



# DEN NORSKE KIRKE

Melhus kirkelige fellesråd

---

Medlemmene i Melhus kirkelige fellesråd  
m/ vararepresentanter

**Deres ref.:**

**Vår ref.:**

012.2 Kirkelig fellesråd

**Vår saksbehandler:**

Kurt Rylandsholm

**Melhus den:**

23. november 2018

## INNKALLING TIL MØTE I MELHUS KIRKELIGE FELLESRÅD

I samsvar med vedtatt møteplan blir det kalt inn til møte i Melhus kirkelige fellesråd **torsdag 29.11.2018 kl. 1700 på Melhus kirkekontor**, møterom **Kirkemøte 2** (2. etasje). Forfall skal snarest meldes til daglig leder. Vararepresentanter behøver ikke stille uten nærmere innkalling.

Vel møtt.

Med hilsen

Jan Tore Wilhelmsen  
Leder

Kurt Rylandsholm  
Daglig leder

**Innkalte medlemmer:**

Helge Bjørn Bæverfjord, Stine Estenstad, Arne Formo, Knut Ivar Grue, Trine Hagensen Kjelsberg, Eli Marie Bårdsdatter Rolseth, Merete Sand, Randi Wehn, Jan Tore Wilhelmsen, Jomar Økdal.

**Kopi vararepresentanter:**

Nils Petter Svendsen Aune, Asbjørn Margido Buklev, Odd Peder Helgemo, Torild Ødegaard Hell, Bjarte Ljøkjell, Kjell Arne Morland, Vibecke Paulsen Grønning, Arild Kåre Stenset.

**Til orientering:**

- Prosten
- Rådmannen
- Menighetsrådslederne i fellesrådsområde

**Vedlegg:**

Sakliste og sakspapir

---

**Postadresse:**  
Rådhusvegen 2  
7224 Melhus

**Besøksadresse:**  
Søreggen 2 B  
7224 Melhus

**E-post/Nettsted:**  
kirkekontoret@melhus.kommune.no  
www.kirken.no/melhus

**Telefon:**  
72 85 86 21

**Org.nr.:**  
876 998 912



## SAKLISTE

- Sak 025/18 Godkjenning av innkalling og dagsorden**
- Sak 026/18 Valg av leder og nestleder**
- Sak 027/18 Meldinger og referatsaker**
- Sak 028/18 Valg av revisor**
- Sak 029/18 Godkjenning av investeringsbudsjett 2018**
- Sak 030/18 Høring - Forslag til kirkeordning**
- Sak 031/18 Kirkelig fellesråd og IA-avtalen**
- Sak 032/18 Møteplan 1. halvår 2019**
- Sak 033/18 Eventuelt**
- Sak 034/18 Godkjenning og signering av møtereferat etter fellesrådsmøte 29.11.2018**



## SAKSPRESENTASJON

<b>Sak 026/18 Valg av leder og nestleder</b>				
<b>Møtedato:</b> 29.11.18	<b>Kl.:</b> 1700	<b>Sted:</b> Kirkekontoret	<b>Saksbehandler:</b> KR	<b>J.nr.:</b> 18/00204-002 012.2

### Vedlagte saksdokumenter:

-

### Andre saksdokumenter:

-

### Saksframlegg:

I Regler om formene for menighetsrådets og kirkelig fellesråds virksomhet står det i § 1 Konstituering, tall 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."*

Forslag til kandidater blir fremlagt på møtet.

### Vurdering:

Ingen vurdering.

### Daglig leders innstilling til vedtak:

På grunnlag av saksframlegg og vurdering kommer følgende innstilling til vedtak:

*Ingen innstilling til vedtak.*

Kurt Rylandsholm  
Daglig leder

### Fellesrådet sin behandling:

### Vedtak:



## SAKSPRESENTASJON

<b>Sak 027/18 Meldinger og referatsaker</b>				
<b>Møtedato:</b> 29.11.18	<b>Kl.:</b> 1700	<b>Sted:</b> Kirkekontoret	<b>Saksbehandler:</b> KR	<b>J.nr.:</b> 18/00204-003 012.2

### Oversikt over meldinger og referatsaker

1. Kartlegging av psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø utført av BHT høsten 2018
2. Gjennomføring av medarbeidersamtaler høsten 2018
3. Fagdager for alle ansatte
4. Personalsituasjonen

#### 1. Kartlegging av psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø utført av BHT høsten 2018

Iht. HMS-planen har det blitt gjennomført en kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet gjennom et kartleggingsverktøy kalt MTM (Medarbeider-Tilfredshet-Monitorering). Kartleggingen utføres anonymt i regi av bedriftshelsetjenesten. Oppsummeringen viser at fellesrådsansatte ligger jevnt over snittet på de fleste faktorene som har positiv innflytelse på det psykososiale arbeidsmiljøet. Resultatene gjenspeiler også resultatet av MTM-kartleggingen gjennomført av BHT høsten 2014.

#### 2. Gjennomføring av medarbeidersamtaler høsten 2018

I månedsskifte august/september ble det gjennomført medarbeidersamtaler med ansatte. Saker, tema, og/eller utfordringer som fremkom under samtalene er ordnet, eller under behandling. Generelt sett har folk det bra, og det utstyret de trenger for å utføre arbeidet.

#### 3. Fagdager for alle ansatte

Hvert andre år er det fagdager for lokalkirkelige ansatte i fellesrådsområdet. Fagdage er pliktig for alle med 40 % stilling eller mer, men alle får tilbud om å delta. Prestene og prosten blir også invitert. 6.-7. november ble fagdage gjennomført på Skifer Hotel Oppdal. Tema var arbeidsmiljø, praktisk førstehjelp, og brannvern.

#### 4. Personalsituasjonen

- Kirketjener John Buklev er sykemeldt t.o.m. 30.11.2018. Det er høyst sannsynlig at sykmeldingen forlenges.
- Kontorfullmektig Trine Skei har sagt opp stillingen sin med virkning fra 1.1.2019.





## Sak 027/18 Meldinger og referatsaker

Møtedato: 29.11.18 Kl.: 1700 Sted: Kirkekontoret Saksbehandler: KR J.nr.: 18/00204-003 012.2

---

- Etter at søknadsfristen tilknyttet stillingen som kontorfullmektig var utgått, hadde fellesrådet mottatt søknader fra 12 personer. I samsvar med delegasjonsreglement, avsnitt 5.2, strekpunkt 3, vedtok fellesrådets administrasjonsutvalg en ansettelse i stillingen på møte den 19.11.2018.

Melhus Kirkelige Fellesråd  
v/ Kurt Rylandsholm

Trondheim 24 oktober 2018

### **Tilbakemelding etter kartlegging av psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø høsten 2018**

#### **Bakgrunn**

I HMS plan for 2018 ble det bestemt at det skulle gjennomføres en kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet for å få de ansattes innspill på hva som skal til for å vedlikeholde og videreutvikle arbeidsmiljøet. Resultatet skal legges frem for de ansatte 6. november 2018, det skal utarbeides handlingsplan for vedlikeholdsfaktorer og forbedringsområder.

