

FORMÅL OG RETNINGSLINJER FOR PERSONALRÅDET

1. Personalrådets formål er:

- å samordne og ivareta personal- og omsorgsmessige forhold i Pinsebevegelsen.
- å påse at innmeldte saker og varsler knyttet til menigheter eller personer blir fulgt opp.
- å påse at pågående prosesser sluttføres

Personalrådet vurderer om og hvor saker og varsler skal behandles. Rådet er primært et tilretteleggende organ og ikke et utøvende organ av enkeltsaker. Dersom saker ikke er dekket i eksisterende rådsstruktur kan Personalrådet opprette adhoc-utvalg.

2. Personalrådet består av lederne i Etisk råd, Meklingsrådet og Organisasjonsutvalget, samt en fra administrasjonen. Funksjonstiden for de tre første framgår av mandat/retningslinjer for nevnte råd og utvalg. Rådets medlemmer har taushetsplikt. Rådet tar imot saker knyttet til landets pinsemenigheter. Rådet konstituerer seg selv.

3. Personalrådet er mottaker av saker og varsler som angår personalmessige forhold for ansatte og frivillige i Pinsebevegelsen. Ved førstekontakt brukes skjema utarbeidet for loggføring. For å starte en kartlegging skal det foreligge en signert begrunnelse, som danner grunnlag for sak eller avvisning. Rådet plikter i en kartleggingsfase å kontakte berørte parter for å avklare om det skal opprettes sak på forholdet. Dette dokumenteres i egen logg.

4. Personalrådet kan i kartleggingsfasen beslutte å oversende saken eller varselet direkte til Etisk Råd eller Meklingsrådet, som så på selvstendig grunnlag må ta stilling til videre saksgang ut fra sine retningslinjer.

Dersom saken har en karakter som gjør at den ikke hører hjemme i disse rådene, kan Personalrådet velge å opprette et Ad-hoc utvalg med egnet kompetanse i forhold til sakens kompleksitet. Rådet utarbeider da et eget skriftlig mandat som tydeliggjør oppdraget. Dette mandatet er å anse på linje med Etisk råd og Meklingsrådets retningslinjer for saksbehandling.

Fra alle møter/samtaler skal konklusjonen loggføres og signeres. Ved enighet mellom partene underskrives avtalen av alle involverte. Saksbehandlingen skal være etterprøvable for Kontrollutvalget.

PINSEBEVEGELSEN I NORGE

5. Personalrådet kan motta anmodning om hjelp fra en eller begge parter. En sak kan formaliseres etter vedtak fra menighetens eldsteråd/lederråd. Det vil i mange tilfeller være naturlig å forankre det med vedtak i menighetens øverste organ. Vi vil anbefale menighetene å ta inn bruk av rådsstrukturen i sine vedtekter som en «skal»-formulering.

6. Retningslinjer for adhoc-utvalgenes arbeid

Adhoc-utvalget har ansvar for å avklare om saken reiser juridiske spørsmål slik at organet enten trekker seg ut for at saken kan behandles i rett instans eller at en løsning som foreslås ikke strider mot gjeldende lover og regler, eller de bestemmelser som menigheten er underlagt i sitt virke. Alle saker skal forsøkes løst på lavest mulige nivå.

Når adhoc-utvalget har fått oversikt over saken, gjøres det en forventningsavklaring og lages en plan/avtale sammen med partene som setter rammer for organets involvering (jfr. mandat for utvalget). Her settes også økonomiske rammer og avtale for hvor lenge organet kan arbeide sammen med menigheten.

Fremleggelse av adhoc-utvalgets forslag til løsning tilpasses sakens art og den situasjon som foreligger, enten i separate møter eller i plenum. De løsninger man kommer fram til, må være i samsvar med Pinsebevegelsens læresyn og praksis, og det må legges vekt på personvern og hensynet til den lokale menighets selvbestemmelsesrett.

7. Personalrådet framlegger hvert år rapport over sin virksomhet for Samtaleforum. Rapporten skal kunne angi antall saker som er meldt inn og antall saker som er behandlet, samt overordnet hva sakene gjelder. I rapporten skal personvernet ivaretas.

8. Personalrådets medlemmer får i utgangspunktet dekket sine utgifter i forbindelse med møter i rådet av Pinsebevegelsen sentralt. Reisegodtgjørelse dekkes etter avtale, enten etter Pinsebevegelsens satser, eller mot dokumenterte kostnader. Dog bør det alltid benyttes rimeligste reisemåte.