



DEN NORSKE KIRKE

Eigersund kirkelig fellesråd

MØTEINNKALLING

Motested: Damsgård, kirkekontor møterom	Dato: 05.05.2022	Tid: 19:30
---	------------------	------------

Disse er innkalt:

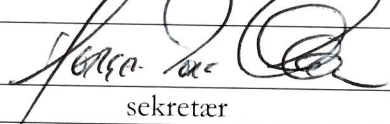
Arne Espeland	Leder
Elisabeth Solbakke	Medlem
Ingun Stokstad Barane	Medlem
Roger Rasmussen	Medlem
Per Østebø	Medlem
Terje Vanglo	Medlem
Arne Bjørn Hetland	Medlem
Henning Sulen Sæstad	Medlem

Forfall skal meldes kontoret.

SAKSLISTE MED SAKSDOKUMENT

Saksnr	§	Tittel	Saksbehandler
2022/10		Godkjenning av innkalling	012.2
2022/11		Godkjenning av protokoll	012.2
2022/12		Diakonstillingen	012.2
2022/13		Handlingsplan - personal	012.2
2022/14		Cruise-båter - åpen kirke	012.2

Menighetsrådslederne inviteres til å drøfte diakonstillingen. Det foreslås derfor at møte startet med drøfting av denne saken.

Arne Espeland	
leder	sekretær

Referat og drøftingssaker

Personal nytt

Hestnes gravlund - åpning 23. mai

2022/10 Godkjenning av innkalling

UTREDNING

Godkjenning av innkalling og saksliste til dagen møte.

Dersom noen har noe de ønsker å drøfte eller spørsmål, kan dette meldes under behandlingen av denne saken.

INNSTILLING

Innkalling og saksliste til dagen møte, godkjennes.

2022/11 Godkjenning av protokoll

UTREDNING

Godkjenning av møteprotokoll fra møte 10. mars 2022.

INNSTILLING

Møteprotokoll fra møte 10. mars 2022, godkjennes.

2022/12 Diakonstillingen

UTREDNING

Det er lang tradisjon for diakon i Eigersund. Det er en historie som går tilbake til menighetshjelpen og så framover til det ble diakon. Det var en liten periode tidlig på 2000 tallet det ikke var diakon i Eigersund. Når dagens stillingsinnehaver ble ansatt, i 2014, ble stillingen redusert fra 100 % til 80 % stilling. Det er ikke behovet for stillingen eller stillingens innhold som er til behandling i dag, det er stillingens utgift.

Regnskapstallene for fellesrådet viser følgende:

For 2018 viser driftsregnskapet et overskudd på kr 180.000. Regnskapet viser at sykelønnsrefusjonen var på kr 7.000

For 2019 viser driftsregnskapet et overskudd på kr 92.000. Regnskapet viser at sykelønnsrefusjonen var på kr 237.000

For 2020 viser driftsregnskapet et overskudd på kr 200.000. Regnskapet viser at sykelønnsrefusjonen var på kr 351.000

For 2021 viser driftsregnskapet et overskudd på kr 184.000. Regnskapet viser at sykelønnsrefusjonen var på kr 353.000

KA-lønnstabell for garantilønn og for ansiennitet viser følgende:

Diakonmedarbeider med ingen ansiennitet, men med universitets- eller høyskoleutdanning med bachelorgrad lønnes med kr 383.200 i 100% stilling.

Tilsvarende utdanning med 16 år ansiennitet lønnes med kr 436.100, i 100 % stilling.

Diakon med mastergrad og ingen ansiennitet lønnes med kr 505.900, i 100% stilling

Tilsvarende utdanning med 16 år ansiennitet lønnes med 617.800, i 100 % stilling

For 2021 var pensjonsutgiften på 20,7 % av lønnsmassen for fellesrådet. I tillegg kommer 14,1 % arbeidsgiveravgift.