#### **Lovkrav**

##### **Arbeidsmiljøloven kapittel 3 og 4 sier:**

*Arbeidsgiver skal sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra både en enkeltvis og samlet vurdering av de faktorer i arbeidsmiljøet som kan ha innvirkning på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd.*

#### **Metode:**

Det ble brukt et kartleggingsverktøy kalt MTM – medarbeider tilfredshets monitorering. Dette er en spørreskjemabasert utviklingsmetode som består av 56 spørsmål. Disse ble besvart pr mail. MTM er faglig godt anerkjent, og brukes i hundrevis av bedrifter i Norge. Spørsmålene og temaene dekker de områder som i større eller mindre grad befinner seg i alle arbeidsmiljø. ( se modell med forklaring under)

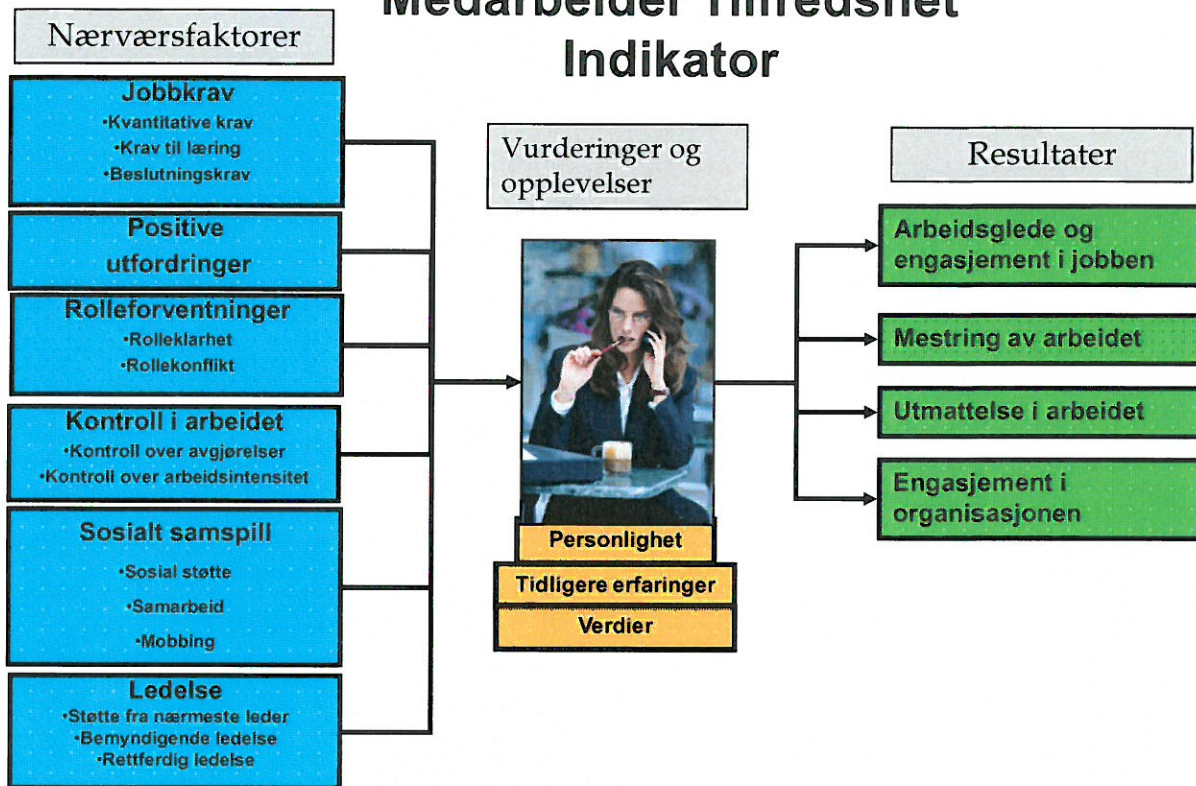
#### **MTM setter fokus på betydningsfulle forhold i bedriften og er/vil være**

- En utviklingsmetode
- Kompetansebygging
- Påvirke verdier og holdninger
- Tilføre kunnskaper
- Lederutvikling
- Medarbeiderutvikling
- Legge grunnlag for prioriteringer

#### **Dette skal gi bedriften**

- Kompetanse om arbeidsmiljøet
- Involvering av ansatte, alle må komme med løsninger og bidra til evt endringer
- Systematikk/ planer
- Samt dokumentasjon
- Langsiktighet – flere bedrifter velger å gjennomføre samme kartlegging for eksempel hvert 2. år, de vil da kunne se endringer og kunne sammenligne resultater

## Medarbeider Tilfredshet Indikator



Tabellen ovenfor viser MTM undersøkelsen og hvilke tema som blir berørt.

**Nærværsfaktorer** – disse er til stede i større eller mindre grad i alle arbeidsmiljø. Nærværsfaktorene i sammen med den enkeltes **personlighet og verdier** – gir seg utslag (**resultater**) i grad av arbeidsglede, utmattelse, engasjement og tilhørighet i jobben.

Spørsmålsskjemaet har spørsmål direkte på de turkise og grønne boksene.

Rapporten for Melhus Kirkelige Fellesråd er bearbeidet, vil figuren nedenfor vises de ulike tema det er svart mot. Målet er å komme opp mot og i grønt område.

Den **grå** søylen forteller hvor bedriften ligger på.

Det **gule** feltet er gjennomsnittet av sammenlignbare bedrifter som har besvart denne undersøkelsen (68%). Havner dere på rødt eller gult er dere en av 16% av bedriftene som ligger på dette feltet.

