vidare til arbeidsgruppe 1 som tek nye samtaler og jobbar fram organisasjonskartet.

**6. Avgjerd knytt til oppstartstidspunkt for ny kyrkjeverje, overlapping og evt. overtaking av prosjektleiing takast opp i fellesnemnda når namnet på vedkomande er klart.**

**Framlegg til vedtak:**

Prosess for kyrkjeverjestillinga vert vedteken.

**Uttale i partsamansett utval:**

Er tidsskjema for stramt? Det vert tidspress på fellesnemnda og leiaren. Men prosessen er viktig og bør først etter oppsett plan.



**Saksbakgrunn:**

I prosjektperioden fram mot samanslåing vil vi møte på situasjonar kor stillingar vert ledige gjennom at folk sluttar eller går av med pensjon. Ledige stillingar kan gje moglegheit for å sjå på organisasjonen samla og ta grep for til dømes auka stillingsstorleik for tilsette, betre ressursutnytting og nærare samarbeid mellom fellesråda.

I «Omstillingsavtale for kommunane Jondal, Odda og Ullensvang» (april 2018) tek dei tre kommunane stilling til viktige prinsipp i omstillingsperioden.

Når det gjeld strategi for ledige stillingar, skriv kommunen:

«4.3 Handtering av ledige stillingar i noverande kommunar

*I hht vedteke styringsdokument for – samarbeid, samhandling og gevinstrealisering fram mot 2020 skal ein så raskt som mogleg starta å harmonisera organisasjonane slik at overgangen vert så lett som mogleg. Kommunane skal særskilt informera kvarandre om ledige stillingar. Ein skal vurdere å nytta kompetanse på tvers av kommunane. Slikt samarbeid må formaliserast via regelverket i kommunelova (vertskommune, interkommunalt samarbeid). Samarbeidsdokumenta må synleggjera korleis ein tek hand om tenestene i dei andre kommunane. Personal/HR i kommunane får ansvar for informasjonsflyt og samordning, medan den aktuelle leiaren/leiarane har ansvar for å sikra at samordninga ikkje går utover tenesteproduksjonen i dei andre kommunane. Dette skal dokumenterast i samband med at ein inngår avtale. Samarbeidsavtalar etter kommunelova skal vedtakast politisk i dei gamle kommunane. Dei tre kommunane skal ikkje lyse ledige nøkkel-/leiarstillingar før stillingane er behandla i felles omstillingsutval. Omstillingsutvalet skal vurdere om stillingane skal lysast ut internt i dei tre kommunane eller eksternt. Tilsetjing i den einskilde kommune skjer i medhald av delegeringsreglementet i den einskilde kommune. Dei tre kommunane ved Personal/HR skal orientera kvarandre om alle andre ledige stillingar frå denne avtala er vedteke til 31.12.19. Felles omstillingsutval innstiller til rådmann i kommunen der ledighet oppstår. Rådmannen konsulterer dei øvrige rådmennene (inkl. prosjektleiar/ny rådmann i nye Ullensvang kommune), før det vert gjort vedtak om ny lysing og tilsetjing.»*

Det er ikkje alt her som kan overførast til kyrkjelege fellesråd, men hovudprinsippa bør me ta med oss i ein felles strategi for ledige stillingar:

- \* **Fellesråda skal informera kvarandre om ledige stillingar.**
- \* **Eit felles organ skal vurdere ledige stillingar.**
- \* **Ledige stillingar bør nyttast som eit verkty for å harmonisera organisasjonen.**

Prosjektleiar meiner at det ikkje skal vera naudsynt å oppretta eit omstillingsutval, men at me kan nytta PSU og kyrkjeleg fellesnemnd som vedtaksmynde, og arbeidsgruppe 1 som innstillingsutval.

### Forslag til felles strategi ved ledige stillingar (gjeld frå vedtaksdato)

1. Ledige stillingar vert melde til arbeidsgruppe 1 så snart det er klart at fellesrådet vil lysa ut stillinga. Fellesrådet kan og ta eit sjølvstendig val om å la stillinga stå vakant, til dømes av økonomiske årsaker. Avgjerda internt i eige fellesråd går etter vanlege sakshandsamingsprinsipp.
2. Arbeidsgruppe 1 leverer innstilling til prosjektleiar, kor det kjem fram:
  - Vurdering av ekstern eller intern utlysning
  - Er det tilsette som kan ha krav på stillinga?
  - Er det tilsette som kan ha ynskje om auka stilling?
  - Andre vurderingar av interesse for fellesnemnda.
3. Prosjektleiar skriv saka til PSU og fellesnemnd
4. Saka handsamast i PSU og fellesnemnd
5. Ved vedtak: den lokale kyrkjeverja lysar ut stillinga med eige fellesråd som arbeidsgjevar. Det skal stå i utlysinga at fellesrådet er i samanslåingsprosess, og at arbeidsstad og oppgåver kan verta endra i samband med samanslåinga.
6. Lokalt fellesråd handsamar tilsetjing etter vanlege sakshandsamingsprinsipp og i eigne organ.
7. Tilsetjing skjer i eksisterande fellesråd. Alle nye arbeidsavtaler må innehalda presiseringa «arbeidsplass for tida».

### **Framlegg til vedtak:**

Kyrkjeleg fellesnemnd godkjenner framlegget til strategi for ledige stillingar. Strategien gjerast gjeldande frå vedtaksdato.

### **Uttale i partsamansett utval:**

Bemanningssituasjonen er vanskeleg no. Prosessen med tilsetjing kan ta for lang tid på denne måten. Kan ein nytta e-posthandsaming? Punkt 4 seier ikkje at saka må handsamast i fysisk møte.

Men nemnda bør vera fleksibel med tanke på møtebehov.

Ein del små stillingar kan nyttast til å avhjelpa kvarandre, til dømes ved å tilsetja folk i eitt fellesråd og leiga ut til kvarandre. Mellombels stillingar kan bidra til å avhjelpa kabalen.

Punkt 7 – presisering av arbeidsstad – her kan det og presiserast evt. bruk av mellombels tilsetjing.

Strategi for ledige stillingar vert støtta.

Sign. protokoll

Hans-Sigvard Galtung

Hans-Sigvard Galtung

For leiar May Sjøfteland

Hans-Sigvard Galtung

Hans-Sigvard Galtung

Nestleiar

PL Jøhannessen