Når alt dette summeres vil en nyutdannet diakonmedarbeider i 100 % stilling, ha en totalutgift på kr 528.000

Tilsvarende for en diakon med 16 års ansiennitet vil utgiften bli kr 851.000,-

Ser vi da på en 50 % stilling, som diakonmedarbeider vil det med 16 års ansiennitet bli kr 300.000,-, for en diakon med 16 år ansiennitet blir utgiften 425.000

Når det nå skal søkes etter ny diakon/diakonmedarbeider er det viktig å definer hva en søker etter og stillingsstørrelse. En kan ikke søke etter diakon i en viss stillingsstørrelse og så i etterkant opplyse at en ikke har midler, og at stillingen må reduseres. Finansieringen må være på plass, og være retningsgivende for utlysningen.

Realistisk sett er det liten mulighet for at en får søkere som har diakonutdannelse på mastergrad nivå. Diakonmedarbeider vil nok være det en kan forvente i en søknadsprosess. Om det da skal stilles krav eller åpnes for mulighet for etterutdanning, med mål om å bli diakon, må vurderes.

Et spørsmålet i saken blir da, finnes det andre finansieringskilder som kan benyttes?

Tidligere var det midler tilgjengelig via bispedømmerrådet. Dette var midler for stiftelser som hadde diakoni som formål. Kirkevergen har fått bekreftet at denne ordningen er nå slutt.

Eigersund kommune, er det noe å hente her? I kontaktmøte med kommunen er saken lagt fram, uten konkrete resultat. Det er nå sendt forespørsel til kommunen om muligheter i forbindelse med flyktninger, forespørselen er sendt kommune direktøren.

Spørsmålet et da; er vi tent med at en del av stillingen er knyttet opp mot flyktningetjenesten?

Svaret er delt; ja, ettersom en større stilling er mer attraktiv for søkere. Nei, da menighetene har behov for en diakonstilling til eget arbeid, som er så stor som mulig.

Kirkevergen sendte 11.3. brev om at diakonen har sagt opp stillingen til menighetsrådene, med forespørsel om mulig finansiering og hva som bør vektlegges i en utlysningstekst.

Dette brevet er vedlagt samt gjeldende stillingsbeskrivelse,

Helleland menighetsråd har gjort følgende vedtak:

Menighetsrådet ønsker at det arbeides for en 100% diakon/diakonmedarbeider og at det jobbes inn mot kommunen at de kan delfinansiere noe av stillingen da diakonen utfører mange tjenester for kommunen. Oppfordrer at diakon dokumenterer noe av det hun gjør overfor kommunen.

Eigerøy menighetsråd har gjort følgende vedtak:

Eigerøy menighet ønsker fortrinnsvis at det lyses ut en 100% diakonstilling fordelt på de tre menighetene. Vi forstår at økonomien er stram, og at nåværende 80 % kanskje er det mest realistiske. Men vi mener det bør jobbes mer med muligheter for finansiering fra eksterne midler og/eller fra Den norske kirke sentralt. Eigerøy menighet vil eventuelt også kunne vurdere økonomisk bidrag til full stilling, men da ut fra medlemstall og diakonens konkrete

bidrag inn mot menigheten vår, jf diakoniplanen. Fellesrådet må i tilfelle komme tilbake til oss med en konkret sak etter at de andre menighetene også har behandlet saken.

Vi mener at det primært må søkes etter en fagutdannet diakon. Alternativt kan ansettes diakonimedarbeider som tar videreutdanning etter ansettelse.

Egersund menighetsråd har gjort følgende vedtak:

Menighetsrådet mener at det i utgangspunktet er behov for en 100 %-stilling som diakon. Dersom de økonomiske rammene ikke tillater det, mener rådet at stillingen bør utlyses med samme stillingsprosent som nå, det vil si 80 %. Dersom det blir resultatet, bør det arbeides overfor kommunen for en økning opp til 100 % stilling. Begrunnelsen for en slik økning kan blant annet ligge i de delene av diakonens arbeidsoppgaver som overlapper med kommunalt ansvarsområde, som for eksempel innen rus-området og tiltak for integrering av flyktninger.

Det bør primært søkes etter en fagutdannet diakon. Alternativt kan ansettes diakonimedarbeider som tar videreutdanning etter ansettelse.

Menighetsrådenes ønsker er relativt samstemte. Felles for vedtakene er at de ønsker en 100% stilling, felles er også at de ønsker at kommunen skal bidra med midler.