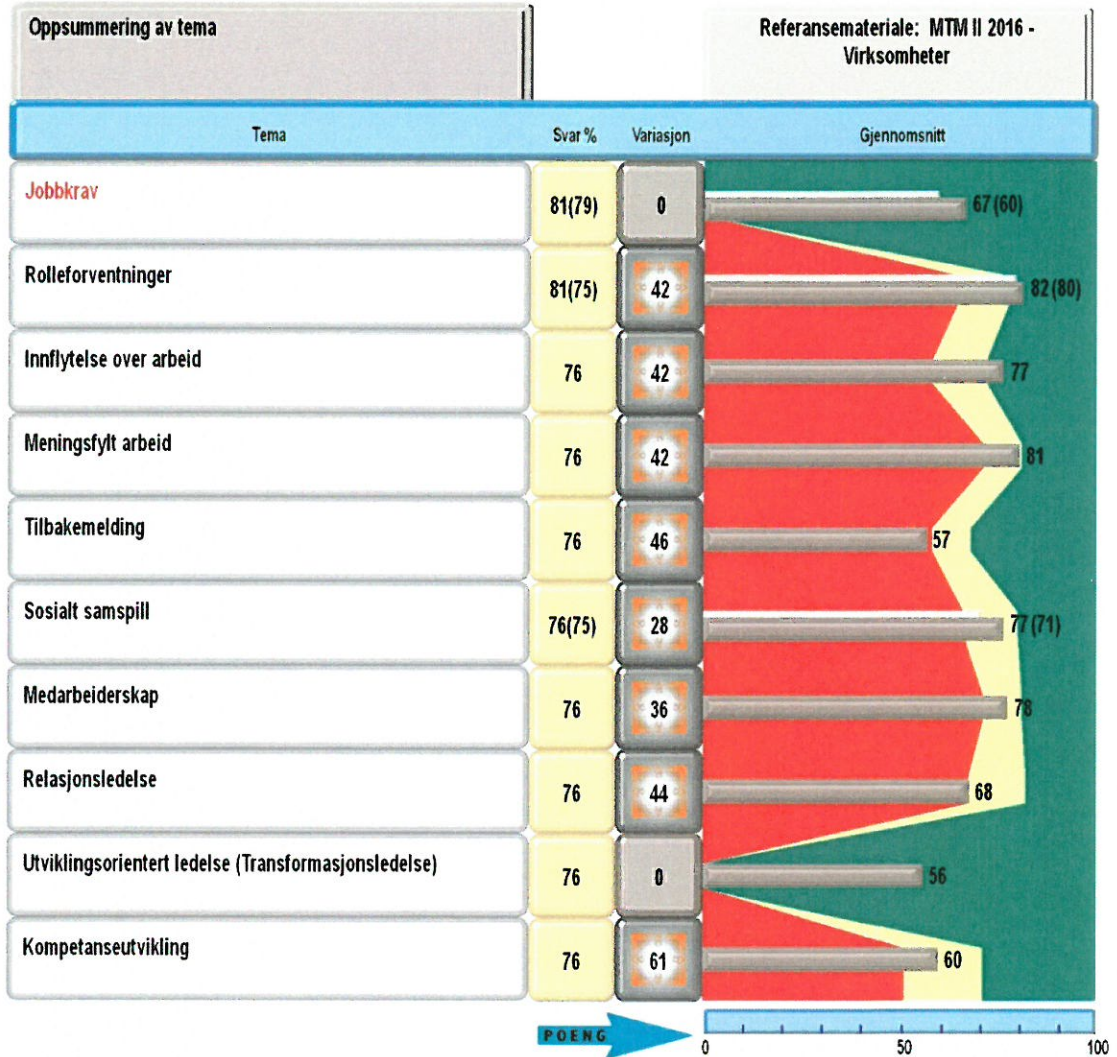
På tilbakemeldingsmøtet med ansatte, vil disse søylene samt egne søyler for hvert område legges frem. Det vil diskuteres forklaringer på hvorfor dere havnet der dere gjorde, om dere er fornøyde med dette og prioritere hva dere vil gjøre videre for å strekke dere litt lengre mot grønt. Det utarbeides handlingsplaner, med ansvarlige og tiltak.





Hovedrapport for Melhus Kirkelige Fellesråd, 21 utdelte skjema

Figur 1

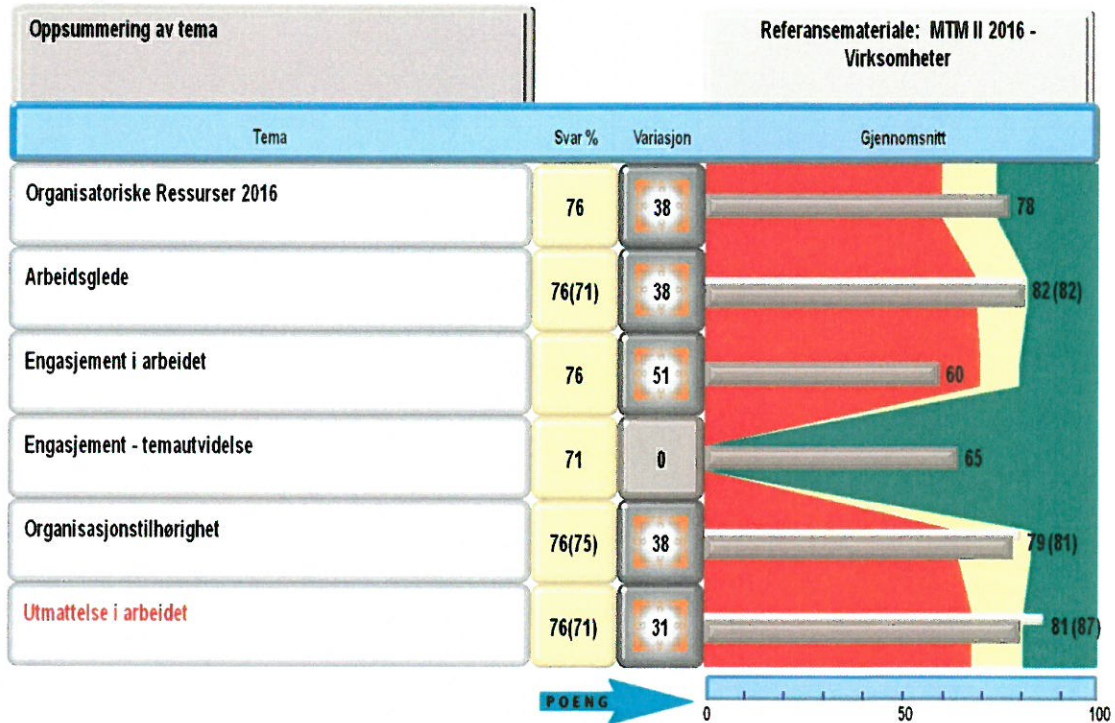


Figur 1



Hovedrapport for Melhus Kirkelige Fellesråd, 21 utdelte skjema

Figur: 2



### Kommentar til undersøkelsen hos Melhus Kirkelige Fellesråd 2018.

Jo lengre søylene strekker seg mot grønt- jo mer positivt er svarene. Det er viktig å merke seg at bak hver søyle ligger ca. 10 spørsmål som vi skal gå igjennom på fellesmøte.

Det å havne på rødt eller gult er ikke ensbetydende med at dette er veldig negativt. Dette handler om hvilken type bedrift en jobber i.

Ett enkelt eksempel kan være ett spørsmål som sier- *kan du selv avgjøre når du tar matpause?* Hos noen bedrifter er dette en selvfølge, i andre bedrifter må en spise etter oppsatte tider pga. produksjonen/ aktiviteten, men dette er ikke negativt i seg selv.

Kort oppsummert:

- MKF er en organisasjon som ligger jevnt over snittet på de aller fleste parameterne.
- Det oppleves sosial støtte, klarhet i roller og samarbeid i stor grad.
- Arbeidsoppgavene er ikke for vanskelige, men jobben krever at en av og til må lære seg ny kunnskap.
- Ansatte kjenner i stor grad sitt ansvarsområde og vet nokså ofte hva som forventes av de i jobben.
- De mottar sjelden motsridende forespørsler fra to eller flere personer, eller at de må utføre ting som de mener burde vært gjort annerledes.
- Ansatte har innflytelse over eget arbeid, og kan selv bestemme hvordan de legger opp arbeidet sitt.
- De ser på arbeidet som meningsfullt og viktig (meget ofte eller alltid), og arbeidet er nokså ofte motiverende.



- Ansatte er enige i at det finnes mange anledninger til å bedømme arbeidet deres på, men de scorer på den nedre 16% (rødt) på uenig/ verken eller på at leder(e) gir de tilbakemeldinger og vurderer deres jobbutførelse.
- De får nokså ofte/meget ofte hjelp og støtte i arbeidet sitt, og har kolleger som er villige til å lytte.
- Det er nokså sjelden forstyrrende konflikter og arbeidsstedet er nokså ofte preget av trygghet og tillit.
- Ansatte får ofte hjelp og støtte fra nærmeste leder, men føler de nokså sjelden/ kun av og til blir oppmuntret til å delta i viktig avgjørelser.
- Ansatte gleder seg meget ofte til å gå på jobb og meget sjelden har misnøye ført til at de har vurdert å bytte jobb.
- De er ukentlige stolte over jobben de gjør, og de er enig i at organisasjonen inspirerer de til å yte sitt beste.

