



**NORDRE LAND KIRKELIGE FELLESRÅD
KIRKEVERGEN**

MØTEINNKALLING FOR NORDRE LAND KIRKELIGE FELLESRÅD

TID: 23.02.2017 kl. 09.00-12.00

STED: FORMANNSKAPSSALEN, 2. ETG., RÅDHUSET

Eventuelle forfall meldes på telefon 61 11 60 46

Varamedlemmer møter etter nærmere avtale.

SAKSLISTE:

Sak nr. Innhold:

1/17

GODKJENNING AV INNKALLING OG SAKSLISTE.

2/17

GODKJENNING AV REFERAT FRA FØRIGE MØTE.

3/17

NYTT FRA MENIGHETSRÅDENE.

4/17

REFERATSAKER.

5/17

KIRKEVERGEN INFORMERER.

6/17

**FORSLAG TIL MAL FOR AVTALE VED FREDING AV VERNEDE
GRAVMINNER.**

7/17

EVENTUELT

NORDRE LAND KOMMUNE, den 17. februar 2017

.....
Roger Jørnali
leder

Lnr.: 1833/17
Arkivsaksnr.: 17/400
Arkivnøkkel.: KIRKE Fellestrådssaker

Saksbehandler: GRU

Utskrift til:

GODKJENNING AV INNKALLING OG SAKSLISTE.

Administrasjonens innstilling:

Kirkevergen vil råde Fellestrådet til å fatte slikt vedtak:

Innkalling og saksliste til dagens møte godkjennes.

NORDRE LAND KIRKELIGE FELLESTRÅD, den 15.februar 2017.

Grethe Rundhaug
kirkeverge

Lnr.: 1834/17
Arkivsaksnr.: 17/401
Arkivnøkkel.: KIRKE Fellestrådssaker

Saksbehandler: GRU

Utskrift til:

GODKJENNING AV REFERAT FRA FORRIGE MØTE.

Administrasjonens innstilling:

Kirkevergen vil råde Fellestrådet til å fatte slikt vedtak:

Referat fra forrige møte godkjennes.

NORDRE LAND KIRKELIGE FELLESTRÅD, den 15. februar 2017.

Grethe Rundhaug
kirkeverge

Lnr.: 1837/17

Arkivsaksnr.: 17/404

Arkivnøkkel.: KIRKE Fellestrådssaker

Saksbehandler: GRU

Utskrift til:

NYTT FRA MENIGHETSRÅDENE.

Kirkevergen vil råde Fellestrådet til å fatte slikt vedtak:

NORDRE LAND KIRKELIGE FELLESRÅD, den 15. februar 2017.

Grethe Rundhaug
kirkeverge

Lnr.: 1839/17
Arkivsaksnr.: 17/405
Arkivnøkkel.: KIRKE Fellestrådssaker

Saksbehandler: GRU

Utskrift til:

REFERATSAKER.

Sammendrag:

KA – Rundskriv: 01/17 Tilleggsavtale til hovedavtalen
02/17 Tilleggsavtale til hovedtariffavtalen

Hamar bispedømme: Visitasprotokoll for visitas i Nordre Land 22. – 27. november 2016.
Informasjonsmøte i forbindelse med virksomhetsoverdragelse og skille mellom stat og kirke.
Invitasjon til kirkemusikalske fagdager i Hamar bispedømme

Kirkepartner IKT: Avtale om kjøp av IKT-tjenester fra Kirkepartner IKT AS – gratis periode

Stamina: Årsrapport 2016

Gravplassrådgiver Luftstrekk over gravplass

Utgående brev: Søknad om utskifting av rørovner og gulv i Nordsinni kirke.

Vedlegg:

Aktuelle dokumenter

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Referatsaker legges fram for fellesrådet.

Administrasjonens innstilling:

Kirkevergen vil råde Fellesrådet til å fatte slikt vedtak:

Referatsakene tas til etterretning.

NORDRE LAND KIRKELIGE FELLESRÅD, den 15.februar 2017.

Grethe Rundhaug
kirkeverge

Saksbehandler:	Arbeidsgiveravdelingen – Marianne T. Brekke	Dato:	20. januar 2017
----------------	---	-------	-----------------

Tilleggsavtale til hovedavtalen

Rettssubjektet Den norske kirke er fra 1. januar 2017 medlem i KA. Med bakgrunn i dette er KAs tariffavtaler gjort gjeldende for rettssubjektet Den norske kirke. KAs eksisterende tariffavtaler er imidlertid ikke på alle punkter dekkende for rettssubjektets virksomhet, og på noen punkter har det vært et ønske fra Kirkerådet at de ansatte i rettssubjektet skal få med seg enkelte utvidede rettigheter fra statens tariffavtaler over på KA-sektoren.

Med bakgrunn i dette har KA og alle de sentrale arbeidstakerorganisasjonene forhandlet om tilleggsavtaler til hovedavtalen og hovedtariffavtalen på KA-sektoren. Tilleggsavtalene må leses i kombinasjon med KAs ordinære tariffavtaler.

Tilleggsavtalen til hovedavtalen og rundskrivet følger kronologisk systematikken i hovedavtalen.

1. Tilleggsavtale til hovedavtalen

KAs hovedavtale (HA) gjelder for rettssubjektet Den norske kirke (rDnk), men med en del særregler fastsatt i en tilleggsavtale.

Henvisningen til paragrafene er til KAs hovedavtale. Når henvisningen er til statens hovedavtale er dette særskilt angitt.

Link til hovedavtalen med tilleggsavtale finner du her:

http://www.ka.no/_service/300851/download/id/348114/name/HA+med+tilleggsavt+for+rettssubj+Dnk.pdf

Begrepsbruk:

Sentrale parter:

I denne sammenheng brukes begrepet sentrale parter om KA og den enkelte arbeidstakerorganisasjons sentrale ledd, jf. HA § 1-3.

Lokale parter:

Lokale parter er i denne sammenheng den enkelte virksomhet (KR) og arbeidstakerorganisasjonenes lokale ledd, jf. HA § 1-4.

Lokal nemnd (Supplerende bestemmelse til HA § 4-2 tredje ledd):

Hovedavtalen § 4-2 har bestemmelser om lokal nemnd når forhandlinger om lokal særavtale ikke fører fram. Det er i tilleggsavtalen fastsatt en særskilt

sammensetning av nemnda, dersom tvisten dreier seg om inngåelse av lokal tilpasningsavtale til hovedavtalen.

Formål (Supplerende bestemmelse til HA § 7-1):

Paragraf 7-1 i hovedavtalen angir formålet med avtalen. Tilleggsavtalen har en supplerende bestemmelse om formål blant annet med bakgrunn i at rettssubjektet Den norske kirke er en landsdekkende virksomhet med flere nivåer innenfor virksomheten enn det som ellers er tilfellet for de fleste av KAs medlemmer.

Former for medbestemmelse (Supplerende bestemmelse til HA § 7-3):

HA paragraf 7-3 sier at medbestemmelsen etter avtalen utøves gjennom ordningen med tillitsvalgte m.m. I tillegg er det nå ytterligere presisert i tilleggsavtalen at medbestemmelse også skal utøves der det etableres prosjekter, styringsgrupper, interimsorganisasjoner eller lignende i saker som kan få vesentlig betydning for de tilsattes arbeidssituasjon.

Tilpasning av avtalen (Supplerende bestemmelse til HA § 7-4):

I tilleggsavtalen er det fastsatt at i rettssubjektet Den norske kirke skal det lages en tilpasningsavtale om medbestemmelse mellom partene i virksomheten. Tilpasningsavtalen skal «omfatte rettssubjektet Den norske kirke som samlet virksomhet og inneholde nærmere regler om hvordan medbestemmesordningene skal tilpasses en landsdekkende virksomhet.» (Før virksomhetsoverdragelsen var det innenfor det statlige tariffavtaleregulverket en tilpasningsavtale for hele prestetjenesten på menighetsplan, en for hvert bispedømmekontor og en for Kirkerådet.) Når alle de tidligere statlige virksomhetene er slått sammen til ett rettssubjekt, skal man ha en felles avtale som blant annet regulerer på hvilke nivåer medbestemmelsen skal skje.

Tilpasningsavtalen skal regulere hvordan medbestemmelse skjer når det gjelder etter- og videreutdanning, samt klarlegge arbeidsdelingen mellom arbeidsmiljøutvalget og de evt. øvrige fora for medbestemmelse.

Tilpasningsavtalen forhandles på virksomhetsnivå mellom Kirkerådet og de tillitsvalgte i virksomheten. Kirkerådet har inngått ny tilpasningsavtale for virksomheten «rettssubjektet Den norske kirke» og denne ble gjort gjeldende fra 1. januar 2017. Denne erstatter de tidligere 13 tilpasningsavtalene.

Politiske beslutninger (Supplerende bestemmelse til HA § 9-3):

Her er det tatt inn en bestemmelse om hvordan medbestemmelsen skal utøves når det gjelder politiske beslutninger som blir truffet av kirkelige organer som Kirkemøte, Kirkeråd og bispedømmeråd. Rettighetene etter hovedavtalen må utøves slik at den kirkelige administrasjon gjennomfører de kirkepolitiske organers beslutninger, samtidig sikres medbestemmelse når det gjelder forhold som er relevant for arbeidssituasjonen til de ansatte. Bestemmelsen tydeliggjør avveiningen mellom bedriftsdemokrati på den ene side og det alminnelige kirkelige demokrati på den annen side, på samme måte som man ser det i statens hovedavtale § 2 nr. 3 og 4.

Informasjon og drøfting (Erstatning for HA § 9-4):

Paragraf 9-4 i KAs hovedavtale erstattes av disse bestemmelsene om informasjon og drøfting. Bestemmelsene er i hovedsak lik bestemmelsene i hovedavtalen i staten § 17 (gml. § 11) og § 18 (gml. § 12). Det skal ikke lenger føres forhandlinger om de sakene som er regulert i hovedavtalen i staten § 19 (gml. § 13). Disse sakene er isteden tatt inn i drøftingsbestemmelsen i tilleggsavtalen.

Regler for tjenestefri på arbeidsstedet for tillitsvalgte (Erstatning for HA §§ 9-5, 9-6, 9-7 og 9-10)

Paragrafene 9-5, 9-6, 9-7 og 9-10 i KAs hovedavtale erstattes av reglene i tilleggsavtalen. Reglene fra statens hovedavtale om tjenestefri for tillitsvalgte er i all hovedsak videreført.

Administrasjonsutvalg/partssammensatt utvalg (HA §10-1 gjelder ikke for rettssubjektet Den norske kirke):

Bestemmelsen om administrasjonsutvalg som i kirkeloven § 35 for fellesrådene, gjelder ikke for rDnk, og følgelig er også HA § 10-1 heller ikke gjeldende for rettssubjektet. Medbestemmelsen i rDnk forutsettes med bakgrunn i dette derfor å foregå innenfor andre fora enn dette, eksempelvis «kontaktmøter». Hvilke fora som etableres skal avtales og nedfelles i tilpasningsavtalen, se ovenfor.

Tilsetting (HA § 10-2 gjelder ikke for rettssubjektet Den norske kirke):

Ettersom bestemmelsen om administrasjonsutvalg ikke gjelder for rettssubjektet er § 10-2 heller ikke gjeldende. Det skal likevel selvsagt være medbestemmelse i tilsettingssaker. Tillitsvalgte har rett til å uttale seg om tilsetting, overflytting, opprykk og forfremmelse til stilling som omfattes av tariffavtalen, jf. HA § 9-3 bokstav f). For øvrig vises det til de personalreglement Kirkemøtet har fastsatt som regulerer tilsettingsprosessen og hvordan medbestemmelsen konkret skal utøves i tilsettingssaker, jf. KM sak 4/16.

Se link:

https://kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkemotet/2016/vedtak/km_04_16_vedtak.pdf

Arbeidsmiljøutvalg (Supplerende til HA § 11-1):

Bestemmelsen fastslår at det skal opprettes et sentralt arbeidsmiljøutvalg for hele virksomheten, i samsvar med arbeidsmiljøloven § 7-1. I tillegg skal det opprettes regionale arbeidsmiljøutvalg for den enkelte driftsenhet (bispedømme) og evt. for egne arbeidsområder. Dette skal nedfelles i en lokal særavtale som forhandles mellom KR og de tillitsvalgte i virksomheten.

Likestilling og diskriminering (Supplerende til HA § 12):

Hovedavtalen i KA § 12 har enkelte regler om likestilling og antidiskriminering. Paragraf 12 suppleres av reglene i tilleggsavtalen som har noe utvidede bestemmelser om dette. Reglene i tilleggsavtalen er i stor grad en videreføring av bestemmelsene fra statens hovedavtale § 31 (gml. § 21).

Varighet:

Tilleggsavtalen har samme varighet som hovedavtalen i KA-sektoren og løper fra

1. januar 2017 til 31. desember 2017. Avtalene har altså ulikt starttidspunkt, men varer til samme dato.

SOE



Frank Grimstad
adm.dir.



Marit Halvorsen Hougnæs
direktør

Saksbehandler:	Arbeidsgiveravdelingen – Marianne T. Brekke	Dato:	20. januar 2017
----------------	---	-------	-----------------

Tilleggsavtale til hovedtariffavtalen

Rettssubjektet Den norske kirke er fra 1. januar 2017 medlem i KA. Med bakgrunn i dette er KAs tariffavtaler gjort gjeldende for rettssubjektet Den norske kirke(rDnk). KAs eksisterende tariffavtaler er imidlertid ikke på alle punkter dekkende for rettssubjektets virksomhet, og på noen punkter har det vært et ønske fra Kirkerådet at de ansatte i rettssubjektet skal få med seg enkelte utvidede rettigheter fra statens tariffavtaler over på KA-sektoren.

Med bakgrunn i dette har KA og alle de sentrale arbeidstakerorganisasjonene forhandlet om tilleggsavtaler til hovedavtalen og hovedtariffavtalen på KA-sektoren. Tilleggsavtalene må leses i kombinasjon med KAs ordinære tariffavtaler.

Tilleggsavtalen til hovedtariffavtalen og rundskrivet følger kronologisk systematikken i hovedtariffavtalen.

1. Tilleggsavtale til hovedtariffavtalen

KAs hovedtariffavtale (HTA) gjelder for rettssubjektet Den norske kirke, men med en del særregler som er fremforhandlet i tilleggsavtalen til hovedtariffavtalen. Tilleggsavtalen må derfor leses i sammenheng med den ordinære HTA på KA-sektoren.

Tilleggsavtalen gjelder både for ansatte som blir overført fra staten til rettssubjektet Den norske kirke, og personer som blir ansatt etter 1. januar 2017, samt ved mobilitet/jobbskifte innenfor rettssubjektet.