Det vil være vanskelig å ansette en diakonmedarbeider med krav eller ønske om at etterutdanning tas, for å bli diakon på sikt. En vil da komme i samme dilemma som i dag, fellesrådet har ikke mulighet "lønne" en slik

stilling. Å sette sin lit til kommunen, at en på sikt vil få mer midler, er en for usikker løsning til at saksbehandlere tør å gå inn på dette.

Slik saksbehandler ser saken må utgiftene, til fellesrådet totalt, reduseres med kr 200.000 i året, for å ha en forsvarlig drift. Når diakonstillingen blir ledig, er det naturlig å se på denne stillingen, og utgiften til denne. Diakonstillingen er ikke en såkalt «lovpålagt stilling», altså en stilling som ikke kommunen er pålagt å understøtte økonomisk.

Som fellesrådet er kjent med, har ikke fellesrådet fått justert sin tilskudds-ramme fra Eigersund kommune de siste 15 årene, på utgifter som ikke er lønn eller pensjon.

Når alt fra forsikring, kommunale utgifter, kontormateriell, lisenser o.s.v har en prisstigning, sier det seg selv at før eller senere må det kuttes på utgiftssiden. Situasjonen er mye den samme som den var i 2014, når det skulle ansettes diakon og kantor. Heller ikke da var det rom for 100 % stillinger innenfor den tildelte rammen, og fellesrådet valgte å redusere begge disse stillingene til 80 %.

Pr. nå ser ikke saksbehandler at det er eksterne finansieringskilder til denne stillingen. Eigerøy menighetsråd har i sitt vedtak pekt på mulighet for delfinansiering fra menighetsrådene. Tar en utgangspunkt i diakon i full stilling og at fellesrådet finansierer 50% av denne, gjenstår det altså kr 425.000,-. Med en fordeling etter medlemstall vil fordelingen bli omtrent som dette:

Eigersund menighet kr 325.000 i året

Eigerøy menighet kr 75.000 i året.

Helleland menighet kr 25.000 i året.

Hvor realistisk dette er, må den enkelte menighet avgjøre, men både Eigerøy og Helleland har en stor gjeld som de betjener i dag.

INNSTILLING

Eigersund kirkelig fellesråd ser at diakonstillingen er viktig for menighetene. Dessverre er den økonomiske situasjonen slik at stillingsstørrelsen må reduseres, eller så må kvalifikasjonskravene settes ned.

Eigersund kirkelig fellesråd vedtar på dette grunnlag å søke etter diakonimedarbeider i Eigersund i 80 % stilling.

2022/13 Handlingsplan - personal

UTREDNING

Medarbeiderundersøkelsen som ble utført i høst for Den norske kirke både lokalt og nasjonalt, har fellesrådet fått presentert tidligere. Som en oppfølging av denne undersøkelsen, skal det utarbeides en handlingsplan der en ser på "beveringsområder" og forbedringsområder".

Undersøkelsen ble utført i september 2021, etter dette har det skjedd mye i staben. Vikariat er avsluttet, det er ansatt ny prost, den forrige er pensjonert, to har sagt opp for å ta fatt på nye utfordringer.

Summen av dette er at kirkevergen i samråd med prosten har utsatt prosessen og oppfølgingen til høsten 2022.

Ny trosopplærer og forhåpentligvis ny diakonimedarbeider vil være på plass til høsten, i tillegg vil ny sokneprest i Eigersund og ny sokneprest for Eigerøy/Helleland også komme.

Vedlagt denne saken er handlingsplan med tre ulike tiltak.

Saken legges fram for fellesrådet, for at rådet skal være kjent med saken, og prosessen videre.

INNSTILLING

Saken tas til etterretning.

2022/14 Cruise-båter - åpen kirke

UTREDNING

Det er via via, fra Eigersund næring og havn til pilegrimskomiteen og her Roger Rasmussen og menighetsrådsleder Knut Pettersen, kommet et spørsmål om åpen kirke når cruise-båter anløper Eigersund havn.

Roger Rasmussen har bedt om at saken drøftes i fellesrådet.