Kartleggingen er omfattende, og det er vanskelig å gi et oversiktlig bilde når jeg selv ikke er tilstede og forklarer.

Skulle det være ønske, kan jeg komme og presentere dette i Fellesrådet.

På samlingen med ansatte vil tilbakemeldingen gi et oversiktlig bilde for videre arbeid. Det er verdt å merke seg at slike undersøkelser er «ferskvare» og ga en status for hvordan det føltes i september 2018.

Ta kontakt ved evt spm

MVH

Jorid Oliv Jagtøyen

Bedriftssykepleier/ HMS- rådgiver

BHT- gruppen, region Midt Norge

[jorid@bht-gruppen.no](mailto:jorid@bht-gruppen.no)





## Møtereferat

etter møte i

### Melhus kirkelige administrasjonsutvalg

Kirkekontoret 19.11.2018 kl. 1400

---

<b>Fremmøtte:</b>	Sonja Bruholt	Medlem	Ansattes representant
	Stine Estenstad	Nestleder	Arbeidsgivers representant
	Knut Ivar Grue	Medlem	Arbeidsgivers representant
	Rolf Niklas Midtlyng	Medlem	Ansattes representant
	Tore Wilhelmsen	Leder	Arbeidsgivers representant

---

**Forfall:**

---

**Sakliste:**

Sak 01/18 Tilsetting i stillingen som kontorfullmektig i 40 %

Sak 02/18 IA-avtalen mellom Melhus kirkelige fellesråd og NAV Arbeidslivssenter

---


**Referent:** Kurt Rylandsholm

---

**Underskrifter:**

Det blir med dette bekreftet at sidene i møtereferatet er ført i samsvar med det som ble vedtatt på møtet.

  
Jan Tore Wilhelmsen  
Leder

  
Stine Estenstad  
Nestleder

  
Rolf Niklas Midtlyng  
Medlem



**Sak 01/18      Tilsetting i stillingen som kontorfullmektig i 40 %**

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

- Vedtak:**
1. Melhus kirkelige administrasjonsutvalg tilbyr kandidat nr. 7, Guro Norvik, fast stilling som kontorfullmektig i 40 %.
  2. Daglig leder får fullmakt til å fastsette lønn iht. tariff og ansiennitet.
  3. Dersom Norvik takker nei til tilbudet, blir stillingen tilbydd kandidater i samsvar med tilrådingen fra innstillingsutvalget iht. møtereferatet datert 14.11.2018.
- 

**Sak 01/18      IA-avtalen mellom Melhus kirkelige fellesråd og NAV Arbeidslivssenter**

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

- Vedtak:**
1. Melhus kirkelige administrasjonsutvalg har ingen motforestillinger mot at det inngås en avtale om inkluderende arbeidsliv med NAV Arbeidslivssenter.
  2. Dersom en slik avtale blir inngått tilrår administrasjonsutvalget at avtalen blir evaluert etter 2 år sammen med tillitsvalgte og verneombud.
  3. Administrasjonsutvalget ber samtidig om at det blir konkretisert målbare punkter som gjennomgås ved evalueringen.
- 

Møte var slutt kl. 1447.



## SAKSPRESENTASJON

<b>Sak 028/18 Valg av revisor</b>				
<b>Møtedato:</b> 29.11.18	<b>Kl.:</b> 1700	<b>Sted:</b> Kirkekontoret	<b>Saksbehandler:</b> KR	<b>J.nr.:</b> 18/00204-004 012.2

### Vedlagte saksdokumenter:

- Brev fra Revisjon Midt-Norge v/ Arnt R. Haugan, datert 20.12.2017

### Andre saksdokumenter:

-

### Saksframlegg:

I likhet med Melhus kommune, ble fellesrådets regnskap revidert av Revisjon Midt-Norge IKS. Fra 1.1.2018 ble disse slått sammen med KomRev Trøndelag IKS. Alle avtaler og forpliktelser fra de to gamle selskapene ble videreført i det nye som fikk navnet Revisjon Midt-Norge SA.

Dersom det nye selskapet også fremover skal revidere fellesrådets regnskap, befordrer dette at rådet må fatte et vedtak om valg av revisor.

### Vurdering:

Daglig leder tilrår at fellesrådets regnskap også videre fremover blir revidert av Revisjon Midt-Norge SA. Ikke minst fordi kommunen også bruker det samme selskapet, noe som bl.a. forenkler årsavslutningen.

### Daglig leders innstilling til vedtak:

På grunnlag av saksframlegg og vurdering kommer følgende innstilling til vedtak:

*Melhus kirkelige fellesråd velger Revisjon Midt-Norge SA til revisor.*

Kurt Rylandsholm  
Daglig leder

### Fellesrådet sin behandling:

### Vedtak:

Melhus kirkelige fellestråd  
Rådhusvegen 2  
7224 Melhus  
Att: Knut Kyung Rylandsholm

Saksbehandler	Deres ref.	Sted	Dato
Arnt Robert Haugan		Steinkjer	20. desember 2017

## Etablering av nytt selskap.

### Orientering til alle kunder til Revisjon Midt-Norge IKS og KomRev Trøndelag IKS.

Selskapene KomRev Trøndelag IKS, org.nr. 987 123 842 og Revisjon Midt-Norge IKS org.nr. 977 036 283 blir slått sammen til et nytt selskap fra 01.01.2018. Det nye selskapet etableres som et samvirkeselskap med navn, **Revisjon Midt-Norge SA**.

Alle avtaler og forpliktelser i de to gamle selskapene videreføres inn i det nye selskapet.

Vi er valgt revisor for deres virksomhet/selskap. I tilknytning til at vi etablerer og overfører alle avtaler til et nytt revisjonsselskap, MÅ dere formelt velge ny revisor og snarest sende melding til Enhetsregistret. Dette gjøres i skjema *Samordnet Registermelding*. Ved utfylling av skjemaet er det kun nødvendig å fylle ut punkt 1.1 navn og organisasjonsnummer for virksomheten. Punkt 2.2 at dette gjelder en endring av eksisterende opplysninger og deretter punkt 22 om Revisjon Midt-Norge SA som revisor. Det siste punktet er utfyllt og signert i vedlagte Samordnet registermelding. Husk også å signere skjemaet på vegne av virksomheten.

Det er viktig at endringene meldes til Brønnøysundregistrene for at revisor skal få nødvendige tilganger i Altinn. Når dette er gjort vil daglig leder i Revisjon Midt-Norge SA automatisk få mulighet til å delegerer roller til andre personer i selskapet, samt slette roller for personer som har sluttet i selskapet. Dette vil gi mindre arbeid for kommuner/kunder med å administrere tilganger til revisor i Altinn senere. Vi ber dere derfor sende inn en Samordnet registermelding med endring av revisor så raskt som mulig.