Hovedtariffavtalen med tilleggsavtale finner du her:

<http://www.ka.no/service/300851/download/id/348115/name/HTA+med+tilleggsavt+for+rettssubj+Dnk.pdf>

KAs HTA er bygget opp i følgende kapitler:
kapittel 1 inneholder fellesbestemmelser
kapittel 2 pensjonsforhold
kapittel 3 generelle lønns- og stillingsbestemmelser
kapittel 4 sentralt lønns- og stillingsregulativ
kapittel 5 lokalt lønns- og stillingsregulativ

kapittel 6 lærlinger
kapittel 7 varighet

Generelt om lønssystemet i KAs hovedtariffavtale:

KAs lønssystem inneholder ikke lønnstrinn, slik statens avtaler gjør. Lønnen angis i kronebeløp. I tilleggssavtalen er lønnstrinnene fra de ulike tabellene i statens to HTA-avtaler blitt konvertert over til tilsvarende kronebeløp.

Lønssystemet består av tre ulike lønnskapitler, kapittel 3, 4 og 5:

Innplassering av ansatte i det enkelte kapittel skjer ved tilsetting. Endring av kapitteltilhørighet kan skje dersom det har saklig grunn i stillingens oppgaver og ansvar, jf. kapittel 3 pkt. 3.1 . Før slik endring skal arbeidsgiver drøfte saken med den berørte arbeidstakerorganisasjon.

1) Kapittel 3, pkt 3.4 - øverste ledere

I dette kapittelet foregår all lønnsdannelse lokalt i virksomheten, og de sentrale parter avtaler ikke noe om lønnsutviklingen for arbeidstakerne som er plassert her. Lønnen fastsettes etter forhandlinger mellom partene i virksomheten. Hvis partene ikke kommer til enighet ved forhandlinger, kan tvisten ikke ankes og arbeidsgivers siste tilbud skal vedtas. Vurdering av lederlønninger foretas en gang i året. Det er ikke fastsatt en konkret dato da forhandlingene skal skje, slik som det er i kapittel 5.

Bestemmelsen i kap. 3 pkt 3.4.1 angir flere kriterier som skal være grunnlag for vurdering av lederlønnen.

For mer informasjon, se KA-rundskriv nr 2/15 om lederavlønning.

Se link:

<http://www.ka.no/sak/article/1159601>

2) Kapittel 4, pkt 4.6 - Sentralt lønns- og stillingsregulativ

Dette kapittelet inneholder stillinger både i lønnsgrupper (tilsvarer i all hovedsak stillinger i lønnsrammer i staten) og «unormerte stillinger». Unormerte stillinger kan enten ha en minstelønn eller være knyttet opp til en lønnsgruppe, eller de kan være helt unormerte.

I dette kapittelet er lønnsdannelsen i all hovedsak sentral og avtales gjennom forhandlinger mellom KA og de sentrale arbeidstakerorganisasjonene. De sentrale parter kan imidlertid i det enkelte lønnsoppgjør avsette en pott til lokale lønnsforhandlinger i virksomheten. Størrelsen/rammen for potten er bestemt av de sentrale parter, og den enkelte virksomhet kan ikke legge til ytterligere penger i potten.

Tilleggssavtalen for rettssubjektet Dnk plasserer de fleste tidligere statlige ansatte i kapittel 4, enten i egne lønnsgrupper (jf. stillinger som lå i

lønnssamme i staten), eller i unormerte stillinger med en fastsatt minstelønn (jf. stillinger som lå i spenn i staten).

3) Kapittel 5, pkt. 5.1- Lokalt lønns- og stillingsregulativ

I dette kapitlet foregår all lønnsdannelsen i virksomheten. Alle lønnspålegg til ansatte som er plassert i dette kapitlet skjer som følge av lokale beslutninger. De lokale partene må gjennomføre forhandlinger etter denne bestemmelsen innen 1. oktober hvert år.

Oppnås det ikke enighet i det lokale oppgjøret kan hver av partene bringe saken inn for organisatorisk behandling mellom de sentrale parter (KA og fagforeningenes sentrale ledd). På dette punkt er det således en forskjell mellom kapittel 3 og kapittel 5.

Kapittel 5 skal ivareta de enkelte virksomhetenes særskilte behov for å kunne plassere også enkelte ansatte som ikke er øverste ledere, i et kapittel med lokal lønnsdannelse.

Spesielt om de overførte arbeidstakerne:

Alle de overførte arbeidstakerne som kommer fra staten beholder sin stillingskode, tittel og lønn etter overføringen. I tilleggsavtalen til HTA er alle de tidligere statlige stillingskodene tatt inn og er blitt plassert i ulike kapitler.

Arbeidstakere som har vært plassert i stillingsramme i staten er overført til en stillingsgruppe i henhold til sin stillingskode. Tabellene med de ulike ansiennitetsopprykkene er kopiert fra statens HTA med beløpene fra LO/UNIO/YS-avtalen.

Stillinger som har vært plassert i spenn i staten er enten blitt overført til kapittel 3 – øverste leder, eller til unormerte stillinger i kapittel 4. Stillingene som er plassert i kapittel 3 har ingen fast bestemt minstelønn.

De overførte stillingene som er plassert i kapittel 4 har en minstelønn som tilsvarende laveste plassering i spennet i staten basert på LO/YS/UNIO-avtalen. Dette medfører noen særskilte utfordringer mht. innplassering av medlemmer av Akademikerne – se nedenfor om dette.

En grunnleggende forutsetning for tilleggsavtalen har vært at det skal skje en «flat overføring» slik at de ansatte beholder sin lønn, men også slik at tilleggsavtalen ikke skulle innebære et ekstra lønnsoppgjør.

Kapittel 1 Fellesbestemmelser

Godtgjøring for særskilt arbeidstid (til HTA §§ 5 og 6):

Ansatte i sekretariatene:

De ansatte i bispedømmerådene og Kirkerådet følger de alminnelige regler i KA-sektoren for godtgjøring for særskilt arbeidstid i HTA § 5 og § 6 (lørdag- og søndag, helg og høytid, kvelds- og nattillegg, delt dagverk, overtid m.m.)

Presteskabet:

Særavtalene om arbeidstid for prester og lederavtale for prester er prolongert i inntil seks mnd, og det er derfor gjort et unntak fra hovedreglene om tilleggs lønn og overtid her slik at prestene som er omfattet av disse særavtalene inntil videre følger satsene for HTA i staten. Disse satsene står i HTA i staten §§ 13 til 16, likevel slik at HTA i staten § 14 nr. 1 andre setning om at fritid fortrinnsvis legges på søndag, og minst annenhver søndag ikke gjøres gjeldende.

Det vil således være bestemmelsene i arbeidstidsavtalen og lederavtalen som inntil videre gjelder på dette punkt inntil det ev. blir gjort endringer i særavtalene. Bakgrunnen for dette er at arbeidstidsavtalen for presteskabet og lederavtalen bare har vært virksom i ett år. Partene har derfor vært enig om at man trenger noe mer erfaring før man skal reforhandle disse avtalene. Dette vil skje i løpet av første halvår 2017.

Permisjonsrettigheter for småbarnsforeldre, arbeidstakere med omsorg for barn under 18 år med livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade:

Ny § 8.6 om tjenestefri inntil tre år uten lønn for foreldre

På dette punkt har det blitt avtalt at de ansatte i rettssubjektet Den norske kirke beholder permisjonsrettighetene som lå i statens HTA § 20 nr 7 om inntil 3 års tjenestefrihet uten lønn for foreldre med barn under 12 år.

Ny § 8.7 om tjenestefri med full lønn i inntil tre år for arbeidstakere med omsorg for barn under 18 år med livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade På dette punkt er det avtalt at arbeidstakerne beholder permisjonsrettighetene som lå i statens HTA § 20 nr 4.

Ny § 8.8 arbeidstaker med omsorg for langvarig syke barn eller funksjonshemmede barn – kurs

På dette punkt er det avtalt at arbeidstakerne beholder rettighetene som lå i statens HTA § 20 nr. 5 for å delta i kurs eller annen opplæring på godkjent helseinstitusjon for å kunne ta seg av og behandle barnet.

Ny § 8.9 Pleie i hjemmet av nærstående i livets slutfase

Arbeidstakerne beholder permisjonsrettighetene fra statens HTA § 20 nr 8 på dette punkt.

Ny § 8.10 Fradrag for pensjons- eller trygdeytelser

I den lønn og evt. tillegg til lønn som man får etter §§ 8.6, 8.7, 8.8 og 8.9 skal det gjøres fradrag for offentlige pensjons- og trygdeytelser. Dette slik at arbeidstaker ikke får utbetalt mer enn ordinær lønn under slike permisjoner.

Erstatning for HTA §§ 10 og 11 ytelser ved dødsfall – gruppelivsordning og yrkesskade

Når det gjelder ytelser ved dødsfall, gruppelivsordning og yrkesskade er bestemmelsene i KAs HTA erstattet med bestemmelsene som tilsvarer statens HTA §§ 23 og 24. Dette innebærer blant annet at det ikke er noe «knekkpunkt» for gruppelivsforsikringen der dekningen reduseres gradvis etter alder, slik det er i de alminnelige reglene i HTA på KA-sektoren.

Dette har blant annet sammenheng med at de ansatte i rettssubjektet inntil videre fortsetter å være medlem i Statens pensjonskasse.

Definisjonen av samboere i statens HTA § 2 nr. 9 er tatt inn i tilleggsavtalen på side 3. Dette innebærer en liten forskjell fra de ordinære reglene innenfor KA-sektoren, ettersom det etter reglene i tilleggsavtalen ikke er noe krav om botid hvis samboerne har felles barn.

§ 12 Lønnsansiennitet og andre lønnsbestemmelser

Når det gjelder lønnsansiennitet må man ta utgangspunkt i HTA § 12. Tilleggsavtalen gir imidlertid på visse områder en bedre uttelling for arbeidstakeren enn de ordinære reglene her.

Det er gjort noe forenkling i forhold til statens HTA, slik at man nå bare bruker begrepene «lønnsansiennitet» og «tilleggsansiennitet». Disse er definert i tilleggsavtalen.

Når det gjelder høyere akademisk utdanning og bachelorgrad er reglene fra statens HTA § 5 b nr 1 og 2 i stor grad blitt videreført.

Høyere akademisk utdanning (master mm):

- Ved ansettelse innplseres ansatte med slik utdanning med garantilønn/laveste årslønn på minst 415.000 kroner. Merk at ansatte med slik utdanning ikke i tillegg får godskrevet etter regelen for bachelorgrad nedenfor, da denne vil inngå i masterutdanningen.

Ansatte med bachelorgrad

- Ansatte med slik utdanning får godskrevet tre år av utdanningstiden i lønnsansienniteten.

All yrkespraksis av mer enn tre mnd sammenhengende varighet godskrives fullt ut. Dette innebærer en utvidelse i forhold til de alminnelige bestemmelsene i HTA § 12.1.1 når det gjelder ansiennitet fra privat tjeneste.

Regelen fra statens HTA § 5 om at militærtjeneste m.m., permisjon ved oppdrag i tjenestemannsorganisasjon og for å utføre offentlig verv skal godskrives i lønnsansienniteten er også videreført i tilleggsavtalen.

Permisjoner som ikke avbryter lønnsansienniteten:

Her er reglene fra statens HTA § 6 i stor grad videreført. Merk likevel at «polititjeneste» er blitt erstattet av «misjonsorganisasjoner» slik at dersom en ansatt får permisjon for å arbeide i en misjonsorganisasjon, vil ikke dette avbryte lønnsansienniteten.

§ 13 Ferie/ferievikariat

De ordinære reglene for stedfortredergodtgjørelse på KA-sektoren gjelder, med unntak av § 13.3 som ikke er gjort gjeldende for rDnk. Dette medfører at det skal gis stedfortredergodtgjøring også i avvikling av den lovfestede ferie, i motsetning til ellers i KA-sektoren.

§ 15 Utlønningsform

Paragraf 15 i KAs HTA er erstattet av tilsvarende bestemmelse fra statens HTA § 9, og det er således ikke noen materielle endringer fra situasjonen i staten på dette punkt.

Kapittel 2 PENSJONSFORHOLD

De ansatte i rettssubjektet Dnk omfattes ikke av kapittel 2 Pensjonsforhold i KAs HTA ettersom de skal være medlemmer i Statens pensjonskasse (SPK) inntil videre. Dette gjelder både ansatte som er overført fra staten, men også de som blir ansatt etter 1. januar 2017.

Når det gjelder pensjongivende variable tillegg erstattes de alminnelige bestemmelsene på KA-sektoren om dette i kap. 3 pkt. 3.6. av vedlegg 4 i HTA i staten, slik at det ikke blir materielle endringer fra situasjonen i staten på dette punktet. Se nedenfor i kap. 3 om dette.

Garantiordningen vedrørende pensjon mht. tidspunkt for reguleringen av folketrygdens grunnbeløp som finnes i HTA stat pkt. 4.1 om tjenstepensjon, er videreført i tilleggsavtalen.

Som en konsekvens av medlemsskapet i SPK gjelder vedtektene for tjenstepensjonsordningen i KA-sektoren heller ikke, men de ansatte i rettssubjektet følger reglene i SPK.

De ansatte i rettssubjektet, både de som ble overdratt fra staten og nyansatte etter overdragelsen har rett på AFP fra SPK og følger de ordinære vilkår i SPK for dette. For de overdratte arbeidstakerne er spørsmålet lovregulert i kirkeloven. Rettighetene til AFP er i tillegg blitt tariffregulert for alle arbeidstakere i rettssubjektet, både de som ble overdratt, og nye arbeidstakere etter 1. januar 2017.

Kapittel 3 GENERELLE LØNNS- OG STILLINGSBESTEMMELSER

Lønnsvurdering - Tillegg til pkt. 3.2.2

Vurdering av lønnplassering inntil 12 mnd etter ansettelse og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse. Denne bestemmelsen er en videreføring av bestemmelsen i statens HTA 2.5.5. nr. 3. Det er ikke en tilsvarende bestemmelse i de alminnelige KA-avtalene.

Lokal lønnspolitikk Tillegg til 3.2

Det skal *tilstreb*es enighet om lokal lønnspolitikk. Det er således en litt annen formulering i tilleggsavtalen enn i statens HTA.

Lønnspolitikken må være tilpasset virksomhetens forhold og behov.

Lønnspolitikken skal sees i sammenheng med virksomhetens overordnede mål og strategier, den skal foreligge skriftlig og være kjent blant de ansatte. Den bør være en integrert del av personalpolitikken i virksomheten, være mest mulig konkret og enkel å ta i bruk og praktisere. Personalpolitikken skal utøves på flere ulike områder, blant annet ved «lokale forhandlinger» jf. kap. 4 pkt. 4.1, og ved «særskilte forhandlinger» jf. pkt. 4.2 og forhandlinger for å «beholde og rekruttere arbeidstakere» jf. pkt 4.3.