Det er forventet 12 anløp i 2022. Nå er det endringer i planene for maling av Egersund kirke, så kirken vil være stengt store deler av høsten.

Saksbehandler tenker at fellesrådet får diskutere denne saken litt generelt, forhåpentligvis blir det anløp også i 2023.

Skal vi forsøke å ha kirken åpen ved disse anløpene?

Skal ansatte stå for dette, altså et fellesrådsansvar?

Er dette noe frivillige kan påta seg?

Betaling?

Saksbehandler har signalisert til menighetsrådsleder at her har menigheten et inntekts postensiale.

Saken legges fram som en drøftingssak uten forslag til vedtak.

INNSTILLING

Ingen forslag til vedtak.



Møteprotokoll

for

Eigersund kirkelig fellesråd

Tid: 10.03.2022 kl. 19:30

Sted: Damsgård, kirkekontor,

Fremmøtte:

Arne Espeland	Leder
Elisabeth Solbakke	Medlem
Henning Sulen Sæstad	Medlem
Roger Rasmussen	Medlem
Ingun Stokstad Barane	Medlem

Forfall:

Arne Bjørn Hetland	Medlem
Per Østebø	Medlem
Terje Vanglo	Medlem
Bjørn Kåre Grude	

Sakliste med saksdokument:

Saksnr	§	Tittel	Saksbehandler
2022/5		Godkjenning av innkalling	012.2
2022/6		Godkjenning av møteprotokoll	012.2
2022/7		Regnskap for 2021	012.2
2022/8		Årsrapport for 2021	012.2
2022/9		Eiendomsovertakelse - Hestnes gravlund	012.2

Meldinger:

Personallytt - Ivar Barane ansatt i informasjon/sekretær stillingen. Diakon Siri Johannessen har sagt opp, har fått ny stilling i Stavanger.

Renovering av Eigersund kirke - stengt fra påske til St. Hans

Hestnes gravlund - forslag til åpningdag - 20. mai.

Eigerøy ombygging av kirkerommet

meldt av Roger Rasmussen:

Oppfølging av sykemeldte - MHS plan viser dette

Informasjonstavle ved Eigersund kirke - ta det via menighetsrådet

Milestein ved Eigersund kirke - oppe før påske.

Henning S Sæstad

Uteområdene ved Eigerøy arbeidskirke

Arne Espeland
Leder


Jørgen Tore Omdal
Sekretær/kirkeverge

2022/5 Godkjenning av innkalling

UTREDNING

Godkjenning av innkallingen og sakslisten til dagen møte.

Er det noen som har spørsmål som de ønsker å ta opp kan de meldes under behandlingen av denne saken. Spørsmålet blir tatt opp under behandlingen av meldingssaker.

INNSTILLING

Innkallingen og sakslisten til dagen møte, godkjennes.

MØTEBEHANDLING

Roger Rasmussen og Hening S Sæstad meldte spørsmål til drøfting.

VEDTAK

Innkallingen og sakslisten til dagen møte, godkjennes.
Enstemmig vedtatt.

2022/6 Godkjenning av møteprotokoll

UTREDNING

Godkjenning av møteprotokoll fra møte 8. februar 2022.

INNSTILLING

Møteprotokoll fra møte 8. februar 2022, godkjennes.

VEDTAK

Møteprotokoll fra møte 8. februar 2022, godkjennes.
Enstemmig vedtatt.

2022/7 Regnskap for 2021

UTREDNING

Årsregnskapet er vedlagt i følgende deler:

Årsregnskap
Driftsregnskap total
Driftsregnskap pr funksjon
Investeringer
Balanse
Kommentarer til regnskapet.

I kommentarene er de vesentligste punktene kommentert.

INNSTILLING

Årsregnskap for Eigersund kirkelig fellesråd 2021 er lagt fram for rådet.
Årsregnskapet tas til etterretning.

VEDTAK

Årsregnskap for Eigersund kirkelig fellesråd 2021 er lagt fram for rådet.
Årsregnskapet tas til etterretning.

2022/8 Årsrapport for 2021

UTREDNING

Årsrapporten for Eigersund kirkelig fellesråd 2021, er vedlagt i eget notat. Årsrapporten skal gi et bilde av driften, både økonomisk og forhold som har vesentlig betydning for virksomheten.