Kontaktinfo for nytt selskap er;  
**Revisjon Midt-Norge SA, Postboks 2565, 7735 Steinkjer**  
**Org.nr. 919 902 310. NY bankkonto; 4270 18 38658**

Med vennlig hilsen

  
Arnt R. Haugan  
Daglig leder

Direkte ☎ 922 53 981 eller ✉ [amt.robert.haugan@revisjonmidtnorge.no](mailto:amt.robert.haugan@revisjonmidtnorge.no)

Vedlegg; Samordnet registermelding



## SAKSPRESENTASJON

<b>Sak 029/18 Godkjenning av investeringsbudsjett 2018</b>				
<b>Møtedato:</b> 29.11.18	<b>Kl.:</b> 1700	<b>Sted:</b> Kirkekontoret	<b>Saksbehandler:</b> KR	<b>J.nr.:</b> 18/00204-008 012.2

### Vedlagte saksdokumenter:

- Vedlegg 1B Budsjettskjema - investeringsregnskapet

### Andre saksdokumenter:

- Tilbakemelding etter årsrevisjonen 2017 for Melhus kirkelige fellestråd, datert 16.4.2018

### Saksframlegg:

I brevet skriver revisjonen bl.a. følgende: "*Fellestrådet har vedtatt Vedlegg 1A (Driftsbudsjettet), mens Vedlegg 1B (investeringsbudsjettet) ikke er vedtatt. Budsjettet er i samsvar med Melhus kommunes vedtak om budsjett og budsjettregulering, men skal iht. forskriften også vedtas av fellestrådet.*"

Dette betyr at fellestrådet også skal vedta det samme budsjettet som kommunen, altså summen på investeringsbevilgninger fra kommunen. Budsjettet skal stilles opp etter en spesifikk mal iht. vedlagt budsjettskjema 1B.

### Vurdering:

Slik daglig leder forstår saken, er dette en ren formalitet for å etterkomme bestemmelsene i Forskrift om økonomiforvaltningen for kirkelig fellestråd og menighetsråd i Den norske kirke, § 4-3.

### Daglig leders innstilling til vedtak:

På grunnlag av saksframlegg og vurdering kommer følgende innstilling til vedtak:

*Melhus kirkelige fellestråd vedtar budsjettskjema 1B tilknyttet investeringsregnskapet slik det foreligger.*

Kurt Rylandsholm  
Daglig leder

### Fellestrådet sin behandling:

### Vedtak:





# DEN NORSKE KIRKE

Melhus kirkelige fellesråd

## Vedlegg 1B Budsjettskjema- investeringsregnskapet

	Budsjett 2018		Budsjett 2017		Regnskap 2016	
1 Investeringer i anleggsmidler						
2 Kalk.utgifter ved komm. Tj.ytingsavtale	kr	10 179 000	kr	11 689 000	kr	3 978 265
3 Renteutgifter, låneomkostninger						
4 Avdrag å lån						
5 Utlån, kjøp av aksjer, andeler o.l.						
6 Avsetninger						
<b>7 Årets finansierungsbehov</b>	<b>kr</b>	<b>10 179 000</b>	<b>kr</b>	<b>11 689 000</b>	<b>kr</b>	<b>3 978 265</b>
Finansiert slik:						
8 Bruk av lånemidler						
9 Inntekter fra salg av driftsmidler/fast eiendom						
10 Refusjoner/Overføringer						
11 Kalkinnt ved komm. Tj.ytingsavtale	kr	-10 179 000	kr	-11 689 000	kr	-3 978 265
12 Tilskudd til investeringer						
13 Mottatte avdrag på utlån og refusjoner						
<b>14 Sum ekstern finansiering</b>	<b>kr</b>	<b>-10 179 000</b>	<b>kr</b>	<b>-11 689 000</b>	<b>kr</b>	<b>-3 978 265</b>
15 Overført fra driftsregnskapet						
16 Bruk av avsetninger						
<b>17 Sum finansiering</b>	<b>kr</b>	<b>-10 179 000</b>	<b>kr</b>	<b>-11 689 000</b>	<b>kr</b>	<b>-3 978 265</b>
<b>18 Udekket/udisponert = 0</b>	<b>kr</b>	<b>-</b>	<b>kr</b>	<b>-</b>	<b>kr</b>	<b>-</b>





## SAKSPRESENTASJON

<b>Sak 030/18 Høring - Forslag til kirkeordning</b>				
<b>Møtedato:</b> 29.11.18	<b>Kl.:</b> 1700	<b>Sted:</b> Kirkekontoret	<b>Saksbehandler:</b> KR	<b>J.nr.:</b> 18/00204-005 012.2

### Vedlagte saksdokumenter:

- Høringsbrev – kirkeordningen for Den norske kirke, datert 20.9.2018
- Høringsdokument - kirkeordningen for Den norske kirke
- Utkast til kirkeordning

### Andre saksdokumenter:

- KAs uttalelse om forslaget til ny kirkeordning (<https://www.ka.no/sak/article/1483684>)
- Et "lovspeil" som sammenstiller utkast til kirkeordning med dagens kirkelov og annet regelverk

### Saksframlegg:

Kirkerådet har sendt ut en høring med forslag til kirkeordning for Den norske kirke (Dnk). Behovet for ny ordning skyldes grunnlovsendringen i 2012 (skille mellom Dnk og staten), samt virksomhetsoverdragelsen fra staten til Kirkerådet gjeldende fra 1.1.2017.

Samtidig arbeider Kulturdepartementet med forslag til ny lov for Den norske kirke og andre tros- og livssynssamfunn. Denne innebærer en samlet revisjon av hele tros- og livssynslovgivningen, samt tilskuddsordningene. De gjeldende tre lovene (kirkeloven, trossamfunnsloven og livssynssamfunnsloven) foreslås opphevet og erstattet av en felles lov. Det er tiltenkt at den eksisterende kirkeloven oppheves og erstattes av den nye loven fra 1.1.2020. januar 2020.

I innledningen til høringsdokumentet står det mellom annet følgende:

*Med forslaget om ny trossamfunnslov følger også at kirkeloven skal oppheves. I dag regulerer kirkeloven de viktigste myndighetsforhold innen Den norske kirke.*

*Kirkerådet sender her ut et forslag til bestemmelser som skal erstatte kirkeloven når denne oppheves. Disse bestemmelser er ikke ment å medføre endringer i dagens ordninger. Forslaget til trossamfunnslov forutsetter at kirken selv gir nærmere regler i en kirkeordning som fastsettes av Kirkemøtet.*

Høringsinstansene bes om å gi sitt svar på følgende spørsmål: "Har høringsinstansen innspill til det vedlagte forslag til kirkeordning som kan gjelde når ny trossamfunnslov trer i kraft?"

Høringsfristen er 15.12.2018.



### **Vurdering:**

Det foreslåtte regelsettet legger i hovedsak opp til en videreføring oppgave- og ansvarsfordelingen i kirken slik den er i dag. Vil likevel kommentere forslagene til følgende paragrafer:

### **§ 5. Tjenestefellesskap og de vigslede tjenestene**

*Den norske kirkes oppdrag blir ivaretatt i et tjenestefellesskap av frivillige, ansatte og vigslede personer. Den norske kirke vigsler til tjeneste som diakon, kantor, kateket og prest og til tjeneste som biskop.*

Samtidig står det å lese i høringsdokumentet nederst på side 2 om Dåp og tjeneste i menigheten - §§ 3 og 5 at: "Alle døpte er kalt til et liv i tro og tjeneste og er omsluttet av det lokale kirkelige fellesskapet. I dette fellesskapet står alle døpte likt, med et felles ansvar for kirkens liv."