Virksomheten må selv fastlegge gjennom sitt delegasjonsreglement på hvilket nivå slike forhandlinger skal kunne skje.

Lønssystemet forutsetter en lokal lønnspolitikk i den enkelte virksomhet, jf. HTA kap. 3 pkt. 3.2. Det må utformes en lønnspolitikk for hele virksomheten og en lønnspolitikk både for arbeidstakere som er plassert i kapittel 3, 4 og 5.

Livsfasen og seniorpolitikk:

HTA § 3.2.3 har bestemmelser om livsfasen og seniorpolitikk.

I de ordinære bestemmelsene i HTA kan det inngås avtale med den enkelte senior, i tilleggsavtalen er det i tillegg til dette avtalt at man kan inngå særavtale med de tillitsvalgte i virksomheten om ulike seniortiltak. For å motivere eldre arbeidstakere til å stå lenger i arbeid, gis tjenestefri med lønn tilsvarende åtte dager pr. år fra det kalenderåret man fyller 62 år. Arbeidsgiver kan avtale ytterligere virkemiddelbruk med de tillitsvalgte.

Gjeninntredelse etter foreldrepermisjon uten lønn eller omsorgspermisjon uten lønn:

Arbeidstakere som har hatt slik permisjon skal også vurderes lønnsmessig.

3.3.1 Kompetanseutvikling

Bestemmelsen er en videreføring av tidligere avtale på KA-sektoren om dette, men prestetjenesten er nå også lagt inn i oppregningen av hvilke arbeidsområder der kirkelige virksomheter har særskilte utfordringer. Partene har understreket det verdifulle i at arbeidstakerne stimuleres til å øke sin kompetanse, samt at arbeidsgiverne skal legge stor vekt på å planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere.

3.3.3 Samarbeidsorganer

Her fastsettes det at partssamarbeid knyttet til etter- og videreutdanning enten kan skje i arbeidsmiljøutvalget eller i andre samarbeidsorganer partene lokalt i

virksomheten blir enige om i tilpasningsavtalen, eksempelvis enten i kontaktmøter eller i egne etterutdanningsorganer tilsvarende de man hadde etablert innenfor staten.

3.4 Ledere

I dette avtalepunktet fastsettes det at øverste ledere tilsatt i rDnk beholder den stillingskode de har i staten på overføringstidspunktet. Kodene 1170 Biskop, 1161 Assisterende direktør, 1062 Direktør og 1060 Avdelingsdirektør opprettes som nye koder under HTA kapittel 3, og ansatte som har vært plassert i tilsvarende koder i staten plasseres inn i disse med det lønnsnivået de har på overføringstidspunktet.

3.6 Tilleggslønn

Pkt. 3.6 tilleggslønn i KAs HTA erstattes med tilsvarende bestemmelser i vedlegg 4 (om pensjonsgivende variable tillegg) i de to HTA i staten. Bakgrunnen for dette er at det er litt ulike bestemmelser innenfor Statens pensjonskasse og etter KAs HTA. De ansatte i rettssubjektet må følge bestemmelsene for statens HTA på dette punkt ettersom de har pensjonsordning fra SPK.

Kapittel 4 Sentralt lønns- og stillingsregulativ

Lønnsforhandlinger

De sentrale lønnsoppgjørene skjer mellom KA og arbeidstakerorganisasjonene sentralt. Det er den enkelte arbeidstakerorganisasjon som har et partsforhold til KA, og forhandlingene foregår således ikke etter en hovedsammenslutningsmodell slik som i staten.

Lokale lønnsforhandlinger for stillinger som er plassert i kapittel 4 kan skje etter forhandlingshjemplene 4.1 (Lokale forhandlinger), 4.2 (Særskilte forhandlinger) eller 4.3 (Beholde og rekruttere arbeidstakere)

Disse forhandlingene kan delegeres fra sentralt virksomhetsnivå til nivå/enhet som etter tilpasningsavtalen til hovedavtalen er driftsenhet (eks. kan det avtales at hvert bispedømmene skal være en driftsenhet). Spørsmålet om delegasjon skal avgjøres mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte på virksomhetsnivå.

Delegasjon kan skje for alle, eller bare enkelte forhandlinger, eller for et bestemt tidsrom, likevel ikke utover tariffperioden. Ved delegasjon må sentralt nivå i virksomheten ta stilling til hvordan potten skal fordeles mellom driftsenhetene, og om det med bakgrunn i virksomhetens personalpolitikk skal gjelde noen sentrale føringer for fordeling av potten. Slike ev. føringer kan ikke være i strid med føringer fra de sentrale tariffpartene.

Uenighet på delegert nivå kan løftes til partene på virksomhetsnivå. Hvis partene på virksomhetsnivå ikke blir enige om delegasjon kan saken løftes til de sentrale parter (KA og arbeidstakerorganisasjonenes sentrale ledd) og tvisteløses der i samsvar med tvisteløsningsbestemmelsene i Hovedavtalen § 4-3.

Tilleggsavtalen lister opp hvilke virkemidler man kan bruke i slike forhandlinger. Denne bestemmelsen bygger på tilsvarende bestemmelse i statlig HTA § 2.5.4

Se ovenfor om fastsetting av pott til lokale forhandlinger.

Særskilte forhandlinger Tillegg til pkt 4.2

Der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn skal arbeidsgiver i samråd med de tillitsvalgte rette opp lønnsforskjellene i samsvar med likestillingsloven § 21. Det er viktig at lønnspolitikken i virksomheten støtter opp under at det ikke skal forekomme lønnsforskjeller som ikke kan forklares med annet enn kjønn. Lønnspolitikken bør derfor hindre at man kommer i en situasjon der det er nødvendig å ta i bruk denne bestemmelsen.

Beholde og rekruttere (Tillegg til HTA pkt 4.3 første ledd)

I tillegg til forhandlingshjemplene i pkt. 4.3 som handler om å beholde og rekruttere, kan det gis tidsavgrenset eller varig lønnsendring til arbeidstaker eller grupper av arbeidstakere som har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats.

Mellomoppgjør - regulering 2 avtaleår - våren 2017.

Før utløpet av 1. Hovedtariffavtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom KA og arbeidstakerorganisasjonene om evt. lønnsendringer for 2. Hovedtariffavtaleår for de ansatte som er plassert i lønnskapittel 4. Partene har avtalt under hvilke forutsetninger forhandlingene skal skje innenfor - i korte trekk innebærer dette at man følger frontfagmodellen slik man stort sett gjør ellers i norsk arbeidsliv. Oppgjøret legges i tid til etter forhandlingene i staten er ferdigstilt. Partene har ikke avtalt noe om innholdet i oppgjøret ennå.

Stillingskodene beholdes:

De ansatte som overføres til kapittel 4 beholder den stillingskode de hadde i staten, og det opprettes tilsvarende kode i tilleggsavtalen.

Stillinger i lønnsgruppe (tilsvarer lønnsramme i staten):

Stillinger som lå i lønnsramme i staten er blitt overført til en egen lønnsgruppe i tilleggsavtalen, men slik at lønnstrinnene på de ulike ansiennitetsstrinn er blitt konvertert til kronebeløp. Beløpene tar utgangspunkt i LO/YS/UNIO-avtalen i staten. Se særskilt om innplassering av medlemmer av Akademikerne nedenfor.

De ulike lønnskodene har beholdt den ansiennitetsstige de hadde i staten. De ansatte som hadde disse stillingskodene og er medlem av LO/YS/UNIO eller er uorganisert plasseres inn i tabellene etter sin nåværende plassering mht ansiennitet og alternativ. Se de ulike tabellene i tilleggsavtalen om dette.

Særskilt om innplassering i stillinger i lønnsgruppe (tidligere lønnsramme i staten) - ansatte som er medlemmer av forbund tilsluttet Akademikerne:

For å unngå at ansatte som er medlemmer av forbund tilsluttet Akademikerne (i underkant av 40 ansatte) får et utilsiktet lønnspålegg, ettersom tabellene med garantilønn er basert på LO/YS/UNIO-tabellen skal medlemmer av Akademikerne som har stilling som er plassert i lønnsgruppe innplasseres i tabellen i et alternativ som ligger ett alternativ under dagens plassering. De gis så differansen mellom garantilønnen på dette alternativ og den lønn de har i dag som en personlig ordning. Dette slik at de beholder den lønn de har på overføringstidspunktet. Hvis

en person ligger i laveste lønnsalternativ (alternativ en) må vedkommende imidlertid plasseres inn på den garantilønn som gjelder for vedkommendes ansiennitet. Etter de opplysninger KA har innhentet, vil dette i praksis antakeligvis ikke gjelde noen ansatte.

Sikringsbestemmelse:

Hvis det er ansatte på overføringstidspunktet som er plassert i lønnsramme i staten, som ikke gjenfinnes i tilleggsvtalen, skal stillingsrammen denne stillingskoden er plassert inn i tas inn i tilleggsvtalen på tilsvarende måte som de øvrige tabellene i tilleggsvtalen. Den ansatte skal plasseres inn i denne på tilsvarende måte som beskrevet for de øvrige ovenfor.

Unormerte stillinger (tidligere stillinger i spenn i staten):

Stillinger som var plassert i spenn i staten opprettes som unormert stilling med tilsvarende stillingskode som i staten. Laveste årslønn/garantilønn for stillingskoden settes tilsvarende kronebeløpet for laveste lønnstrinn etter LO/YS/UNIO-tabellen fra staten med satser pr 1. mai 2016. I tilleggsvtalen er det gjort en oppregning av de stillingskoder dette dreier seg om. Denne gruppen av stillinger omfattes også av de sentrale forhandlingene, og vanligvis gis lønnstillegg for denne gruppen i form av et prosentvis tillegg.

Særskilt om innplassering i unormerte stillinger – ansatte som er medlem av forbund tilsluttet Akademikerne

Ved innplassering av medlemmer av Akademikerne som var plassert i spenn i staten, plasseres vedkommende inn med den lønn de hadde i staten. Dersom noen var plassert på laveste lønnstrinn i spennet etter statens HTA for Akademikerne, må vedkommende gis en lønnplassering i samsvar med laveste årslønn/garantilønn for den unormerte stillingen. Ut fra de opplysninger KA har innhentet, vil dette i praksis gjelde et svært begrenset antall ansatte.

Fremtidig lønnplassering for ansatte i forbund tilsluttet Akademikerne:

Ved fremtidig lønnsfastsettelse i unormerte stillinger for medlemmer av forbund tilsluttet Akademikerne skal det blant annet tas hensyn til stillingens kompleksitet, den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppgjør.

Kapittel 5 Lokale lønns- og stillingsregulativ:

I dette lønnskapitlet i HTA foregår lønnsdannelsen utelukkende i den enkelte virksomhet. Foreløpig er ikke noen ansatte i rettssubjektet Den norske kirke plassert i dette kapitlet. En evt. senere overføring av ansatte til dette kapitlet avgjøres i virksomheten etter forhandlinger mellom partene.

Prinsipper for lønnsfastsettelse (Tillegg til pkt. 5.4)

- Relevant etter-/videreutdanning skal vektlegges.

I tillegg til de prinsipper for lønnsfastsettelse som fremgår av pkt 5.4 i HTA skal også relevant etter- og videreutdanning vektlegges.

Årlige lønssamtaler - Nytt pkt 5.5:

Det skal holdes årlige lønssamtaler for alle ansatte omfattet av kapittel 5.

Kapittel 7 Varighet:

Tilleggsavtalen har samme varighet som hovedtariffavtalen i KA-sektoren og løper fra 1. januar 2017 til 30. april 2018. Avtalene har altså ulikt starttidspunkt, men varer til samme dato våren 2018.

Vedlegg 2: Avtale om OU-arbeid:

I vedlegg 2 i tilleggsavtalen til er det fastsatt en særskilt OU-ordning for rettssubjektet Den norske kirke og dets arbeidstakere. Ordningen skiller seg fra det som gjelder ellers på KA-sektoren, og vedlegg 6 til HTA gjelder derfor ikke. Det foretas et OU-trekk på 0,22% av lønsmassen, av dette utgjør arbeidstakernes andel 400 kroner.

Ouordningen skal ha et eget partssammensatt styre som har ansvaret for ordningen.

END



Frank Grimstad
adm.dir.



Marit Halvorsen Hougsnæs
direktør



DEN NORSKE KIRKE

Kirkerådet, Mellomkirkelig råd, Samisk kirkeråd

NORDRE LAND KOMMUNE	
Reg nr	423/17
10.01.17	
Arkiv kode P	02 KIRKE
Arkiv kode S	
Ar/Saksnr	17/81
Dok nr	1

Velkommen til informasjonsmøte i forbindelse med virksomhetsoverdragelse og skille mellom stat og kirke

Kjære kirkeverger i Hamar bispedømme,

1. januar 2017 står kirken på egne ben etter 500 år som statskirke. Dette innebærer blant annet det at alle som i dag er ansatt i staten blir virksomhetsoverdratt til kirken og får det nye rettssubjektet Den norske kirke som arbeidsgiver. For å markere dette vil Kirkerådet reise rundt i alle bispedømmer og møte de virksomhetsoverdratte ansatte til en markering bestående av faglige, sosiale og kulturelle innslag.

I den anledning ønsker vi samtidig å invitere kirkevergene i de respektive bispedømmene til et informasjons- og dialogmøte

17. januar på Domkirkeodden kl. 10.00

Følgende hovedpunkter er på agendaen:

- **Arbeidsgiveri:**
 - Den nye virksomheten får endret arbeidsgiverfunksjon – Kirkerådet overtar de oppgaver og ansvar som før lå hos departementet. Hvilke utfordringer og konsekvenser får dette, og hvordan håndteres dette i skjæringspunktet mellom Kirkerådets og bispedømmerådenes ansvarsområdet og utøvelse av arbeidsgiveriet.
 - Den nye arbeidsgiveren har meldt seg inn i KA som har fremforhandlet ny Hovedavtale og Hovedtariffavtale. Nå som både det nye rettssubjektet og alle fellestrådene har samme arbeidsgiverorganisasjon, hvilke muligheter for harmonisering av avtale verket kan vi se for oss på sikt?
- **Økonomi:**
 - Ny, samlet og større økonomi.
 - Kirkerådet får en utvidet rolle når de nå skal vedta budsjett for hele virksomheten, ikke bare for Kirkerådets sekretariat.
 - Krevende situasjon at resultatet av statsbudsjettet som utgangspunkt/premiss for et budsjett på over 2 mrd kr ble klart så sent. For 2017 blir det kutt over hele linja ettersom størrelsen på bevilgningen forble uendret, men det ikke er lagt inn ikke rom for pris- og lønnsvekst. Spennende å se Kirkerådets og Kirkemøtets prioriteringer mellom trosopplæring og prestetjeneste.
 - Det nye rettssubjektet har anskaffet nye styringssystemer for lønn, personal og regnskap – hvori det også ligger muligheter for fellestrådene.
- **Felles utfordringer på veien videre.**
 - KA endret vedtekter for å kunne ta imot nytt medlem. Hvilke muligheter gir det for samarbeid videre?
 - Kirkerådet ved dets arbeidsgiverpolitiske organ (AGU) vil være ubundet av statens tariffavtaler og har derfor fått fremforhandlet i høst. Men tariffarbeid for 2017 anses som midlertidige avtaler, da målet har vært å endre så lite som mulig og skape forutsigbarhet og trygghet under omstilling.