INNSTILLING

Årsrapport for Eigersund kirkelig fellesråd 2021, godkjennes.

MØTEBEHANDLING

Ingun Stokstad Barane har vikariert store deler av året som prost, dette tas med i årsrapporten.

VEDTAK

Årsrapport for Eigersund kirkelig fellesråd 2021, godkjennes.
Enstemmig vedtatt.

2022/9 Eiendomsovertakelse - Hestnes gravlund

UTREDNING

Nå har alle biter falt på plass, for Hestnes gravlund. Driftsbasen er ferdigstilt og overtakelses dokumentene er signert. Navnet minnelund er ferdig nå i uke 9.

Da er tiden inne for at Eigersund menighet, ved Eigersund kirkelig fellesråd overtar eiendommen.

Gravferdsloven § 1 sier:

Gravplassene er soknets eiendom, med mindre annet følger av særskilt rettsgrunnlag. Soknene i en kommune kan i fellesskap eie gravplasser.

Saksbehandler finner det unaturlig at Hestnes gravlund skal eies av Eigersund og Eigerøy menighet, ved Eigersund kirkelig fellesråd.

Det vil nok bli en prosess før dette er på plass. Fellesrådet bør derfor starte med en henvendelse til Eigersund kommune om å starte arbeidet med å overføre eiendommen til kirken.

INNSTILLING

Eigersund kirkelig fellesråd ber Eigersund kommune starte arbeidet med å overføre Hestnes gravlund til Eigersund menighet ved Eigersund kirkelig fellesråd.

Dette med henvisning til Gravplasslovens §1 - Gravplassene er soknets eiendom-.

VEDTAK

Eigersund kirkelig fellesråd ber Eigersund kommune starte arbeidet med å overføre Hestnes gravlund til Eigersund menighet ved Eigersund kirkelig fellesråd.

Dette med henvisning til Gravplasslovens §1 - Gravplassene er soknets eiendom-.

Enstemmig vedtatt.



DEN NORSKE KIRKE

Eigersund kirkelig fellesråd

Egersuund menighetsråd
Eigerøy menighetsråd
Helleland menighetsråd

EGERSUND 11.03.2022

Var ref: 2022/138

ark.nr 26.223.4

Diakonstillingen

Vår diakon Siri Johannessen, har fått ny jobb i Stavanger, og har derfor sagt opp sin stilling hos oss.

Dette medfører at vi må stoppe litt opp, og tenke «Hva gjør vi nå?»

Vedlagt er stillingsbeskrivelse for diakon. Stillingsbeskrivelsen er retningsgivende for hvilket fokus stillingen skal ha i våre menigheter. Ønsker menighetene endringer i stillingsbeskrivelsen?

Stillingsbeskrivelsen vil være grunnlag for en stillingsannonse.

Erfaring viser at stillingsstørrelse påvirker antall søkere, og delvis utdanningsnivået for søkerne.

Det er ikke mange diakoner som utdannes hvert år, å få søkere som har denne utdanningen ansees som lite trolig, men en kan håpe. Skal vi på sikt få en diakon som har de kvalifikasjonskravene som tjenesteordningen tilsier, må vi mest sannsynlig ansette en diakonmedarbeider, som kan bygge på som sin utdanning.

Økonomi

Det er stor forskjell på utgiften, alt etter hvilken utdanning og yrkeserfaring som legges til grunn.

Vi tar utgangspunkt i 100 % stilling, da er det lettere å se sammenhengen i tallene. I tallene er sosiale utgifter tatt med, det er pensjon og arbeidsgiveravgift. Det er ikke tatt med tillegg for ubekvem arbeidstid.

Ansettes det en diakonmedarbeider som er nyutdannet og ikke har ansiennitet, blir den årlige lønnsutgiften på kr 565.000,-. Samme stillingstype med 16 års ansiennitet har en total lønnsutgift på 690.000,-.

Ansettes en diakon som fyller kravene til stillingen, med master, får vi disse tallene:

Diakon nyutdannet uten ansiennitet årlig lønnsutgift 692.000,-, samme stillingstype med 16 års ansiennitet har en total lønnsutgift på kr 845.000,-.