Videre står det i høringsdokumentet at: "Kirkerådet foreslår at arbeidet i menigheten beskrives som et tjenestefellesskap mellom ulike frivillige og tilsatte personer og grupper. I tjenestefellesskapet inngår også de vigslede tjenestene samt den overordnede tilsynstjenesten som biskopene har ansvar for."

Med unntak av prestenes ordinasjon, er det erfaringsmessig uheldig å trekke frem enkelte profesjoner, og tillegge disse en "tyngre status". I dette tilfelle vil det si vigslede og ansatte som biskopen har et overordnet tilsynsansvar overfor. Dette henger ikke helt sammen med at alle døpte i det lokale kirkelige fellesskapet står likt.

### **§ 15. Soknets organer, 2. ledd**

*I hvert sogn skal det være et menighetsråd. I kommuner med flere sogn skal det i tillegg være et kirkelig fellesråd.*

*Menighetsråd innenfor en og samme kommune kan med bispedømmerådets godkjenning etablere et felles menighetsråd etter nærmere bestemmelser fastsatt av Kirkemøtet.*

Ut fra tolkningen menes det ikke en sammenslåing, men et samarbeid. Her er det noe uklart hvilket mandat og oppgaver et slikt felles menighetsråd skal ha opp mot f.eks. kirkelig fellesråd. 2. ledd bør derfor tas ut i sin helhet før dette er nærmere utredet.

### **§ 30. Betaling for bruk av kirken mv., 1. ledd, 1. punktum**

*For benyttelse av kirken til gudstjeneste eller annen oppbyggelse tas det ikke betaling.*

Formuleringer som åpner for tolkning er uheldig. Det foreslås derfor å endre ordlyden til: "For benyttelse av kirken til gudstjeneste tas det ikke betaling."

### **§ 36. Kirkemøtets oppgaver, 2. ledd, litra a)**

*Kirkemøtet*

*a) gir uttalelse i saker om vesentlige endringer i bestemmelsene i kapittel 3 i*



*trossamfunnsloven,*

Formuleringen i dette forslaget åpner og for ulike tolkninger. Det foreslås derfor at ordet "vesentlige" blir tatt bort.

**Daglig leders innstilling til vedtak:**

På grunnlag av saksframlegg og vurdering kommer følgende innstilling til vedtak:

*Melhus kirkelige fellesråd viser til høringen fra Kirkerådet datert 20.9.2018 om forslag til kirkeordning for Den norske kirke. Med begrunnelse i ovenstående vurdering foreslås det å endre ordlyden i følgende bestemmelser:*

**§ 5. Tjenestefellesskap og de vigslede tjenestene, 1. ledd**

*Den norske kirkes oppdrag blir ivaretatt i et tjenestefellesskap av frivillige, ansatte og vigslede personer. Ansatte i Den norske kirke får tilbud om å bli vigslet.*

**§ 15. Soknets organer, 2. ledd**

*Utgår.*

**§ 30. Betaling for bruk av kirken mv., 1. ledd**

*For benyttelse av kirken til gudstjeneste tas det ikke betaling.*

**§ 36. Kirkemøtets oppgaver, 2. ledd, litra a)**

*Kirkemøtet*

*a) gir uttalelse i saker om endringer i bestemmelsene i kapittel 3 i trossamfunnsloven,*

Kurt Rylandsholm

Daglig leder

**Fellesrådet sin behandling:**

**Vedtak:**

**Utskrift til:**

-



## SAKSPRESENTASJON

<b>Sak 031/18 Kirkelig fellesråd og IA-avtalen</b>				
<b>Møtedato:</b> 29.11.18	<b>Kl.:</b> 1700	<b>Sted:</b> Kirkekontoret	<b>Saksbehandler:</b> KR	<b>J.nr.:</b> 18/00204-006 012.2

### Vedlagte saksdokumenter:

- Samarbeidsavtale om eit mer inkluderande arbeidsliv
- Møtereferat fra møte mellom tillitsvalgte, verneombud, og daglig leder, datert 8.11.2018
- Møtereferat etter møte i Melhus kirkelige administrasjonsutvalg datert 19.11.2018, jf. vedlegg til sak 027/18, tall 4

### Andre saksdokumenter:

-

### Saksframlegg:

Målet med IA-avtalen (inkluderende arbeidsliv) er å gi plass til alle som kan og vil arbeide. IA-avtalen består av en sentral og en lokal del. Den sentrale delen er mellom partene i arbeidslivet og regjeringen. Den lokale samarbeidsavtalen er mellom NAV Arbeidslivssenter og virksomheten, både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden.

Virksomheter som har avtale kan kalle seg IA-virksomheter og får tilgang på ressurser og bistand fra NAV. IA-virksomheter får en egen kontaktperson i arbeidslivssenteret. Kontaktpersonen veileder ledere, tillitsvalgte og verneombud med å arbeide målrettet og resultatorientert for å utvikle en mer inkluderende arbeidsplass, og sørger for at virkemidler fra NAV blir satt i verk.

### IA-virksomheter:

- kan søke om forebyggings- og tilretteleggingstilskudd for å forebygge sykdom
- kan få tilbakebetalt deler av utgifter til bedriftshelsetjeneste - BHT honorar - i forbindelse med tilrettelegginger på arbeidsplassen
- har utvidet egenmeldingsordning for ansatte

IA-arbeidet finner sted på arbeidsplassen, der arbeidsgiver og arbeidstaker forplikter seg til å samarbeide systematisk for utvikle en mer inkluderende arbeidsplass. Dette kan blant annet bety å redusere sykefraværet, få flere eldre til å stå lengre i arbeid og sikre rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne.

### Prosessen har hatt følgende fremdrift:

- 6.11.2018 Ansatte deltok på et informasjonsmøte om Inkluderende Arbeidsliv (IA). Det var en person fra NAV Arbeidslivssenter som informerte om ordningen.



## Sak 031/18 Kirkelig fellesråd og IA-avtalen

Møtedato: 29.11.18 Kl.: 1700 Sted: Kirkekontoret Saksbehandler: KR J.nr.: 18/00204-006 012.2

---

- 8.11.2018 Møte mellom tillitsvalgte, verneombud, og arbeidsgiver om saken.
- 19.11.2018 Høring i administrasjonsutvalget med vedtak.
- 29.11.2018 Saken blir behandlet i fellesrådet

Normal ordning for egenmeldingsdager er at man kan ta maks 3 kalenderdager 4 ganger i løpet av en 12-månders periode. Ansatte i en IA-virksomhet kan bruke egenmelding i opptil åtte kalenderdager. Egenmelding kan brukes i 24 kalenderdager i løpet av en 12-måneders periode. Det er ikke begrensning i antall ganger retten til egenmelding kan benyttes.

Blant IA-virksomheter kan en bl.a. nevne Melhus kommune, Trondheim kommune, og Kirkelig fellesråd i Trondheim.

### **Vurdering:**

Daglig leder mener at en inngåelse av IA-avtalen totalt sett vil være formålstjenlig for virksomheten. En har tillit til at voksne mennesker tar ansvar for egen helse, og tror ikke at sykefraværet vil endres.