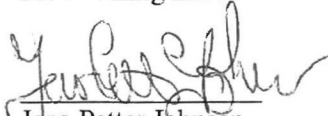
- Hovedoppgjør 2018 gir derfor muligheter for harmonisering av systemer og avtaleverk i begge arbeidsgiverlinjer. Kan man se for seg mer helhetlige og enhetlige lønns- og arbeidsvilkår? Mer helhetlig arbeidsgiverpolitikk?
 - Regjeringen jobber med ny rammelov som blant annet vil innebære ny tenkning rundt økonomi, finansiering, og ny lovgivning – dette vil berøre alle, men hvordan?
 - IKT: Arkiv, Inter/intranett, nye økonomisystemer – hvilke muligheter ligger i dette?
 - Kirkeordning 2020 - Forsøksordninger. Hva vil vi teste ut? Det meste nå mulig å få til etter regelverket – hvis alle vil.
- Og så er det selvsagt ønskelig med spørsmål og innspill fra dere!

Møtet varer frem til ca. kl. 11.30

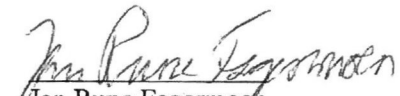
Deretter inviterer til Hamar biskop og bispedømmeråd til middagsbønn i Hamardomen med påfølgende nyttårmottakelse med lunsj og blant annet avtakking av stiftsdirektør Siv Birkeland og dere er hjertelig velkommen til å delta på dette programmet som er ferdig ca kl 14.30.

Vi håper alle har anledning til å delta på denne dagen og ser frem til en hyggelig og konstruktiv samling!

Med vennlig hilsen



Jens-Petter Johnsen
Direktør, Kirkerådet



Jan Rune Fagermoen
Administrasjonsdirektør
Kirkerådet



DEN NORSKE KIRKE

Hamar bispedømmeråd

Nordre Land kirkelige fellesråd
Postboks 173
2882 DOKKA

Dato: 11.01.2017

Vår ref: 17/00612-3

Deres ref:

Invitasjon til kirkemusikalske fagdager i Hamar bispedømme

Hamar bispedømmeråd og kirkemusikalsk fagråd har gleden av å invitere til fagdager for kirkemusikere på Hamar 25.-26. april.

Kirkemusikalsk fagråd ønsker i år å sette fokus på korarbeid. For mange av våre kirkemusikere er koret den morsomste delen av arbeidet. For andre er koret den dårlige samvittigheten over "det jeg ikke får tid til, eller føler at jeg ikke har kompetanse til å sette i gang". Under overskriften "Du skal (ikke) drive kor" arbeider vi med ulike varianter for korarbeid, fra ukentlige øvelser til samarbeid med bygdas kor.



Luthers salmer blir også et tema, og vi arbeider med en spennende orgelkonsert i Vang kirke.

I år er det også valg av medlemmer til kirkemusikalsk fagråd; én representant for fire år, og to representanter for to år. Vi ber de av bispedømmets kirkemusikere som kunne tenke seg å bidra i fagrådet - vi håper det er mange - om å avklare dette med kirkevergen på forhånd, slik at vi kan være trygge på at valgresultatet vi kommer frem til blir gjeldende.

Mer informasjon om program og påmelding kommer senere. I denne omgang ber vi dere viderefordre dette til deres kirkemusikere.

Sør-Aurdal kirkelige fellesråd	Rådhuset	
Sør-Fron kirkelige fellesråd	Tingvollbakkin 15	2930 BAGN
Tolga kirkelige fellesråd	Kommunevegen 1	2647 SØR-FRON
Trysil kirkelige fellesråd	Postboks 108	2540 TOLGA
Tynset kirkelige fellesråd	Liavegen 25	2420 TRYSIL
Vang kyrkjelege fellesråd	Kirkeegga	2500 TYNSET
	Tyrinvegen 5161	2975 VANG I VALDRES
Vestre Slidre kyrkjelege fellesråd	Slidrevegen 20	2966 SLIDRE
Vestre Toten kirkelige fellesråd	Postboks 84	2831 RAUFOSS
Vågå kyrkjelege fellesråd	Postboks 78	2680 VÅGÅ
Våler kirkelige fellesråd	Kirkekontoret	2436 VÅLER I SOLØR
Østre Toten kirkelige fellesråd	Postboks 24	2851 LENA
Øyer og Tretten kirkelige fellesråd	Tingberg	2636 ØYER
Øystre Slidre kyrkjelege fellesråd	Tingvang	2940 HEGGENES
Åmot kirkelige fellesråd	Torget 1	2450 RENA
Åsnes kirkelige fellesråd	Skolevegen 33	2270 FLISA



Avtale om kjøp av IKT-tjenester fra Kirkepartner IKT AS

Produkt: KIKT201 Internett publiseringsløsning og KIKT202 Intranett

Grunnpris samlet begge produkter (per enhet): Kr. 458,33 per måned. (Kr. 5.500,00 per år.)

+ Antall med KP BASIS: á kr. 21,00 per bruker per måned.
 + Antall uten KP BASIS: 8 á kr. 42,00 per bruker per måned.
 + Antall frivillige brukere: á kr. 21,00 per bruker per måned.

Alle priser er i NOK, per måned og eksklusiv MVA.

Pris og vilkår:

- Produktets innhold fremkommer av produktark KIKT201 og KIKT202 som vedlegg til denne avtale.
- KIKT 202 Intranett (Kirkebakken) er gratis for nye kunder i perioden: 10.07.16 – 01.09.17. Gjelder ikke for KIKT 201 Internett Publiseringsløsningen. Kurs/opplæring i publisering inngår ikke for gratiskunder.
- Senest ved utløpet av gratisperioden (innen 01.09.17) må avtalen sies opp skriftlig, ellers så går avtalen automatisk over til løpende fakturering fra 01.09.17. Varsel om dette blir sendt ut i god tid før 01.09.17.
- Fast pris kr. 458,33,- + mva. per måned (kr. 5.500,- + mva. per år. *)
- Pris per ansatt intranettbruker med/uten Kirkepartner Basis kr. 21,-/42,- + mva. per måned. *)
- Pris per frivillig intranettbruker (ikke ansatt) kr. 21,- + mva. per måned.
- Teknisk brukerstøtte hos Kirkepartner IKT AS er inkludert. *)
- Prisene reguleres årlig ved faktureringsstidspunktet. Ved vesentlig endring i antall brukere i perioden, kan dette etterfaktureres.
- Betingelsene forutsetter en bindingstid på 24 måneder, og forskuddsfaktureres for 12 måneder. *)
- Faktureres årlig basert på antall brukere på fakturatidspunktet.
- Regulering av antall brukere og brukerendringertilganger utføres av kunden via Kirkepartners selvbetjeningsportal for Kirkepartner Basis kunder. Alternativt kontaktes brukerstøtte.
- Denne avtalen er regulert av systemeieravtalen mellom Kirkerådet og Kirkepartner IKT AS.
- Kjøpet er del av fellesanskaffelse gjennomført for Den norske Kirke. Denne anskaffelsen er gjennomført i tråd med Lov om offentlige anskaffelser og regelverkets krav til egenregi. Til dette forutsettes det at kunden er medeier i Kirkepartner AS og har ervervet én aksje (til kr. 1.000,-) for å være kunde av Kirkepartner IKT AS. *)

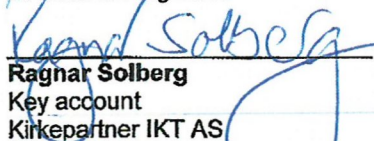
*) gjelder ikke i gratisperioden frem til 01.09.2017

Kontaktinformasjon kunde:

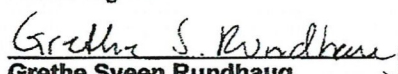
Organisasjon:		Kundekontakt:	
Navn:	Nordre land fellesråd	Navn:	Grethe Sveen Rundhaug
Org.nummer:	976 989 333	Stilling/tittel:	kirkeverge
Besøksadresse:	Storgt. 30	Telefon:	6111 6127 / 951 17 667
Postnr. sted:	2870 Dokka	E-post:	Grethe.s.rundhaug@nordre-land.kommune.no
Post-/fakturaadresse:	PB 173, 2882 Dokka	Annen info:	
Telefon:	6111 6127	Klikk her for å skrive inn annen relevant informasjon	
E-post:	Grethe.s.rundhaug@nordre-land.kommune.no		

Dato: 05.01.2017

Leverandør-signatur:


Ragnar Solberg
 Key account
 Kirkepartner IKT AS

Kunde-signatur:


Grethe Sveen Rundhaug
 Kirkeverge
 Nordre land kirkelige fellesråd



KIRKENETTET - INTRANETT skal forenkle og forbedre hverdagen for ansatte og frivillige i Den norske kirke, ved å gi tilgang på arbeidsverktøy og relevant informasjon.



DEN NORSKE KIRKE
Kirkepartner IKT

HVA ER KIRKENETTET – INTRANETT?

Intranettet er en ny, felles internkommunikasjonskanal for ansatte og valgte i Den norske kirke. Gjennom enkle søk kan brukere finne personer, enheter, ressursmateriell, skjema og maler. Gjennom deling og samhandling om dokumentet vil intranettet bidra til å dra nytte av den kollektive erfaringen og opparbeidede kompetansen i Den norske kirke, som tidligere ikke har vært samlet på ett enkelt sted.

Alle ansatte i Den norske kirke er søkbare med navn, stilling og kontaktinformasjon uavhengig av enhet.

Intranettet gir mulighet til å finne oppdatert informasjon som er relevant for arbeidshverdagen, og legger til rette for mer og bredere samarbeid på tvers av organisatoriske og geografiske grenser. Intranettet gjør gjenfinning enklere ved at dokumenter er søkbare og versjonshåndtert, i tillegg til at eieren av dokumentet kan tilgangsstyre rettighetsnivåene.

Samhandlingsrom, eller prosjektrum, kan opprettes for å gjøre samarbeid internt i eller mellom enheter, mer smidig. I samhandlingsrommet kan man opprette og dele dokumenter, og alle samhandlingsrom har funksjonalitet som gjør det mulig å kommunisere om konkrete dokumenter, planer eller annet samarbeid.

Aktuelt-funksjonaliteten gjør at alle brukere får aktuelle nyheter fra forskjellige enheter basert på tilhørighet, og landsdekkende nyheter fra sentralt hold. Meldingsfunksjonen gir også mulighet til å kommunisere kort og spesifikk informasjon fra de ulike enhetene.

Intranettet inneholder en intern kalenderfunksjon for hver enhet, og et felles skjemabibliotek for Dnk, integrert med til enhver tid oppdaterte skjemaer fra ulike offentlige instanser.

For brukere av det nye planverktøyet for trosopplæring, vil man kunne legge opp en lenke til dette verktøyet som en favoritt i intranettet og dermed aksessere trosopplæringsmodulen direkte uten ytterligere pålogging. Det vil være gode hjelpemidler i trosopplæringsarbeidet integrert i intranettet, slik at kombinasjonen av disse to vil gi en optimal utnyttelse av alle iboende funksjonaliteter.

Det er igangsatt en prosess for å anskaffe en 3. partsleverandør av arbeidsstøtte innen personal, HMS og ledelse. Senere vil intranettet også få integrasjoner mot 3. partsleverandører av andre tjenester som HR- og lønnsystem.

Kirkepartner Service Desk er inkludert. Ved behov for hjelp, kontakt Service Desk via telefon eller epost.

Produktkode: KIKT202

Årsrapport 2016 for Nordre Land Kirkelige Fellersråd

RAPPORT FRA STAMINA HELSE

Utarbeidet av
Anette Seljebakken
Bedriftssykepleier

Oversendt kunde: 13.01.17

Innledning

Årsrapporten er en oppsummering av de tjenester Stamina Helse har bistått med gjennom året. Tjenesten skal dekke virksomhetens behov for HMS-oppfølgning og bistand i henhold til Arbeidsmiljølovens § 3-3, Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 13 og Forskrift om systematisk HMS-arbeid § 5.

Rapporter/notater som beskriver utførte oppdrag er oversendt løpende i året som er gått.

Forskrift 1355, § 13-3. Arbeidsgiver har i samarbeid med Stamina Helse utarbeidet plan for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten.

Det er arbeidet etter plan datert 16.09.15

AML § 7-1. Arbeidsmiljøutvalg.

Bedriften har ikke Arbeidsmiljøutvalg.

Forskrift 1355, § 13-2a. Bedriftshelsetjenesten har i året bistått med planlegging og gjennomføring av fysiske og organisatoriske endringer i virksomheten, herunder etablering, vedlikehold og tilrettelegging av arbeidsplasser, lokaler, utstyr og arbeidsprosesser.

Forskrift 1355, § 13-2b. Bedriftshelsetjenesten har i året bistått med utarbeidelse og endring av retningslinjer for bruk av kjemikalier, maskiner og utstyr og øvrige arbeidsprosesser.

Forskrift 1355, § 13-3b. Arbeidsgiver har i samarbeid med bedriftshelsetjenesten utarbeidet periodevise meldinger og resultater av kartlegginger, risikovurderinger, målinger o.l. som beskriver helsefarlige arbeidsforhold, forslag til forebyggende tiltak og resultater.

Forskrift 1355, § 13-2e. Bedriftshelsetjenesten har i året bistått i arbeidet med å overvåke og kontrollere arbeidstakernes helse i forhold til arbeidssituasjonen og foretatt nødvendig oppfølging.

Forskrift 1355, § 13-2f. Bedriftshelsetjenesten har i året bistått ved individuell tilrettelegging, herunder deltakelse i dialogmøter og utarbeidelse av oppfølgingsplan i henhold til Arbeidsmiljøloven § 4-6.

Forskrift 1355, § 13-3c. Arbeidsgiver har i samarbeid med bedriftshelsetjenesten utarbeidet rutiner for utarbeidelse av oppfølgingsplaner og tilretteleggingstiltak.

Individuelle samtaler: 0

Dialogmøter/møter sykefravær: 0

Arbeidsplassvurdering arbeidstaker: 1
Fylt ut NAVs skjema for honorar til bruk av godkjent BHT: 0 arbeidstakere
Møter i IA-/Attførings-utvalg: 0

Forskrift 1355, § 13-2g. Bedriftshelsetjenesten har i året bistått med informasjon og opplæring om relevant helse-, miljø- og sikkerhetsrisiko og aktuelle tiltak.

