



MØTEREFERAT

Felles arena for informasjon og drøfting 14.02.2019

Møte	4
Dato – tid	14.02.2019 kl. 9 – 12
Sted	Menighetssalen i Domkirkens menighet, Kristiansand
Til stede:	Fra fellesrådene: Torunn Haugen Jerstad tillitsvalgt Delta, Kristiansand Ben Tore Beisland tillitsvalgt MFO, Kristiansand Kristin Haugen tillitsvalgt Diakonforbundet, Kristiansand Asbjørn Gabrielsen tillitsvalgt Fagforbundet, Utdanningsforbundet, Søgne Anne B. Øvensen ansattes representant, Songdalen Margareth J Mongstad verneombud, Kristiansand Simon Køsker verneombud, Kristiansand Siri Tønnessen verneombud, Søgne Olene Eidså verneombud, Songdalen Hans Erik Ruud kirkeverge, Kristiansand Steinar Moen kirkeverge, Songdalen Jannicke Greipsland personalsjef, Kristiansand Bente S Urdal økonomisjef, Kristiansand Fra prestetjenesten: Freddy Berg domprost, Kristiansand Anne Hilde Hals prosjektleder
Ikke til stede:	Svein Tore Løvåsen tillitsvalgt Fagforbundet, Kristiansand Sigurd Tveit ansattes representant Kristiansand FR + TV KUFO, Kr.sand Jostein Schaldemose ansattes representant, Søgne + TV Delta, Søgne Eirik Nyfeldt Bøe representant for prestene, Søgne, Songdalen og Kr.sand Erland Grøtberg verneombud, Kristiansand Irene Hæåk kirkeverge, Søgne
Referat	Prosjektleder
Innkalling	Møteinvitasjon sendt ut 12.02.2019
Agenda	1. Prosjektstatus 2. Saker til informasjon og drøfting <ul style="list-style-type: none">• Faglig samarbeid i nytt fellesråd• Seniorordning i Kristiansand FR• Valg av pensjonskasse• Medbestemmelse og tillitsvalgtordning• Struktur for vernetjenester/HMS 3. Endring i møteplan for 2019
Vedlegg	Vedl. 1 - Oppsummering fra arbeid i faggrupper 17. januar 2019

1. Prosjektstatus

Prosjektlederen ga en kort status i prosjektet om pågående arbeid. Det arbeides hovedsakelig med økonomi, avtaleinngåelse med nye Kristiansand kommune og personalrelaterte områder. Fellesnemndmøtet i mars er utsatt til i slutten av april. Prosjektarbeidet går etter plan, og på noen punkter er vi avhengig av å følge prosessene i nye Kristiansand der bla. lederstrukturen blir avklart innen 15. februar.

Kommentar/spørsmål fra fellesarenaen:

Ingen

2. Temaer til informasjon og drøfting

Følgende temaer tas opp til informasjon, drøfting, dialog og innspill.

a. Faglig samarbeid

Innledning v/ Steinar Moen.

Det er knyttet forventning til faglig samarbeid i det nye fellesrådet. Faglig samarbeid er å anse som en av prosjektets gevinster, ref felles samling juni 2018. På fellessamlingen 17. januar var det godt engasjement i de ulike faggruppene. Noen grupper er allerede i gang, mens andre ser muligheten for å starte opp.

Prosjektgruppa tror fokus på faglig samarbeid er viktig for virksomheten – menighetene, for det faglige nivået og den enkelte ansattes trivsel og utvikling. Etter fellessamlingen 17. januar ser vi at de ulike gruppene har ulike behov og at det er ulik historie i faggruppene. I det nye fellesrådet vil arbeidsgiver legge til rette for slike arenaer og at tiden brukt på dette kan stå i forhold til det vi kan oppnå. Noen yrkesgrupper har en større grad av faglig selvstendighet enn andre – likevel innenfor rammen av de planene som er lagt og målene som er satt. Faggruppene kom med viktige innspill i møtet 17. januar. Arbeidsgiver vil komme tilbake med konkrete forslag i samarbeid med hver aktuell gruppering.

Kommentar/spørsmål fra fellesarenaen:

Hva med arbeidsveiledning (ABV)?

Svar: Noen går til ABV i regi av biskopen, gjelder for kateketer og prester. BDR organiserer, FR dekker kostnaden for sine deltakere og dette vil trolig fortsette som nå. Ikke utenkelig av metodikk fra ABV kan inngå i det nye fellesrådets faggrupper.

b. Seniorordning i Kristiansand FR

Hans Erik Ruud orienterte om at Kristiansand FR har en ordning for arbeidstakere i alderen 62 - 67 år. Ordningen er ikke en særavtale, men et vedtak i fellesrådet fra 16.10.07 og er en avtale som fornyes på årlig basis. Nåværende avtale gjelder frem til 31.12.2019. Ordningen ble opprinnelige innført for å redusere AFP-kostnader, men har vist seg å være en kostbar løsning som ikke har gitt den tilsiktete effekten. Kirkevergen kan ikke forsvare denne videreført i det nye fellesrådet. Det kan også legges til at tilsvarende ordning ikke finnes i Kristiansand kommune eller i andre fellesråd.

Prosjektgruppa ber om innspill til hva som kan være andre gode for arbeidstakere fra 62 års alder. Dette kan være et ledd i å danne det nye fellesrådets livsfasepolitikk.

Kommentar/spørsmål fra fellesarenaen:

For de som har denne ordningen i dag eller som nærmer seg 62 år, kan dette føles som et gode som plutselig snappes rett foran nesen. Hvis det tilbys noe mer fridager som en slags kompensasjon - hvordan skal det være mulig å realisere dette i en travel hverdag der det allerede er vanskelig å ta ut opparbeidet avspasering? Er det mulig å få velge mellom fri og et kronebeløp? Viktig at evt. kompensasjon ikke bare blir et gode som bare funker *på skrivebordet*.

c. Valg av pensjonskasse

Innledning v/ Bente Urdal.

I Søgne og Songdalen har ansatte KLP og i Kristiansand er det egen pensjonskasse, KKP. Prinsippet er at alle har krav på en pensjonsløsning ihht. tariffavtalen. Pensjonsrettigheter for de ansatte vil være like enten det velges KLP eller KKP. Tilleggsytelser kan være forskjellige, og dette må kartlegges. KNIF-avtalen påvirkes ikke. Kristiansand kommunale fellesnemnd har vedtatt å ha KKP som pensjonskasse for nye Kristiansand.

Vi ser nå 3 valg:

- a. KLP for alle
- b. KKP for alle
- c. Lukket løsning – de som er i KKP eller KLP fortsetter som før. Nytilsatte får tilbud om fellesrådets hovedløsning. På sikt kommer alle over i en og samme pensjonskasse.

For fellesrådet gjøres det nå en konsekvensanalyse ved hjelp av AON. Vi kommer tilbake med mer informasjon når utredningen er ferdig.

Kommentar/spørsmål fra fellesarenaen:

Ingen.

d. Medbestemmelse, tillitsvalgtordning

Steinar Moen innledet om tema medbestemmelse og tillitsvalgtordning. Dette praktiseres noe forskjellig i de ulike fellesrådene utfra størrelsen. Prosjektgruppa har vurdert om fellesarena-modellen fortsatt kan være hovedarena for informasjon og drøfting blant tillitsvalgte og vernetjenesten samt arbeidsgiver i begge arbeidslinjer etter 1.1.2020. Erfaringen fra andre fellesråd som har prøvd ut modellen er at dette virker både hensiktsmessig og rasjonelt, samtidig som man oppnår å få en større helhetlig forståelse blant ulike aktører. Samtidig må det være mulighet for å ha egne møter med tillitsvalgte og i partssammensatt utvalg ved behov.

Kommentar/spørsmål fra fellesarenaen:

En av de tillitsvalgte mener det er viktig at tillitsvalgtordningen videreføres i tradisjonell forstand og er skeptisk til å gå bort fra normalstrukturen ved overgang til ny organisasjon. Det må gjerne være en fellesarena, men da som tillegg til normalordningen.

e. Tilsettingsreglement

De tre fellesrådene har utfra størrelse hatt ulike varianter over tilsettingsprosedyrer. Dagens regler i Kristiansand er 4-delt; kirkevergen tilsettes av fellesrådet, tilsatte med kirkevergens kontor og kirkegårdsleder tilsettes av ADMU, kirkegårdspersonell tilsettes av kirkevergen. For øvrige tilsetninger der det er enighet mellom intervjugruppe og menighetsråd, tilsetter kirkevergen og bindes av denne enigheten. Ved uenighet tilsetter ADMU.

Alternativer for medbestemmelse i tilsettingssaker

- Tillitsvalgte kan uttale seg om søkerlister
- Tillitsvalgt/ansatt deltar i intervju-/innstillingsutvalg (fast eller ad hoc)
- Tilsettinger foretas av partssammensatt utvalg der arbeidsgiver har flertall

Prosjektgruppa ønsker innspill på temaet, og vil deretter komme tilbake med konkret tekst for drøfting på fellesarenaen.

Kommentar/spørsmål fra fellesarenaen:

Hva med håndtering av interne søkere? Det er viktig med avklarte roller i ADMU. Viktig å ha et godt rammeverk som sikrer ryddige og gode prosessen, særlig for de sjeldne tilfellene der det er vanskelig å komme til enighet.

f. **Struktur for HMS/vernetjeneste**

Jannicke Greipsland orienterte om formål med arbeidsmiljøloven, arbeidsgivers ansvar og ansattes medvirkningsplikt, samarbeidsavtale med BDR og praksis med felles arbeidsmiljøutvalg (ansatte i FR og prestene). Det ble fortalt om erfaringer fra Kristiansand der personalsjef, domprost og verneombud sammen har gjennomført årlige vernerunder i soknene. Tilbakemeldingene har så langt vært gode. Når det kommer noen «utenfra» blir vernerunden noe annet enn et vanlig stabsmøte. Det er et fast program med temaer som gjennomgås, og det skrives handlingsplan i møtet. Møtereferatet tas med til neste runde året etter. Freddy og VO har gode erfaringer.

Kommentar/spørsmål fra fellesarenaen:

Hvem skal være med i et fremtidig AMU? Viktig å finne en måte som gjør det mulig å gjennomføre gode vernerunder og fordele arbeidet på en hensiktsmessig måte. Kan det bli for stor avstand mellom hvor verneombudet jobber og det verneområdet han/hun skal betjene? Viktig å finne en hensiktsmessig inndeling.

3. Endringer i møteplan 2019

På grunn endringer i møteplan for fellesnemnda, utgår møtet 7.3.

Møter på fellesarenaen vår 2019 blir **torsdag 11. april og torsdag 13. juni.**