Tallene viser en differanse mellom stillingstypene og når en tar med ansiennitet, det er en differanse på kr 280.000,-.

Fellesrådet har en presset økonomi. Stillingen som diakon er av typen «ikke lovpålagt», altså en stilling som Eigersund kommune ikke har noe forpliktelse til å understøtte. Et resultat kan bli at stillingsstørrelsen må reduseres. Dette vil fellesrådet ta stilling til når menighetsrådene har kommet med sine innspill. Fellesrådet vil behandle saken i sitt neste møte som er 5. mai.

Fellesrådet ønsker innspill fra menighetsrådene i denne saken.

Finnes det alternative finansiering?

Hva bør vektlegges når en går til utlysning av stillingen?


Jørgen Tore Omdal
Kirkeverge

Eigersund kirkelig fellesråd
Org.nr: 976993144
Damsgårdsgt. 4 A 4370 EGERSUND

Telefon: 51463340

kirkevergen@ekf.no

Stillingsbeskrivelse for diakon i Eigersund stillingen er 80 %

Stillingsens formål

1. Diakonen skal legge til rette for å fremme medmenneskelig omsorg og fellesskapsbyggende arbeid i menighetene og lokalsamfunnet.
2. Diakonen skal styrke menighetenes arbeid med å forebygge og avhjelpe menneskelig nød lokalt og globalt.

Organisasjonsmessig plassering

1. Daglig leder Eigersund kirkelig fellesråd er diakonens nærmeste overordnede.
2. Soknepresten er diakonens nærmeste overordnede når det gjelder liturgiske oppgaver.
3. Diakonen har et selvstendig ansvar for den faglige utførelsen av de oppgaver som er tillagt stillingen.
4. Diakonen har møte- og talerett i utvalg knyttet til det diakonale oppdrag.

Hovedoppgaver - ansvar

1. Diakonen er leder av menighetenes diakonitjeneste.
2. Diakonens tjeneste omfatter:
 - Planlegging og gjennomføring av menighetenes plan for diakoni i samsvar med planer og programmer for diakonitjenesten i Den norske kirke».
 - Forebyggende og oppsøkende virksomhet overfor mennesker som trenger hjelp, omsorg og støtte.
 - Rekruttering, veiledning og opplæring av frivillige medarbeidere til det diakonale arbeidet.
 - Sorg- og krisearbeid inkludert sjelesorg.
 - Liturgiske oppgaver ved gudstjenester og kirkelige handlinger.
 - Samarbeid med lokale frivillige og offentlige instanser.
 - Ha ansvaret for de administrative funksjoner for diakoniutvalgene i menighetene.
 - Styrke barne- og ungdomsdiakonien i menighetene
 - Tilrettelegge menighetsliv for personer med ulike funksjonshemninger
 - Bidra i integreringsarbeidet i menighetene.
 - Diakonen er fellesrådets kontakt i saker som gjelder universell utforming.
3. Evt. andre oppgaver tillagt av arbeidsgiver.

Spesielle bestemmelser

1. Diakonen er underlagt regler om taushetsplikt.

Kriterier for jobbopplyselse

1. At menighetene har diakoniplan.
2. At diakonien er bevisst og innarbeidet i menighetene.
3. Respekteres og aksepteres som en faglig ressurs innen sine arbeidsfelt.
4. Et godt samarbeid med overordnede og kollegaer.

Handlingsplan for bevaringsområder

Navn på enhet/seksjon: *Eigersund kirkelig fellesråd*

Tiltak 1	
Bevaringsområde	Stabsmøter
Tiltak	Plassere ansvar
Beskrivelse av tiltaket	Bli bedre på å fordele ansvar på beslutninger og tiltak vi blir enige om på stabsmøtene. Den som får ansvar skal tas med i referat fra stabsmøtene.
Mål (så konkret som mulig)	Bedre ansvarsfordeling/fjerne usikkerhet
Ansvarlig	alle
Frist (gjennomført/evaluert)	01.10.2022

Handlingsplan for forbedringsområder

Navn på enhet/seksjon: *Eigersund kirkelig fellesråd*

Tiltak 1	
Forbedringsområde	Rolleklarhet
Tiltak	Samling med veiledning og samtale
Beskrivelse av tiltaket	Geir Skårland fra bispedømmekontoret <ul style="list-style-type: none"> • Roller i kirken • Rammer i norsk arbeidsliv. Styringsrett, omsorgsplikt og medbestemmelse • Forventninger • Tjenesteordninger • Menighetsrådets rolle • Nyttige perspektiver på kommunikasjon • Hva gjør vi med vanskelige saker?
Mål (så konkret som mulig)	Forståelse av egen rolle og andres roller, i dette inngår avklaring av hverandres ansvarsområder. Respekt for de roller som er og samtidig skape rom for raushet og samarbeid.
Ansvarlig	Kirkevergen og prost
Frist (gjennomført/evaluert)	1.10.2022
Tiltak 2	
Forbedringsområde	Faglig uenighet
Tiltak	Samling med veiledning og samtale
Beskrivelse av tiltaket	Geir Skårland fra bispedømmekontoret <ul style="list-style-type: none"> • Roller i kirken



	<ul style="list-style-type: none">• Rammer i norsk arbeidsliv. Styringsrett, omsorgsplikt og medbestemmelse• Forventninger• Tjenesteordninger• Menighetsrådets rolle• Nyttige perspektiver på kommunikasjon• Hva gjør vi med vanskelige saker?
Mål (så konkret som mulig)	Skape et rom for samtale om vanskelige spørsmål, også teologiske.
Ansvarlig	Kirkevergen og prost
Frist (gjennomført/evaluert)	1.10.2022
Tiltak 3	
Forbedringsområde	Samhandling
Tiltak	Enneagram
Beskrivelse av tiltaket	Kurs i enneagram med Nina Sjøvoll
Mål (så konkret som mulig)	<p><u>Kurset mål slik det er beskrevet av kursholder:</u></p> <p><u>Verdien for deg som enkeltmenneske:</u></p> <p>En nøkkel til å forstå egne styrker og utviklingsområder. Bli mer bevisst på deg selv og hvordan du virker på andre mennesker. Større forståelse, raushet og toleranse for andre. Økt trygghet i møte med andre. Redusert stress og uro i nye situasjoner. Kort og godt, en bedre utgave av deg selv.</p> <p><u>Verdien for deg som kollega og leder:</u></p> <p>Mer effektive team. Mer fokus på oppgaven, mindre på personer. Mindre friksjon og støy i arbeidsprosesser. Mer humor rundt forskjellene. Utvikling av personer og grupper, og god utnyttelse av enkeltmenneskers ressurser. Bedre samarbeid mellom kollegaer. Mer effektive beslutningsprosesser.</p>



Ansvarlig	Kirkevergen og prost
Frist (gjennomført/evaluert)	Høsten 2022 – mest sannsynlig i oktober/ evaluering november2022

I tillegg bør det gjennomføres en ny psykososial arbeidsmiljøundersøkelse. Denne avholdes helt i slutten av 2022 eller tidlig i 2023. Jæren bedriftshelsetjeneste vil være de som gjennomfører denne. Malen for undersøkelsen må være den samme som for den som ble utført høsten 2021.

Årsaken til at handlingsplanen blir skjøvet ut i tid, skyldes store endringer blant de ansatte.

Det vil i sommer og utover høsten komme inn tre/fire nye ansatte i sentrale stillinger. Disse skal være med å utvikle et godt samarbeids og arbeidsmiljø.

Ansatte 15. september 2021

Status

pr. 27.4.2022

Kåre Mjølhus	prost	pensjonist
Ingun S Barane	sokneprest	prost
Martin Kolstad	sokneprest	sagt opp
Trine L Sætrevik	DL/trosopp	permisjon
Beth Elin Byberg	organist	sykemeldt
Siri Johannessen	diakon	sagt opp
Beate Koldal	trosopp	slutt vikar
Astri S Haug	m.pedagog	
Elin Wood	DL	
Stine W Jakobsen	info	permison
Jørgen Tore Omdal	kirkeverge	