Det er sendt ut halvårlig kurskatalog og invitasjoner til åpne kurs.

Forskrift 1355, § 13-2h. Bedriftshelsetjenesten har i året bistått ved henvendelser fra arbeidstaker, verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

Konsultasjon arbeidstakere: 0
Veiledning av ledere/vernetjeneste i HMS saker: 0
Totalt antall registrerte telefonkontakter/e-poster: 4
Annen møtedeltakelse: 0

Øvrige kommentarer.

Hms revisjon er ikke gjennomført sammen med bedriftshelsetjenesten.
Førstehjelpsøvelse er utsatt av dere.

Foreløpige planer for 2017.

Arbeidshelseundersøkelser er planlagt vår 2017.
Dere tar kontakt ved ønske om bistand.

På vegne av Stamina Helse takker jeg for samarbeidet i året som gikk, og ser frem til et godt samarbeid i 2017.

Referanser

Arbeidsmiljølovens § 3-3

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 13

Forskrift om systematisk HMS-arbeid (internkontrollforskriften) § 5



DEN NORSKE KIRKE

Gravplassrådgiver

Fellesråd, menighetsråd i kommuner med et sokn og kommuner med kommunal gravplassforvaltning

Dato: 03.02.2017

Vår ref: 17/01065-2 as888

Deres ref:

Luftstrekk over gravplass

Informasjonsskriv

Bakgrunn

Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB) er norsk elsikkerhetsmyndighet og forvalter lov om tilsyn med elektriske anlegg og utstyr (el-tilsynsloven). Til dette ligger regelverksutvikling, tilsyn og informasjonsvirksomhet.

DSB har under tilsyn og på andre måter blitt kjent med at det finnes avvik fra bestemmelser knyttet til avstand til elektriske anlegg enkelte steder i landet. For at det ikke skal inntreffe flere slike avvik er det viktig at regelverket gjøres kjent og legges til grunn ved avsetting av areal til nyanlegg og utvidelse av gravplasser. Ved vesentlig endring av gravplass bør regelverket legges til grunn i størst mulig grad.

DSB og gravplassrådgiveren har i samarbeid utarbeidet dette informasjonsskrivet som går ut til alle gravplassforvaltningene herunder fellesråd, menighetsråd i kommuner med et sokn og kommuner med kommunal gravplassforvaltning.

Lovgrunnlaget

Forskrift til gravferdsloven (glf) har i § 7 en bestemmelse om at ingen former for luftstrekk kan krysse gravplass. Dette omfatter både høyspenningsanlegg og lavspenningsanlegg. Forskrift om elektriske forsyningsanlegg (fef) ligger under el-tilsynsloven. Denne forskriften retter seg mot eiere av luftledningsanlegg, som hovedsakelig er kraft- og nettselskap (e-verk). I forskriftens (fef) kapittel 2 og § 2-7 ligger en bestemmelse om at anlegg skal ikke være unødig skjæmmende, sjenerende eller skadelig på omgivelsene. I kapittel 6 og § 6-4 er det bestemmelser om høyspenningsledningers avstander, kryssinger og nærføringer til omgivelser. Det er oppgitt minsteavstander i horisontal retning for gravplasser til 6 m (+ et spenningsavhengig tillegg) i veilederen til forskriften (fef).

Det er ikke noen tilsvarende bestemmelse for elektriske lavspenningsanlegg i forskrift om elektriske forsyningsanlegg.

Hensikten med regelverket

Hensikten med regelverket for el-tilsyn er hovedsakelig helse, miljø og sikkerhet. Eier av ledningsanlegget må også ha rask og effektiv tilgjengelighet om det oppstår skader, noe som kan være utfordrende når luftstrekk krysser gravplass.

Når det gjelder avstandskravet til gravplass er i tillegg verdighet og estetikk viktige kriterier for å ivareta gravplassens egenart. De estetiske utfordringene vil kunne være like store for både høyspenningsanlegg og lavspenningsanlegg.

Nyanlegg og utvidelse av gravplass

Ved anleggelse av ny gravplass og utvidelse av gravplass skal bestemmelser i forskrift til gravferdsloven og forskrift til elektriske forsyningsanlegg legges til grunn. Det vil si at hverken høyspenningsanlegg eller lavspenningsanlegg kan krysse gravplass.

Høyspenningsanlegg skal ligge minst 6 m (+et spenningsavhengig tillegg) fra gravplassens grense. For lavspenningsanlegg er det ingen minsteavstand, men det anbefales å finne gode løsninger som ivaretar gravplassens egenart. Eier av ledningsanlegg, som oftest lokalt kraft- og nettselskap (e-verk), bør kontaktes i de tilfeller man er i tvil om nyanlegg og utvidelser vil føre til avvik fra regelverket.

Eksisterende gravplasser

Der høyspenningsanlegg krysser eksisterende gravplass eller ligger nærmere gravplass enn minsteavstanden, bør planlagt arealbruk i denne sonen ta hensyn til dette ved vesentlig endring av gravplass. Det vil si at det ikke legges nye graver, gravfelt og minnelunder i konflikt med avstandskravene. For lavspenningsanlegg bør en skjønsmessig vurdering i forhold til avstand legges til grunn ved plassering av nye tiltak.

For gravplasser der eksisterende høyspenningsanlegg og lavspenningsanlegg oppleves som problematiske i forhold til estetikk og verdighet bør aktuelle tiltak for å utbedre forholdene på sikt vurderes. Dette kan være omdisponering av områder som er i bruk til graver eller skjermende tiltak.

Med vennlig hilsen

Åse Skrøvset
rådgiver gravplassaker

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.

Mottakere:
Fellesråd, menighetsråd i kommuner med et
sokn og kommuner med kommunal
gravplassforvaltning



NORDRE LAND KIRKELIGE FELLESTRÅD

Kirkevergen

Hamar Bispedømmekontor
Folkestadgt. 52

2317 Hamar

Saksbehandler: Grethe Sveen Rundhaug

Vår ref: GRU/85/17/KIRKE 614.2 & 46

Deres ref:

Dato: 02.01.2017

SØKNAD OM UTSKIFTING AV RØROVNER OG GULV I NORDSINNI KIRKE.

Nordsinni kirke er en korskirke som ble bygget i 1758 oppe på Haugner. I 1898 ble kirken flyttet ned til stedet der den står i dag. Kirken er bygget i tømmer, og har en bruttogrunnflate på 403 m², med 340 sitteplasser.

Det er gamle og svært brannfarlige rørovner i kirken, og de utgjør en stor fare for kirken. Det er nå bevilget midler til energiøkonomiserende tiltak i kirken, vi skal derfor få byttet ut disse. De blir byttet ut med ovner som sitter under benkene, av samme type som ovnene som er satt inn i Aurdal kirke. Det blir valgt en farge som går best mulig til det andre interiøret i kirken.

I forbindelse med utskiftingen av ovner bør gulvet i kirken skiftes ut. Det er såpass stygt og har så mange skader at det er vurdert slik at det beste er å skifte ut gulvet. Det skal brukes gulvbord av tilnærmet samme type som de som er brukt i gulvet der i dag.

Det gamle gulvet er ikke gammelt, muligens fra 50 tallet. Det er skåret i gulvet på flere plasser, for å ha inspeksjonsluker, og det ser ut som det har vært brukt motorsag til dette. Det er i dag ikke tepper i denne kirken, og det tydelig mange steder at gulvet ikke er behandlet pent. Det er også gått med brodder inne, og merkene etter dette er ikke mulig å fjerne ved bare å pusse gulvet.

Gulvet er spikret, det knirker kraftig i gulvet, og spikrene løsner og stikker opp slik at det er stor fare for at kjoler kan hekte seg fast i dem når det er bryllup i kirken.

På grunn av dette ønsker vi å skifte gulvet i kirkerommet, gulvet i koret og i våpenhuset blir pusset.

Nordre Land kirkelige fellestråd søker derfor om å få gjennomføre de beskrevne tiltakene.

Håper saken kan behandles så fort som mulig, da arbeide med å skifte ut tavle i det elektriske anlegget skal starte i uke 3, og resten i uke 4.

Postadresse:	Besøksadresse:	Sentralbord:	Telefaks:	Bankgiro:
Postboks 173	Storgt. 30	61 11 61 27	61 11 61 99	2075 0729569
2882 Dokka	2870 Dokka			
E-post: postmottak@nordre-land.kommune.no			Foretaksnummer: 976989333	

Med hilsen

Grethe Sveen Rundhaug
kirkeverge



DEN NORSKE KIRKE

Hamar biskop

Lunde menighetsråd
Torpa menighetsråd
Nordsinni menighetsråd
Østsinni menighetsråd

Dato: 12.12.2016

Vår ref: 15/3867 - 1 BKK (16/39805)

Deres ref:

Visitaprotokoll for visitas i Nordre Land 22. - 27. november 2016

Hamar biskop sender med dette ut visitaprotokoll for visitasen i Nordre Land, som ble gjennomført 22.-27. november 2016.

Visitaprotokollen inneholder:

- Visitasforedrag med utfordringer til menighetene
- Visitasprogram
- Soknepresters og menighetsråds vurdering av de menighetsmessige forhold
- Prostens rapport fra befarung av kirker og kirkegårder.

Ett år etter visitasen vil det bli kalt inn til et oppfølgingsmøte med oppmerksomhet på planer og strategier for de mål menighetene har satt seg. Visitasutfordringene vil utgjøre sakslisten for det møtet.

Jeg vil igjen få takke dere alle for alt det gode kirkelige arbeidet som gjøres i Nordre Land. Takk for god tilrettelegging under visitasen og for engasjement og gjestfrihet.

Med vennlig hilsen

Solveig Fiske
biskop

Berit Kristin Klevmoen
fung. kirkefagsjef

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.

Kopi til:

Nordre Land kirkelige fellesråd
Nordre-Land kommune

Postboks 173
Storgt. 28

2882
2870

DOKKA
DOKKA

Folkestadgt. 52
Postboks 172
2302 HAMAR

E-post: hamar.biskop@kirken.no
Web: www.kirken.no/hamar
Org. nr.: 974 761 610

Telefon: 62 55 03 50
Telefaks: 62 55 03 51
Bankkontonr: 1800 28 09903

Saksbehandler
Berit Kristin Klevmoen

Kopi til:

Prosten i Hadeland og Land	Rådhusvegen 39	2770	JAREN
Prostiprest i Hadeland og Land prosti	Einerbakken 47	2827	HUNNDALEN
Soknepresten i Østsinni og Nordre Land	Postboks 173	2870	DOKKA

Mottakere:

Lunde menighetsråd	Lysvoldvegen 84	2870	DOKKA
Nordsinni menighetsråd	Øvre Nordsinni 600	2870	DOKKA
Torpa menighetsråd	Lillehammervegen 1251	2881	AUST-TORPA
Østsinni menighetsråd	Postboks 173	2882	DOKKA

Visitas Nordre Land 22. – 27. november 2016

Rapport fra befarings av kontor, kirker og kirkegårder

Prosten i Hadeland og Land har i forbindelse med bispevisitas i Nordre Land 22. – 27. november 2016 hatt befarings av kontor, kirker og kirkegårder.

Tidspunkt og hvem som deltok på befaringsen:

Kinn kirke, i forbindelse med kirkens 60-årsjubileum, søndag 18 september. Til stede var prost Kirsten Almås og sogneprest Knut Ellingsrud.

Østsinni og Vølstad kirker mandag 10. oktober. Til stede var prost Kirsten Almås, sogneprest Knut Ellingsrud, kirkeverge Grethe Sveen Rundhaug og menighetsrådets leder Wenche Einmann.

Nordsinni, Haugner, Åmot og Lunde kirker mandag 10. oktober. Til stede var prost Kirsten Almås, sogneprest Knut Ellingsrud og kirkeverge Grethe Sveen Rundhaug.

Åsli kirkegård med klokketårn : tilstanden ble gjennomgått i møte mellom prost Kirsten Almås, sogneprest Knut Ellingsrud og kirkeverge Grethe Sveen Rundhaug, mandag 10. oktober.

Kort oppsummering og noen hovedpunkter

Førrige befarings var i forbindelse med bispevisitas 30. april til 5. mai 2002. Rapporten fra den gangen er med som grunnlag for gjennomgangen, blant annet med tanke på endringer. I tillegg hadde kirkekonsulent Arne E. Sæther gjennomført en befarings i Østsinni, Vølstad, Kinn og Åmot kirker september 2001. Denne rapporten er også med som et grunnlag for kommentarer.

Nordre Land kirkelige fellesråd har ansvar for 7 kirker og 8 kirkegårder. Det samlede inntrykket er at det er god ivaretagelse av bygninger og gravplasser. Fellesrådet har vedtatte planer for vedlikehold og oppfølging av anleggene som følges systematisk. Befarings viser tydelig viktigheten av lokalt engasjement og menighetsrådenes arbeid og innsats for kirkebyggene. Alle bygg og anlegg har jevnt over god stand, noe som også er et resultat av dyktige og motiverte ansatte.

Det er to områder som er gjennomgående for de fleste kirkene og kirkegårdene som spesielt skal løftes frem:

1. Parkeringsplasser, inkludert plass til kirkens betjening. Det er et gjennomgående problem at parkeringsplassene ved kirkegårdene er for små. Dette vises spesielt ved store begravelser og kirkelige høytider, som jul, og ved konserter eller andre arrangement. *Det er nødvendig å fortsette en konstruktiv dialog med kommunen om utvidelse av parkeringsplasser.*

I tillegg vil prosten på grunnlag av sitt arbeidsgiveransvar for prestene, peke på at det kan være vanskelig for presten, og annen kirkelig betjening, å finne en parkeringsplass nå de kommer for å utføre arbeidet sitt. Prestene har ofte mye å bære på, og da er det en belastning å ha lang vei til sakristiet. En løsning på dette, som er praktisert nå, er å møte tidligere enn strengt tatt nødvendig. Dette har innvirkning på prestenes arbeidstid og arbeidssituasjon. *Man kan løse dette ved at det ved kirkene reserveres plass til kirkens betjening.*

2. Sakristiet som arbeidsplass. Sakristiet er prestens arbeidsplass før gudstjenesten. Den siste planleggingen, samtalen med involverte før gudstjenesten eller kirkelige handlinger, og konsentrasjon om kommende arbeidsoppgaver, skjer i sakristiet. I noen av kirkene er det bare ett sakristi, slik at også dåpsfølgene samles der før gudstjenesten. Det kan lett oppstå motstridende behov før en gudstjeneste når mange er samlet i et lite rom. Det er ønskelig at det, der det er mulig, finnes løsninger som kan ivareta dåpsfølgene på en god måte utenfor det som tradisjonelt kalles prestesakristiet. Dersom dette ikke er mulig, *er det viktig at det ikke legges inn flere aktiviteter og ønsker om bruk av sakristiet før en gudstjeneste enn det som er nødvendig for gjennomføringen av gudstjenesten/de kirkelige handlingene.*

I de største kirkene er det barnekrok. Det er også lysglobe i alle kirkene. I tillegg har noen kirker lyskasser for å imøtekomme det store behovet som det til tider er for å kunne tenne lys. Alle kirkene har prosesjonskors.