Det at fellesrådet, uten kostnader, kan få/benytt tjenester fra NAV gjennom tilskudd, kursing, og annen bistand, er også positivt.

Daglig leder har forståelse for vedtaket i administrasjonsutvalget om evaluering etter 2 år. Det bør også, slik vedtaket sier, utarbeides konkrete mål som gjennomgås ved evalueringen.

### **Daglig leders innstilling til vedtak:**

På grunnlag av saksframlegg og vurdering kommer følgende innstilling til vedtak:

1. *Melhus kirkelige fellesråd inngår en samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv med NAV Arbeidslivssenter. Daglig leder får fullmakt til å signere avtalen på vegne av fellesrådet.*
2. *Avtalen skal evalueres etter 2 år sammen med tillitsvalgte og verneombud.*
3. *Fellesrådet ber daglig leder om å fremlegge konkrete og målbare punkter som skal gjennomgås ved evalueringen. Punktene legges frem for fellesrådet i neste møte.*

Kurt Rylandsholm  
Daglig leder

### **Fellesrådet sin behandling:**

### **Vedtak:**

### **Utskrift til:**

# Samarbeidsavtale om eit mer inkluderande arbeidsliv



Revidert versjon  
Intensjonsavtale 2014-2018

Organisasjonsnr.  
Bedriftsnr.



# SAMARBEIDSAVTALE OM EIT MEIR INKLUDERANDE ARBEIDSLIV

mellom .....(verksemda)  
og Arbeids- og velferdsetaten ved NAV Arbeidslivssenter

i .....

Denne samarbeidsavtalen byggjer på «intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv 4. mars 2014–31. desember 2018 (IA-avtalen)».

## Dei overordna måla for IA-avtalen er:

– å betre arbeidsmiljøet, styrkje nærværet til jobb, førebyggje og redusere sjukefråværet og hindre utstøyting og fråfall i arbeidslivet.

## Dei tre delmåla på nasjonalt nivå for IA-avtalen er:

1. å redusere sjukefråværet med 20 prosent i forhold til andre kvartal 2001. Dette inneber at sjukefråværet på nasjonalt nivå ikkje skal kome over 5,6 prosent.
2. å hindre fråfall og auke sysselsetjing av personar med nedsett funksjonsevne.
3. å forlengje yrkesaktiviteten etter fylte 50 år med tolv månader. Med dette er meint ein auke samanlikna med 2009 i den gjennomsnittlege perioden med yrkesaktivitet (for personar over 50 år).

Denne samarbeidsavtalen erstattar tidlegare samarbeidsavtalar.

## 1 Samarbeidsavtalen

Ved å inngå samarbeidsavtale om å bli IA-verksemd stiller den enkelte verksemda seg bak måla i IA-avtalen.

Samarbeidsavtalen inneber at arbeidsgivaren, dei tillitsvalde, verneombodet og dei tilsette elles i verksemda samarbeider målretta for å oppnå ein meir inkluderande arbeidsplass. I verksemdar som ikkje har tillitsvalde, kan ein tilsettere representant ta vare på dei tilsette i IA-arbeidet. Ein viktig føresetnad for å nå måla i IA-avtalen er at verksemda har eit systematisk førebyggjande HMS-arbeid. IA-arbeidet i verksemda skal vere ein del av dette arbeidet.

IA-verksemdar får til gjengjeld rettar som berre gjeld desse verksemdene:

- eigen kontaktperson i NAV Arbeidslivssenter
- førebyggings- og tilretteleggingstilskot frå Arbeids- og velferdsetaten
- utvida bruk av eigenmelding

## 2 Mål for ia-arbeidet i verksemda

Verksemda skal på grunnlag av dei tre delmåla i IA-avtalen fastsetje sine eigne mål for IA-arbeidet. Desse måla skal arbeidsgivaren, dei tillitsvalde, verneombodet og dei tilsette elles utarbeide i fellesskap innan tolv veker etter at samarbeidsavtalen blei inngått. Den nasjonale IA-avtalen understrekar at ein må sjå dei ulike delmåla i samanheng for å oppnå intensjonen om eit meir inkluderande arbeidsliv. Verksemda skal så langt det er tenleg setje mål på alle tre delmåla.

### Delmål 1: Sjukefråvær

Verksemda skal utarbeide aktivitetsmål for sjukefråværsarbeidet og setje resultatmål for sjukefråværsutviklinga.

### Delmål 2: Personar med nedsett funksjonsevne

Verksemda skal

- a) setje aktivitetsmål for oppfølgings- og tilretteleggingsarbeidet overfor eigne arbeidstakarar med nedsett arbeidsevne for å hindre fråfall frå arbeidslivet
- b) setje aktivitetsmål for korleis verksemda skal opne for personar som Arbeids- og velferdsetaten har avklart, og som har behov for å få prøvd ut arbeids- og funksjonsevna si i det ordinære arbeidslivet

### Delmål 3: Avgangsalder

Verksemnda skal

- setje aktivitetsmål for korleis verksemnda kan stimulere eldre arbeidstakarar til å stå lenger i arbeid
- ha eit livsfaseperspektiv som skal gå inn som ein del av personalpolitikken til verksemnda og som ein del av det systematiske førebyggjande arbeidet

## 3 Plikter

Denne samarbeidsavtalen er bindande for verksemnda, dei tilsette og Arbeids- og velferdsetaten. Tilretteleggingsplikta i arbeidsmiljølova § 4-6 er ufråvikeleg og omfattande. Omfanget av plikta er avhengig av kva tilrettelegging som er reelt mogleg for arbeidsgivaren, og gjeld «så langt det er mogleg». IA-avtalen endrar ikkje dette.

### 3.1 Pliktene til Arbeids- og velferdsetaten

Arbeids- og velferdsetaten skal sørge for at verksemnda får ein eigen kontaktperson ved NAV Arbeidslivssenter.

Kontaktpersonen er verksemnda sitt faste kontaktledd i Arbeids- og velferdsetaten og har ansvaret for å informere om og koordinere tilbudet frå etaten til verksemnda. Det vil ikkje seie at kontaktpersonen sjølv skal gi all hjelp, men sørge for at dei tenestene og den informasjonen ein er samd om, blir gitt av den mest kompetente personen på alle fagområde og av dei rette instansane. Dette skal sikre at verksemnda får den beste faglege tenesta.

#### Oppgåvene til kontaktpersonen

Kontaktpersonen skal

- aktivt hjelpe verksemdene – i dialog med leiarar, tillitsvalde og verneombod – i det målretta og resultatorienterte arbeidet for å utvikle meir inkluderande arbeidsplassar, til dette høyrer arbeidet i verksemnda for å førebyggje sjukefråvær og gå over til trygdeytningar
- sørge for at verksemnda får informasjon og rettleiing om:
  - rutinar for oppfølging av sjukefråvær og registrering av fråvær
  - IA-verkemiddel og tiltak innanfor ramma av IA-avtalen
  - andre tiltak og verkemiddel i Arbeids- og velferdsetaten i samband med oppfølging av medarbeidarar i verksemnda og ved rekruttering av personar som ikkje har eit arbeidsforhold
- gi råd og rettleiing i vanskelege enkeltsaker
- medverke til at økonomiske verkemiddel i enkeltsaker blir utløyse raskt og effektivt og basert på skriftleg dokumentasjon
- samarbeide med bedriftshelsetenesta i verksemnda
- ta initiativ overfor andre samarbeidsaktørar som kan hjelpe verksemnda i IA-arbeidet, til dømes NAV-kontor, Arbeidstilsynet og leverandørar av helse- og rehabiliteringstenester

Gjennom andre generelle verkemiddel vil styresmaktene leggje til rette for arbeidet som verksemnder gjer for å hindre fråfall og auke sysselsetjinga av personar med nedsett funksjonsevne. I tillegg har Arbeids- og velferdsetaten fleire verkemiddel som kan brukast i oppfølgings- og tilretteleggingsarbeidet. Arbeidslivssentra skal hjelpe med informasjon om og formidling av desse generelle verkemidla overfor IA-verksemdar, til dette høyrer det å gi IA-verksemdene informasjon om Raskare tilbakeordninga.