Til drift av kirkegårdene er det kjøpt inn nye traktorer, og maskinparken for øvrig er hensiktsmessig. Ved behov får man hjelp fra teknisk etat i kommunen.

Kirkene og kirkegårdene

ØSTSINNI

Langskipskirke fra 1877. Østsinni menighet.

I kirkerommet:

Endringer som er gjort etter de to forrige rapportene, og som er nevnt i rapportene: Det slitte gulvet er opprustet og er dekket av en godt tilpasset løper. Spikrene som ble brukt som klesknagger i våpenhuset er fjernet. To av ovnene som ble ønsket fjernet, er fjernet.

Andre endringer: Barnekroken er bak i kirken. Benkene har fått løse puter. Lysgloben, lyskasse og prosesjonskors er lokalt produsert i Myhres smie.

Sakristi: veldig godt holdt, staselig møblement. God arbeidsplass.

Dåpsrom: Veldig godt holdt. Kjøkkenbenk skiftet etter kirkekonsulentens anbefaling.

Universell utforming: inngang ved kirkens korparti.

Paramentene: Det er fult sett med paramenter i fargene grønn, hvit og fiolett. (messehagel, prekestolsklede og stola). Den røde messehagelen er eldst, mens de øvrige er produsert ca år 2000 av Marit Annis vevstoge i Valdres. Det er forsvarlig oppbevaring i skap med tilpassede kleshengere og klede over.

Klokkene har automatisk fjernstyring.

Ønsker: Menigheten ønsker å henge opp konfirmantbilder i sakristiet.

Fellesrådet har prioritert oppgradering: varmeovnene under benkene skal skiftes ut. Det foreligger en plan for dette arbeidet.

Driftshuset er fra sent 70-tall. Siden forrige visitas er det delt av et kjølerom. Bårerommet er pent og egner seg godt til den funksjonen det har.

Kirkegården: Det er nytt, hvitmalt gjerde rundt kirkegården. Den ble utvidet i år 2000. Det er ikke utvidelsesbehov nå. Senkeapparatet er byttet ut med bruk av manuell senkning med tau. Det foreligger planer om en anonym minnelund

Det er ønskelig å få fjernet trær som er utenfor kirkegården, på den måten vil kirke ligge mer fritt og synlig, med god utsikt. Det er også ønskelig med lys på parkeringsplassen. *Dette er områder der man må samarbeide med kommunen.*

VØLSTAD

Bygget i 1959. Langskipskirke i tømmer. Østsinni menighet.

Sakristi: veldig godt holdt, fungerer også som dåpsrom . Det er vannskade i sakristiet etter renning fra taket. Dette er på fellesrådets liste for utbedringer

Universell utforming ved inngangspartiet

Paramentene: det er fult sett med paramenter fargene grønn, hvit og fiolett. (messehagel, prekestolsklede og stola). Det er også et rødt antependium og stola. Det er forsvarlig oppbevaring i skap med tilpassede kleshengere og klede over.

Klokkene styres manuelt.

Toilettforholdene: ved kirken er det et utedo.

Kirkegården: Det hvitmalt gjerde rundt kirkegården. Det er ikke behov for utvidelse.

Parkering: Det er et sterkt ønske om å få utbedret og utvidet parkeringsplassen.

Det er en trang innkjøring til kirkegården gjennom porten slik at denne ofte blir skadet om vinteren når det er glatt og kjøretøy glir.

Innkjøring til kirken: tidligere gikk innkjøringen over kommunalt eid tomt. Denne tomten er nå solgt og er i privat eie. Adkomsten er derfor over privat eiendom. Veirett og vannrett er ivaretatt ved salget. Det er ønskelig å endre innkjørselen slik at den ikke lenger går over privat tomt. *Det er nødvendig med en dialog med kommunen om dette.*

HAUGNER

Hvit langkirke fra 1950.

Det er ca 4 gudstjenester i året. Dette ivaretar menighetens behov for dåpsgudstjenester og konfirmasjon. I tillegg brukes kirken til begravelser.

Endringer i kirkerommet etter forrige visitas: ovnene er skiftet ca år 2012, slik at det nå er mulig å ha en tjenlig temperatur i kirkerommet.

Paramenter: 1 rød messehagel og 1 fiolett stola. Det bør utarbeides bedre oppbevaringsplass for tekstilene som nå henger i et skap der det er for trangt til å ha forsvarlig oppbevaring.

Kirkegården: det er ikke behov for utvidelser. Kirkegården omkranses av et pent hvitt gjerde. Det har vært gravplass her fra 1700-tallet

Bårerommet: bør males, da det vil gi en god og nødvendig oppgradering.

Toilettforhold: det er utedo ved kirken.

Parkeringsplass: Det er ønskelig med utvidelse av parkeringsplassen. *Det er nødvendig med en dialog med kommunen om dette.*

NORDSINNI

Korskirke, malt svart tømmer i 2015. Opprinnelig reist på Haugner i 1758. Flyttet i 1898 til nåværende plassering.

I kirkerommet:

Endringer som er gjort etter de to forrige rapportene, og som er nevnt i rapportene: benkene foran koråpningen er fjernet/ flyttet til annen plassering i kirkerommet.

Det er fortsatt behov for å oppgradere det slitte gulvet. Dette er på fellesrådets plan, og igangsettes i disse dager. Løperen er fjernet etter ønske fra organisten av hensyn til rommets akustikk.

Kirken har fått nytt orgel. Det gamle orgelet er bevart.

Kirkerommet slik det nå fremstår etter at kirkebenkene er flyttet, er vel egnet til gudstjenester der presten forretter fra fremskutt alter. Kirken har nå ikke et slikt alter.

Andre endringer: Barnekrok. Mariastatue i søndre korsarm fra år 2011.

Sakristi: Godt holdt. God arbeidsplass. Vann er ført inn i kirken.

Universell utforming: inngang ved våpenhuset.

Paramentene: det er rød og grønn messehagel. Oppbevares hengende i skap.

Driftshuset er nytt og inneholder et stort handikaptoalett og et godt bærerom som er vel egnet til sitt formål.

Kirkegården: kirkegården er utvidet. Det er ikke behov for ny utvidelse. Alle lyskasterne ved kirken har nå ledlys, dette ble skiftet ca år 2013. omkranset av netting-gjerde og noe mur.

Parkering: Det er ønskelig med utvidelse av vei inn til ny kirkegård for mulig parkering av biler på tvers. *Det er nødvendig med en dialog med kommunen omkring dette.*

KINN

Rødmalt langskipskirke 1956.

Etter forrige rapport: Sakristiet: Det er fortsatt ikke ført vann inn dit . Drikkevann hentes inn i flasker. Sakristiet har fått nye møbler til oppbevaring og fremstår ryddig og som en grei arbeidsplass.

Universell utforming er ivaretatt.

Paramenter: det er stolaer i alle fire kirkeårsfarger, en hvit messehagel, antependier i alle fire kirkeårsfarger.

Kirkegården: rødt malt stakittgjerde. Det er ikke behov for utvidelse.

Parkering: parkeringsplassen er liten, men det er få muligheter til utvidelse. Det er nødvendig å ta i bruk veien langs kirken til parkering. *Det er i disse dager en dialog med kommune og veimyndigheter om en mulig utvidelse i forbindelse med omarbeiding av vei.*

LUNDE

Hvit korskirke fra 1759.

I kirkerommet:

Endringer som er gjort etter de to forrige rapportene, og som er nevnt i rapportene: Taket er reparert. Det er 4 malerier i koret, de er rensset. Det gamle orgelet er restaurert og fungerer i tillegg til nytt orgel som kom i 1998.

Andre endringer: Barnekroken er bak i kirken

Kirkerommets korparti: Det er mye som oppbevares i denne delen av kirken. Dette gjør at det bærer litt preg av lagerplass. Bord og lysestaker konkurrerer om plassen med døpefonten. Den gamle døpefonten er plassert på et skap over høytaleranlegget. Det bør finnes en annen plass til denne,

Sakristi: Ny skapinnredning. Er et flerbruksted før gudstjenestene. Det er viktig å presisere at dette er et rom til forberedelse til gudstjeneste, og skal romme dåpsfølge og kirkens betjening i tiden før gudstjenesten. Det krever godt samarbeid på lite plass.

Paramentene: Kirken har messehagler i kirkeårets fire farger. Opphengingen er ikke optimal, det er behov for kleshengere, klede over messehaglens og bedre plass/ annen opphenging i skapet.

Universell utforming er ivaretatt

Klokkene har automatisk styring, ikke fjernstyring.

Driftshuset og bårhus ivaretar de funksjonen de skal dekke

Kirkegården: er godt holdt, det er ikke behov for utvidelse. Kirkegården omkranses av et enkelt tre-gjerde.

Kirkens tårn er skakt. Det følges nøye med for eventuelt å sette inn tiltak.

ÅMOT

Hvitmalt 8-kantet trekirke fra 1823.

Dette er en kirke med stort volum og krevende i forhold til oppvarming. I Hadeland og Land prosti har den en søsterkirke på Jevnaker og er bygget etter modell fra Vang kirke ved Hamar.

Det er ikke utført endringer etter forrige visitas.

I korpartiet ved alteret er det to lysestaker som dominerer, disse bør man se etter en alternativ plassering til.

I altertavlens bakside er det et skap for oppbevaring av mangt og meget. Det er ingen dør som hindrer innsyn. Dette er derfor godt synlig både fra sakristiet og når menigheten ofrer rundt alteret. Det bør settes inn en dør.

Det er barnekrok i kirkerommet.

Sakristiet: Dette rommet er en stor utfordring. Det er høyt under taket og derfor krevende å holde varmt. Det skal fungere som dåpsakristi og prestesakristi og har størrelse til det. Samtidig bærer det et tydelig preg av å være et lagerrom. En mulig løsning på dette er å se til Jevnaker kirke, der man har bygget et rom som en andre etasje i sakristiet, og dermed gitt rom for oppbevaring og gjør det mulig å holde sakristiet varmt. En slik endring vil gi en radikal forbedring. *Det er nødvendig med en dialog med kommunen for finansiering av denne løsningen. Det vil være en god energiøkonomiserende løsning.*

Oppvarming. Dette er det mest krevende kirkerommet, og det bør vurderes fjernstyring av varme.

Paramenter: kirken har messehagler og prekestolkleder i alle kirkeårets farger. De er forsvarlig oppbevart.

Kirkegården: er godt holdt. Det er ikke behov for utvidelse. Kirkegården omkranses av en mur.

ÅSLI KIRKEGÅRD:

Omkranset av hvitt stakitt-gjerde. Klokketårnet har nymalt, ny kledning- Godt holdt. Ikke behov for utvidelse.

Kontorene

KONTOR

Til stede ved befaringen: Kirsten Almås, sogneprest Knut Ellingsrud, kirkeverge Grethe Sveen Rundhaug, onsdag 2. november.

Det er lyse, gode kontorforhold. Alle ansatte har eget kontor rundt et felles kaffe/myldrerom. Det er også møterom. Prestene har godt lydisolerte kontor. Det ble ikke fremsatt behov med tanke på møblering eller tekniske løsninger. Kontorene ligger sentralt i Dokka, i samme kvartal som rådhuset.

Det er godt samarbeid med kommunen, og det omfatter også merkantile tjenester.

ARKIV OG JOURNALER

Arkiv og journalføring skjer med kommunens system.

Kirkebøkene for Nordsinni, Østsinni, Torpa og Lunde ble alle avsluttet ved utgangen av 2012. De ble sett og signert ved denne visitasen.

Det er mange bøker og materiale fra menighetenes virksomhet som er lagret. Dette kan med fordel leveres til Statsarkivet.

Gran, 2 november 2016

Kirsten Almås

Prost i Hadeland og Land

Hamar biskops visitas i Nordre Land 22. – 27.nov. 2016

Visitastforedrag

Innledning

Jeg har som biskop i Hamar bispedømme gjennomført visitas i de fire soknene i Nordre Land kommune: Åmot, Lunde, Nordsinni og Østsinni.

Sammen har vi disse dagene opplevd hvordan vinteren forsøker å sette seg, med vakre snøtunge trær, regn som fryser til is og glatte svinger, blå-time og fargespill både morgen og kveld på himmelen over de mange åser, og en stjerneklar kveld under Spåtinds mektige fjellandskap. Det har vært fint å ferdes rundt i en slik natur og få møte folk som både er flinke, stolte av, og engasjerte i hjemstedet sitt og sin lokale kirke. Formålet med en bispevisitas er å støtte, inspirere og veilede menigheter og ansatte og se til hvordan kirkens nærvær synliggjøres på de mange ulike måter her i Nordre Land fellesrådsområde. Den lokale komiteen har laget et visitasprogram som har speilet dette formålet på en god måte.

Dette foredraget vil handle om det jeg har fått møte og sett disse dagene, og hva jeg tenker er områder som trenger særlig oppmerksomhet også i årene som kommer. Foredraget er derfor todelt. Første del er et tilbakeblikk på programmet med fokus på tema vi har berørt i de mange møtepunktene underveis disse dagene. I andre del vil dere få noen utfordringer å arbeide videre med.

Oppsummering av programmet

Tirsdag 22.nov.

Vi startet i mørket hjemmefra, og kjørte mot lyset og den nye dagen da vi klatrer opp bakkene til Lunde kirke tirsdag morgen. Det var som en åpenbaring å se lyset fra tårnet i det vi kom over tåka. Der begynte dagen med morgensamling hvor vi uttrykte takk og glede over at Torpakrybba, Maria og Josef, vismennene og englene hadde funnet sine plasser i kirkerommet, og startet vår felles vandring mot Betlehem. Adventstida kom nær i det vi sang «Velsigna du lys over land. Velsigna de evige ordan om håp og ei utstrakt hand». De evige orda, håpet om denne utstakte handa, har vært grunntonen i hele visitasen.

Så kom ei lita jente mot meg i det vi kom til Torpa barne- og ungdomsskole og Mariringen barnehage. Hun ble skuffet over at jeg ikke hadde bispekåpa mi på meg, men det hjalp litt å se bispekorset. Hun tok meg i handa og fulgte

meg inn i en fullsatt gymsal. Der møtte jeg engasjerte og vitebegjærlige elever og barnehagebarn. Alle var godt forberedt. De spurte om alt fra hva som var det beste og viktigste med å være biskop, til hvem som var biskopens sjef. Møte med barn og unge er en viktig og energigivende del av visitasen.

Etterpå var det møte med barnehageledelsen og skoleledelsen. Vi snakket om viktigheten av et forutsigbart samarbeid mellom barnehage og kirke og skole og kirke mht innhold og hyppighet på møtepunkter, og at alt samarbeid skal være tuftet på barnehagens og skolens *plan og lovverk*. Både barnehage og skole trakk fram den gode dialogen som er mellom dem og lokalkirka. Viktige perspektiver som det ble samtalt om, var dannelse, tolkning, sorg og krise i tillegg til skolegudstjenester og hva kristen tro og tradisjon er. Det kom fram at det er nyttig med en gjennomgang og en formalisering av samarbeidsplaner inn i årsplanene for barnehager og skoler.

Det å komme til *Tomtetunet* med det gamle *jordstampehuset* og den fine låven full av stikkekofter og yrende kreativitet, samt meget kortreist mat, var en opplevelse for alle sanser. Lunsjen ble enda bedre av å ha bordfellesskap med den kirkelige staben. Lunsjen ble etterfulgt av et godt møte med staben som står i oppgaven med å formidle og legge til rette for at kirka har rom for alle, slik at menighetsrådenes visjon om at *Folkekirka skal beholdes*, virkeliggjøres. Staben fortalte om et godt miljø, stor arbeidsglede og arbeidsvilje. Jeg vil berømme alle de gode rutinene dere har både på innarbeid og utarbeid, og at dere har faste stabsmøter, muligens noe sjeldent, men med god struktur. Alle kirkene er velholdte og vakre på hver sin måte, og kirkegårdene framstår som flotte parkanlegg som mange steder var rammet inn av fine statikkgjerdar. Det ble uttrykt glede og stolthet over å arbeide i kirka, og være til stede for alle menneskene i bygdene og i Landsbyen.

Fra det gamle tradisjonsrike, kom vi på Everycare AS inn i den moderne verden, både arkitektonisk, estetisk og produktmessig. Etter en energisk, informativ og praktisk gjennomgang av bedriftens produktutvikling og målsetting, opplever jeg at vi kan gå alderdommen trygt i møte.

Vi feiret så nattverdgdustjenesten sammen med unge speidere og beboere på Korsvold. Det at flere generasjoner er samlet til gudstjeneste, bekrefter at hele livet henger sammen, og at vi beriker hverandre gjensidig på hele vår reise gjennom livet. Speiderbønnen ble lest og brød og vin delt ut. Det var høye, deilige bløtkaker til kaffen der, og speiderne fikk bruke peisen som grillsted for marsmellows.

Vi gikk velsignet ut derfra og over til menighetscenteret for møte med menighetsrådene i Torpa og Lunde. Litt senere møtte vi rådene i Nordsinni og Østsinni i Haugner kirke. Møtene med rådene er viktige møter på enhver visitas. Dere kirkelig ansatte og rådene er hovedsøyler i lokalkirken med stor kunnskap om hvordan det er å være menneske og kirke her. Vi samtalte om:

- hva det betyr å være folkekirke her i Nordre Land
- om hva det kan være naturlig å samarbeid på tvers av soknegrenser om ut fra de ressursene som nå finnes
- om hva det er menighetsrådet ønsker å satse på framover nå som alle vet noe om hva det er å sitte i menighetsråd siden ett år er godt av menighetsrådsperioden.

Jeg poengterte at det er viktig både å ha «magamål», nytenkning og ønske og vilje til nye tiltak. Jeg vil honorere det meget systematiske arbeidet dere gjør på alle plan, og den entusiasme og det engasjement dere viser for å være kirke for alle mennesker her i Nordre Land.

Kvelden ble avsluttet med gode orgeltoner og velsignelse i Haugner kirke som er en kirke jeg må komme tilbake til i dagslys, for å ta inn hele «væla» og Randsfjorden.

Onsdag 23.november

«Nå er det morgen, tåkene letter» både rundt oss og i oss når vi sang denne strofen i Vølstad kirke. Det åpnet andre visitasdag. Kirkerommet gav et vennlig, åpent og lett blikk mot dagen. Stjernene viser alltid vei der.

Dette lette blikket på dagen bleknet ikke, men ble bare forsterket i det vi trådte inn i den mektige Nordsinni kirke fylt med barnehagebarn. Barnehagebarna stilte meg spørsmål, og de sang en vakker sang om Maria som gir mot til å leve og som forenet himmel og jord.

Etterpå fikk vi bispesuppe i Skogvang barnehage, og matfelleskapet med barna gjorde inntrykk. Barnehagen var flott pyntet og barna hadde også pyntet seg med lilla stjerne i pannen eller på kinnet.

Så fikk jeg gleden av å snakke med 1.klassinger på Dokka barneskole, og det var fantastisk å høre dem synge om *første dag i første klasse og venner*. De formidlet hvor viktig det er at vi ser hverandre, respekterer hverandre og tar vare på hverandre. På 6. trinn ble jeg imponert over den grundige forberedelsen, interessen og refleksjon rundt spørsmålene de stilte. De utfordret meg også til å gi dem et råd som biskop. Møte med 10.ende og 9.ende klassingene ble en samtale om dype eksistensielle spørsmål, kritisk tenkning, den historiske Jesus og Maria Magdalena.

Det ble et godt møte med barnehageledelsen og skoleledelsen etterpå hvor det også her ble trukket fram det gode samarbeidet med kirka, og at det er viktig å fortsette dette samarbeidet for barnas skyld. Det å også besøke kirkerom, er med på å styrke barnas livskompetanse.

Så var det møte med fellesrådet i Formannskapssalen. Her forberedte vi møtet med kommunen; ved å snakke om økonomi og kirkens plass i lokalsamfunnet. En av kirkelig fellesrådets hovedansvar er å vedlikeholde kirkebyggene, og derfor vil jeg honorere at det foreligger en gjennomarbeidet vedlikeholdsplan for årene framover.

På Riisby ble det et sterkt møte med mennesker som arbeider med å mestre livene sine uten rus. Alle møtes med respekt, vises tillit og gis ansvar der. Åndelige, psykiske og sosiale behov sidestilles. Der påmintes jeg på en særlig måte egen og vår alles sårbarhet, og hvor viktig det er å bli tatt i mot og det å ta imot.

Kvelden ble avsluttet med møtet med «lag og foreninger» i Kommunestyresalen som ble en festkveld med et mangfold som gir meg lyst til å flytte til Dokka. Det var fantastisk å møte alle aktører både foran og bak i salen. Det ble formidlet en stolthet over å høre til i Landsbyen Dokka, bolyst og livsglede ble levd ut. Takk. Jeg vil honorere det store frivillige engasjementet her. Det er mange gode viljer, pådrivere, ildsjeler og standhaftige dugnadsmedarbeidere i Nordre Land. Dere formidler at dere vil hverandre vel, og at frivillighet er å «gjør noe som er positivt for deg sjøl og andre». Det er en av livets edelstener.

Torsdag 24.november

I en brennende morgenhimmel reiste vi til morgensamling i Kinn kirke. Det var magisk å se soloppgangen over Spåtindfjella og synge «Nattens mørke, er ikke mørke, Gud for deg. Som dagens klare lys, skinner natten». I det mørkeste mørke er også Gud. Vi har en som følger oss i alle slags dager.

Deretter fikk vi sammen med fellesrådet møte kommunen v/ordfører, lensmann og enhetsleder for kultur. Kirke og kommune har felles sak på mange områder. Det handler i all hovedsak om folks livskvalitet, barns vilkår for å bli gangs mennesker, forebygging og omsorgsarbeid. Vi fikk en god gjennomgang av kommunen ved ordføreren og lensmannen fortalte om politiets virke her. Vi berørte folkekirkebegrepet, og at det ikke er folk og kirke som skilles ved de forestående endrede relasjonene mellom stat og kirke. Vi løftet videre fram viktigheten av gode rutiner i budsjettprosessen, innebefattet faste møtepunkt for kommunen og kirkelig fellesråd. Jeg opplevde at det ble et møte med gjensidig forståelse og respekt.

Da vi kom til Landmo, satt over 50 personer allerede klare og ventet på gudstjenesten med nattverd. Betjeningen og menighetsråd hadde lagt alt til rette for en hellig stund. Slike møtepunkt er uvurderlige. Det er sterke personlige møter, og samtidig en stor fellesskapsopplevelse som gir gjenkjenning, tilhørighet og verdighet. Det var flott å være der. En beboer oppsummerte det hele slik: «Biskopen tala tydelig og ordføreren var der»

Bedriftsbesøket på ASVO berørte meg sterkt. Vi trenger alle å høre til, det å mestre, og det å ha en grunn for å stå opp om morgenen. På ASVO blir den enkelte sett og verdsatt, og gis mulighet for å produsere og virke. Det gir

livskvalitet. Jeg kjøpte hjerter fra utsalget, for hjerter som lages på ASVO betyr mer enn hjerter som kjøpes kommersielt i en kjedebutikk.

På Læringscenteret er verden samlet. Vi møtte mennesker fra Eritrea, Afghanistan og Somalia. Her bød de på fylte lefser og seg selv. Det har stor betydningen å møte hverandre, se hverandre, tørre å bli kjent med hverandre, og ikke minst være nysgjerrig på hverandre. På læringscenteret står læring sentralt, og jeg blir ydmyk i møte med deres liv og deres drømmer og håp om framtida og den arbeidsmoralen de legger ned for å bygge en ny start her. Vi sang sammen «Vi er barn av samme jord, du er min søster, du er min bror».

På Fagertun bofellesskap for midreårige flykninger, traff vi igjen noen av de vi møtte på læringscenteret og noen flere ungdommer som tok imot oss med varme. Noen delte litt om deres reise til Norge med oss. Det berører. Vi fikk også se tre leiligheter som med stolthet ble vist fram.

Vi mistet nesten pusten da vi kom kjørende opp bakken til høyreiste Åmot kirke, og så lyset fra tårnbyggene i den stjerneklare kvelden. Der sang vi advent inn sammen med Skolekorps, Torpa brass og flere sanglag. Stemningen ble elektrisk da Torpa brass spilte stykket «Elektrisk». Det var fint å bli sendt på hjemreise med ordene; «Mot Betlehem bærer Maria et lys, et lys mot mørketida»

Søndag 27. november

Visitagudstjenesten ble holdt i Østsinni kirke med påfølgende kirkekaffe med visitasfordrag på Dokka bedehus.

Utfordringer i forbindelse med visitasen i Nordre Land 22.-27. nov. 2016

Som dere skjønner har det vært rike og mangfoldige dager. Vi har lagt merke til hvor samvittighetsfullt alt har vært planlagt, satt i stand, og hvor omtenkstomt vi er blitt tatt imot overalt. Vi har med stolthet blitt vist rundt. Det gjør inntrykk.

Jeg har sett mye godt arbeid som dere skal være stolte av. Sammen har vi også løftet fram noe av det som det må arbeides mer med. Nå kommer vi til de utfordringer jeg har lyst til å gi dere for årene som kommer. Noe er basert på de rapporter som ble sendt meg på forhånd, og noe er basert på samtaler og møter undervegs i visitasen. Utfordringene er sortert etter bispedømmets fem satsningsområder:

1. Gudstjenester og kirkelige handlinger
2. Omsorg og solidaritet
3. Barn og unge
4. Kirken i lokalsamfunnet
5. Medarbeiderskap og organisering

Utfordringer til kirken i Nordre Land.

Først til:

I Gudstjenester og kirkelige handlinger

Første utfordring lyder:

1. *På ny å gjennomgå årshjulet (som innebærer alle planer dere allerede har) med hensyn til hvilke gudstjenester og aktiviteter dere vil vektlegge framover, og hva dere kan samarbeide om på tvers av soknene.*

Dette innebærer også:

- *Gjennomtenke fordelingen av gudstjenester mellom de ulike sokn.*
- *Gjennomtenke hvordan dere vil samspille med andre aktører lokalt.*

Det er ikke lenger slik at presten og organisten arbeider alene med gudstjenestene. Hver gudstjeneste skjer i samspill mellom flere, både ansatte, frivillige og andre som skal delta. Alle gudstjenester er spesielle, skapt for den særskilte søn- eller helligdag, og inn i en gitt sammenheng. Dette krever koordinering og langtidsplanlegging.

Det er viktig å se på:

- Hvordan planene henger sammen fra sokn til sokn.

- Hvordan tilpasses det med ansatte-ressurser?
- Hvordan tar vi hensyn til fordelingen av gudstjenester mellom kirkene?
- Hvordan organiseres trosopplæringen som er felles for alle sokn? Her spiller hensynet til årets gang, helgedag og høytid inn.

Gjennom visitasen har vi fått erfare det rike og mangfoldige kulturlivet her, og det er ønskelig at både lag og foreninger, lokal musikk og kultur integreres i gudstjenestelivet.

Biskopen har ansvar for å fastsette gudstjenesteantallet, eller gudstjenesteforordningen. Lokalt skal dere fordele dette antallet på en fornuftig måte mellom soknene. Jeg vil også bemerke her, at det fra tid til annen kan legges opp til to gudstjenester på en dag. Gudstjenester kan også legges på et annet klokkeslett enn kl. 11.00, selv om det er et slitesterkt tidspunkt. Poenget her er at dersom en ønsker godt samarbeid og god involvering i gudstjenesten, så må planleggingen organiseres godt.

Det neste området er:

II Omsorg og Solidaritet

Dette punktet handler om kirkens kroppsspråk, og vårt hjerte for dem som er særlig utsatt. Kirken har alltid, og må alltid ha kjærligheten til medmennesker som en hovedmålsetning. Dette preger da også deres arbeid her i Nordre Land. Det har jeg sett på visitasen gjennom måten dere møter folk på i alle situasjoner, både på gata, på ulike arbeidsplasser og når folk kommer til kirke. Den virkelige prøvesteinen for et fellesskap, er hvordan vi makter å gi menneskeverd til alle og erkjenne at vi er avhengige av hverandre.

På onsdagskvelden med «frivillige lag og foreninger» ble en «internasjonal kvinnegruppe presentert», og senere møtte vi elever ved Læringssenteret og jeg fikk besøke et bofellesskap for unge enslige flyktninger.

Den andre utfordringen min er:

2. *Arbeide med hvordan det flerkulturelle kan komme til uttrykk i den lokale kirke, og hvordan kirka kan bidra til å skape felles møteplasser mellom mennesker fra ulike deler av verden og skape «det gode møtet».*

Et annet innspill jeg har fått, omhandler kirkeskyss. Derfor er min tredje utfordring:

3. *Utrede muligheten for å opprette en kikeskyssordning i samarbeid med lag og foreninger (eventuelt frivilligsentralen)*

På visitasen har jeg både sett og hørt at Nordre Land er en foregangskommune når det gjelder bioenergi. Ut fra samme tenkning om miljøengasjement, gir jeg dere min fjerde utfordring:

4. *å arbeide for å bli «Grønne menigheter» (Torpa er allerede grønn menighet)*

Det tredje området jeg vil fokusere på er:

III Barn og unge

Det er på tre arenaer barn og unge på en særlig måte får kjennskap til kristen tro og tradisjon. Den første arenaen er hjemmet, hvor det grunnleggende verdifundamentet legges. Den andre arenaen er kirkens trosopplæring, hvor vi har som mål å styrke barnas tilhørighet til kirken gjennom delaktighet. Den tredje arenaen er i barnas dagligliv i barnehager og skoler.

Vi vet noe om hva det betyr for både barn og voksne å bli kjent med sin egen kirke, og hvordan den konkrete kirken blir et symbol på det å høre til i en større sammenheng, og å høre til hos Gud.

Trosopplæringen her er i et godt spor med en framdriftsplan mot endelig godkjenning. Kanskje må vi si at det overordnede målet for trosopplæringen er at barna og de unge skal komme igjen med sine egne barn til dåp. På visitasen har jeg hørt at mange reiser hjem til sin barndoms kirke her for å døpe barna sine. Det er viktig hva barna lærer, får ta del i, hvilke sanger og salmer som brukes, hvilke bibeltekster som vektlegges og hvordan kirkerom og gudstjenester brukes i trosopplæringen. Innholdet i trosopplæringen må både menighetsråd og ansatte ha et engasjement i forhold til, og med jevne mellomrom snakke sammen om det. Trosopplæringen skal inneha kunnskap, den skal dufte og smake.

Neste tema er:

IV Kirken i lokalsamfunnet

Denne overskriften handler særlig om kirkens samarbeidspartnere lokalt. Det handler også om å synliggjøre at kirken er en samfunnsfaktor, som formidler og skaper lokal identitet og tradisjon.

På visitasen har jeg sett hvordan gode møteplasser på tvers av generasjoner både i kirker og kommunestyresal, skaper tilhørighet og sterke fellesskap. På visitasen har jeg også sett betydningen av at mangfold i uttrykksmåter inn mot det hellige, er veldig verdifullt.

Min femte utfordring er derfor:

- 5. Fortsette å skape møtepunkter på tvers av generasjoner og uttryksmåter.*

Den sjette utfordring omhandler samarbeid med barnehager og skoler:

- 6. Videreutvikle samarbeidsplaner som skaper forutsigbarhet og god informasjon om innhold, og sette samarbeidet inn i en årsplan, der det ikke allerede finnes, for henholdsvis barnehage-kirke og skole-kirke samarbeid*

På visitasen har jeg sett at det er en god dialogen mellom barnehage og kirke og skole og kirke. God og forutsigbar kommunikasjon fra kirken, gjensidig tillit og respekt er viktig.

Det er en felles forståelse om at barnehage- og skolegudstjenestene er gode tradisjoner, som ikke knytter seg til et enkelt skolefag, men handler om å gi kjennskap til stedlig tradisjon og kultur. De som ikke vil delta, har fritaksrett.

I undervisningen skal *alle* kunne delta, også om den foregår i en kirke som en ekskursjon. Undervisningen må da være orienterende og ikke forkynnende. Skolen skal formidle kunnskap om kirke og kristendom, om historie og kirkearkitektur. Inn mot dette, har kirken både læringsrom og ressurser som vil utfylle klasseromsundervisningen.

Min sjuende utfordring handler om å få en planmessighet, kontinuitet og utvikling i alt det gode kultur og musikkarbeidet som foregår i kirkene:

- 7. Ferdigstille og vedta plan for kultur og kirkemusikk i menighetene i Nordre Land*

Det er ofte kirkemusikerne som er pådrivere for kirkens musikk og kulturliv, og der bidrar de godt. Men arbeidet eies av menighetene. På lik linje med trosopplæring og gudstjenesteliv må denne delen av kirkens liv forankres og understøttes i stab og råd. Menighetsrådenes lokalkjennskap og kontaktnett er ressurser også i dette arbeidet. Kirkemusikerne er fagpersonene som skal ha rom til å utfolde sine kvaliteter og sin kreativitet i dialog og samspill med flere.

Den åttende utfordringen er knytte til økonomi og budsjett i samarbeid med kommunen:

8. *Fortsette det gode samarbeidet med kommunen ved å gjennomgå rutinene rundt budsjett og økonomi*

Herunder:

- a) Også legge vekt på statusmøtet i vårhalvåret samt jevnlig gjennomgå tjesteytingsavtalen*
- b) Ferdigstille den nåværende tjenestesytingsavtalen*
- c) Ta initiativ til et felles orienteringsmøte mellom det nye formannskapet og kirkelig fellesråd i inneværende periode, og i hver ny periode etter valg.*

I grunnlover § 16 står det:

Alle innbyggere i riket har fri religionsutøvelse. Den norske kirke, en evangelisk-luthersk kirke, forblir Norges folkekirke og understøttes som sådan av staten. Nærmere bestemmelser om Kirkens ordning fastsettes ved Lov. Alle tros- og livssynssamfunn skal understøttes på lik linje.

Selv med en endring i relasjonen mellom stat og kirke som trer i kraft 1.1 2017, så forblir Den norske kirke Norges folkekirke og understøttes som sådan i fortsettelsen. Skillet mellom stat og kirke, er ikke et skille mellom folk og kirke.

Kirka har et betydelig samfunnsoppdrag som også innebærer et ansvar. Kirka er en bidragsyter inn mot å virkeliggjøre Nordre Lands kommunes visjon: *Ekte landsbyliv og levende grender med åpenhet, nærhet og skaperglede. Bolyst og livsglede vektlegges.*

Den siste utfordringen under dette temaet knytter seg til at det 31.oktober 2017 er 500 år siden Martin Luther slo opp sine 95 berømte teser på kirkedøra til slottskirken i Wittenberg. Dette markerte starten på reformasjonen, som på så mange vis har preget også Norge som land og samfunn. Neste år er det tid for å markere dette. Det er lagt mange planer for hvordan 500-årsjubileet kan markeres i Den norske kirke, men også lokalt er dette en viktig anledning. For eksempel er bibeloversettelse til den enkeltes morsmål, og fremveksten av salmesang og salmebøker, noe reformasjonen ga avgjørende bidrag til.

Min niende utfordring blir da:

9. *Se nærmere på hvordan reformasjonsjubileet kan markeres i 2017 og de kommende årene lokalt i soknene i Nordre Land ved f. eks å:*
- a) Lage en bibel- og/eller salmebokutstilling*
 - b) En utstilling av dåpskjoler*

c) Se på ulike trosuttrykk som finnes i lokalmiljøet – som f.eks. gamle skoleplansjer med motiv fra bibelfortellinger og håndverksprodukter i hjem og forsamlingshus.

Det siste temaet er:

V Medarbeiderskap og organisering

Den tiende utfordringen handler om arbeid i staben. Jeg er klar over, og glad for at dere har faste stabsmøter. Likevel vil jeg gi dere utfordringen:

10. Å videreutvikle arbeidet med stabsmøtene, og etablere en fast rutine med stabsmøte hver fjortende dag. Et stabsmøte skal ha en avtalt tidsramme og en forutsigbar eller fast agenda.

Arbeidet i stab skal være forutsigbart og legge rutiner for samarbeid og tverrfaglighet, og i fellesskap arbeide for å synliggjøre kirkens oppdrag. Hyppigere møtepunkt med tydelig agenda gir mulighet for dette.

Til slutt i dette temaet vil jeg løfte fram at det kirkelige demokratiet er viktigere enn noen gang. Kirkens relasjon til staten har endret seg siden endringene i grunnloven, men vi skal fortsatt ha en landsdekkende folkekirke med rammer og vilkår som gjør dette mulig. Det må vi arbeide for i det enkelte sokn, på bispedømmenivå og nasjonalt.

De folkevalgte skal være med og sikre at kirken er for folket, og at både bredde og ulike gruppers særlige behov blir ivaretatt. Det er en salme som sier. «Vi bærer mange med oss». Selv om valgprosenten generelt er lav i kirken, må vi være bevisste på at menighetsrådene og fellesrådet representerer mange, og har slik et stort ansvar. Kirkens arbeid når til og med lenger enn til dem som er døpte og medlemmer. Det skal vi også se stort på. Så dere har ærefulle oppdrag, og vi som er ansatt, er forpliktet til å ta dere med på råd og gi god og tilstrekkelig informasjon så dere kan fatte vedtak. Vi må bruke kirkens demokrati med klokskap, så det blir meningsfullt og overkommelig. Derfor må dere også kjenne deres oppgaver og ansvar.

Avslutning

Jeg vil nå få takke dere, for at dere har vist meg himmelens fargespill over og i kirken i Nordre Land kirkekommune. Det har vært en reise i mange farger, som har berørt og inspirert og gitt nye impulser. Takk for gode møter og for hjertet som dere har for kirken og for de som bor her. Gud velsigne Torpa sokn, Lunde sokn, Nordsinni sokn og Østsinni sokn. Gud velsigne dere alle!

Utfordringer i forbindelse med visitasen i Nordre Land 22.-27. nov. 2016

1. *På ny å gjennomgå årshjulet (som innebærer alle planer dere allerede har) med hensyn til hvilke gudstjenester og aktiviteter dere vil vektlegge framover, og hva dere kan samarbeide om på tvers av soknene.
Dette innebærer også:
 - Gjennomtenke fordelingen av gudstjenester mellom de ulike sokn.
 - Gjennomtenke hvordan dere vil samspille med andre aktører lokalt.*
2. *Arbeide med hvordan det flerkulturelle kan komme til uttrykk i den lokale kirke, og hvordan kirka kan bidra til å skape felles møteplasser mellom mennesker fra ulike deler av verden og skape «det gode møtet».*
3. *Utrede muligheten for å opprette en kikeskyssordning i samarbeid med lag og foreninger (eventuelt frivilligsentralen)*
4. *Å arbeide for å bli «Grønne menigheter» (Torpa menighet er allerede grønn menighet)*
5. *Fortsette å skape møtepunkter på tvers av generasjoner og uttrykksmåter.*
6. *Videreutvikle samarbeidsplaner som skaper forutsigbarhet og god informasjon om innhold, og sette samarbeidet inn i en årsplan, der det ikke allerede finnes, for henholdsvis barnehage-kirke og skole-kirke samarbeid*
7. *Ferdigstille og vedta plan for kultur og kirkemusikk i menighetene i Nordre Land*
8. *Fortsette det gode samarbeidet med kommunen ved å gjennomgå rutineene rundt budsjett og økonomi
Herunder:
 - a) Også legge vekt på statusmøtet i vårhalvåret samt jevnlig gjennomgå tjesteytingsavtalen
 - b) Ferdigstille den nåværende tjenestesytingsavtalen
 - c) Ta initiativ til et felles orienteringsmøte mellom det nye formanns-skapet og kirkelig fellesråd i inneværende periode, og i hver ny periode etter valg.*
9. *Se nærmere på hvordan reformasjonsjubileet kan markeres i 2017 og de kommende årene lokalt i soknene i Nordre Land ved f. eks å:
 - a) Lage en bibel- og/eller salmebokutstilling
 - b) En utstilling av dåpskjoler
 - c) Se på ulike trosuttrykk som finnes i lokalmiljøet – som f.eks. gamle skoleplansjer med motiv fra bibelfortellinger og håndverksprodukter i hjem og forsamlingshus.*
10. *Å videreutvikle arbeidet med stabsmøtene, og etablere en fast rutine med stabsmøte hver fjortende dag. Stabsmøte skal ha en avtalt tidsramme og en forutsigbar eller fast agenda.*

Solveig Fiske, biskop

Lnr.: 1852/17
Arkivsaksnr.: 17/406
Arkivnøkkel.: KIRKE Fellestrådssaker

Saksbehandler: GRU

Utskrift til:

KIRKEVERGEN INFORMERER.

Sammendrag:

Informasjon om aktuelle saker legges fram for fellesrådet.

Vedlegg:

Ingen

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

- Orientering om drift og bemanning
- Utskifting av gulv og ovner i Nordsinni kirke – framdrift
- Bedriftshelsetjeneste

Administrasjonens innstilling:

Kirkevergen vil råde Fellesrådet til å fatte slikt vedtak:

Informasjonen tas til etterretning.

NORDRE LAND KIRKELIGE FELLESRÅD, den 15. februar 2017.

Grethe Rundhaug
kirkeverge

Lnr.: 1860/17
Arkivsaksnr.: 17/407
Arkivnøkkel.: KIRKE Fellestrådssaker

Saksbehandler: GRU

Utskrift til:

FORSLAG TIL MAL FOR AVTALE VED FREDING AV VERNEDE GRAVMINNER.

Sammendrag:

Når et gravminne blir vernet skal det skrives avtale med fester. Forslag til en slik avtale legges fram for fellestrådet.

Fellestrådet godkjenner mal for avtale om gravfeste med fredet gravminne.

Vedlegg:

Forlag til mal for avtale om gravfeste med fredet gravminne.

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Enkelte gravminner kan være verneverdige og ønsket vernet. Fellestrådet har tidligere vedtatt vern av enkelte gravminner. I de tilfeller der disse gravene blir festet av andre enn fellestrådet skal det skrives avtale med fester om verving. Forslag til avtale legges fram for godkjenning av fellestrådet.

Vurdering:

Det er nødvendig å ha en avtale som kan inngås med festere av gravsteder der det er vernede gravminner. For å få inngått avtale med fester om dette må vi ha en avtale for dette.

Administrasjonens innstilling:

Kirkevergen vil råde Fellestrådet til å fatte slikt vedtak:

Forslag til avtale om gravfeste med fredet gravminne godkjennes.

NORDRE LAND KIRKELIGE FELLESRÅD, den 16. februar 2017.

Grethe Rundhaug
kirkeverge



AVTALE OM GRAVFESTE MED FREDET GRAVMINNE

NN, p.nr. 010160-26600, overtar festeansvar for gravsted til Y og X Nordmann med grav-ID 10.A.1.1-2.

Gravminnet som står på graven er vedtatt som verneverdig og skal bevares.

Avtalen innebærer:

- Bevaringsvedtaket får ingen følger for bruken av gravstedet.
- Gravminnet med tekst skal bli stående på gravstedet, også etter ny gravlegging.
- Gravutstyret kan ikke suppleres eller forenkles. Det vil ikke bli godkjent å erstatte eksisterende gravminne med annet gravminne.
- Ved ny gravlegging kan nye navn påføres gravminnet.
- Når det ikke er plass til flere navn på gravminnet, kan gravplassmyndigheten godkjenne at navneplate blir lagt i bakken i høyde med terrenget.
- Alt gravutstyr skal overtas av kirkegården dersom/når festeavtalen opphører.
- Ved eierskifte av grav og gravminne, må det inngås ny avtale før festet kan overføres.

Sted og dato

Sted og dato

Nordre Land kirkelige fellelsråd

Fester