Arbeids- og velferdsetaten skal levere statistikk til IA-verksemdar over sjukefråværet i verksemnda/bransjen frå sentral sjukefråværsstatistikk.

### 3.2 Pliktene til arbeidsgivaren

Arbeidsgivaren skal sørge for eit godt og inkluderande arbeidsmiljø i samarbeid og tett dialog med tillitsvalde, verneombod og dei tilsette elles. IA-arbeidet skal to gonger i året setjast på dagsordenen som ein integrert del av arbeidsmiljøarbeidet i verksemnda der både leiing, tillitsvalde og verneombod er representerte. Felles opplæring bør vere ein del av dette for å oppnå ei felles forståing for IA-arbeidet.

#### 3.2.1 Oppfølging av eigne tilsette

HMS- og IA-arbeidet føreset at ein planlegg på lang sikt, og arbeidsgivaren må sørge for at leiarar, tillitsvalde og verneombod har den kompetansen som er nødvendig for å utføre arbeidet.

- Arbeidsgivaren skal leggje arbeidsforholda til rette for arbeidstakarar med spesielle behov.
- Arbeidsgivaren skal føre statistikk over sjukefråværet og bruke denne statistikken i det systematiske sjukefråværsarbeidet.



### 3.2.2 Personar som ikkje er knytte til verksemda

- a) Verksemda skal opne for at personar som Arbeids- og velferdsetaten har avklart, og som har behov for utprøving, får prøvd ut arbeids- og funksjonsevna si i det ordinære arbeidslivet. Eit vilkår for dette er at Arbeids- og velferdsetaten formidlar aktuelle kandidatar, sikrar bistand gjennom økonomiske og kompetansemessige tiltak, og legg til rette på andre måtar.

### 3.3 Pliktene til dei tillitsvalde

- a) Dei tillitsvalde skal tileigne seg nødvendig kunnskap om HMS- og IA-arbeid i lag med arbeidsgivaren og verneombodet.
- b) Som avtalepart skal dei tillitsvalde gjennom medverknad og samarbeid med leiinga hjelpe aktivt til med å forme ut planar, målsetjingar og rutinar for IA-arbeidet i verksemda.
- c) Dei tillitsvalde skal ta del i dialogmøte dersom den tilsette ønskjer det.

### 3.4 Pliktene til arbeidstakaren

- a) Arbeidstakaren skal ta aktivt del i HMS- og IA-arbeidet på arbeidsplassen for at verksemda skal få sett forpliktande resultatmål som hjelper til med å nå dei nasjonale måla i IA-avtalen.
- b) Arbeidstakaren skal opplyse om i kva grad hans eller hennar eige sjukefråvær har samband med arbeidssituasjonen.

Arbeidstakaren skal bidra aktivt til dialog med næraste leiar om eiga arbeidsevne, medverke aktivt i å utarbeide og gjennomføre sin eigen oppfølgingsplan og nødvendige tiltak for å vere i – eller kome tilbake til – arbeid heilt eller delvis.

## 4 Kontaktpersonar

Kontaktperson for NAV Arbeidslivssenter:.....

Kontaktperson for leiinga i verksemda:.....

Kontaktperson for dei tillitsvalde/tilsette:.....

## 5 Lengd på avtalen

Denne avtalen gjeld frå .....og varer like lenge som IA-avtalen om ikkje ein av partane avsluttar han.

Arbeidsgivaren og den tillitsvalde / tilsetterrepresentanten er likeverdige avtalepartar i verksemda og kan seie opp avtalen med éin månads varsel. Arbeidsmiljøutvalet eller andre samarbeidsorgan for verksemda skal avgjere om avtalen skal seiest opp.

Arbeids- og velferdsetaten ved NAV Arbeidslivssenter kan seie opp avtalen og dermed ta frå verksemda statusen som IA-verksemd.

For verksemda

.....  
leiar

.....  
tillitsvald/tilsettrepresentant

For Arbeids- og velferdsetaten,

NAV Arbeidslivssenter i.....

.....  
leiar

**Kontakt NAV Arbeidslivssenter  
for nærmare opplysningar og forklaringar**

**www.nav.no**



---

## Møtereferat

# IA-avtalen og ferieordning

Kirkekontoret 8.11.2018 kl. 1430

---

**Fremmøtte:** Sonja Bruholt (Tillitsvalgt)  
Rolf Niklas Midtlyng (Tillitsvalgt)  
Leif Idar Skei (Verneombud)  
Kurt Rylandsholm

---

**Forfall:**

---

### 1. IA-avtalen

Tillitsvalgte og verneombud, sammen med øvrige ansatte, er informert om IA-avtalen gjennom et informasjonsmøte som ble avholdt på ansattetur tirsdag 6. november. Det var en ansatt ved NAV Arbeidslivssenter som hadde presentasjonen.

Tillitsvalgte og verneombud stiller seg positive til å kunne prøve avtalen for en periode. Det ønskes evaluering av avtalen etter 2 år.

### 2. Ferieordningen

Ferieordningen presentert på ansattetur tirsdag 6. november utgår.

Møtet ble avsluttet kl. 1500.



## SAKSPRESENTASJON

<b>Sak 032/18 Møteplan 1. halvår 2019</b>				
<b>Møtedato:</b> 29.11.18	<b>Kl.:</b> 1700	<b>Sted:</b> Kirkekontoret	<b>Saksbehandler:</b> KR	<b>J.nr.:</b> 18/00204-007 012.2

### Vedlagte saksdokumenter:

-

### Andre saksdokumenter:

-

### Saksframlegg:

For å sikre forutsigbarhet og størst mulig møtedeltagelse blir det fremlagt et forslag til møteplan for 1. halvår 2019.

### Vurdering:

### Oversikt over meldinger og referatsaker

#### Daglig leders innstilling til vedtak:

På grunnlag av saksframlegg og vurdering kommer følgende innstilling til vedtak:

*Melhus kirkelige fellesråd vedtar følgende møteplan for 1. halvår 2019:*

<i>Ukedag</i>	<i>Dato</i>	<i>Tid</i>	<i>Sted</i>	<i>Merknad</i>
Torsdag	17. januar	kl.1700	Kirkekontoret	Godkjenning av budsjett
Torsdag	7. mars	kl.1700	Kirkekontoret	Godkjenning av årsmelding og regnskap
Torsdag	6. juni	kl. 1700	Kirkekontoret	

Kurt Rylandsholm  
Daglig leder

### Fellesrådet sin behandling:

### Vedtak: