



DEN NORSKE KIRKE

Møre bispedømeråd

Møre bispedømeråd 2016-2019

Møtedato: 02.11.2018

Saksliste

Godkjenning av innkalling og saksliste

54/18 Innkalling Møre bispedømeråd 02.11.2018

3

Godkjenning av protokoll

55/18 Møteprotokoll 28.09.2018

5

Tilsettingssaker

Saker til behandling

56/18 Høyring om Rindal sokn skal overførast Nidaros bispedøme

12

57/18 Høyring: Eide sokn søker overføring til Domprostiet

32

58/18 Høyring om ny fordelingsnøkkel mellom bispedømeråda av tilskot til prestetenesta i kyrkjelydane

37

59/18 Oppnemning av valråd til Kyrkjevalet 2019

68

60/18 Saksfremlegg - effektivisering for merkantile tjenester i rettssubjektet Den Norske kyrkje

98

61/18 Datoer for møter i Møre bispedømeråd 2019

163

Orienteringssaker

62/18 Orienteringssaker 02.11.2018

164

Referatsaker

63/18 Referatsaker 02.11.2018

166



DEN NORSKE KIRKE

Møre Avdeling for personal og administrasjon

MØTEINNKALLING

Møre bispedømmeråd 2016-2019

Dato: 02.11.2018 kl. 0:00
Stad: Møre bispedømmekontor
Arkivsak: 17/00414
Arkivkode: 421

Forfall meldast snarast til Silvia S. Andersen sa472@kirken.no eller tlf 71 25 06 78

Forfall: Ann-Kristin Sørvik – Therese Utgård leder møtet

Litt om dagen:

- Opning i kapellet kl 09:45 **v/Therese Utgård**
- Lunsj saman med staben kl 11:45

SAKSLISTE

Godkjenning av innkalling og saksliste

Godkjenning av protokoll

[54/18](#) Møteprotokoll 28.09.2018

Tilsettingssaker

Saker til behandling

[55/18](#) Høyring om Rindal sokn skal overførast Nidaros bispedømme
Saksordførar: Per Eilert Orten

[56/18](#) Høyring: Eide sokn søker overføring til Domprostiet
Saksordførar: Per Eilert Orten

[57/18](#) Høyring om ny fordelingsnøkkel mellom bispedømmeråda av tilskot til prestenesta i kyrkjelydane
Saksordførar: Frode Rabbevåg

[58/18](#) Oppnemning av valråd til Kyrkjevalet 2019
Saksordførar: Maren E. Jenssen

[59/18](#) Saksfremlegg - effektivisering for merkantile tjenester i rettssubjektet Den Norske kyrkje
Saksordførar: Olav Myklebust

[60/18](#) Datoer for møter i Møre bispedømmeråd 2019

Orienteringssaker

[61/18](#) Orienteringssaker 02.11.2018

Referatsaker

[62/18](#) Referatsaker 02.11.2018

Filen ble ikke funnet. Den er enten slettet, eller sjekket ut.

**DEN NORSKE KIRKE**

Møre Avdeling for personal og administrasjon

MØTEPROTOKOLL**Møre bispedømeråd 2016-2019**

Dato: 28.09.2018 kl. 10:00
Sted: Møre bispedømmekontor
Arkivsak: 17/00414

Tilstede: Ann-Kristin Sørvik, Maren Jenssen, Frode Rabbevåg, Olav Myklebust, Rikke Kopperstad

**Møtende
varamedlemmer:**

Forfall: Therese Utgård, Ole Martin Grevstad

Andre:

SAKSLISTE**Side****Godkjenning av innkalling og saksliste**

[46/18](#) 2

Godkjenning av protokoll

[47/18](#) Møteprotokoll BDR 11.06.2018 2

Tilsettingssaker**Saker til behandling**

[48/18](#) Rekneskap 31.07.2018 3

[49/18](#) Prestebustadar med særleg kulturhistorisk verdi i Møre bispedømme. 3

[50/18](#) Visjonsdokument Møre 2019 - 2021 4

[51/18](#) Strategi og handlingsplan 2019 -2021 5

Orienteringssaker

[52/18](#) Orienteringssaker BDR 28.09.2018 6

Referatsaker

[53/18](#)

Referatsaker Møre bdr 28.09.2018

6

28.09.2018

Godkjenning av innkalling og saksliste

46/18 Innkalling Møre bispedømeråd 28.09.2018

Møtebehandling

- viktig at rådet held fast på vedteken møteplan.
- når det er få saker til behandling, er det fint å bruke tid på samtalesaker og drøftingar.
- synspunkt og innspel til saksbehandlar bør skje til postmottak. Då sikrar ein saksbehandling når saksbehandlar ikkje er tilgjengelig
- nye orienteringssaker ble meldt ved møtestart og føres inn i protokoll

Votering

Vedtak

Innkalling godkjent.

[Lagre]

Godkjenning av protokoll

47/18 Møteprotokoll BDR 11.06.2018

Forslag til vedtak

Protokoll frå møte 3/5-18 vert godkjent.

Møtebehandling

Feil i protokoll fra sak 40/18. Møtehandsaminga sitt forslag til endring av pk. 1 i forslag til vedtak, er ikkje reflektert i vedtaksordlyd.
Andre unøyaktigheter i protokoll rettes.

Votering

Vedtak

Møre bispedømme godkjenner protokoll med dei merknader som kom fram i møtet.

[Lagre]

Tilsettingssaker

Saker til behandling

48/18 Rekneskap 31.07.2018

Forslag til vedtak

Møre bispedømmeråd tek rekneskapen pr. 31.07.2018 til vitande.

Møtebehandling

Saksordførar: Frode Rabbevåg

Votering

samrøystes

Vedtak

Møre bispedømmeråd tek rekneskapen pr. 31.07.2018 til vitande.

[Lagre]

49/18 Prestebustader med særleg kulturhistorisk verdi i Møre bispedømme.

Forslag til vedtak

1. Møre bispedømmeråd opphevar vedtaket frå 2015 om at dei 4 bustadane Surnadal, Giske, Ulstein og Ørsta skal takast vare på som kulturminne av Ovf.
2. Møre bispedømmeråd tilrår at Ulstein og Ørsta prestebustader kan fristilast som prestebustadar og seljast på den frie bustadmarknaden.

Møtebehandling

Saksordførar: Olav Rønneberg

Samtale om alle dei endringar bortfall av buplikt har ført til sidan ordninga blei avviklinga.

Forslag til endring

Dei fire siste orda i pk. 2 blir strokne

Votering

Forslag til endring blei samrøystes vedtatt

Vedtak

1. Møre bispedømmeråd opphevar vedtaket frå 2015 om at de 4 bustadane Surnadal, Giske, Ulstein og Ørsta skal takast vare på som kulturminne av Ovf.
2. Møre bispedømmeråd tilrår at Ulstein og Ørsta prestebustader kan fristilast som prestebustadar og seljast.

[Lagre]

50/18 Visjonsdokument Møre 2019 - 2021

Forslag til vedtak

Møre bispedømmeråd ber om at innspel frå samtalen i rådet blir lagt til grunn i vidare utforming av nytt visjonsdokument for Møre bispedømme.

Møtebehandling

Saksordførar: Rikke Kopperstad

Samtale

- Viktig at dei 3 nye punkta i Dnk sitt nye visjonsdokumentet blir reflektert når Møre bispedømme sitt visjonsdokument skal fornyast.
- Ønskjeleg at bispedømet legg det grafiske uttrykket i eksisterande visjonsdokument til grunn for nytt dokument
- Innhald og språk i vindauge på eksisterande visjonsdokument kan reflektere fleire av dei nye punkta i Dnk sitt visjonsdokument.
- Punkta «trygge rom» og «kyrkja har ein demokratisk og vel-fungerande organisasjon» kan reflekterast gjennom eit tydelegare grafisk uttrykk av kyrkja sin grunnmur og gjennom ein fornya gjennomgang av ordlyden nedst i dokumentet.

Votering

Samrøystes

Vedtak

Møre bispedømmeråd ber om at innspel frå samtalen i rådet blir lagt til grunn i vidare utforming av nytt visjonsdokument for Møre bispedømme.

[Lagre]

51/18 Strategi og handlingsplan 2019 -2021

Forslag til vedtak

Møre bispedømmeråd sine innspel frå første handsaming av ny Strategi- og handlingsplan blir lagt til grunn for vidare planarbeid.

Møtebehandling

Saksordførar: Olav Myklebust

Samtale

- Det er viktig at strategiplanen forpliktar. Dei ulike punkta i planen bør være detaljerte og kommunisere med planverket til Dnk.
- Det er viktigare å gi verktøykassehjelp til kyrkjelydane enn at ein krev omfattande planverk på alle område.
- Pilegrimstanken og Kystpilegrimsleia må bli reflektert i planen.
- Kyrkjelyd og misjon lyt reflekterast i planen
- Kunst og kultur lyt få tydleg plass i planen gjennom å invitere til fornya bruk av kyrkjerom og kyrkja sin musikk og salmar
- Planen bør reflektere kyrkja sitt samfunnsengasjement, og identifisere nye møtestadar i folkekyrkja
- Visjonen om å skape «trygge rom» bør konkretiserast gjennom støtte til organisasjonar som «Kirkens bymisjon» og «Kirkens SOS»
- Boka sitt år bør gi fornya fokus på bibelbruk i alle bispedøme! Tiltak som fremjar bibelglede må få fokus. Gode arenaer er å formidle meir bibelstoff og bibelglede i ei fast spalte på heimesida, stimulere til auka fokus på bibeldagen.
- Fokus på identitet framfor aktivitet
- Korleis kan ein styrke 18+ vindaug?
- Viktig å gi kyrkjelydane livsnær og praktisk hjelp, fint med ei god verktøykasse som kan fremje enkle tiltak og som kan gi frivillige frimot til teneste.

Votering

samrøystes

Vedtak

Møre bispedømmeråd sine innspel frå første handsaming av ny Strategi- og handlingsplan blir lagt til grunn for vidare planarbeid.

[Lagre]

Orienteringssaker

Saksnr.	Arkivsak	Tittel
52/18	17/00414-78	Orienteringssaker BDR 28.09.2018

- Orienteringar frå Møre bispedøme sin repr. i kyrkjerådet
- Orientering frå feiring av Møre bispedøme 35år/biskop Ingeborg 10år.
- Orientering om status for kyrkjeval 2019 og om engasjement av rådgivar kyrkjeval 2019.
- Orientering om framlegging av Effektiviseringsutvalet sine delrapportar, om korleis rapportane pregar arbeidet på bispedømekontoret og om varsla reaksjon på administrasjonen sin presentasjon av rapportane frå tilsette ved bispedømekontoret.
- Orientering om høyring i sak om fordelingsnøkkel av presteressursar mellom bispedømeråda.
- Presentasjon av rekrutteringsprosjektet «Konfirmantteam»
 - o Tydelege innspel frå bispedømerådet til det vidare arbeidet
 - o Bispedømerådet ber om at kateketfagleg kompetanse blir konsultert i prosjektgruppa sitt vidare arbeid.

Referatsaker

Saksnr.	Arkivsak	Tittel
53/18	17/00414-77	Referatsaker Møre bdr 28.09.2018



DEN NORSKE KYRKJA

Møre Avdeling Kyrkjeliv

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Arvid Helle	001	18/03750-6	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Møre bispedømeråd 2016-2019	02.11.2018

Høyring om Rindal sokn skal overførast Nidaros bispedøme

Vedlegg:

Høyring om endring av bispedøme- og prostigrense for Rindal

Endring av bispedømegrense Rindal

Høyringssvar frå Møre og Romsdal fylkeskommune på endring av grenser

klage_høringsprosess_møre

SV_ Dokument 18_03750-4 Høyring om endring av bispedøme- og prostigrense for Rindal

sendt fra en enhet i Den norske kirke

00233161

Høyring om endring av bispedøme- og prostigrense for Rindal

00233251

Høyringssvar - Fagforbundet

Saksorientering

Bakgrunn

På bakgrunn av kommune- og regionreforma har Stortinget gjort formelle vedtak om endringar i kommunestrukturen i Møre og Romsdal. Det er gjort vedtak som får konsekvensar for grensene mellom Møre og Romsdal og Trøndelag fylker. Frå 01.01.19 blir Rindal kommune overført til Trøndelag. Spørsmålet er reist om ikkje bispedømegrensa bør regulerast tilsvarande, slik at Rindal sokn blir skilt ut frå Møre bispedøme og blir lagt til Nidaros bispedømme.

Hovudordninga i dag er at bispedømegrensene følgjer fylkesgrensene. I samband med kommunereforma og regionreforma ser ein likevel av dei nye regionane som blir teikna, at bispedømegrenser og regiongrenser er teikna ulikt.

Argument for at Rindal sokn ikkje søker overføring til Nidaros

Sjølv om det er gode argument for samanfall mellom fylkesgrense og bispedømegrense, kan det også vere gode grunnar for ikkje å endre bispedømetilknytning for Rindal.

- 1) Rindal blir ikkje ein del av ein annan kommune, tilhøyrande Nidaros, men vil halde fram som eigen kommune.
- 2) Rindal høyrer kulturelt og kyrkjeleg til nabobygdene på Indre Nordmøre, og har over tid utvikla godt kyrkjeleg samarbeid på mange områder.
- 3) Fellesråda i Surnadal og Stangvik, Rindal og Halså kommunar har etablert samarbeid og har gått saman om å opprette stillingar på tvers av fellesrådsgransene/kommunegrensene.

Konsekvensar om Rindal sokn blir verande i Møre bispedøme.

- 1) Ingen konsekvensar for handsaming av tilskot til trusopplæring.
- 2) Ingen konsekvensar for handsaming av tilskott til diakon.
- 3) Ingen konsekvensar for dagleg presteteneste.
- 4) Ingen eller få konsekvenser for utføring av beredskap, så lenge Rindal er eigen kommune.
- 5) Tilsynet med Rindal sokn vil bli uforandra.
- 6) Bindinga til avtalar på fellesrådsnivå på Indre Nordmøre og Møre bispedøme vil redusere vilje og høve til å utvikle samarbeid med andre kommunar/fellesråd i Trøndelag/Nidaros
- 7) Bindinga til Møre bispedøme vil redusere vilje og høve for presten til samarbeid og samkvem med prestane i Orkland prosti.

Konsekvensar om Rindal sokn søker overføring til Nidaros bispedømme.

- 1) Tildeling av tilskot til trusopplæring vil for Rindal fellesråd vil bli kanalisert gjennom Nidaros bispedøme. Vidareføring av samarbeid om stilling til trusopplæring vil krevje fornya avtale mellom involverte kommunar
- 2) Ingen konsekvens for tildeling av tilskottmidlar til diakoni, sidan heile dette tilskotet blir gitt til Surnadal kommune.
- 3) Prestetenesta i Rindal blei ved utrekning av presteressursmodellen i 2014, utrekna til 0,8 stillingsressurs. Møre bispedømeråd vil etter avtale med Nidaros bispedømeråd og kyrkjerådet bestemme kva stillingsressurs som skal flyttast frå Møre bispedøme til Nidaros bispedøme.
- 4) Rapportering og statistikkføring for samarbeidsområdet må splittast opp og sendast til to bispedømer.
- 5) Tilsynet med Rindal sokn vil bli utfordra, sidan ein på fellesrådsnivå har utstrekt samband mellom kommunar som ligg i to ulike bispedømer.
- 6) Truleg vil arbeidsgivaransvaret for soknepresten i Rindal bli overført frå Møre til Nidaros bispedømeråd og prestetenesta i deler av samarbeidsområdet (Rindal sokn) vil bli leia av prosten i Orkland.

Høyringsuttalane

Fylkeskommunen uttrykkjer i sitt høyringssvar at dei støttar prinsippet om at regionale statsetatar bør ha størst mogleg grad av felles inndeling som regionalt folkevalt nivå.

Rindal kommune seier i si høyringsfråsegn at kommunen finn det mest naturleg at bispedømegrensa følgjer fylkesgrensa. Kommunen ser gjerne at det kyrkjelege samarbeidet mellom fellesråda i området held fram etter grensereguleringa.

Prosten i Indre Nordmøre prosti understrekar at saka treng snarleg avgjersle slik at kyrkjemedlemene i Rindal veit kva bispedømerådsval dei skal engasjere seg i fram mot valet i 2019. Vidare ønskjer prosten å ta på alvor Rindal kommune sitt demokratiske val om å høyre til Trøndelag, og finn det naturleg at Rindal også ønskjer det same for soknet. Prosten finn det også prinsipielt naturleg at det offentlege Noreg følgjer heilskapelege einingar, og konkluderer med å tilrå at Rindal sokn blir ein del av Nidaros bispedøme.

Soknerådet i Rindal seier i sin høyringsuttale nei til flytting av bispedømegrensa og gir uttrykk for at primære ønskje er å ta vare på samarbeidet mellom fellesrådet i Surnadal. Soknerådet ser for seg at ei deling av stab og stabsfunksjonar vil føre til ein meir krevjande kommunikasjon enn i dag. Om soknerådet sitt primære ønskje ikkje blir teke til følge, ønskjer soknerådet meir tid til å førebu endringa og ber om at regulering først skjer frå og med neste valperiode.

Fellesrådet i Stangvik og Surnadal viser også til det omfattande kyrkjesamarbeidet over kommunegrensene og synes det er viktig å halde fram samarbeidet for å sikre god effektivitet, økonomi og gode lokale tenester. Fellesrådet støttar høyringsuttalen til Rindal sokneråd.

Fagforbundet støttar høyringssvara til fellesrådet i Stangvik og Surnadal og soknerådet i Rindal

Klage

Sjølv om soknerådet i Rindal og fellesrådet i Stangvik og Surnadal har levert høyringsuttale innan fristen, har kyrkjeverje og leiarane i dei to råda levert klage på sakshandsaminga.

Klaga rettar seg mo to tilhøve. Den eine klagen gjeld at høyringsdokumentet ikkje er sendt direkte til dei kyrkjelege råda, men til kyrkjeverja, utan at det blei understreka at ein bad kyrkjeverja vidaresende dokumentet til leiarane i dei to råda.
Den andre klaga fokuserer på den korte høyringsfristen.

Sidan høyringsinnstansene likevel har levert høyrings svar innan fristen, realitetshandsamar Møre bdr. saka, men vil stille seg positiv til å ta saka opp på nytt dersom klagarane innan ein av kyrkjerådet oppgitt frist ber om ny handsaming av endeleg vedtak

Forslag til vedtak

- 1) Møre bispedømeråd meiner prinsipielt at Rindal sokn skal overførast Nidaros bispedøme og at bispedømegrense og fylkesgrense skal vere samanfallande.

2)

anten

Møre bispedømeråd ber om at Rindal sokn blir overført Nidaros bispedøme 01.01.2019

eller

Møre bispedømeråd ber om at Rindal sokn blir overført Nidaros bispedøme med verknad frå 01.01.2020. På denne måten kan soknerådet skaffe seg tid til å fornye og tilpasse eksisterande samarbeidsplanar til ny kyrkjeleg inndeling.
Bispedømerådet vedtar at førebuing til bispedømerådsvalet 2019 skjer som om overføring alt har skjedd. Medlemer i kyrkjeleg medlemsregister i Rindal vil såleis røyste til bispedømerådsvalet i Nidaros ved valet i 2019

eller

Møre bispedømeråd vurderer høyringsuttalene frå dei kyrkjelege råda ikkje gir grunnlag for endring av bispedømegrenser no. Bispedømerådet vil ta saka opp til ny vurdering i samband med kyrkjevalet i 2023.

Fra: Sivert Dombu <Sivert.Dombu@rindal.kommune.no>
Sendt: 16. oktober 2018 09:53
Til: Møre-bdr
Kopi: Nidaros-bdr; Ingeborg Nordlund; lene.gasvatn@rindal.kirken.no
Emne: Høyring om endring av bispedøme- og prostigrense for Rindal

Dykkar ref: 18/03750-4

Vår ref: 18/821-3

Vi viser til høyringsbrev frå bispedømerådet datert 24.9.2018.

Rindal kommune har handsama saka i formannskapet og vil gje følgjande fråsegn:

Rindal kommune finn det mest naturleg at bispedømegrensa følgjer fylkesgrensa og at Rindal blir overført til Nidaros bispedøme og Orkdal prosti frå 1.1.2019.

Rindal kommune ser gjerne at det som er bygd opp omkring det felles kyrkjekontoret med felles kyrkjeverge, kan fortsette etter at bispedømegrensa blir endra. Det er i så fall viktig at både kyrkjekontoret sjøl, fellesråda, prostia og bispedøma stiller seg bak ei slik løysing.

Dersom det trengst meir tid til å avklare den lokale ordninga, bør det kunne vurderast å vente til 2020 med å endre bispedømegrensa.

Mvh

Sivert Dombu

Rindal kommune

plan- og utviklingssjef

Tlf: 957 85 911



Epost fra og til Rindal kommune er offentlig.

Bevaringsverdig epost arkiveres og blir dermed synlig på postlista.

Fra: Leif Endre Grutle <leif.endre.grutle@kirken.tingvoll.no>
Sendt: 12. oktober 2018 19:02
Til: Møre-bdr
Emne: SV: Dokument 18/03750-4 Høyring om endring av bispedøme- og prostigrense for Rindal sendt fra en enhet i Den norske kirke

Til
Møre bispedømeråd

Prosten i Indre Nordmøre takkar for tilsendt høyringsbrev, og for høvet til å kome med ei høyringsfråsegn i spørsmålet om framtidig bispedømetilhøyrsløse for Rindal kommune.

Innleiande vil eg understøtte at det er avgjerande viktig at denne saka blir avgjort så tidleg som mogeleg, helst før komande årsskifte, slik at kyrkjemedlemmene i Rindal veit kva for bispedømerådsval dei skal engasjere seg i fram mot hausten 2019. Om det skal vere eit truverdig kyrkjedemokrati må dei busette i Rindal ha høve til å foreslå kandidatar, la seg nominere og stemme ved rett val til bispedømeråd og kyrkjemøte, og då må dei det gjeld tidleg i 2019 vite i kva for bispedøme stemmeretten deira gjeld.

Som prost i Indre Nordmøre er det vanskeleg å gje ei fråsegn som inneber at prostiet blir mindre. Samstundes aksepterer eg at eit fleirtal av dei som er busett i Rindal har røysta for å byte regontilhøyrsløse til Trøndelag. Med tanke på den høge prosenten kyrkjemedlemmer i soknet, er det dermed grunn til at også eit fleirtal av dei som høyrer til kyrkja også har røysta slik. Eit skifte av region vil truleg på sikt også føre til forsterka samarbeidsrelasjonar mot Trøndelag, og svekka relasjonar mot Møre og Romsdal. Prinsipielt er det også gunstig at det offentlege Noreg i størst mogeleg grad fylgjer heilskaplege einingar. Av både prinsipielle, praktiske og demokratiske omsyn er det derfor mykje som talar for at bispedømetilhøyrsløse for Rindal bør fylgje den nye regioninndelinga, og at Rindal dermed blir ein del av Nidaros bispedøme samstundes som kommunen blir ein del av Trøndelag.

Ved ei endring av grensa for Møre bispedøme slik at ho følgjer ny regiongrense, vil dette automatisk måtte føre til endring i prostigrensa for Indre Nordmøre prosti. Det er vanskeleg å sjå at dette skulle ha andre direkte konsekvensar for grensene for Indre Nordmøre prosti.

Beste helsing
Leif Endre Grutle

Leif Endre Grutle
Prost
Indre Nordmøre prosti
71 53 01 23 / 976 29 150
prost@kirken.tingvoll.no

Fra: noreply@kirken.no [mailto:noreply@kirken.no]
Sendt: 24. september 2018 15:11
Til: Leif Endre Grutle
Emne: Dokument 18/03750-4 Høyring om endring av bispedøme- og prostigrense for Rindal sendt fra en enhet i Den norske kirke

Prosten i Indre Nordmøre

Dokumentet **18/03750-4 Høyring om endring av bispedømme- og prostigrense for Rindal** for saken **MØRE BISPEDØME - RINDAL KOMMUNE - OVER TIL TRØNDELAG FYLKE** er sendt fra en enhet i **Den norske kirke**. Se vedlegget for innholdet i utsendelsen.

Dette er en systemgenerert e-post, og skal ikke besvares.

Fra: Ingunn Bekken Sjøholm <Ingunn.Bekken.Sjaholm@mrfylke.no>
Sendt: 3. oktober 2018 14:02
Til: Møre-bdr
Kopi: Ole Helge Haugen; Jon Aasen
Emne: Høyringssvar frå Møre og Romsdal fylkeskommune på endring av grenser

Møre og Romsdal fylkeskommune har mottatt høyringsbrev om endring av bispedøme- og prostigrense for Rindal.

Eg viser her til tidlegare vedtak i fylkesutvalet i Møre og Romsdal den 19.09.2016 (U-sak 110/16) , der dei støtta prinsippet om at regionale statsetatar bør ha størst mogleg grad av felles inndeling som regionalt folkevalt nivå. Dette for å legge til rette for godt regionalt samarbeid.

Venleg helsing

Ingunn Bekken Sjøholm
assisterande fylkesplansjef
plan- og analyseavdelinga
Møre og Romsdal fylkeskommune

Tlf: 71 28 02 46 / 907 46 923
ingunn.bekken.sjaholm@mrfylke.no
www.mrfylke.no



Møre og Romsdal
fylkeskommune



DEN NORSKE KYRKJA

Rindal sokneråd

Martin Viksv1
6657 RINDAL
Tlf: 47519111/71657060
post@rindal.kirken.no
www.rindal.kirken.no

Møre bispedømme
Moldetrappa 1
6415 MOLDE

Kirkekontoret i Rindal 12.10.2018

Vår ref.: 18/00014-005
Arkivkode: 09

Endring av bispedømme - og prostigrense for Rindal. Høringsuttalelse

Rindal sokneråd har i møte 9.10 gitt følgende uttale:

1. a . Rindal sokn sier nei til flytting av bispedømmegrensen midt i vårt samarbeidsområde.
Begrunnelse:
Rindal og Surnadal har siden 2001 hatt et formalisert omfattende og helhetlig samarbeid, et interkommunalt samarbeid. Jfr. FOU rapport nr 5 «Kirkesamarbeid over kommunegrenser.» s.35.
De naturgitte forutsetningen er gode i og med at Rindal og Surnadal er et dalføre, ned til fjorden. Om Surnadal blir igjen i Møre, vil de da bli det eneste fellesråd på denne siden av fjorden. For en god effektivitet, og gode lokale tjenester vil det være viktig å holde sammen også i årene som kommer.

Vi har i dag sammen med Surnadal, en velfungerende stab der prester og andre ansatte arbeider godt sammen. Vi gir gode tjenester til våre menighetsmedlemmer og har et godt arbeids og fagmiljø for våre ansatte. En splitting av staben frå en til to staber vil føre til økte kostnader, større sårbarhet og et dårligere kirkelig tjenestetilbud i begge kommuner. Å skulle ha ulike grenser for de to arbeidsgiverlinjene ser vi som lite fremtidsrettet, med respekt for kirkerådets vedtak om en fremtidig arbeidsgiverlinje i kirken. Deling av stab og fellesfunksjoner på to prosti, og to bispedømmer vil bety en mer krevende kommunikasjon enn vi har i dag. Det vil medføre mer administrasjon.

b. Det viktigste for oss er at vi ikke får en grense midt i samarbeidsområdet vårt. Vi har gode erfaringer både med Nidaros og Møre. Rindal og Surnadal var en del av Nidaros fram til 1983. Om alternativet er å bli delt, sier vi nei til flytting av grense og ja til at det blir ulike grenser for bispedømme og fylke.
2. Vi ønsker å bli i samme prosti som Surnadal. Presten er viktig å ha med i stabsfellesskapet.
3. Vi ber om en annen tidsplan dersom foreslåtte vedtak om deling av vårt samarbeidsområde i tråd med fylkesgrenseendring blir vedtatt.

Begrunnelse:

Vi trenger lengre tid lokalt tid til å vurdere konsekvensene av et reguleringsvedtak. Jfr. Brev frå ledere i fellesrådene, med klage på hørings frister og manglende utsending til alle berørte.



DEN NORSKE KYRKJA

Rindal sokneråd

Endelig vedtak vil ikke være på plass før i november. Flytte av regiongrense , utan at det har vært en kommunesammenslåing er et unntak frå hovedregelen. Det bør da og være mulig å avvike frå hovedregelen når det gjelder tidspunkt for iverksettelse av vedtaket.

Vi vil derfor be om at vedtak om regulering av bispedømmegrense trår i kraft fra og med neste valgperiode om fire år. Dette vil gi den tid til modning og gjennomføring av en god prosess vi trenger lokalt.

Rindal 12.10. 2018

Leif Ove Grytbakk



DEN NORSKE KYRKJA

Fellesrådet i Stangvik og Surnadal

Postboks 19
6656 SURNADAL
Tlf: 71657060
post@surnadal.kyrkja.no

Møre bispedøme

Surnadal kyrkjekontor 18.10.2018

Vår sakshandsamar: IN

Vår ref.: 18/00023-003

Arkivkode: 09

Endring av bispedømme og prostigrenser høyringsuttale frå Stangvik og Surnadal kyrkjelege fellesråd.

Fellesrådet hadde møte 16.10.2018 i sak 23/2018 vart det gjort vedtak om å sende ei uttale til Møre bispedøme:

Stangvik og Surnadal kyrkjelege fellesråd er gjort kjent med at det kan bli ei regulering av bispedømegrensa og prostigrensa.

Som vertsfellesråd for fleire tilsette som er løna med midlar frå oss vil vi gje ei uttale.

Rindal og Surnadal har sida 2001 hatt eit formalisert samarbeid, etter interkommunal mal

Jfr. FOU rapport nr 5 «Kyrkjesamarbeid over kommunegrenser.» s.35.

Rindal og Surnadal er eit dalføre. Om Rindal og Halså sokn blir flytta til Nidaros blir Surnadal det einaste fellesråd på denne sida av fjorden. For god effektivitet, økonomi og gode lokale tenester vil det være viktig å halde fram med det samarbeidet vi har .

Fellesrådet er kjent med høyringsuttala frå Rindal og støtter denne uttala.

Surnadal 18.10.2018

Ingeborg Nordlund
Sekretær for fellesrådet



DEN NORSKE KYRKJA

Møre bispedømeråd

Adresseinformasjon fylles inn ved ekspedering. Se mottakerliste nedenfor.

Dato: 24.09.2018

Vår ref: 18/03750-4

Dykkar ref:

Høyring om endring av bispedøme- og prostigrense for Rindal

Møre bispedømeråd gjorde i sak 41/18 vedtak om at forslag til endring av prosti og bispedømegrenser skal sendast på høyring til aktuelle høyringsinstansar etter at naudsynte vedtak er gjort av Storting, regjering, departement og fylkesting.

Vi er no komne så langt at høyringsbrevet kan sendast til høyringsinstansane. Høyringsinstansane er sokneråd/fellesråd i Rindal, Rindal kommune, Møre og Romsdal fylke, prosten i Indre Nordmøre prosti og arbeidstakarorganisasjonane. Sjå mottakarlista. Alle som ønskjer kan gi høyringsuttale.

Vi ber høyringsinstansane om å svare på spørsmåla som er formulert i saksorienteringa som ligg ved.

Høyringsuttalen skal sendast til more.bdr@kirken.no innan 20. oktober.

Møre bispedømeråd tek sikte på å handsame saka i møtet 2. nov.

Med helsing

Arvid Helle
fung. stiftsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og har difor ingen signatur.

Vedlegg:
Endring av bispedømegrense Rindal

Mottakere:

postmottak@rindal.kommune.no

Møre og Romsdal fylke

Parat

Prosten i Indre Nordmøre

Kyrkjeverja i Rindal og Surnadal

Presteforeningen v/Ole Johs. Huse og

Martin Enstad

Tingvoll kirkekontor 6630 TINGVOLL

Saksorientering

Bakgrunn for saka

På bakgrunn av kommune- og regionreforma har Stortinget gjort formelle vedtak om endringar i kommunestrukturen i Møre og Romsdal. Det er gjort vedtak som får konsekvensar for grensene mellom Møre og Romsdal og Trøndelag fylker.

I følgje Kyrkjelova § 5 skal det være eit kyrkjeleg organ på kommunenivå. Dette vil medføre at grensene for fleire av de noverande fellestråd lyt justerast. De vedtekne endringane i kommunestrukturen og vedtak om grensereguleringer mellom fylka vil virke direkte inn på prostigrensene for Indre Nordmøre prosti.

Endringane i kommunegrensene får konsekvensar for Rindal kommune frå 1/1 2019 og for Halså frå 1/1 2020.

Stortinget sitt vedtak om endringar i kommunegrensene kan også få konsekvensar for grensa mellom Nidaros og Møre bispedømme fordi Rindal og heile eller deler av Halså går til Trøndelag.

Endring av bispedømegrenser

Med nye fylkesgrenser kan bispedømegrenser i deler av landet komme til å gå på tvers av de nye fylkes- og regiongrensene. Med unntak for Oslo bispedømme, fylgjer alle bispedøma i Noreg grensene for fylkesinndeling, og det er derfor på mange måtar at grensene mellom bispedøma blir justert slik at dei følgjer ny fylkesgrense.

Når Rindal kommune blir ein del av Trøndelag fylke reiser spørsmålet seg om justering av bispedømegrensene og prostigrensene i Indre Nordmøre prosti.

Departementet vil ta stilling til om bispedømegrensene mellom Nidaros og Møre skal endrast etter gjennomført høyring og rådgivande vedtak i Bispedømeråd og Kyrkeråd.

Vedtak om endringar i den kyrkjelege inndelinga mellom bispedøma ligg til departementet, med Kirkerådet som saksførebuande organ

Prostiinndeling

Kulturdepartementet har gjort endringar i delegasjon av mynde, jfr brev av 21.07.2017, og gitt bispedømmerådet retten til å bestemme om det skal gjerast endringar i prostiinndelinga.

Møre bispedømeråd har enno ikkje bestemt om bispedømet skal endre prostiinndeling.

Saksgang

Bispedømerådet gjorde i sak 41/18 følgjande vedtak. «Møre Bispedømmeråd sender forslag til endring av prosti- og bispedømegrenser ut på høring til aktuelle høyringsinstansar etter at det er gjort nødvendige vedtak av Storting, regjering, departement og fylkesting.»

På bakgrunn av Bispedømerådets sitt vedtak formulerer administrasjonen høyringsbrev om justering av grensene for Møre bispedøme og Indre Nordmøre prosti.

Høyringsdokumentet vil bli sendt til følgjande involverte instansar i Møre bispedøme:

- Sokneråd
- Kyrkjeleg fellesråd
- Kommune
- Møre og Romsdal fylke
- Prosten i Indre Nordmøre
- Fagorganisasjonane i begge arbeidsgivarlinjer

Handsaming av høyringssvar

Saksutreiing skal vurdere dei moment og synspunkt som kjem fram i høyringssvara. Før saka går til handsaming i bispedømerådet blir ho lagt fram i Kontaktmøtet og RAMU til drøfting. Protokoll frå disse møta skal følgje saka til bispedømerådet. Prostemøtet og Kyrkjeverjelaget blir gitt høve til å kome med synspunkt på saksframlegget.

Endelig vedtak om iverksetjing av arbeidet med endring av prostigrenser skal gjerast av bispedømerådet. Det vil være naturleg at vedtaket trer i kraft samstundes som Stortinget sitt vedtak i kommune- og regionreforma – 1. jan 2020, men for Rindal sin del er det aktuelt at vedtaket trer i kraft frå 1. januar 2019.

Tidsplan

- 24. september utsending av høyring
- 20. oktober: Frist for innsending av høyringssvar
- 23. oktober: Saka blir lagt fram i kontaktmøte
- 2. november: Slutthandsaming i rådet

Høyrings spørsmål

Dei spørsmål som er aktuelle for høyring er følgjande:

1. Med bakgrunn i endringane av regiongrensene ber ein om synspunkt på følgjande:
 - a) Skal bispedømet si grense følgje ny regiongrense? - eller
 - b) Skal bispedømet si grense følgje tidlegare fylkesgrense?

2. Dersom grensa for Møre bispedøme blir endra slik at ho følgjer ny regiongrense, vil bispedømerådet foreslå tilsvarende endring i prostigrensa for Indre Nordmøre prosti. Har høyringsinstansane andre forslag eller synspunkt?

3. Andre kommentarar



DEN NORSKE KYRKJA

Rindal sokneråd
Stangvik og Surnadal kyrkjelege fellesråd

6657 RINDAL

Tlf: 47519111

Faks:

Møre bispedømmeråd
Kirkerådet

Kirkekontoret i Rindal 04.10.2018

Vår saksbr:IN

Vår ref.: 18/00014-002

Arkivkode: 09

Endring av bispedømme - og prostigrense for Rindal og Surnadal

Vi vil med dette klage på prosessen i denne saken.

Vi mener at:

- utsending av høringen er mangelfull,
- konsekvensene for prosti, fellesråd, soknene, og tilsatte i samarbeidsområdet ikke er godt nok utredet.
- Fristene for høring, vedtak og gjennomføring av en så stor endring er alt for korte

Når det gjelder utsending er Bispedømmet ansvarlige for høringsrunden,

- Mottakerlista er mangelfull - Brevet er ikke formelt sendt til soknerådene/fellesrådet (Opplysninger om adresse, postmottak og adresse til ledere, er lett tilgjengelig i Enhetsregisteret.)
- Høring er ikke sendt til Surnadal som er vertsfellessråd for flere tilsette i den felles staben.
- Høring er ikke sendt til fagorganisasjonene i begge arbeidslinjer.
- Høring er kun sendt til kirkevergen, (uten forespørsel om å formidle denne videre.)

Et oppbrudd av samarbeidsområdet vil få konsekvenser, bl.a for, medlemmene og soknenes tjenestetilbud, tilsettingsforhold, og økonomi. En konsekvensutredning av et vedtak om ulik bispedømmetilhørighet for samarbeidende fellesråd har vært etterspurt av fellesråd og kirkeverge. Dette etterspørres fortsatt

Tidsfristen – vitner ikke om vilje til å høre alle impliserte. En seriøs høring og saksbehandling med konsekvensutredning ferdig levert 20. oktober er ikke realistisk. Prosessen med medvirkning av alle sokn og tilsatte dette berører, vil være viktig for evt. gjennomføring av en ryddig fisjon. Vi anbefaler derfor at det gis mer tid til denne prosessen, enn fram til nyttår. Når det gjelder valg bør det være mulig at prosedyre for valg av bispedømmeråd følger tilsvarende retningslinjer for bispedømmerådvalg som for sokn i kommuner med regulert fylkesgrense fra 2020.

For ordens skyld gjør vi oppmerksom på at bakgrunnen for flytting av bispedømmegrensa til mellom Rindal og Surnadal ikke er påbegrunnet i kommunesammenslåing.

Kirkekontoret i Rindal og Surnadal 4. oktober 2018


Leif Ove Grytbakk
Leder Rindal sokneråd


Lars Polden
Leder Stangvik og Surnadal kyrkjelege fellesråd


Ingeborg Nordlund
Kirkevergen i Rindal og Surnadal

MOTT

23 OKT 2018



FAGFORBUNDET

Møre bispedømme
Moldetrappa 1
6415 MOLDE

Endring av bispedømme- og prostigrense for Rindal. Høringsuttalelse.

Vi er kjent med uttalelsene fra Rindal sokneråd og Stangvik og Surnadal kyrkjelege fellesråd i forbindelse med endring av bispedømme.

Vi støtter uttalelsene fra de.

Rindal og Surnadal har siden 2001 hatt et formalisert omfattende og helhetlig samarbeid, et interkommunalt samarbeid. Jfr. FOU rapport nr 5 «Kirkesamarbeid over kommunegrenser.» s.35. De naturgitte forutsetningen er gode i og med at Rindal og Surnadal er et dalføre, ned til fjorden. Om Surnadal blir igjen i Møre, vil de da bli det eneste fellesråd på denne siden av fjorden. For en god effektivitet, og gode lokale tjenester vil det være viktig å holde sammen også i årene som kommer.

En splitting av staben fra en til to staver vil føre til økte kostnader, større sårbarhet og et dårligere kirkelig tjenestetilbud i begge kommuner.

Surnadal 18.10.2018.

Fagforbundet Surnadal

Oddbjørn Bævre

Leder

Fagforbundet Rindal

Marie Løfald Hønsvik

Leder



DEN NORSKE KIRKE

Møre bispedømmeråd

Godkjent referat

Kontaktmøte

Ekstraordinært kontaktmøte med fagorganisasjonene i Møre bispedømme

Til stede:	Presteforeningen	Stein Karstensen og Raghild Fuglseth.
	TeoLOgene:	Sindre Stabel Kulø.
	Parat:	Åshild Stige
	Unio v/kontoret	Bente Wangensteen
	Vernetenestea	Erlend Lunder (hovedverneombud) og John Erik Brakstad (verneombud for kontoransatte).
	Fra arbeidsgiversida:	Ingeborg Midttømme (biskop), Arvid Helle (fung.stiftsdirektør) og Alice Elnes (personalsjef).
Dato:	22. oktober 2018.	
Saker:	32/18- 40/18.	
Antall sider:		
Møteleder:	Arbeidsgiversiden ved Helle.	
Referent:	Alice Elnes.	
Kopi:	Kirkerådet, Møre bispedømmeråd, Prostene, Regionale- og lokale tillitsvalgte, Regionalt hovedverneombud, TeoLOgene, PF, Parat og kontoransatte ved Møre bispedømmekontor.	

Sak 37/18 Høringssak om bispedømegrenseregulering i Rindal.

Bakgrunn:

Endringene i kommunegrensene får konsekvenser for Rindal kommune fra 1. januar 2019 og for Halså fra 1. januar 2020. Stortinget sitt vedtak om endringer i kommunegrensene kan også få konsekvenser for grensa mellom Nidaros og Møre bispedømme fordi Rindal kommune og hele eller deler av Halså kommune går over til Trøndelag fylke.

Møte bispedømmeråd har sendt «Høringsbrev om endring av bispedømme- og prostigrense for Rindal» til sokneråd/fellesråd i Rindal, Rindal kommune, Møre og Romsdal fylke, prostene i Indre Nordmøre prosti og arbeidstakerorganisasjonene. Bispedømmerådet skal behandle saken i møte 2. november og høringsfristen er satt til 20. oktober.

Kontaktmøtet sin behandling:

Tillitsvalgte for TeoLOgene stilte spørsmålsteget ved om Møre biskop vil gi fra seg tilsynsansvaret for soknepresten i Rindal om og Nidaros biskop er villig til å overta. Biskopen svare bekreftende på at dette er ønskelig, og at det beste vil være at bispedømmerådsgrensene følger fylkesgrensene. Dette vil være den beste løsningen for kirkelige ansatte i begge arbeidsgiverlinjene.

Vedtak:

Kontaktmøtet gir sin tilslutning til at Rindal sokn blir overført Nidaros bispedømme med virkning fra 1.1.2019.

Til

Oslo 23.10.2018

Møre bispedømeråd

Nidaros bispedømmeråd

Høyring om endring av bispedøme- og prostigrense for Rindal (Møre bispedømeråd)

Høring – Endring av bispedømme og prostigrenser i Nidaros bispedømme (Nidaros bispedømmeråd)

Høringsuttalelse fra Presteforeningen

Presteforeningen har mottatt høringsbrev fra Møre bispedømeråd om endring av bispedøme og prostigrense for Rindal, og fra Nidaros bispedømmeråd om samme sak, men da som endring av bispedømme og prostigrenser i Nidaros bispedømme. Høringsspørsmålene er sendt Presteforeningens regionale tillitsvalgte i Møre og Nidaros bispedømmer til uttalelse. Presteforeningen velger å besvare begge høringer i en og samme høringsuttalelse.

Høringsspørsmål 1: Skal bispedømmets grense følge nye regiongrenser eller tidligere fylkesgrenser?

Presteforeningens tillitsvalgte i både Møre og Nidaros bispedømmer går inn for at bispedømmegrensene skal følge nye regiongrenser.

Stiftsstyret i Møre har følgende tilleggscommentar som særlig berører spørsmålet om tidspunkt for endring:

Prinsipielt er det ingen nødvendighet at kirken og staten må organisere seg likt, dog er det viktig at det bevarer en god samhandling mellom prestelinje og fellesrådslinjen for en best mulig betjening av soknet. Dette synes best ivaretatt i den nåværende økonomiske bevilgningssituasjonen ved at bispedømmets grense følger nye regionsgrenser.

Organiseringen av den økonomiske understøttelse av kirken er imidlertid under utredning, og en endring av bevilgningsmåten kan ha konsekvenser for de kirkelige strukturer. Men hensyn til de personlige belastninger strukturendringer har for prest (og øvrige ansatte i kirken) synes det hensiktsmessig å utsette avgjørelsen om endring i prostigrenser til det er avklart hvordan kirkens understøttelse organiseres slik at endringene som måtte komme tas i en omgang.

2. Dersom grensen for Nidaros bispedømme endres slik at den følger den nye fylkesgrensen, vil bispedømmerådet foreslå endring i prostigrensene for Orkdal prosti slik at Halså og Rindal kommune blir en del av prostiet. / Dersom grensa for Møre bispedøme blir endra slik at ho følger ny regiongrense, vil bispedømerådet foreslå tilsvarande endring i prostigrensa for Indre Nordmøre prosti. / Har høringsinstansene andre forslag eller synspunkter?

Presteforeningen har følgende kommentarer til forslagene om å endre prostigrensene for Orkdal prosti og Indre Nordmøre prosti:

De tillitsvalgte i Nidaros framholder

- at dette vil få konsekvenser for beredskapsområdet (lange avstander)
- at det krever en omorganisering av ressurser, og at dersom grenser flyttes må også ressurser følge med.

3. Øvrige kommentarer

Dersom det blir en snarlig overgang til nytt prosti og bispedømme vil de tillitsvalgte i Møre påpeke den personlige belastning et oppbrudd fra det godt innarbeidede kollegafellesskapet og innarbeidelse av nye samarbeidsmønstre er. Og det vil være naturlig at dette utløser forhandlinger etter 4.2 i HTA for presten dette gjelder.

For Presteforeningen



Martin Enstad

leder



DEN NORSKE KYRKJA

Møre Avdeling Kyrkjeliv

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Arvid Helle	000	17/05045-12	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Møre bispedømeråd 2016-2019	

Høyring: Eide sokn søker overføring til Domprostiet

Vedlegg:

SKM_C55818100412320

Høyringssvar spr. Eide sokn til domprostiet

Saksorientering

Bakgrunn

Det er bestemt at Eide kommune og Fræna kommune frå 01.01.2020 blir slått saman til Hustadvika kommune. Kyrkjeleg fellesnemd arbeider for å legge til rette dei kyrkjelege strukturane i den nye kommunen.

Uavhengig av dato for samanslåing av dei to kommunane, er det fremja ønskje om at ein startar arbeidet med å føre Eide sokn over frå Ytre Nordmøre prosti til Domprostiet. Kyrkjelova (KL) §2 slår fast at kyrkjeleg inndeling skal fastsetjast av Kongen. I forskrifta «Avgjørelsesmyndighet i saker om kirkelig inndeling» pk. 2b) delegerer Kongen denne mynde til bispedømerådet.

Høyring

I sak 41/18 gjorde Møre bispedømeråd dette vedtaket: «Møre bispedømeråd sender forslag til endring av prosti- og bispedømmegrenser ut på høyring til aktuelle høyringsinstanser etter at det er gjort nødvendige vedtak av Storting, Regjering, Departement eller Fylkesting.»

På bakgrunn av vedtaket i bispedømerådet sender vi med dette saka til høyring i Eide sokneråd/fellesråd, til soknepresten i Eide og til prostane i dei to prostia. Vidare sender vi saka til høyring i arbeidstakarorganisasjon.

Før bispedømrådet gjer vedtak er det viktig at:

- Sidan endring av prostigrenser også endrar tenesteområdet til soknepresten, skal arbeidstakarorganisasjon høyrast. (Endringa fører også til endra tenesteområde for prestane i Domprostiet, men sidan endringane for desse prestane er så liten, ber vi om at endring av tenesteområdet for spr. i Eide får hovudfokus.)

Saka blir førebudd av Eide sokneråd og lagt fram for soknemøtet til uttale. (jamf. KL § 11)

Høyrings svar

Domprosten støttar at Eide blir overført Domprostiet.

Prosten i Ytre Nordmøre

Soknepresten i Eide støttar at Eide sokn blir overført domprostien. Soknepresten held fram at endring har størst verknad for prestetenesta og ber om at dei praktiske konsekvensane blir utgreidd før overføring skjer.

Uttale frå **soknemøte i Eide** og **Eide sokneråd** blir gitt 30.okt. 2018 og lagt fram i møtet

Forslag til vedtak

Møre bispedømeråd overfører Eide sokn frå Ytre Nordmøre prosti til domprostiet med verknad frå 01.01.2019.

Soknepresten i Eide får frå same dato endra tenestedistrikt frå Ytre Nordmøre prosti til Domprostiet.



DEN NORSKE KIRKE
Domprosten i Molde

Rådhusplassen 1, 6413 MOLDE
Telefon: 71 11 14 70
E-post: domprosten@molde.kommune.no

Møre bispedømmeråd

Molde 04.10.2018

Vår saksbehandler: Olav Gading
Vår ref.: 18/00005-002
Arkivkode: 002.5

Overføring av Eide sokn fra Ytre Nordmøre til Molde domprosti

Eide og Fræna kommuner blir slått sammen til Hustadvika kommune fra 1/1-2020. Når dette skjer, vil soknepresten i Eide få Molde domprosti som tjenesteområde. Fra Eide sokneråd er det kommet spørsmål om det er mulig at Eide sokn blir overført fra Ytre Nordmøre til Molde domprosti på et tidligere tidspunkt enn 1/1-2020. Møre bispedømmeråd ber om uttalelse.

Domprosten har ingen innsigelser mot at Eide sokn overføres til Molde domprosti og soknepresten i Eide får Molde domprosti som tjenesteområde fra et tidligere tidspunkt enn 1/1-2020.

Vennlig hilsen

Olav Gading
Domprost

Arvid Helle, fungerande stiftsdirektør

Eide, 23.10.18

HØYRINGSSVAR – OVERFØRING AV EIDE SOKN FRA YTRE NORDMØRE PROSTI TIL DOMPROSTIET

Eg meiner det er riktig at Eide sokn bør tilhøyre Molde domprosti når Eide og Fræna vert ein kommune. Dette er praktisk spesielt når det gjeld samarbeidet mellom prestane.

Det er nok presten og ikkje den øvrige kyrkjelyden som vil merke mest til at vi bytter prosti. Eg ber derfor om at vi drøfter dei praktisk konsekvensane for presten sin del før vi setter dato for bytte av prosti – eventuelt skiller mellom overføringa av soknet og overføringa av presten.

Ragnhild Fuglseth, sokneprest i Eide

Eide menighetsråd
Rådhusveien 7
6490 Eide

Eide, 29. oktober 2018

REFERAT FRA MENIGHETSMØTE 28. OKTOBER 2018 ANGÅENDE FLYTTING AV PROSTI

Kirkeverge og prosjektleder for sammenslåingen av Eide og Fræna kirkelige fellesråd, Anne-Lise Johnsen, redegjorde for de til sammen 13 frammøtte, hva temaet var, og hvorfor.

Kommunene Eide og Fræna slår seg sammen til Hustadvika kommune 1. januar 2020. Dette betyr at menighetene i de to kommunene må forholde seg til to prostier, siden Eide tilhører Ytre Nordmøre prosti, mens Frænas menigheter hører inn under Molde domprosti.

Derfor ble det naturlig å foreslå at Eide ble overflyttet fra Ytre Nordmøre prosti til Molde domprosti, slik at man kunne høre til under samme prost som resten av kommunen.

Det ble avviklet et menighetsmøte i Eide for at menigheten skulle bli hørt i saken.

Flere av de frammøtte hadde spørsmål om hvorfor, om man fortsatt kunne tilhøre Ytre Nordmøre prosti og andre ting. Alt ble besvart, til spørsmålsstillers tilfredsstillelse.

Menighetsmøtet ble til slutt enige om følgende svar på høringen.

Det er med vemod at Eide menighet forlater Ytre Nordmøre prosti. Det er vårt ønske at vi blir overført til domprostiet og vi har forventninger til det som skjer når vi har blitt flyttet til nytt prosti.

Vi vil fortsette å være nordmøringer, blant annet gjennom fortsatt å ha felles menighetsblad med Averøy, som nå også fra desember 2018 inkluderer Fræna.

Referent: Tommy Stormo
Menighetsrådssekretær i Eide



DEN NORSKE KYRKJA

Møre Avdeling Kyrkjeliv

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Ole Kristian With Due	004	18/04045-6	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Møre bispedømmeråd 2016-2019	02.11.2018

Høyring om ny fordelingsnøkkel mellom bispedømeråda av tilskot til prestetenesta i kyrkjelydane

Vedlegg:

Høring om ny fordelingsnøkkel mellom bispedømmerådene av tilskudd til menighetsprestetjeneste

Rapport fra fordelingsprosjektet endelig versjon 31.08

Forslag til høyringssvar frå Møre bispedømme om ny fordelingsnøkkel mellom bispedømeråda av tils 513938_1_0

Saksorientering

Kyrkjemøtet og Kyrkjerådet er ansvarlig for forvaltninga og fordelinga av staten sitt tilskot til rettssubjektet Den norske kyrkja etter at det var oppretta og ansvaret for verksemda vart overført frå staten.

Parallelt med overføringsprosessen har Kyrkjemøtet bede om ei betre fordeling av tilskotet mellom bispedøma (KM 18/16, 10/14 og 07/17). Kyrkjerådet har difor utarbeida eit forslag til ny fordelingsnøkkel som vert sendt på høyring til bispedømeråda. Etter høyring vil saka bli handsama i Kyrkjerådet i desember 2018 og Kyrkjemøtet i 2019.

Vurdering av høyringssspørsmåla og forslag til høyringssvar ligg vedlagt i saka.

Forslag til vedtak

Møre bispedømmeråd sluttar seg til høyringssvaret som ligg føre.



DEN NORSKE KIRKE

Kirkerådet, Mellomkirkelig råd, Samisk kirkeråd

Alle bispedømmeråd

Dato: 07.09.2018

Vår ref: 17/05144-2 hh454

Deres ref:

Høring om ny fordelingsnøkkel mellom bispedømmerådene av tilskudd til menighetsprestetjeneste

Vedlagt følger rapport fra prosjektleder Tormod Stene Hansen, datert 31.08.2018. I rapportens første del blir det redegjort for vedtakene i Kirkemøtet, og mandatet for arbeidet. Saken sendes med dette på høring, med plan om oppsummering av høringssvarene og behandling i Kirkerådet i desember 2018, og behandling i Kirkemøtet 2019.

Det er Kirkemøtet og Kirkerådet som er ansvarlig for forvaltning og fordeling av statens tilskudd til rettssubjektet Den norske kirke. Kirkerådet vedtar budsjett og fordeling som blir lagt frem for Kirkemøtet, sammen med regnskap fra året før, og hvor Kirkemøtet inviteres til å ta dette til orientering. Samtidig inviteres Kirkemøtet til å vedta prioriteringsføringer til neste års budsjett. Økonomiforvaltningen med tilhørende kontrollfunksjoner og revisjon er Kirkerådets ansvar.

Kirkerådet vil presisere noen viktige forutsetninger for denne høringen. For det første er det bare lønn til prestetjeneste som er behandlet, og hvor det foreslått nye nøkler. Av et totalt tilskudd fra staten på kr 2,1 mrd, utgjør samlet tilskudd til drift i bispedømmene kr 1,2 mrd. Av dette igjen utgjør lønn til menighetsprestetjenesten kr 894 mill. Denne høringen omhandler kun en fordeling og forslag til omfordeling av lønn til prestetjenesten på kr 894 mill. Den omhandler ikke midler til administrasjon og drift.

For det andre er det tatt utgangspunkt i tilskudd og fordeling i 2018. Det er flere grunner til det, og rapporten redegjør for dette. Da er det viktig å være klar over at andre forhold kan endre utgangspunktet for de kronebeløpene som er brukt i rapporten. En eventuell reduksjon i statstilskuddet vil kunne påvirke kronesummen som går til fordeling mellom bispedømmene. På samme måte vil Kirkemøtets og Kirkerådets vedtak om tildeling av midler til andre grupper og tiltak kunne både øke og redusere tilgjengelige ressurser til prestetjenesten.

For det tredje er det viktig å være klar over at den foreslåtte fordelingsnøkkelen til en viss grad er dynamisk. Noen parametere er faste, som antall kirker, reiseavstand m.m. mens andre parametere vil endres over tid og påvirkes av aktivitetsnivå, som medlemstall og antall gudstjenester. Denne saken gjelder innholdet i prestetjenesten, og de aktivitetene som går inn i fordelingsnøkkelen handler i stor grad om hvilke aktiviteter som inngår i prestenes arbeid for å opprettholde et tjenestetilbud som skal være landsdekkende, og for å sikre at folkekirken består. Denne finansieringen og fordeling av tilskudd til menighetsprestetjeneste vil derfor være en del av «grunnfinansieringen» av bispedømmerådene

Høringsspørsmål:

1. Er det sider ved arbeidet med fordelingsnøkler og Kirkemøtesakene i Sak KM 18/16 og Sak KM 5/17 som burde vært fulgt opp på en annen måte?
2. Mener høringsinstansene at forventningene til en ny fordelingsmodell er tilfredsstillende ivaretatt i forslaget?
3. Mener høringsinstansene at de parameterne som er benyttet og vektingen av disse, samsvarer med prestenes tjeneste og derfor kan brukes til å fordele budsjettmidler til menighetsprestetjeneste?
4. Bør det utarbeides en fordelingsnøkkel også for spesialprestetjenesten?
5. Er det behov for andre endringer i prinsippene og fordeling av midler i gruppe 1A, 1B, 2 og 3?
6. Er det tilslutning til konklusjonen i rapporten, med ny fordelingsnøkkel?
7. Dersom det blir en ny fordelingsnøkkel, hvor raskt bør den implementeres?

Høringsfrist er 31.10.2018.

Dersom det er behov for utsatt høringsfrist, ber vi om at dette avklares med sekretariatet.

Med vennlig hilsen

Ingrid Vad Nilsen
Direktør

Jan Rune Fagermoen
Administrasjonsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.

Vedlegg:
Rapport fra fordelingsprosjektet



DEN NORSKE KIRKE

Rapport fra fordelingsprosjektet

31.08.2018

Tormod Stene Hansen

Innhold

Rapport fra fordelingsprosjektet	1
Forslag fordeling av ressurser til menighetsprestetjenesten.....	3
Bakgrunn for prosjektet – oppdrag og mandat.....	3
Behov for omlegging av fordelingsnøkklene mellom bispedømmene.	6
Tidligere modeller for beregning av ressurser til prestatjenesten.....	8
Forslag til en ny og forenklet modell.....	10
Nærmere om de enkelte kriteriene	10
Aktivitet - Gudstjenester og kirkelige handlinger.....	10
Reisetid.....	11
Enheter som skal betjenes.	11
Medlemstall.....	11
Storbyutfordringer.	11
Særskilte forhold.	13
Sammenstilling av fordelingsmodellen og vekting av kriterier.	15
Beregning av lønn til menighetsprestatjeneste sammenlignet med tildeling og budsjett 2018*	17
Oppsummering.....	19

Forslag fordeling av ressurser til menighetsprestetjenesten.

Bakgrunn for prosjektet – oppdrag og mandat.

Etter virksomhetsoverdragelsen fra 01.01.2017 gis rettssubjektet Den norske kirke, driftstilskudd fra Staten med hjemmel i Grunnlovens § 16. *Den norske kirke, en evangelisk-luthersk kirke, forblir Norges folkekirke og understøttes som sådan av staten....*

Det er Kirkemøtet som opptre på vegne av rettssubjektet Den norske kirke og som nå har ansvaret for fordeling av driftsmidlene mellom enhetene i rettssubjektet.

I forbindelse med budsjettbehandlingen for 2017 KM-sak 18/2016 hadde komiteen i Kirkemøtet slik merknad:

«Komiteen legger til grunn at det er viktig for virksomhetsoverdragelsen at fordelingsnøkklene mellom bispedømmerådene og fordelingen mellom Kirkerådet, Bispemøtet og bispedømmerådene opprettholdes i 2017. Imidlertid bør fordelingen tas opp til diskusjon etter etableringen av det nye rettssubjektet innen tre år.»

Forslag til endring i fordelingsnøkklene mellom bispedømmerådene har også tidligere vært tema under Kirkemøtet og i sak KM 10/14 ble følgende vedtatt:

«8. Framtidige fordelingsnøkler

Kirkemøtet ber om at det arbeides videre med fordelingsnøkler for ressursfordeling mellom bispedømmene og ber om at det fremmes sak om dette på et senere møte.»

I komiteens innstilling og vedtak i KM sak 5/17 bes Kirkerådet komme med en orientering om prosessen med arbeidet med forslag til endringer:

«Komiteen er opptatt av at arbeidet med justeringer av fordelingsnøkklene i gruppe 1 prioriteres. Endringer kan først gjennomføres når det foreligger en oversikt over ressursituasjonen i det nye rettssubjektet. En slik oversikt vil foreligge når regnskapet for 2017 er avsluttet. Forslaget til endringer bør etter komiteens vurdering utarbeides av en bredt sammensatt gruppe.»

Med dette som utgangspunkt har Kirkerådet engasjert seniorrådgiver Tormod Stene Hansen, til å lede arbeidet med å utvikle en modell for fordeling av driftsmidler mellom Kirkerådet, Bispemøtet og bispedømmerådene.

Hovedmålet for fordelingsprosjektet er formulert slik:

Prosjektet skal bidra til en hensiktsmessig, effektiv og enkel fordeling av budsjettmidler mellom Kirkerådet, bispemøtet og bispedømmene i Den norske kirke. Modellen skal bygge på objektive parametere som fanger opp strukturelle og demografiske endringer over tid. Samtidig skal modellen gi rom for at politiske beslutninger om endringer i fordelingen av ressurser mellom ulike formål, fortsatt skal gjøres av politiske organer.

Delmål

1. Arbeidsgruppen skal gjennomgå forslaget til fordelingsmodell utarbeidet i 2014, med sikte på å belyse styrke, svakheter og sårbarhet ved denne modellen.
2. Ny modell for fordeling av budsjettmidler skal ha hovedvekt på fordeling av ressurser til prestetjeneste.

3. Modellen skal sikre at hver enkelt parameter på selvstendig grunnlag fanger opp strukturelle og demografiske endringer uten at disse innbyrdes påvirker hverandre.
4. Modellen skal ha enkle og effektive rutiner for innhenting av grunnlagsdata som skal benyttes.
5. Fordelingsmodellen skal gi insentiver til økt aktivitet innenfor de satsingsområdene som er fastsatt av Kirkemøtet.
6. Modellen skal være testet og kvalitetssikret før den tas i bruk.
7. Modellen skal være forankret internt i rettssubjektet.

Kommentarer til delmålene.

1. I 2014 ble det framlagt et forslag til fordelingsmodell for ressurser til prestatjenesten i rapporten «Vi deler prester. Kirkerådet hadde denne oppe som orienterings sak i 2015 og har bedt Kirkerådet arbeide videre med utforming av modeller for fordeling av presteressurser slik som omtalt i innledningen til denne rapporten. Rapporten «Vi deler prester» er nærmere omtalt i kap. 3, Tidligere modeller for beregning av ressurser til prestatjenesten.

2. Når en skal fordele ressurser til prestatjenesten er det naturlig å ta utgangspunkt i prestenes hovedarbeidsoppgaver. Disse er listet opp og beskrevet i tjenesteordning for prester §2:

«Presten skal forvalte Ord og sakrament slik at kristen tro og kristent liv fremmes i menighetene ved å:

- a) holde forordnede gudstjenester og forrette kirkelige handlinger,*
- b) utføre dåps- og konfirmasjonsopplæring,*
- c) utøve sjelesorg og veiledning, gå med dødsbud, reise i soknebud og også ellers besøke syke og*
- d) utføre forkynnerarbeid og i samråd med menighetsrådet annet menighets byggende arbeid.*

Presten skal også utføre andre gjøremål som er eller måtte bli pålagt ved lov eller bestemmelse av Kirkemøtet.

Presten skal forberede ovennevnte gjøremål og sette av nødvendig tid til studium og personlig fornyelse.»

3. Den norske kirke skal være en landsdekkende åpen folkekirke som er tilstede i alle lokalsamfunn. I tillegg til å ha med kriterier som beskriver prestenes oppgaver, er det derfor innarbeidet parametere som ivaretar forskjeller i befolknings- og medlemstall samt avstander og geografiske forskjeller, herunder antallet enheter som den enkelte prest skal betjene.
4. Det er lagt vekt på å utvikle en modell med få parametere. Tallgrunnlaget kan enkelt hentes ut fra kirkestatistikk og annen offentlig statistikk samt fra lønnsdata og regnskapsdata i kirkens egne lønns- og regnskapssystemer.
5. Ut fra delmål 5 bør altså fordelingsmodellen skape insentiver til å styrke gudstjenesteliv, til økt satsing på dåp og trosopplæring og kirkens samfunnsoppdrag, blant annet innenfor diakoni. Modellen er videre utformet slik at det er en rimelig sammenheng mellom de ressursene som fordeles og de oppgavene prestene er satt til å løse. Dette er nødvendig for å sikre rekrutteringen til prestatjenesten. Resurser til trosopplæringen vil i hovedsak fordeles gjennom tilskuddsforvaltningen, og det legges ikke opp til endring av fordelingsnøkklene til trosopplæringen i denne modellen.

6. Modellen er utformet ved hjelp av regneark. Det er gjort beregninger med data fra ulike år og det er gjennomført simuleringer hvor de ulike parameterne er vektet forskjellig. Kirkerådet og bispedømmekontorene tok i bruk nye lønns- og regnskapssystemer i 2017. Det er derfor foreløpig ikke sammenlignbare data for flere årperioder. Dette vil være tilgjengelig før modellen tas i bruk fra 2020. Særskilte forhold har vært drøftet med en liten ressursgruppe og på noen områder er det også innhentet innspill og råd fra ulike fagmiljøer i og utenfor kirken.
7. Rapporten/modellen har vært drøftet med stiftsdirektørene i flere møter. Videre vil den bli sendt på høring til bispedømmerådene før den framlegges for Kirkerådet og Kirkemøtet til behandling. Kirkerådets ledergruppe har vært løpende orientert om arbeidet underveis.

Avgrensning av modellen

Etter avtale med styringsgruppas leder tidlig i februar, har arbeidet i hovedsak vært konsentrert om fordeling av ressurser til prestatjenesten. Det har i den sammenheng vært jobbet særskilt med menighetsprestatjenesten isolert. I eget kapittel er spesialprestatjenesten og andre særskilte ordninger, omtalt nærmere. I oppsummeringen omtales også fordeling av ressurser til bispedømmenes administrasjon, nasjonalkirkelige organer, fellesfunksjoner for rettssubjektet Den norske kirke, samt tilskuddsforvaltningen.

Utfordringer i arbeidet. Innledningsvis i prosjektperioden var det utfordringer med nødvendige tilganger til systemer og det var nødvendig å måtte basere seg på data fra tidligere år. Utfordringen med dette var at regnskapene for perioden 2014 til 2016 ikke har egne data for prestatjenesten isolert. For å skille ut prestatjenesten spesielt, måtte analysene baseres på tall så langt tilbake som til 2013 eller tidligere. I februar 2018 ble regnskapene for 2017 klare. De nye regnskapssystemene hadde bedre kontoplaner som gav bedre oversikt enn tidligere.

En annen utfordring har vært å kunne skille mellom menighetsprestatjeneste og annen prestatjeneste slik at stillinger til spesialprestatjeneste, Døvekirken, Samisk kirkeliv etc. kunne holdes utenfor. Dette har vært spesielt krevende da det for hvert år opereres med mange ulike sett av stillingstall for det enkelte bispedømme. Dessuten er det ulik praksis mellom bispedømmene hvordan ting føres i regnskapet.

Årsrapportene for 2017 er brukt som datakilde sammen med statistikkheftet for 2017. Når det gjelder kirkestatistikken er det bare små avvik i tallgrunnet som ikke vil gi utslag i forhold til modellen. Men for regnskapet for 2017 er dette utfordrende fordi framstillingene i årsrapportene er så forskjellig fra bispedømme til bispedømme. Selv en standardrapport som «Nøkkeltall fra årsregnskapet er satt opp så ulikt at det ikke er mulig å sammenligne disse dataene fullt ut.»

Det har med andre ord medgått tid enn forventet til å finne fram til et sammenlignbart datagrunnet. Effektiviserings-utvalget påpeker behovet for en mer ensartet regnskapsføring for rettssubjektet og de enkelte bispedømmekontorene og arbeidet i fordelingsprosjektet viser at dette er helt nødvendig.

Behov for omlegging av fordelingsnøkklene mellom bispedømmene.

Ved innføringen av nye ferie- og fridagsordning for prester i 2001, ble det opprettet 70 nye prestestillinger som kompensasjon. Også ved innføringen av ny tjenesteordning for proster i 2004 ble det opprettet noen nye stillinger for «å dekke hullet etter prostene». Siden den tid et det kun opprettet noen få enkeltstillinger og fordelingen fra departementet til bispedømmene har vært basert på samme mal hele perioden. Mange har uttrykt at departementets modell over tid ikke i tilstrekkelig grad har tatt hensyn til demografisk utvikling og endring i aktivitet.

Dette har ført til at bevilgningene til bispedømmene har skapt urimelige skjevheter i fordelingen av prestestillinger og i arbeidsmengden for prestene. Med utgangspunkt i kirkestatistikken for 2017 og antall prestestillinger i hvert enkelt bispedømme slik det framgår av Kirkerådets årsrapport for 2017, er det utarbeidet noen nøkkeltall som indikerer forskjeller i arbeidsmengde for prestene i de ulike bispedømmene. Dette framgår av tabellene og diagrammene nedenfor. Det må også understrekes at det internt i bispedømmene vil være forskjeller i arbeidsmengde for prestene,

Gudstjenester pr prest												
Bispedømme	Agder og Telemark	Bjergvin	Borg	Hamar	Møre	Nidaros	Nord-Hålogaland	Oslo	Stavanger	Sør-Hålogaland	Tunsberg	Snitt
Gudstj. søn-/helligd. P p	44,5	47,1	38,0	46,0	43,2	37,7	40,0	30,3	46,0	41,4	37,7	40,9
Andre gudstjenester p p	11,3	13,2	14,8	12,5	11,4	17,3	18,3	16,9	15,9	12,7	11,8	14,2
Gudstjenester i alt p p	55,8	60,3	52,8	58,6	54,6	55,0	58,3	47,2	61,9	54,1	49,5	55,1

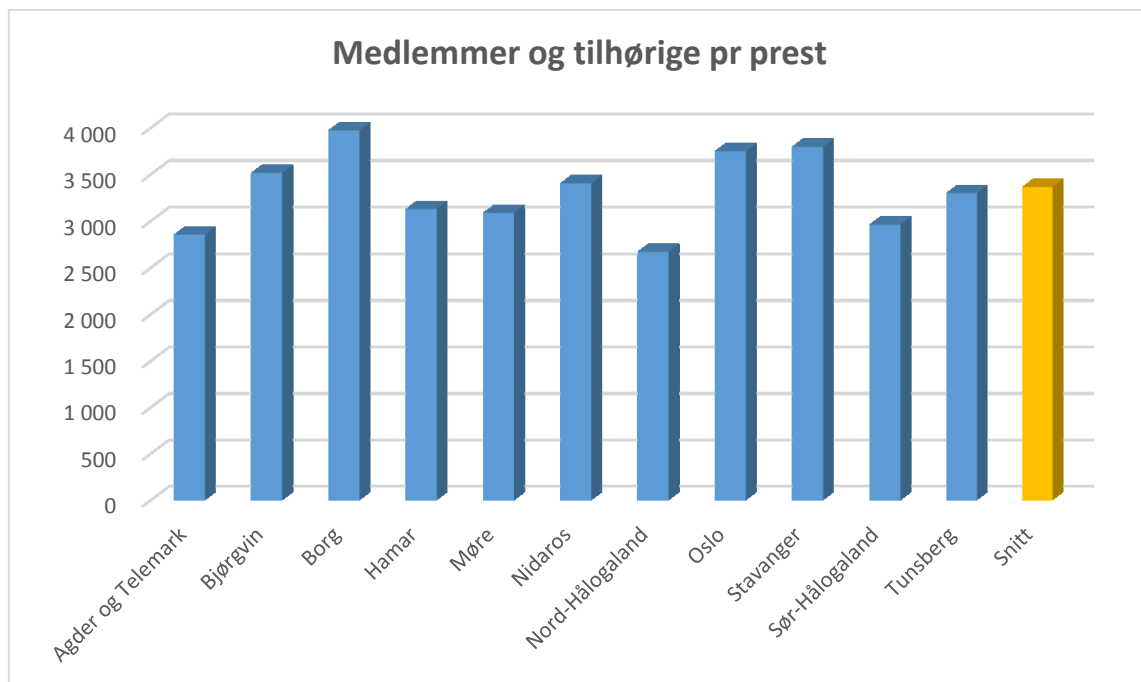
Tabellen, viser at prestene i Bjergvin, Hamar og Stavanger har flest for gudstjenester på søndag- og helligdager, mens Oslo, Nidaros og Tunsberg har færrest slike tjenester.

For totalt gudstjenestetall viser tallene at Bjergvin og Stavanger har over 60, mens Oslo og Tunsberg har under 50 gudstjenester pr prestestilling pr år.

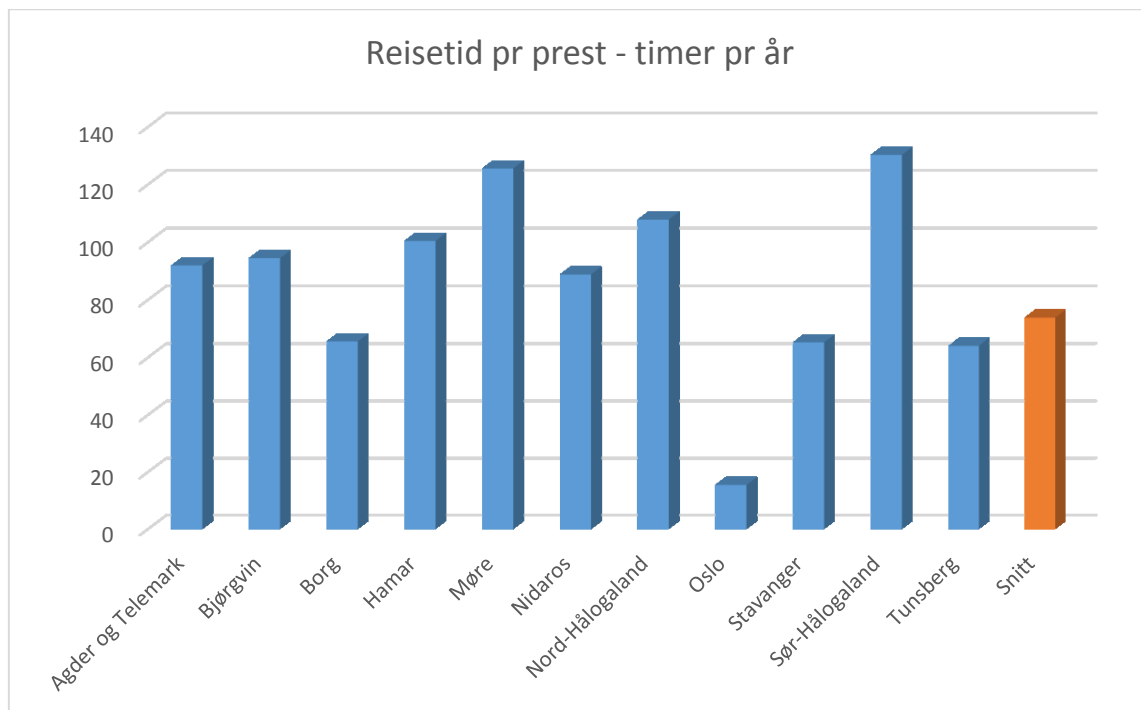
Kirkelige handlinger pr prest												
Bispedømme	Agder og Telemark	Bjergvin	Borg	Hamar	Møre	Nidaros	Nord-Hålogaland	Oslo	Stavanger	Sør-Hålogaland	Tunsberg	Snitt
Døpte pr. prest	25	32	28	23	30	29	22	25	37	24	23	27
Konfirmanter pr prest	26	38	38	30	36	34	26	23	42	29	29	32
Vigsel pr. prest	7	6	8	6	6	6	5	5	9	6	7	7
Gravferd pr.prest	30	31	36	38	31	31	27	31	31	33	36	32

Tabellen for kirkelige handlinger viser at prestene i Stavanger har flest dåp, konfirmanter og vigslar, mens Hamar har flest gravferder pr prest. Nord-Hålogaland har færrest dåp og gravferder, mens Oslo har færrest konfirmanter. Nord-Hålogaland og Oslo har også færrest kirkelige vigslar pr prest.

Diagrammet på neste side viser medlemstall pr. prestestilling i det enkelte bispedømme. Dette viser at Nord-Hålogaland og Agder og Telemark har færrest medlemmer pr. prestestilling, mens Borg, Stavanger og Oslo har flest medlemmer pr. prest.



Informasjonen ovenfor gir ikke et helhetlig bilde av prestenes arbeidsmengde, siden også reiseavstander har innvirkning på hvor lang tid som brukes på hver oppgave. Reisetid pr prest i de enkelte bispedømmer framgår av diagrammet nedenfor.



Dette diagrammet viser at det er store forskjeller bispedømmene mellom når det gjelder hvor mye tid prestene bruker på tjenestereiser. Det er derfor nødvendig at modellen inneholder parametere for reiser og antall enheter prestene skal betjene, i tillegg til kriterier for aktivitet og medlemstall.

Uavhengig av vektlegging av parametere, indikerer tallene ovenfor at det er behov for å gjennomgå fordelingen av ressurser mellom bispedømmene med henblikk på prestenes arbeidsmengde.

Tidligere modeller for beregning av ressurser til prestatjenesten.

Prioritering av prestestillinger

Rundt tusenårsskiftet var det et stort arbeid på gang for å lage en modell for prioriteringer av prestestillinger og andre statsfinansierte stillinger. Ordningen den gang var at departementet fordelte stillingshjemler enkeltvis til bispedømmene. Kirkemøtet og bispedømmerådene hadde derfor behov for et godt grunnlagsmateriale for å begrunne kirkens behov for et betydelig antall nye stillinger. Kirkemøtet 2001 behandlet dette som referatsak KM 5.9/01.

Beregningsmodellen fra 2001 hadde følgende kriterier for beregning av prestestillinger:

Kriterier og normtall:

Kriterium 1: Folketall		
	Folketall	300 t/år + vekt 13%
Kriterium 2: Struktur og organisasjon		
	M.råd arbeid	50 t/år
	Pr sted	20 t/år
	komm	10 t/år
	F.råd arbeid	20 t/å
Kriterium 3: Gudstjenester / Kirkelige handlinger		
	Forord. gudstj.	8 t
	Andre gudstj.	5 t
	Dåpssamtaler	2 t
	Vigsel	4 t
	Gravferd	5 t

I tillegg var det egne kriterier for konfirmantundervisning, barnehager, grunnskoler og eldre over 67 år. Det var egne beregninger også for faglig og personlig utvikling for kjøring, og for prostetjenesten. Det var dessuten korrigeringsfaktorer for eneprester, kateketer, diakoner og for lokalt finansierte prestestillinger.

Denne modellen var oppgavefokuseret i det den beregnet behovet for prestatjeneste med utgangspunkt i tidsforbruk og omgjorde det til stipulerte prestestillinger. Datagrunnlaget var helt ned på soknenivå noe som krevde en svært omfattende datainnsamling og et stort ajourholdsarbeid.

Hovedmålet med dette arbeidet var å dokumentere behov for nye prestestillinger over for departementet.

Når departementet få år senere gikk over fra en ordning med tildeling av stillingshjemler, til rammebudsjettering, ble denne modellen lagt vekk. Videre var det kirkepolitisk enighet om å prioritere full gjennomføring av trosopplæringsreformen og nødvendige ressurser til dette.

Den største innvendingen mot 2001-modellen har vært detaljeringsgraden og at den først og fremst var innrettet mot stillingshjemler.

En forenklet utgave av denne modellen har imidlertid vært brukt i flere bispedømmer for internbudsjettering.

«Vi deler prester»

I 2013 ble det nedsatt en arbeidsgruppe for å utvikle en ny modell for nasjonal ressursfordeling for prestedtjenesten. Utvalget avla en rapport i 2014 med navnet «Vi deler prester». Bakgrunnen for dette arbeidet var at det på mange år ikke var tildelt ressurser til nye prestestillinger og at den demografiske utviklingen og endringer i aktivitetsnivået i kirken, hadde skapt ulikheter bispedømmene imellom.

Modellen «Vi deler prester» bygger på prinsippet for bruk av arbeidstimer til ulike oppgaver omregnet til et gjennomsnittlig uketimetall. Følgende kriterier ble benyttet:

- Gudstjenester,
- Kirkelige handlinger
- Konfirmantundervisning
- Stabsmøter, kurs, studium og bønn, føring av reiseregninger, etc.
- Reise.

Det andre settet av kriterier var knyttet til:

- Medlemmer (generelt tilbud om aktiviteter til alle aldersgrupper)
- Trosopplæring (prestens deltakelse i trosopplæringstiltak)
- Ikke-medlemmer (arbeid rettet spesifikt mot ikke-medlemmer)
- Gudstjenestedeltakere (arbeid rettet spesifikt mot faste kirkegjengere)
- Menighetsråd, grunnleggende menighetsarbeid

Hvert kriterium ble tillagt vekt ut fra en gjennomsnittlig beregnet uketimetall

Også denne modellen hadde fradrag for statlige ressurser til kateketer og diakoner.

Beregning av gudstjenester i denne modellen la til grunn et stipulert gudstjenestetall basert på medlemmer knyttet til det enkelte prekensted. Dette var en meget detaljert beregning som ville kreve mye tid til ajourhold. Denne modellen hadde også som mål å kunne brukes til å allokere ressurser til det enkelte sokn. Det var også problemer med å skaffe tilstrekkelige data for beregning av reisetid/reiseutgifter.

Modellen som ligger til grunn for rapporten «Vi deler prester», beskriver omfanget og oppgavene i prestedtjenesten på en god måte. Beregningsmodellen baserer seg på innhenting av opplysninger på soknenivå/fellesrådsnivå og i noen tilfeller per gudstjenestested/kirke. Målsettingen med dette var at modellen skulle kunne brukes til å fordele prestestillinger på alle nivåer i kirken. Resultatet ble en svært detaljert modell, og innsamling og ajourhold av grunnlagsdata er meget tidkrevende. Dessuten gir noen av kriteriene så små utslag på fordelingen når man opererer på bispedømmenivå, at de med fordel kan fjernes.

Det kan også stilles spørsmål ved om modellens normering av gudstjenestetall kan oppleves å være en inngripen i biskopenes myndighet til å forordne gudstjenester.

Forslag til en ny og forenklet modell.

Som grunnlag for denne rapporten er det nå utarbeidet forslag til modell for fordeling av ressurser til **menighetsprestetjenesten**. Siden det ikke har vært mulig å isolere utgiftene til prestetjenesten i 2016 er det regnskapstall for 2017 samt tildeling og budsjettall for 2018, som er lagt til grunn som sammenligningsgrunnlag. Utgangspunktet for ressursfordelingen er koststed 4000 prestetjenesten og det er trukket ut koststeder for spesialprestetjeneste m.v. Enkelte bispedømmer har ikke skilt ut kostnaden til disse tjenestene på egne koststeder, men fra disse er informasjon om spesialprestetjeneste innhentet særskilt. Siden regnskapstallene for 2017 inneholder særskilte overføringer i samband med forvaltningsreformen samt merutgifter og mindreforbruk, avviker disse fra en «normal tildeling.» Den endelige sammenligningen er derfor gjort i forhold til tildeling 2018 og bispedømmenes budsjetter for 2018, korrigert for spesialprestetjeneste og andre særskilte forhold som er tatt med i tildelingen for 2018

Når det gjelder kirkestatistikk som datagrunnlag i modellen, er det konsekvent benyttet tallene i statistikkheftet 2017. Her er det bare små avvik i forhold til tallene i årsrapportene og disse avvikene vil neppe gjøre utslag for fordelingen av ressurser.

Modellen har innarbeidet parametere for både geografi/reisetid, antall enheter og medlemstall. Aktivitet er innarbeidet med statistikkdata for gudstjenester og kirkelige handlinger. Det er også innarbeidet en parameter for storbyutfordringer/levetår.

Nærmere om de enkelte kriteriene:

Aktivitet - Gudstjenester og kirkelige handlinger.

Prestenes arbeid er for en stor del knyttet opp til såkalte må-oppgaver som gudstjenester, kirkelige handlinger og konfirmantundervisning. I rapporten «Vi deler prester» ble dette anslått til å utgjøre ca. 60% av prestenes arbeidstid. Beregningsmodellen har derfor lagt inn disse oppgavene som sentrale kriterier.

Det er tatt utgangspunkt i og beregnet tidsforbruk for gudstjenester kirkelige handlinger og konfirmantundervisning som følger:

- Gudstjeneste søndag- og helligdager 10 t.
- Andre gudstjenester 7 t
- Dåp (dåpssamtaler mm.) 1,5 t
- Vigselse 6 t
- Gravferd 8 t.
- Konfirmantundervisning 6 t pr konfirmant.

For konfirmantundervisningen ligger følgende til grunn: Konfirmantene skal ha 60 timer i løpet av et år. Dersom det i gjennomsnitt er 15 deltakere pr konfirmantklasse betyr dette 4 timer pr konfirmant. Inklusive en halv time til forberedelse av hver undervisningstime blir tallet 6 timer pr konfirmant.

Beregning basert på overnevnte kriterier gir følgende årstimetall for de ulike gruppene basert på kirkestatistikken for 2017:

- Gudstjeneste søndag- og helligdager 454 000 t.
- Andre gudstjenester 110 000 t.
- Kirkelige handlinger inkl. konfirmantundervisning. 592000 t

Totalt utgjør dette over 60% av det samlede disponible timetallet for menighetsprestene totalt sett.

Reisetid.

Hvor mye av prestenes arbeidstid som brukes på reise er også et aktuelt kriterium da dette viser forskjeller i prestenes tjeneste i spredtbygde og tettbygde strøk. Det er relativt enkelt å finne ut hvor mye tid prestene bruker i bil. Her er regnskapstallene for post 7100 Bilgodtgjørelse, lagt til grunn. Tallet er dividert med kilometersatsen på kr. 4,10, noe som gir antall kjørte kilometer. Jeg har lagt til grunn en gjennomsnittsfart på 60 km pr time. Dette gir et samlet timetall for bilkjøring på 81 000 timer i 2017.

For noen prester er medgått tid til ferjereiser og flyreiser også relevant. Refusjon for flyreiser har egen post i regnskapet (7141). Antall transaksjoner på denne posten er brukt som indikator på antall flyreiser. Siden de fleste transaksjonene gjelder flyreiser tur/retur, er beregnet tid satt til 4 timer pr flyreise. Dette omfatter både tid til sikkerhetskontroll innsjekking etc. samt selve flyturen.

I datasystemet for reiseregninger er utgifter til ferjereiser spesifisert. Herfra har en tatt ut en rapport for refunderte ferjebilletter/båttransport fordelt på koststeder. Vi forutsetter at hver transaksjon gjelder en reise. For noen ferjestrekninger betales det bare den ene veien. Dette gjelder først og fremst korte ferjestrekninger ut til øyer. Hver transaksjon for ferjereiser er stipulert til to timer.

Samlet utgjør beregnet reisetid og tid til gudstjenester og kirkelige handlinger i 2017, ca. 2/3 av tilgjengelig tid for menighetsprester. Disse kriteriene er derfor vektet med til sammen 67%, men vektet hver for seg.

Enheter som skal betjenes.

Antall enheter som skal betjenes påvirker prestenes tjeneste. Et tjenestested med mange menigheter innebærer flere møter i menighetsråd og kanskje også flere stabsfelleskap. Samtidig har det vært et mål å redusere antall små menigheter for å skape mer robuste menighetsfelleskap. Å bruke antall sokn eller fellesråd som kriterium for fordeling av ressurser, vil kunne virke negativt på en slik utvikling. Som alternativ har en derfor vakt å bruke **antall kirker** med som et kriterium for å måle antall enheter som skal betjenes. Begrunnelsen ligger i forutsetningen om at «*Den norske kirke skal være en landsdekkende kirke som er tilstede i alle lokalsamfunn*». Tall for antall kirker kan enkelt hentes utfra kirkebyggdatabasen.

Medlemstall

Antall medlemmer i kirken påvirker i stor grad prestenes arbeidsmengde til kirkelige handlinger. Oppfølging av enkeltmennesker i sjelesorg og til diakonale støtte er til en viss grad avhengig av medlemstallet, men her spiller også andre faktorer inn, så som levekår og sosiale forhold og kirkens rolle og plass i lokalsamfunnet.

Medlemstall totalt, med og uten tilhørende, fordelt på aldersgrupper, finnes enkelt i medlemsregisteret.

Storbyutfordringer.

Prestenes tjeneste i de store byene er vesentlig annerledes enn tjenesten i små lokalsamfunn hvor alle kjenner alle. Det har vært vurdert mange forskjellige parametere for hvordan storbyutfordringer og levekår skal innarbeides som kriterium i modellen.

En mulighet som har vært vurdert, er å bruke data som legges til grunn i **inntektssystemet for kommunene**. Dette var imidlertid så komplekst og omfattende at det ikke tilfredsstillte målsettingen om en enkel modell hvor datagrunnlaget er enkelt å innhente og ajourføre. Dette er derfor lagt til side.

Vi vet at medlemsandelen i kirken er lavest i de tettbygde strøkene og at det her ofte er de største gruppene innvandrere og flyktninger, samt de største sosiale utfordringene. Som et kriterium for dette feltet ble det derfor vurdert å bruke antall **ikkemedlemmer**. Imidlertid gjorde dette kriteriet relativt små utslag også i de store byene med mindre vi vektet dette så høyt at det gav urimelige utslag i spredtbygde områder. Det ble derfor arbeidet videre med å finne et bedre kriterium for kirkens storbyutfordringer.

Oslo bispedømmeråd har ved fordeling av ressurser innad i bispedømmet lagt til grunn

- Medlemstall, 67% vekting
- Innbyggertall, 33% vekting (13% dagens/20% fremtidig)

De har tidligere hatt en mer omfattende kriteriebruk, men deres erfaring er at kriteriet «kirkemedlemmer» i stor grad dekker ulike kriterier inn mot kirkelige handlinger.

Oslo bispedømme er relativt homogent bispedømme sett i forhold til resten av landet. En ensidig bruk av «Oslo modellen» vil derfor ikke fange opp geografiske og demografiske forskjeller i tilstrekkelig grad. Selv med en simulering hvor kriteriene i Oslo modellen ble vektet med 50% og reisetid ble vektet med 50%, gav helt opp mot 25% avvik i forhold til dagens fordeling for enkelte bispedømmer. Så store endringer i forhold til dagens fordeling synes urimelig og en har derfor ikke innarbeidet «Oslo modellen» som delkriterium i fordelingsmodellen.

Storbyutfordringene er ofte knyttet til levekår og at det er større sosiale forskjeller mellom folk. Ofte er det slik at en større andel av befolkningen i de store byene har lavere inntekt. SSB hadde tidligere en levekårsindeks. Denne ble imidlertid avviklet i 2009. SSB utarbeider nå blant annet årlig statistikk for «*Personer i privathusholdninger med årlig inntekt etter skatt per forbruksenhet under lavinntekt*» (Medianinntekt etter EU- og OECD-skala.)

Etter å ha jobbet mer med dette temaet sammen med ulike faggrupper har vi kommet til at denne indeksen vil være den beste parameteren for å beskrive omfanget av de sosiale utfordringene som kirken kan møte. Denne indeksen vil fange opp både innvandring, arbeidsledighet, uførhet enslige mødre og personer som lever på minstepensjon. Begrunnelsen for å bruke denne indeksen er beskrevet i notatet «Konsekvenser av fattigdom» som følger som vedlegg 1, til rapporten.

Særskilte forhold.

I tillegg til ordinær menighetsprestetjeneste tildeles bispedømmene midler blant annet til studentprester, fengselsprester og andre spesialoppgaver.

Det er store forskjeller bispedømmene imellom når det gjelder fordeling av stillinger til spesialprestetjeneste. Oslo bispedømme har for eksempel oppgaver knyttet til betjening av døvemenighetene, videre har bispedømmene i nord ekstra ferie og permisjonsordninger som særskilte rekrutteringstiltak, og de tre nordligste bispedømmene har særskilte oppgaver i forhold til samisk kirkeliv.

Når det gjelder ekstra ferieuke og permisjoner samt ressurser til samisktalende områder, (dedikerte stillinger til tolketjeneste m.v.) er dette korrigert for i sammenligningsgrunnlaget og forutsatt innarbeidet i fordelingen som et særskilt tilskudd.

Dette tillegget er beregnet ut fra erfaringstall, tidligere tildelinger fra departementet og faktiske opplysninger om omfanget av ordningene fra Sør-Hålogaland og Nord-Hålogaland. I modellen er kostnadene til disse ordningene er beregnet til 11,8 mill. kroner.

Bevilgningen til Samisk kirkeråd er holdt helt utenfor modellen.

Lønnsutgifter til ordinær menighetsprestetjeneste utenom disse særskilte ordningene og spesialprestetjenesten, er i budsjettene for 2018 beregnet til 894 mill. kroner.

Døvekirken

Døveprostiet er et landsdekkende prosti under Oslo bispedømme med en normalbemanning på 20,5 årsverk. Bevilgningene til Døvekirken gis i dag delvis som en del av rammetilskuddet til Oslo bispedømme og delvis som et tilskudd til Døvekirkens fellesråd. Oslo bispedømmeråds regnskaper for Døvekirken for 2017 har totale driftsutgifter på 15,4 mill. kroner. Av dette var det brukt 12,5 mill. kroner til lønnsutgifter.

Døvekirken sendte 8.juni 2018 søknad til Kirkerådet om å gjennomføre et prøveprosjekt om enhetlig ledelse. Parallelt med dette arbeides det med endring av budsjettreglementet for Den norske kirke ut med følgende utgangspunkt:

- Ta ut finansieringen av Døvekirkenes fellesråd fra tilskuddsgruppe 3 i budsjettreglementet og legge tildelingen til tilskuddsgruppe 1A slik det er med prostiet i dag
- Integrere tildelingen til Døvekirken i sin helhet som en del av tildelingen til Oslo BDR med å øke fordelingsnøkkelen tilsvarende

Hvorvidt Døvekirken skal ha et eget øremerket tilskudd under tilskuddsgruppe 1A eller om midlene til Døvekirken inklusive bevilgningen på 11,4 mill. kroner som i dag fordeles til Døvekirkens fellesråd, skal inngå i rammetilskuddet til Oslo bispedømme, er ennå ikke avklart.

Med dette som utgangspunkt holdes bevilgningen til Døvekirken foreløpig helt utenfor fordelingsnøkklene i fordelingsprosjektet. Uansett løsning må bevilgningene til Døvekirken på en eller annen måte komme i tillegg til midlene til ordinær menighetsprestetjeneste som fordeles etter fordelingsnøkkelen.

Andre spesialprester.

I rammetildelingen til bispedømmerådene inngår også bevilgninger til fengselsprester og studentprester. Av årsrapporten for Den norske kirke for 2017 framgår det at det er 67,5 spesialprester inklusive stillingene i Døvekirken. Enkelte bispedømmer har også integreringsprester

og pilegrimsprester. Utgifter spesialprestestillingen er holdt utenfor fordelingsmodellen for menighetsprestetjenesten. Det anbefales at Kirkerådet/kirkemøtet fastsetter en ramme for bevilgninger til spesialprestetjenesten og at bevilgningene fordeles til bispedømmene etter egne fordelingsnøkler.

For studentprestetjenesten er det naturlig å legge til grunn antall studiesteder og antall studenter ved offentlige høyskoler og universiteter. Flere bispedømmer har inngått samarbeidsavtaler med utdanningsinstitusjoner hvor disse deltar i finansieringen av studentpreststillinger. Dette er et viktig bidrag til denne tjenesten.

For fengselspresttjenesten kan antall fengsler og antall soningsplasser benyttes som fordelingskriterium. Ved etablering av nye fengsler skjer opprettelse av nye stillinger i et nært samarbeide med Kriminalomsorgen og Justisdepartementet. Det er derfor viktig at fengselspresttjenesten organiseres og videreføres i henhold til de avtaler og forutsetninger som ligger til grunn for slikt samarbeid.

De fleste bispedømmene har også andre typer spesialprestestillinger. Dette er f. eks sykehjemsprester, pilegrimsprester ungdomsprester. Dette er stillinger som helt eller delvis er finansiert utenfor rammetilskuddet fra Kirkerådet til bispedømmene og derfor ikke behandles særskilt i fordelingsnøkkel for menighetsprestetjenesten.

Sykehusprester og feltprester finansieres og organiseres via de respektive fagdepartementenes budsjetter og inngår derfor ikke i budsjetttrammene til Den norske kirke. Biskopene har likevel et tilsynsansvar for disse stillingene.

Sammenstilling av fordelingsmodellen og vekting av kriterier.

For beregning av stillinger til menighetsprestetjeneste legges følgende kriterier til grunn:

- **Aktivitet.** (Omfanget av gudstjenester og kirkelige handlinger)
- **Medlemstall** (Personer tilhørende målgrupper som skal betjenes)
- **Geografiske forskjeller** (Medgått reisetid og antall enheter som skal betjenes)
- **Storbyutfordringer.** (Personer tilhørende husholdninger med lav lønn)
- **Særskilte forhold.** (Spesialprester og andre særskilte ordninger som gjelder for enkelte regioner er holdt utenfor fordelingsnøkkelen og tillegges etterpå)

Oversikten nedenfor viser vektingen av de ulike parameterne i modellen slik som beskrevet foran:

		Aktivitet	Annet
Kirkelig handlinger og konfirmantundervisning	30%	30%	
Medlemstall	15%		15%
Storbyutfordringer 10% (50/50)	5%		5%
<u>Delsum medlemsrelaterte kriterier.</u>	<u>50%</u>	<u>30%</u>	<u>20%</u>
Gudstjenester	30%	30%	
Reise	7%	7%	
Antall kirker	8%		8%
Storbyutfordringer 10% (50/50)	5%		5%
<u>Delsum geografisk relaterte kriterier.</u>	<u>50%</u>	<u>37%</u>	<u>13%</u>
<u>Totalt</u>	<u>100%</u>	<u>67%</u>	<u>33%</u>

Modellen er videre bygd opp slik at oppgaver relatert til medlemmer/målgrupper som skal betjenes, vektes med 50% og kriterier mest knyttet til geografi og steder som skal betjenes, vektes med 50%.

Beregning av medgått tid til gudstjenester og kirkelige handlinger og konfirmantundervisning og reise, viser at dette til sammen utgjør over 1 250 000 timer i 2017 eller ca. 2/3 av tilgjengelig tid for prester i menighetsprestetjeneste. Dette er prestens hovedoppgaver og det er derfor naturlig at vektingen i ressursfordelingen står i forhold til dette. Gudstjenester totalt vektes med 30% Kirkelige handlinger vektes med 30% og reiser med 7%.

Kirkelige handlinger og konfirmantundervisning er oppgaver delvis knyttet til medlemsmassen, mens gudstjenestetallet i større grad er et resultat av geografiske forhold. Reisetid og kirker som skal betjenes og er derfor gruppert sammen med disse.

Medlemstall er vektet med 15 og det er høyere enn i tidligere modeller. Når reise er vektet med 7 % på basis av medgått tid til reiser, er det naturlig å vekte steder som skal betjenes med 8% slik at de konkrete geografiparameterne til sammen vektes like mye som medlemstall. Antall kirker og antall sokn er begge geografikriterier. I enkelte områder har det imidlertid vært behov for å slå sammen sokn til større og mer robuste enheter. For at fordelingsmodellen ikke skal skape incentiver som kan hindre en slik utvikling, er det kun antall kirker som er innarbeidet som kriterium i modellen.

Storbyutfordringer er vektet med de resterende 10%. Denne parameteren inneholder både befolkningsmessige og geografiske elementer og er derfor fordelt likt på de to grupperingene i tabellen over. Dersom storbyutfordringer/levkår og medlemstall skulle vektet likt med 12,5% på hver, ville medlemstall veie mindre enn de geografiske parameterne. Dette er begrunnelsen for vektning av medlemstall på 15% og storbyutfordringer på 10%.

Beregning av lønn til menighetsprestetjeneste sammenlignet med tildeling og budsjett 2018*

Modellen utviklet for å beregne **lønnskostnader til menighetsprestetjeneste**.

Sammenligningsgrunnlaget er tildeling 2018 og budsjett 2018.

Sammenligningen med fordelingen og budsjettene for 2018 er gjort for å synliggjøre hvilke økonomiske konsekvenser bruk av modellen gir ved budsjett-tildelingen til det enkelte bispedømme. Fordelingsmodellen er utviklet for å kunne fordele midler til menighetsprestetjeneste basert på de kriteriene som er nevnt ovenfor.

Sammenligningen nedenfor er gjort med utgangspunkt i bispedømmenes lønnsbudsjetter pr 01.08.2018, korrigert for:

- Spesialprestetjeneste inklusive Døvekirken,
- Særskilte rekrutteringstiltak i nord,
- Tolketjeneste m.v. i samisktalende områder.
- Frikjøpsordninger for tillitsvalgte m.v. samt «Modumprester» og Olavsstipend.

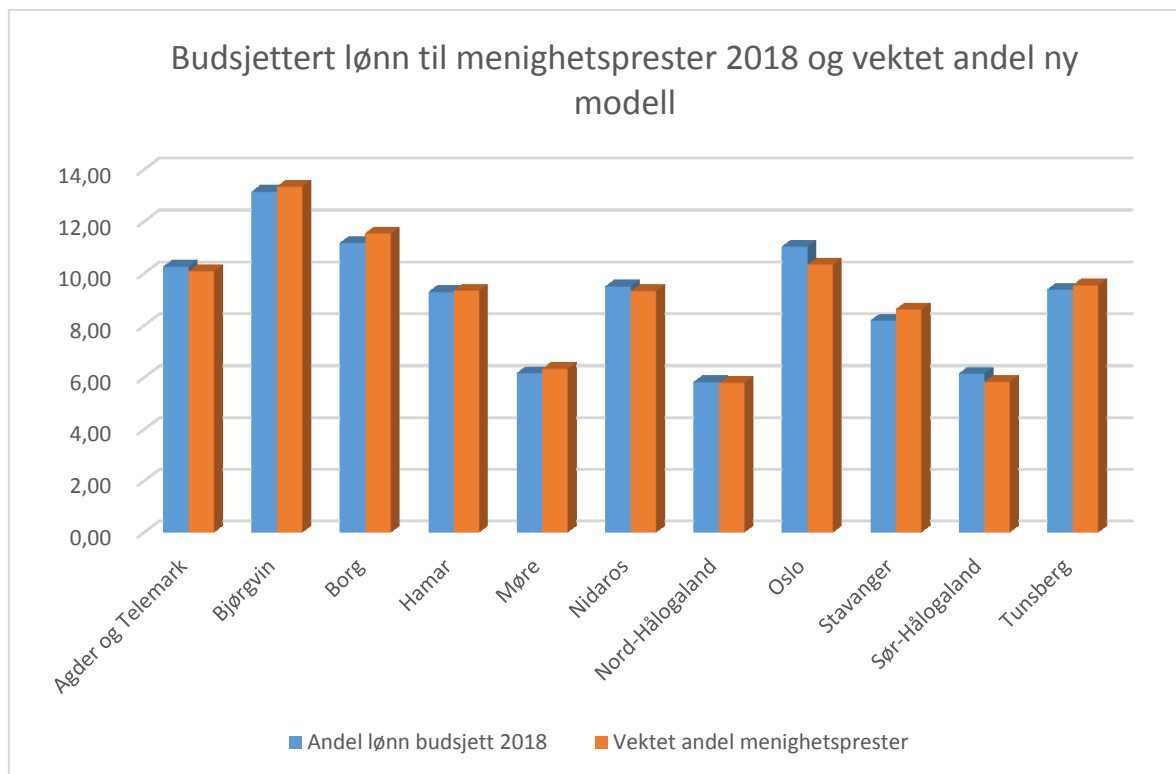
I 2018 er det budsjettet med ca. 894 mill. kroner til lønn m.v. til menighetsprester (korrigerede tall) og dette gir følgende fordeling mellom bispedømmene.

Bispedømme	Agder og Telemark	Bjergvin	Borg	Hamar	Møre	Nidaros	Nord-Hålogaland	Oslo	Stavanger	Sør-Hålogaland	Tunsberg
Andel lønn budsjett 2018	10,25	13,13	11,17	9,28	6,16	9,49	5,81	11,03	8,18	6,14	9,37

Dersom vi foretar en vektet fordeling, basert på overnevnte kriterier, gir denne følgende resultat:

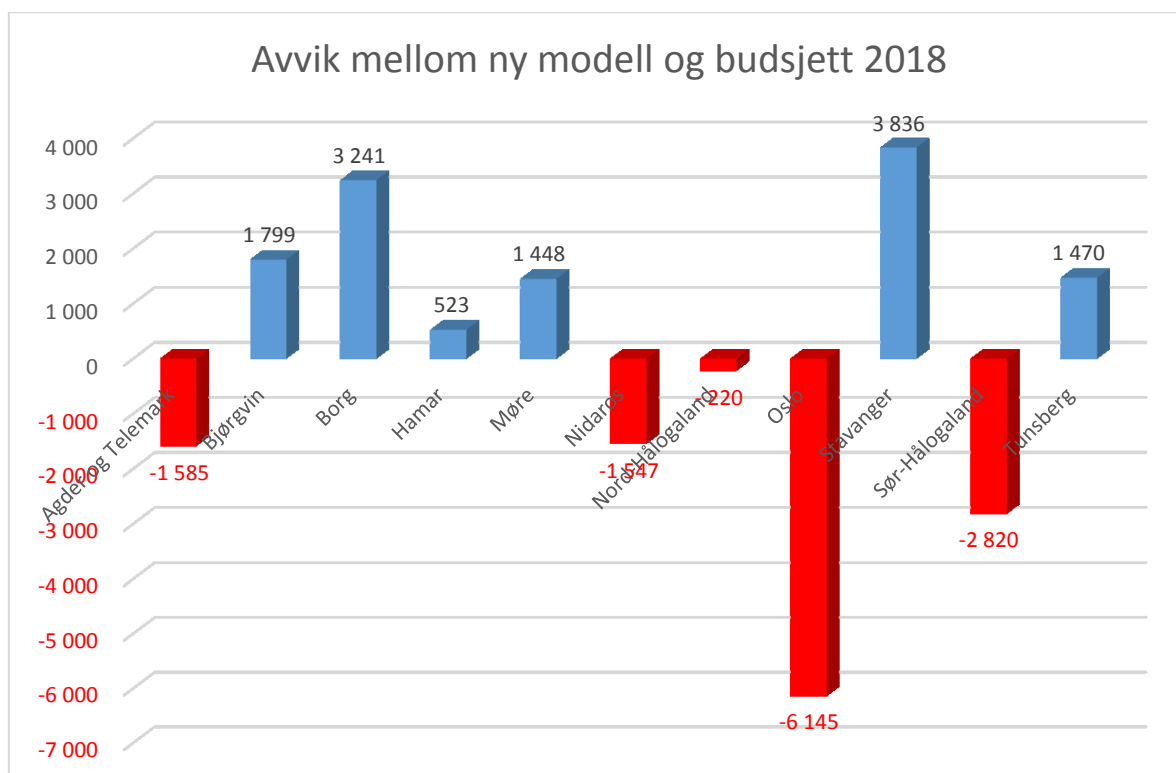
Bispedømme	Agder og Telemark	Bjergvin	Borg	Hamar	Møre	Nidaros	Nord-Hålogaland	Oslo	Stavanger	Sør-Hålogaland	Tunsberg
Vektet andel menighetsprester	10,08	13,33	11,53	9,33	6,32	9,32	5,79	10,34	8,61	5,82	9,53

Når vi fordeler den samlede lønnskostnaden etter modellutkastet og sammenligner det med de korrigerede lønnsbudsjettene for 2018 viser dette en fordeling slik det framgår av diagrammet på neste side:



De bispedømmene hvor den oransje søylen er høyest, skal etter ny modell ha større bevilgninger enn tildelingen i 2018, mens de bispedømmene hvor de oransje søylene er lavere enn de blå, vil få dersom beregningene i fordelingsmodellen legges til grunn.

Størrelsen på avvikene framgår av diagrammet nedenfor.



Dette diagrammet viser, ikke overraskende, at Oslo bør få reduserte tildelingar mens Borg, og Stavanger bør tildeles mer. I tillegg bør bevilgningane til Sør-Hålogaland reduseres noe, mens øvrige bispedømmer bare får mindre endringar.

Det understrekes at overnevnte er basert på en sammenlikning med bispedømmenes budsjettar for 2018, korrigert for spesialprestetjeneste m.v og ikke spesifikt med tildeling for 2018. Dette henger saman med at det ikke er noen særskilt tildeling til menighetsprestetjeneste i gjeldende budsjettmodell. Videre må det presiseres at det i budsjettene til enkelte bispedømmer ikke er spesifisert utgifter til spesialprestetjenesten på egne koststader. For noen bispedømmer brukes derfor kalkulerte tall for spesialprestetjenesten. Dette gjør sammenlikningen noe usikker, og oppstillingen må derfor bare tolkes som en indikasjon på den trenden den nye fordelingsmodellen vil gi.

Resultatet i modellen er også samanstillt med tilsvarende beregning av den vektete fordelingen i «Vi deler prester». Denne sammenlikningen viser i hovudsak same tendens. Men utslagene for de aller fleste bispedømmene vil være større.

Grunnen til det er at «Vi deler prester» brukte stipulerte tall for reisetid som var vesentlig høgere enn transaksjonstallene som nå er lagt til grunn. Videre opererte «Vi deler prester» med en stipulert gudstjenesteforordning som viste betydelige avvik fra det reelle gudstjenestetallet i kirkestatistikken.

Oppsummering

Foreliggende utkast til fordelingsmodell viser fordeling av lønnsmidler til menighetsprestetjenesten. Dette utgjør i budsjettene for 2018 nærmere 900 mill. kroner. Reiseutgifter på ca. 40 mill. kroner og andre driftsutgifter på ca. 43 mill. kroner kommer i tillegg. I tillegg kommer også utgifter til spesialprestetjenesten og særskilte rekrutteringstiltak i nord m.v., på til saman 64 mill. kroner.

Når vi samanlikner resultatene i fordelingsmodellen for menighetsprestetjenesten med den samlede tildelingen til bispedømmene for 2018, gir den følgende resultat, forutsatt at det ikke gjøres endringar i øvrige deler av tildelingen.

Tildeling til bispedømmene i 2018 og stipulert tildeling etter ny modell	210 - Oslo	220 - Borg	230 - Hamar	240 - Tunsberg	245 - Grøvplassforvaltning	250 - Agder og Telemark	260 - Stavanger	270 - Bjørgvin	280 - Møre	290 - Nidaros	300 - Sør-Hålogaland	310 - Nord-Hålogaland	Tildeling til bispedømmene
Tildeling 1A korrigert for mer/mindreforbruk	147 226	121 093	106 986	106 491	-	116 037	95 729	145 656	73 608	114 109	80 639	84 463	1 192 038
Total tildeling 2018 korrigert for mer mindreforbruk	191 989	177 339	143 387	147 019	2 015	158 531	142 119	203 594	103 301	159 112	113 261	114 009	1 655 674
Beregnet tildeling tilskuddsgruppe 1A etter ny modell	141 080	124 335	107 510	107 961	-	114 451	99 565	147 454	75 057	112 563	77 819	84 243	1 192 038
Beregnet tildeling total tildeling etter ny model	185 844	180 580	143 910	148 489	2 015	156 945	145 955	205 393	104 749	157 565	110 441	113 789	1 655 674
Avvik mellom tildeling 2018 og tildeling etter ny model	-6 145	3 241	523	1 470	0	-1 585	3 836	1 799	1 448	-1 547	-2 820	-220	0
Fordelingsnøkkel 1A 2018	12,35	10,16	8,98	8,93	-	9,73	8,03	12,22	6,18	9,57	6,76	7,09	100,00
Fordelingsnøkkel 1A etter ny modell	11,84	10,43	9,02	9,06	-	9,60	8,35	12,37	6,30	9,44	6,53	7,07	100,00
Fordelingsnøkket total tildeling 2018	11,60	10,71	8,66	8,88	0,12	9,57	8,58	12,30	6,24	9,61	6,84	6,89	100,00
Fordelingsnøkket total tildeling etter ny modell	11,22	10,91	8,69	8,97	0,12	9,48	8,82	12,41	6,33	9,52	6,67	6,87	100,00

En mer detaljert tabell som viser effekten av den nye fordelingsmodellen for ressursar til menighetsprestetjenesten, samanliknet med tildelingen til bispedømmene i 2018, følger som vedlegg 2, til rapporten. Selv om trenden er klar, viser utkastet til ny fordelingsmodell for menighetsprestetjenesten, marginale endringar i fordelingsprosentene for tilskuddsgruppe 1A og for samlet tildeling til bispedømmene.

Det foreslås at fordelingsmodellen benyttes til å fordele bevilgningar til **lønnsmidler til menighetsprestetjenesten**. Lønnsutgifter til studentprester og fengselsprester beregnes særskilt med basis i regnskapene for de tre siste årene og fordeles etter en fordelingsnøkkel hvor antall institusjonar vektas 1/3 og antall plasser/studentar teller 2/3. Det må vidare foretas en

skjønsmessig vurdering av fordelingen som sikrer at inngåtte avtaler med om tildelte stillinger blir ivaretatt. For å kunne beregne effekten av en slik fordelingsmodell for spesialprestetjenesten må det gjøres en detaljert gjennomgang av regnskapstall og bemanningsoppgaver som sikrer en rett fordeling mellom menighetsprestetjeneste og spesialprestetjeneste.

Reiseutgiftene til prestetjenesten er svært forskjellige i de ulike bispedømmene. Totalsummen på ca. 40 mill. kroner er relativt beskjeden i den store sammenhengen, men for enkelte bispedømmer er dette en betydelig utgift. Det foreslås derfor at reiseutgiftene fordeles på basis av gjennomsnittlige utgifter de siste tre årene.

Det samme foreslås for postgruppen andre driftsutgifter. Alternativt kan andre driftsutgifter fordeles etter samme nøkkel som midlene til menighetsprestetjeneste.

Organiseringen av administrative funksjoner ved bispedømmekontorene og i Kirkerådet samt tilskuddsforvaltning har vært behandlet av Effektiviseringsutvalget. Arbeidet med å iverksette resultatene av dette arbeidet er nå i startfasen. Videre er det en forutsetning at også organiseringen rådgivningsfunksjonene også skal opp til vurdering. Bevilgningen til administrasjon og rådgivning samt til tilskuddsordningene er derfor holdt helt utenfor forslaget til endringer av fordelingsnøkklene og må behandles særskilt i budsjettbehandlingen som følge av planlagte og pågående prosesser.

For budsjettbehandlingen for 2020 kan altså følgende modell legges til grunn for fordelingen mellom bispedømmene når det gjelder prestetjenesten:

Lønnsmidler til menighetsprestetjeneste	Fordeles etter nøkkel i fordelingsmodellen.
Lønnsmidler til spesialprestetjeneste	Fordeles etter egen fordelingsnøkkel sammen med skjønsmessige vurderinger.
Reiseutgifter til prestetjenesten	Fordeles etter gjennomsnittlig forbruk på postgruppen de siste tre år
Andre driftskostnader til presteskaper	Fordeles etter gjennomsnittlig forbruk på postgruppen de siste tre år, alternativt etter samme fordelingsnøkkel som lønnsmidler til presteskaper.

Det foreslås videre at tilskuddsgruppe 1 for framtiden bør ha følgende innretning:

Sum bevilgning til presteskaper	Skilles ut som egen bevilgning i tilskuddsgruppe 1 A og størrelsen fastsettes av Kirkemøtet ved budsjettbehandlingen.
Utgifter til administrative funksjoner og rådgivning ved bispedømmekontorene, sentralkirkelige organer (Kirkerådet m.v) inklusive utgifter til demokratiske beslutningsorganer.	Skilles ut som egen bevilgning i tilskuddsgruppe 1 A og størrelsen fastsettes av Kirkemøtet ved budsjettbehandlingen. Fordelingen av midlene fastsettes på basis av pågående omorganiseringsarbeider.
Tilskuddsmidler til trosopplæring og diakoni m.v	Videreføres som egen bevilgning i tilskuddsgruppe 1 B og størrelsen fastsettes av Kirkemøtet ved budsjettbehandlingen. Fordeles fortsatt etter egne fastsatte kriterier.

Tormod Stene Hansen 31.08.2018.

Vedlegg 1: Sammenstilling av tildeling til bispedømmene i 2018 og stipulert tildeling etter ny model													Hele 100 kroner	
	210 - Oslo	220 - Borg	230 - Hamar	240 - Tunsberg	245 - Gravplassforvaltning	250 - Agder og Telemark	260 - Stavanger	270 - Bjørgvin	280 - Møre	290 - Nidaros	300 - Sør-Hålogaland	310 - Nord-Hålogaland	Tildeling til bispedømmene i rådene	
Tildeling til bispedømmene i 2018 og stipulert tildeling etter ny modell														
Tildeling 2018 tilskuddsgruppe 1A	151 397	124 560	106 851	107 190	-	115 555	100 191	145 976	74 922	116 077	78 435	83 895	1 205 050	
Mer/mindreforbruk 2017 tilskuddsgruppe 1A	4 171	3 467	-135	699		-482	4 462	320	1 314	1 968	-2 204	-568	13 012	
Tildeling 1A korrigeret for mer/mindreforbruk	147 226	121 093	106 986	106 491	-	116 037	95 729	145 656	73 608	114 109	80 639	84 463	1 192 038	
Tildeling 2018 Ovf-tilskudd	576	696	783	638	-	689	557	875	502	723	532	574	7 145	
Tildeling 2018 budsjettgruppe 1B	43 376	53 656	35 308	38 420	-	40 644	45 901	57 412	29 900	43 954	31 401	29 489	449 462	
Mer/mindreforbruk 2017 tilskuddsgruppe 1B	-388	380	568	-727		-10	882	853	908	521	64	522	3 573	
Tildeling 1B korrigeret for mer/mindreforbruk	43 764	53 276	34 740	39 147	-	40 654	45 019	56 559	28 992	43 433	31 337	28 967	445 889	
Sum annet	423	2 274	878	742	2 015	1 150	814	505	198	847	753	5	10 603	
Total tildeling 2018 1. korrigererte tildelingsbrev	195 772	181 186	143 820	146 991	2 015	158 039	147 463	204 767	105 523	161 601	111 121	113 963	1 672 259	
Sum mer/mindreforbruk	3 783	3 847	433	-28	-	-492	5 344	1 173	2 222	2 489	-2 140	-46	16 585	
Total tildeling 2018 korrigeret for mer mindreforbruk	191 989	177 339	143 387	147 019	2 015	158 531	142 119	203 594	103 301	159 112	113 261	114 009	1 655 674	
Budsjettert lønn menighetsprestetjeneste 2018	98 588	99 834	82 926	83 756		91 673	73 119	117 380	55 042	84 822	54 882	51 937	893 959	
Beregnet lønn menighetsprestetjeneste ny modell	92 443	103 075	83 449	85 226		90 088	76 955	119 179	56 490	83 275	52 062	51 717	893 959	
Beregnet tildeling tilskuddsgruppe 1A etter ny modell	141 080	124 335	107 510	107 961	-	114 451	99 565	147 454	75 057	112 563	77 819	84 243	1 192 038	
Beregnet tildeling total tildeling etter ny model	185 844	180 580	143 910	148 489	2 015	156 945	145 955	205 393	104 749	157 565	110 441	113 789	1 655 674	
Avvik mellom tildeling 2018 og tildeling etter ny model	-6 145	3 241	523	1 470	0	-1 585	3 836	1 799	1 448	-1 547	-2 820	-220	0	
Fordelingsnøkkel 1A 2018	12,35	10,16	8,98	8,93	-	9,73	8,03	12,22	6,18	9,57	6,76	7,09	100,00	
Fordelingsnøkkel 1A etter ny modell	11,84	10,43	9,02	9,06	-	9,60	8,35	12,37	6,30	9,44	6,53	7,07	100,00	
Fordelingsnøkket total tildeling 2018	11,60	10,71	8,66	8,88	0,12	9,57	8,58	12,30	6,24	9,61	6,84	6,89	100,00	
Fordelingsnøkket total tildeling etter ny modell	11,22	10,91	8,69	8,97	0,12	9,48	8,82	12,41	6,33	9,52	6,67	6,87	100,00	

Vedlegg 2

Begrunnelse for fattigdom som levekårsindikator på diakoni

Hvorfor fungerer tall for relativ fattigdom og barnefattigdom som indikator for fordelingsnøkkel innen diakoni:

Konsekvenser av fattigdom

Regjeringen skrev i 2001 følgende om konsekvenser av fattigdom i Norge¹

Det å være fattig betyr å ha så lavt utkomme (egen inntekt eller forsørgelse) at i det betydelig grad begrenser ens livsutfoldelse og deltakelse i samfunnet. Det er tungtveiende grunner for å forstå fattigdom som *relativ forarming* (deprivasjon): *"Folk er fattige hvis de ikke kan oppnå – helt eller delvis – de livsbetingelsene som gjør dem i stand til å fylle vanlige roller, inngå i gjengse sosiale forbindelser og ellers oppføre seg slik det forventes av dem, i egenskap av være medborgere i samfunnet"* (Townsend 1979, 1993: 36).

Fattigdom handler om manglende muligheter for å leve et liv i verdighet, selvrespekt og likeverdighet med andre. I et land som Norge framstår ikke fattige mennesker som en enhetlig, tydelig og synlig gruppe av befolkningen. Det er heller ingen enkel og felles årsak til at et mindretall av befolkningen er fattige. Rett nok kan det kan pekes på grupper som har en større risiko enn andre å bli fattige, men selv innen disse gruppene er langt fra alle fattige (for eksempel enslige forsørgere og deres barn, kronisk syke, funksjonshemmede, medlemmer av etniske minoriteter, langtidsledige, osv.).

Fattigdom rammer noen grupper mer enn andre:²

- Unge enslige, enslige forsørgere, par med små barn og familier med tre eller flere barn, innvandrere, langtidsledige, langtidssyke og mottakere av sosialhjelp
- Pensjonister, blant annet alderspensjonister som bor alene
- Innvandrere med ikke-vestlig bakgrunn (denne gruppen er sterkt overrepresentert blant personer med langvarig lav inntekt)
- Personer med psykiske lidelser

¹ <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/fattigdom-og-tiltak-mot-fattigdom-i-norg/id105713/>

² <https://ndla.no/nb/node/68492?fag=36>

Fattigdom handler ikke bare om mangel på klær, mat og så videre. Fattigdom får andre konsekvenser, som også er sterkt knyttet til helse³.

Ett eksempel er manglende muligheter for å delta sosialt, på lik linje med resten av samfunnet. Barn, unge og voksne trenger relasjoner med jevnaldrende for å ha et godt liv.

Mangel på mulighet til å delta i organiserte aktiviteter som for eksempel idrett, med dertil tilhørende tap av relasjon, læring og identitetsutvikling.

Ensomhet og opplevelse av utenforskap kan være en konsekvens av fattigdom. Stadig flere voksne, barn og unge føler seg utenfor som følge av dårlig økonomi. Ungdom fra lavere sosiale lag mangler i større grad fortrolige venner enn andre, og er også mer utsatt for mobbing.

Familier med lav inntekt opplever oftere enn andre å måtte flytte vekk fra sitt nærmiljø. De bor ofte dårligere og trangere enn andre, og de bor sjeldnere i en bolig som familien eier selv. Barnefamilier som bor i kommunale utleieboliger har ofte dårlig bostandard, og noen har bomiljøer som oppleves utrygge for barn.

Det er en signifikant sammenheng mellom dårlig familieøkonomi og psykiske helseproblemer hos barn. Jo høyere inntekt og utdanning blant foreldrene, jo lavere er skåren på symptomer for psykiske plager. Foreldres utdanningsnivå og familiens inntekt påvirker flere forhold knyttet til psykisk helse, som følelsesmessige problemer, adferd, hyperaktivitet og problemer med samhandling med jevnaldrende.

Samlivsbrudd kan føre til fattigdom som igjen fører til dårligere psykisk helse, både pga. samlivsbruddet, men også pga. fattigdommen.

Det å leve i fattigdom som barn kan ha konsekvenser for situasjonen her og nå, men også for fremtidige muligheter. Barn som vokser opp i husholdninger med lave inntekter, har økt sannsynlighet for selv å få lav inntekt når de blir voksne.⁴

Kirkens diakoni i møte med fattigdom

Menighetsdiakoni handler om nestekjærlighet, inkluderende felleskap, vern om skaperverket og kamp for rettferdighet. Menighetens omsorgstjeneste skal særlig komme mekanismer i møte som motvirker menneskers mulighet til å leve sine liv i verdighet, selvspekt og likeverdighet. Det preger flere sider av menighetens arbeid:

I barne- og familiearbeidet gjelder regelen: *Alle skal med*. Det betyr at økonomi ikke skal være avgjørende for at en familie kan delta på kor, aktiviteter, fellesmiddager etc.

Det samme gjelder **ungdomsarbeidet**: ungdomskafeer, kor og band, helgeturer, konfirmantarbeid – er det noen som ikke har råd til å være med, har menighetene støtteordninger. Utstyr til å spille musikk og delta i aktiviteter er gratis.

³ <http://www.hioa.no/Forskning-og-utvikling/Hva-forsker-HiOA-paa/Forskning-og-utvikling-ved-Fakultet-for-samfunnsvitenskap/Sosialforsk/Sosiale-ulikheter-i-helse/Hovedrapport>

⁴ <http://bestill.bufdir.no/pub/oppvekst/barnefattigdom>

Voksentilbud: Samtalegrupper ved samlivsbrudd, sorggrupper og andre gruppetilbud har lav, sponset eller ingen påmeldingsavgift. Det samme gjelder fellesskapsbyggende tilbud som menighetsweekender, turer og andre tilbud. Kirkelige medarbeidere tilbyr sjelesorg og andre samtaler, hvor ventetiden er kort og hvor samtalene er kostnadsfrie. Menighetene organiserer besøkstjeneste og driver individuell oppfølging av enkeltpersoner.

I **gudstjenesten** og i forbindelse med **kirkelige handlinger**, er det et fokus på at fattigdom ikke skal være til hinder for deltagelse, men tvert imot understreke mennesker likeverd og rett til deltagelse.

Nettverksarbeid: den lave kostnaden på aktivitetene i menighetene betyr at mennesker med ingen eller lav inntekt kan bygge nettverk, også med mennesker med høyere inntektskilder. Enslige, eldre, uføre og arbeidsledige deltar på lik linje med høyinntektsfamilier og enkeltpersoner. Det samme gjelder ved nattverdsbordet i gudstjenesten. Der er alle like.

Helsefremmende effekt: det faktum at man kan delta i sorg og samtalegrupper og enkeltsamtaler, samt delta i miljøaktiviteter, forebygger isolering, depresjon og sykdom.

Kirkens diakonale tjeneste har særlig fokus på barn og unge, innvandrere/flyktninger, arbeidsledige, eldre, uføre og mennesker med nedsatt funksjonsevne.

Det er en klar sammenheng mellom at menigheten har diakon og at menigheten har tilbud til for eksempel flyktninger og samarbeider med helse og sosialetaten.⁵

Sigrid Flaata 09.05.2018.

⁵ <https://brage.bibsys.no/xmlui/handle/11250/98551>
https://kirken.no/globalassets/kirken.no/aktuelt/filer-2018/rapport_diakoni_2018.pdf



DEN NORSKE KYRKJA
Møre Avdeling Kyrkjeliv

Notat

Vår dato
22.10.2018

Vår referanse
18/04045-7

1 av 4

Vår sakshandsamar
Ole Kristian With Due

Til
Møre bispedømeråd

Kopi til

Forslag til høyringssvar frå Møre bispedømeråd om ny fordelingsnøkkel mellom bispedømeråda av tilskot til prestetenesta i kyrkjelydane

Generelt

Det vert vist til brev frå Kyrkjerådet til alle bispedømeråd om «Høring om ny fordelingsnøkkel mellom bispedømerådene av tilskudd til menighetsprestetjeneste», datert 07.09.2018. Med høyringsbrevet følger også «Rapport fra fordelingsprosjektet»¹.

Kyrkjerådets høyring gjeld fordelingsnøkkel mellom bispedøma av den delen av tilskotet frå staten som gjeld **lønn for prestetenesta**. Kyrkjerådet presiserer at denne nøkkelen ikkje gjeld midlar til administrasjon og drift. Vidare vert det poengtert at konkrete kronebeløp i rapporten tek utgangspunkt i tilskotet og fordelinga for 2018, men at dei endelege beløpa kvart år er avhengige av den konkrete størrelsen på statstilskotet og av andre prioriteringar og løyvingar som vert gjort av Kyrkjerådet og Kyrkjemøtet. Samstundes presiserer også Kyrkjerådet at nokre av parametranne som vert nytta i fordelingsmodellen er dynamiske og også kan endra seg, som t.d. talet på medlemmar og gudstenester.

Det er med andre ord den **relative** fordelinga mellom bispedømeråda av lønnsmidlar til prestetenesta som denne fordelingsnøkkelen handlar om. Sjølve modellen vert grundig utgreidd i vedlegget «Rapport frå fordelingsprosjektet». Det er ikkje naudsynt å gå nærare inn på den her, anna enn å nemne at den også står i samanheng med tidlegare modellar for deling av presteressursar mellom bispedøme som har vore utarbeida.

Høyringa frå Kyrkjerådet kring denne fordelingsmodellen stiller 7 konkrete høyringsspørsmål, og i det følgjande vert kvart av spørsmåla kort drøfta og ein så vil foreslå eit forslag til høyringssvar for spørsmålet.

Høyringsspørsmåla

1. Er det sider ved arbeidet med fordelingsnøkler og Kirkemøtesakene i Sak KM 18/16 og Sak KM 07/17 som burde vært fulgt opp på en annen måte?

Det ser ut som fordelingsnøkkelen i all hovudsak svarer på forventninga frå Kyrkjemøtet. Det er likevel litt uklart om Kyrkjemøtet også ynskter at ein slik fordelingsnøkkel burde omfatte meir en lønnsmidlar til prestetenesta. Likevel, dersom ein både ynskjer ein forenkla fordelingsnøkkel og også ser denne modellen i samanheng med andre omorganiseringsprosessar som er på gang i Den norske kyrkja, er det naturleg å ta føre seg fordelinga av lønnsmidlar til prestar for seg. Ein kan likevel (sjå

¹ Det vart seinare oppdaga ein liten feil i rapporten. På side 3 i rapporten og i høyringsspørsmåla i brevet vart det referert til KM sak 5/17 (Kirkemøtets deling av midlar for 2018 og orientering om budsjett for 2017). Saksnummeret er feil, og det skal vere **07/17** begge stader.

Organisasjonsnavn

Notat

2 av 4

Vår dato

Vår referanse

22.10.2018

18/04045-7

smp. 4. og 5) anta at Kyrkjemøtet sine vedtak føreset at ein også arbeidar vidare med modellar for fordeling av resterande ressursar.

Forslag til høyringssvar på spørsmål 1: *Møre bispedømeråd meiner Kyrkjerådet si oppfølging av arbeidet med fordelingsnøklar svarar på Kyrkjemøtet sine forventningar. Ein meiner likevel også at Kyrkjerådet sine merknadar og vedtak føreset at ein arbeidar vidare med fordelingsmodellar for ressursar som skal fordelast mellom bispedøma, men som ikkje vert omfatta av denne fordelingsnøkkelen.*

2. Mener høyringsinstansene at forventningene til en ny fordelingsmodell er tilfredsstillende ivaretatt i forslaget?

Det er litt uklart kva forventningar ein viser til, men med utgangspunkt i kyrkjerådet sin eigen beskriving av mål og delmål i fordelingsprosjektet («Rapport frå fordelingsprosjektet» s. 3 og 4), og sett i samanheng med Kyrkjerådet sine vedtak, ser denne fordelingsmodellen ut til å svare på forventningane.

Forslag til høyringssvar på spørsmål 2: *Ja.*

3. Mener høyringsinstansene at de parameterne som er benyttet og vektingen av disse, samsvarer med prestenes tjeneste og derfor kan brukes til å fordele budsjettmidler til menighets-prestetjeneste?

I samtalen kring parameterane og vektinga av desse, kan det vere nyttig å minne om at målet med talet er ei *fordeling* av dei ressursane som statstilskotet gjev. Det er altså ikkje nødvendigvis tala i seg sjølve, men forholda mellom dei som er viktige. Tilsvarende fører ikkje høgre tal til meir ressursar – berre til ei annleis fordeling. Samstundes er det også ein hovudidé at denne modellen skal vere forenkla, og at ein difor må velje kva parameterar ein ynskjer å ta med og å vekte.

Dei ulike parameterane rapporten legg opp til, verker robuste og som ei nokolunde sakssvarande beskriving av presten si teneste. Sjølv om ein kan diskutere om rapportens anslag om at «må-oppgåvene» til presten (gudstenester, kyrkjelege handlingar og konfirmantarbeid) ikkje utgjer meir enn 60%, gjev dette likevel rom til at parametrar som medlemstal, reiser og talet på kyrkjer til saman vert vekta 30% i modellen (dei resterande 10% er «storbyutfordringar»).

I parameteren «Enheter som skal betjenes» nyttar ein berre talet på kyrkjer. Ein kunne spørje seg om ikkje det ville vere meir nøyaktig å rekne med talet på gudstenestestader i staden, noko som kanskje også ville føre til ein meir nøyaktig modell. Samstundes ville det moglegvis gjere at modellen vert unødig komplisert og at talgrunnlaget vert vanskelegare å finne (Sjå evt. rapporten s. 9), og utslaget ville kanskje ikkje vere så stort når kriteriet uansett vektast med 8%.

Det synast som om ein har gjort eit grundig arbeid for å finne parameterar som tek opp i seg dei trekka som er særeigne for prestetenesta i storbyane. Resultatet av modellen applisert på budsjettet i 2018 syner tydeleg at dette er naudsynt, sidan modellen stipulerer ei vesentleg reduksjon i tildelinga til eit av bispedøma.

SSB-indeksen som rapporten foreslår som grunnlag for parameteren «Storbyutfordringar», verkar fornuftig å nytta i dette høvet, av di den er knytt til dei sosiale utfordringane kyrkja møter i storbyane, og også i lys av kyrkja sitt større diakonale og misjonale samfunnsoppdrag.

Det vert foreslått at Møre bispedømeråd gjev si tilslutning til parametrane og vektinga og svarar positivt på dette spørsmålet.

Organisasjonsnavn

Notat

3 av 4

Vår dato

Vår referanse

22.10.2018

18/04045-7

Forslag til høyringssvar på spørsmål 3: *Møre bispedømeråd meiner parametrane som er nytta og vektinga av desse grovt sett svarer til prestane si teneste, og i stor nok grad til at dei kan brukast til å fordele budsjettmidlar til prestenesta i kyrkjelydane.*

4. Bør det utarbeides en fordelingsnøkkel også for spesialprestedtjenesten?

Prosjektrapporten skisserer ei løysing for spesialprestar som vert finansiert over bispedømeråda, kor dei vektar talet på institusjonar med om lag 1/3 og talet på dei som skal betenast med omlag 2/3. Samstundes må også denne fordelinga tilpassast etter skjøn. Ein poengterer at for å få til ei rett fordeling er det naudsynt med ein meir detaljert gjennomgang.

Det er rimelig at ein også fordeler ressursar til spesialprestenesta etter ein fordelingsnøkkel, og ein foreslår difor at Møre bispedømeråd støtter utviklinga av ein eigen fordelingsnøkkel for spesialprestenesta.

Forslag til høyringssvar på spørsmål 4: *Ja.*

5. Er det behov for andre endringer i prinsippene og fordeling av midler i gruppe 1A, 1B, 2 og 3?

Ein foreslår å skilje ut midlar til prestenesta som ei eiga løyving under tilskotsgruppe 1A, og å gjere det same med administrative funksjonar og rådgiving ved bispedømeråda og sentralkyrkjelege organ (driftsutgifter). Det er for tida vanskeleg å lage ei fast fordeling av desse midlane på grunn av omorganiserings- og effektiviseringsarbeidet som no går føre seg i administrasjonane.

Desse prosessane bør til sist danne grunnlaget for fordelingar av driftsmidlar mellom bispedøma, men samstundes er det rimelig at det også her vert utarbeida ein fordelingsnøkkel. Difor vert det foreslått at Møre bispedømeråd støtter prosjektets forslag til modell for tilskotsgruppe 1 (A og B), men også anbefalar at det vert utarbeida ein fordelingsnøkkel for driftsutgifter mellom bispedøma etter at omorganiseringsprosessane er slutførte.

Når det gjeld tilskotsgruppe gruppe 2 (Internasjonale og økumeniske organisasjonar) og 3 (Andre institusjonar og kyrkjelege formål) er ikkje desse behandla i denne høyringssaka, og ein har difor ingen kommentarar til dei.

Forslag til høyringssvar på spørsmål 5: *Møre bispedømeråd har ingen kommentarar til tilskotsgruppe 2 og 3, men støttar prosjektrapporten sitt forslag til modell for fordeling i tilskotsgruppe 1. Møre bispedømeråd foreslår også at ein vurderer å utarbeida ein fordelingsnøkkel mellom bispedøma for løyvinga under tilskotsgruppe 1A til utgifter til administrasjon, rådgiving, m.m. (driftsutgifter), etter at omorganiseringsprosessane som no går føre seg er slutførte.*

6. Er det tilslutning til konklusjonen i rapporten, med ny fordelingsnøkkel?

Med dei kommentarar som er gjevne ovanfor, vert det foreslått at ein gjev tilslutning til konklusjonen i rapporten.

Forslag til høyringssvar på spørsmål 6: *Ja.*

7. Dersom det blir en ny fordelingsnøkkel, hvor raskt bør den implementeres?

Det er mange endringsprosessar på gang i Den norske kyrkja. Det å drive kyrkje i lokalsamfunnet er sjølve kjerneaktiviteten i Den norske kyrkja, og difor er det avgjerande å raskt få ro kring den grunnleggande i finansieringa av dette arbeidet etter opprettinga av nytt rettssubjekt og ein ny finansiell situasjon der Den norske kyrkja er sjølvstendig ansvarlig – også for å kunne arbeide

Organisasjonsnavn

Notat

4 av 4

Vår dato

Vår referanse

22.10.2018

18/04045-7

konstruktivt med resten av endringsprosessane i kyrkja. Difor vert det foreslått at ein implementerer denne fordelingsnøkkelen så raskt som det er forsvarleg å gjere det.

Forslag til høyringssvar på spørsmål 5: *Møre bispedømeråd meiner det er viktig å få implementert fordelingsnøkkelen så raskt som råd, av omsyn til dei andre endringsprosessane som går føre seg i kyrkja no.*



DEN NORSKE KYRKJA

Møre bispedømmeråd

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Arvid Helle	010	18/02820-5	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Møre bispedømmeråd 2016-2019	

Val av valråd til Kyrkjevalet 2019

Vedlegg:

Medlemskap i valråd (L)(188366)

Orientering til valrådet

Saksorientering

Skriv inn teksten her.

I Regler for valg av bispedømmeråd og Kirkemøtet vedtatt av Kirkemøtet 2014 regulerer følgende bestemmelse valrådets sammensetting:

§ 1-3. Valråd

Til å styre valgene oppnevner bispedømmerådet i god tid før valget et valråd på fem medlemmer og to varamedlemmer. Det bør tilstrebes god aldersfordeling, lik kjønnsfordeling og kirkepolitisk bredde ved oppnevningen. Daglig leder eller den vedkommende utpeker, er sekretær for valrådet.

Til forskjell fra reglene om nominasjonskomiteens sammensetning, § 2-6 første ledd bokstav c, er det ingen bestemmelser om at medlemmer av bispedømmerådet er utelukket fra å være representert i valrådet. Dermed er det på det rene at medlemmer av bispedømmerådet kan være medlem av valrådet. Samtidig er det eksplisitt understreket i § 1-3 at «det bør tilstrebes (...) kirkepolitisk bredde ved oppnevningen». Oppnevning av bispedømmerådsmedlemmer som har ulike kirkepolitiske oppfatninger kan være med å ivareta dette.

En tilgrensende problemstilling er hvorvidt et medlem av valrådet selv vil kunne stille som kandidat til bispedømmerådet/Kirkemøtet, når vedkommende også er satt til å styre valget. For valrådets del inneholder regelverket ingen bestemmelser om dette. Det er derimot uttrykkelig fastsatt i § 2-6 niende ledd at nominasjonskomiteens medlemmer ikke kan settes opp på nominasjonskomiteens liste. Dermed er det ingen bestemmelser i Regler om valg av bispedømmeråd og Kirkemøtet som tilsier at et medlem av valrådet ikke vil kunne stille som kandidat selv. Det blir opp til valrådet selv å vurdere om det er andre hensyn som taler for at de ikke vil kunne stille, for eksempel mer generelle habilitetsvurderinger.

Valteamet (Stiftsdir, avd.leiar kyrkjefag, rådgivar kommunikasjon og forvaltning og rådgivar Kyrkjeval) har har utfordra aktuelle personar til å sitje i VALRÅDET. Følgjande har sagt ja til utfordringa: Maritha Ohrstrand (Kristiansund), Carina Møller (Averøy), Jan Egil Korseberg (Molde), Ester Walgermo (Ørskog), Mildrid Fiske (Kristiansund)

Forslag til vedtak

Bispedømerådet oppnemner desse til Valråd for Kyrkjevalet 2019

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)

Varamedlemer

- 1)
- 2)

Rådgivar Kyrkjevel 2019 er møtesekretær for Valrådet



DEN NORSKE KIRKE

Kirkerådet, Mellomkirkelig råd, Samisk kirkeråd

Notat

Ref: 14/6094- 1 (14/27340) - AHAA
 Dato: 13.10.2014
 Sak: 14/6094 KIRKEVALGET 2015 – VEILEDNINGSMATERIALE

Medlemskap i valgråd

På samlingen for valgansvarlige i bispedømmerådene og Kirkerådet 12. september ble det reist spørsmål om medlemmer av bispedømmerådet også skal kunne være medlem av valgrådet. Et tilgrensende spørsmål er hvorvidt et medlem av valgrådet selv kan stille til valg. Kirkerådet ble bedt om å utarbeide et notat som belyste problemstillingene.

I *Regler for valg av bispedømmeråd og Kirkemøtet* vedtatt av Kirkemøtet 2014 regulerer følgende bestemmelse valgrådets sammensetting:

§ 1-3. Valgråd


Til å styre valgene oppnevner bispedømmerådet i god tid før valget et valgråd på fem medlemmer og to varamedlemmer. Det bør tilstrebes god aldersfordeling, lik kjønnsfordeling og kirkepolitisk bredde ved oppnevningen. Daglig leder eller den vedkommende utpeker, er sekretær for valgrådet.

Til forskjell fra reglene om nominasjonskomiteens sammensetning, § 2-6 første ledd bokstav c, er det ingen bestemmelser om at medlemmer av bispedømmerådet er utelukket fra å være representert i valgrådet. Dermed er det på det rene at medlemmer av bispedømmerådet kan være medlem av valgrådet. Samtidig er det eksplisitt understreket i § 1-3 at «det bør tilstrebes (...) kirkepolitisk bredde ved oppnevningen». Oppnevning av bispedømmerådsmedlemmer som har ulike kirkepolitiske oppfatninger kan være med å ivareta dette.

En tilgrensende problemstilling er hvorvidt et medlem av valgrådet selv vil kunne stille som kandidat til bispedømmerådet/Kirkemøtet, når vedkommende også er satt til å styre valget. For valgrådets del inneholder regelverket ingen bestemmelser om dette. Det er derimot uttrykkelig fastsatt i § 2-6 niende ledd at nominasjonskomiteens medlemmer ikke kan settes opp på nominasjonskomiteens liste. Dermed er det ingen bestemmelser i *Regler om valg av bispedømmeråd og Kirkemøtet* som tilsier at et medlem av valgrådet ikke vil kunne stille som kandidat selv. Det blir opp til valgrådet selv å vurdere om det er andre hensyn som taler for at de ikke vil kunne stille, for eksempel mer generelle habilitetsvurderinger.

Konklusjon

Medlemmer av bispedømmerådet kan være medlemmer av valgrådet. Det er ingen bestemmelser i *Regler for valg av bispedømmeråd og Kirkemøtet* som hindrer et medlem av valgrådet fra å stille som kandidat til bispedømmerådet/Kirkemøtet.



Kirkevalget 2019

ORIENTERING TIL VALGRÅDET

Valgrådets oppgaver, ansvar og rammer

VALGORGANER

- Stemmekrets - stemmestyre (oppnevnt av valgstyret)
- Menigheten - valgstyret (=menighetsrådet)
- Bispedømmet - **valgrådet** (oppnevnt av bispedømmerådet)
- Kirkerådet – regelverkforvalter, klageinstans



VALGRÅDET

Kirkevalgreglene § 4-3. Valgrådet i bispedømmet

Bispedømmerådet skal i god tid før valget oppnevne et valgråd på fem medlemmer og to varamedlemmer til **å styre valget**. Det bør tilstrebes god aldersfordeling, lik kjønnsfordeling og kirkepolitisk bredde ved oppnevningen. Daglig leder av bispedømmerådets virksomhet eller den vedkommende utpeker, er sekretær for valgrådet.

Valgrådets oppgave = **å styre valget [til bispedømmeråd og Kirkemøtet]**

REGELVERK FOR KIRKEVALGET

- Kirkevalgreglene (fullt navn: regler 16. april 2018 nr. 584 for valg av menighetsråd, bispedømmeråd og Kirkemøtet)
- Forskrift 8. juni 2018 nr. 846 om utfyllende regler til regler for valg av menighetsråd, bispedømmeråd og Kirkemøtet (kirkevalgreglene)
- Regler 16. april 2018 nr. 585 for Samisk kirkelig valgmøte
- Regler 12. september 2018 nr. 1334 om døvekirkelige organer

ENDRING AV BISPEDØMMEGRENSER 01.01.2020

Kulturdepartementet har i brev 3. oktober 2018 fastsatt følgende:

- «I medhold av kirkeloven § 2 femte ledd første punktum og kgl. res. 7. juni 1996 fastsetter departementet at bestemmelsene i kirkevalgreglene om listeforslag, manntall, stemmerett, valgbarhet, forhåndsstemmegivning, stemmegivning og klagerett som vedrører valget av bispedømmeråd og Kirkemøtet i 2019, gjelder som om grenseendringene som skal tre i kraft 1. januar 2020, er gjennomført.»

VALGRÅDETS OPPGAVER

Valgrådet skal:

- Fastsette frist for kreve fritak fra valg, jf. § 3-8 (2) a
- Innen 1. januar 2019 kunngjøre offentlig en oppfordring om å stille liste til valget til bispedømmeråd og Kirkemøtet, jf. § 5-3 (1)
- Sørge for at det blir valgt nominasjonskomité for valg av leke (§ 6-2 (1)), herunder foreta justeringer for å sikre kjønnsbalansen i henhold til kirkevalgreglene § 6-2 (1) bokstav d.
- Sende oppfordring til menighetsråd og ungdomsråd om innen 1. mars i valgåret å fremme forslag om inntil fire leke kandidater til bispedømmerådet (§ 6-2 (2)).

VALGRÅDETS OPPGAVER

Valgrådet skal:

- Legge ut listeforslag til ettersyn etter hvert som de kommer inn (§ 7-5 (1))
- Avgjøre innen 5. mai om forslag til valglistene kan godkjennes. Dersom et listeforslag ved innleveringen ikke oppfyller reglens krav, skal valgmyndighetene gjennom forhandlinger med listeforslagets tillitsvalgte forsøke å bringe forslaget i samsvar med reglene (§§ 7-5 (2) og (3)).
- Legge ut de offisielle valglistene til gjennomsyn og kunngjøre overskriftene på de godkjente valglistene (§ 7-6)

VALGRÅDETS OPPGAVER

Valgrådet skal:

- Godkjenne stemmegivninger ved valg av prest, lek kirkelig tilsatt, døvemenighetenes representant og sørsamisk representant (§ 14-3).
- Være ansvarlig for den opptellingen av stemmesedler til valg av bispedømmeråd og Kirkemøtet. Opptellingen foretas av de personer og på den måten valgstyret og valgrådet har bestemt, i samsvar med de bestemmelser som følger av valgreglene (§ 14-6 (1)). Den endelige opptellingen skal foretas under valgrådets tilsyn (§ 14-6 (5) e).

VED FORHOLDSTALLSVALG (FLERE LISTER)

- Valgrådet skal:
 - Foreta valgoppgjør og fordele valgdistriktets mandater mellom listene (§ 7-9 (1)).
 - Når det er avgjort hvor mange mandater en valgliste skal ha, skal valgrådet fordele representantplassene til kandidatene på listen etter reglene i § 7-9 (3).
 - Underrette de valgte medlemmene og varamedlemmene av bispedømmerådet og Kirkemøtet om utfallet av valget (§ 7-9 (5)).

VED FLERTALLSVALG (ÉN LISTE)

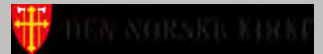
- Valgrådet skal
 - Kunngjøre muligheten for supplerende nominasjon dersom det blir klart at valget gjennomføres som flertallsvalg (§ 8-1 (2)).
 - Avgjøre om forslag om supplerende nominasjon skal godkjennes (§ 8-1 (3)). Evt. gjennom forhandlinger med forslagetts tillitsvalgte forsøke å bringe forslaget i samsvar med reglene.
 - Foreta valgoppgjør etter reglene i § 8-3.

VALG AV PREST OG LEK KIRKELIG TILSATT

- Valgrådet skal:
 - Sørge for at det blir valgt nominasjonskomité for valg av leke (§ 6-2 (1)), prester (§ 11-1 (1)) og lek kirkelig tilsatt (§ 11-1 (2))
 - I god tid, senest 1. januar 2019, sende oppfordring til hhv. prester og lek kirkelig tilsatte om å fremme forslag til hhv. geistlig medlem og lek kirkelig tilsatt medlem (§§ 6-2 (1) c og 6-2 (2) d).
 - Innen 5. mai avgjøre om listeforslag skal godkjennes. Dersom et listeforslag ved innleveringen ikke oppfyller reglenes krav, skal valgrådet gjennom forhandlinger med nominasjonskomiteens leder forsøke å bringe forslaget i samsvar med reglene 11-2 (5) og (6).

VALG AV PREST OG LEK KIRKELIG TILSATT

- Valgrådet skal:
 - Underrette samtlige kandidater på listeforslaget [kun ved valg av prest og lek kirkelig tilsatt] om at de er satt opp på listeforslag og opplyse om adgangen til å søke om fritak (§ 11-2 (7)).
 - Innen 7. juni avgjøre om forslag til supplerende nominasjon skal godkjennes. Kunngjøre de endelige valglistene uten ugrunnet opphold (§ 11-4 (1)).
 - Innen 15. juni sørge for at stemmeseddelen blir mangfoldiggjort og sendt de stemmeberettigede velgerne sammen med en egen presentasjon av kandidatene, og med angivelse av frist for innsending av stemmesedler (§ 11-4 (2) og (3)).



VALG AV PREST OG LEK KIRKELIG TILSATT

- Valgrådet skal:
 - Være ansvarlig for opptelling av stemmesedler (§ 11-6 (1))
 - Foreta valgoppgjør i henhold til reglene om preferansevalg i § 11-6 (2).
 - Underrette det valgte medlemmet og varamedlemmene om utfallet av valget (§ 11-6 (3)).

VALGRÅDETS OPPGAVER

- Valgrådet skal:
 - Føre protokoll i forbindelse med forberedelser og gjennomføring av valg (§ 14-7 (4)).
 - Meddele utfallet av stemmegivningen til bispedømmerådet og Kirkerådet (§ 14-7 (4)).

VALGRÅDETS OPPGAVER

- Valgrådet skal:
 - Utarbeide en felles presentasjon av kandidatene og listen(e). Presentasjonen av kandidatene skal inneholde de opplysninger som finnes på valglisten, jf. kirkevalgreglene § 7-1 tredje ledd bokstav c, opplysninger om utdanning, yrke og verv i offentlig, kirkelig og organisasjonsmessig sammenheng. Kandidatene presenteres også med bilde (forskrift om utfyllende regler til kirkevalgreglene § 1 første ledd).

VALGRÅDETS OPPGAVER

- Valgrådet skal:
 - Se til at tillitsvalgt for lister fra nomineringsgrupper får mulighet til kort å gjøre rede for hva som er samlende for listens kandidater, i de tilfeller det innleveres lister fra nomineringsgrupper. Valgrådet ser også til at tillitsvalgt for Nominasjonskomiteens liste får mulighet til kort å gjøre rede for hvordan Nominasjonskomiteens liste er utarbeidet og hvilke krav som er stilt den (forskrift om utfyllende regler til kirkevalgreglene § 1 tredje ledd).

VALGRÅDETS OPPGAVER

- Valgrådet skal:
 - Utarbeide presentasjoner av kandidatene ved valg av andre medlemmer til bispedømmeråd og Kirkemøtet. Ved valg av prest og lek kirkelig tilsatt, skal presentasjonen bygge på opplysningene gitt etter kirkevalgreglene § 11-2 fjerde ledd bokstav c. Ved valg av døvemenighetens representant, skal presentasjonen bygge på opplysningene gitt etter kirkevalgreglene § 12-2 fjerde ledd bokstav c. Tilsvarende gjelder ved valg av sørsamisk representant, jf. kirkevalgreglene § 13-1 fjerde ledd (forskrift om utfyllende regler til kirkevalgreglene § 2).

VALGRÅDETS ROLLE VED KLAGER

- Bispedømmerådet (ikke valgrådet) er klageinstans ved klage på valg til menighetsråd.
- Kirkerådet er klageinstans ved klage på valg til bispedømmeråd og Kirkemøtet. Ved slik klage vil valgrådet i bispedømmet være regnet som underinstansen etter forvaltningsloven § 28.
- Nærmere detaljer er beskrevet i valghåndboken.

VALGRÅDENE I OSLO OG NIDAROS

- Valgrådet i Oslo bispedømme = ansvarlig for valg av døvemenighetenes representant i Oslo bispedømmeråd. Se kapittel 12.
- Valgrådet i Nidaros bispedømme = ansvarlig for valg av sørsamisk representant i Nidaros bispedømmeråd. Se § 13-1.

SAKSBEHANDLINGSREGLER I VALGRÅDET

Kirkerådet har lagt til grunn at regler 15. november 1996 nr. 1454 om formene for bispedømmerådets virksomhet vil være naturlig å anvende så langt det passer for saksbehandlingen i valgrådet.

Det er fastsatt i kirkevalgreglene at daglig leder i bispedømmerådet (stiftsdirektør) eller den vedkommende utpeker, er sekretær for valgrådet. For øvrig ligger det til bispedømmerådet i samråd med valgrådet å bestemme organiseringen av administrative valgoppgaver i bispedømmet.

VALGRÅDET OG DELEGERING

Prinsipper fra alminnelige valg

Valgrådet kan gi lederen, et arbeidsutvalg eller sekretæren myndighet til å treffe vedtak i enkeltsaker eller i typer av saker som ikke er av prinsipiell betydning.

Er imidlertid noen begrensninger.



VALGRÅDETS DELEGASJON - EKSEMPLER

Praktisk – kan delegeres **Prinsipielt** – kan ikke

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Komme med kunngjøringer• Innkalling til valg av nominasjonskomité• Underretting til valgte medlemmer og varamedlemmer | <ul style="list-style-type: none">delegeres• Avgjørelse om listeforslag• Forkasting av stemmesedler og stemmegivninger• Valgoppgjør• Klager |
|---|---|

DATOER –FELLES FOR ALLE VALG

Dato	Hva	Ansvarlig
30. juni	Skjæringsdato for manntallet	Kirkerådet
Senest innen 10. august	Valgstyret kunngjør tid og sted for stemmegivningen.	Valgstyret i menigheten
Senest 10. august og frem til 1. september	Utlegging av manntall	Valgstyret i menigheten
10. august til fredagen før valgdagen	Forhåndsstemmegivnings-periode	Valgstyret i menigheten
1. september	Frist for forhåndsstemming i annet sokn enn der man har stemmerett.	
9. september	Valgdagen	

DATOER – MENIGHETSRÅDSVALG

Dato	Hva	Ansvarlig
1. mars i valgåret	Frist for å registrere nomineringsgrupper	Nomineringsgrupper
30. april i valgåret	Fristen for innlevering av listeforslag ved valg til menighetsråd	Nominasjonskomité og eventuelle andre grupper
5. mai i valgåret	Valgstyrets frist for å godkjenne listeforslag og kunngjøre valglister, valgform og eventuell supplerende nominasjon.	Valgstyret i menigheten
Supplerende nominasjon (dersom det bare foreligger en liste og denne ikke har nok kandidater)		
5. mai i valgåret	Kunngjøring av mulighet for supplerende nominasjon.	Valgstyret i menigheten
5. juni	Frist for å fremme kandidater gjennom supplerende nominasjon.	Minst fem stemmeberettigede forslagsstillere
7. juni	Valgstyrets frist til å godkjenne supplerte kandidater	Valgstyret

DATEOER – VALG TIL BISPEDØMMERÅD OG KIRKEMØTET

Dato	Hva	Ansvarlig
1. januar i valgåret	Frist for kunngjøring av mulighet til å stille liste.	Valgrådet i bispedømmet
1. januar i valgåret	Frist for oppfordring til å fremme kandidater til nominasjonskomiteens liste.	Valgrådet i bispedømmet
2. januar	Frist for å registrere nomineringsgrupper	Nomineringsgrupper
1. mars i valgåret	Frist for etablering av nominasjonskomité.	Valgrådet i bispedømmet
1. mars i valgåret	Frist for innsending av forslag til kandidater til nominasjonskomiteens liste.	Menighetsrådene og ungdomsrådet i bispedømmet
30. april i valgåret	Frist for å fremme listeforslag.	Nomineringsgrupper og nominasjonskomité
5. mai i valgåret	Valgrådets frist for å godkjenne listeforslag og kunngjøre valglister, valgform og eventuell supplerende nominasjon.	Valgrådet i bispedømmet

BISPEDØMMERÅDET

- Bispedømmerådet:
 - er ansvarlig for at et manntall over stemmeberettigede ved valg av prest og lek kirkelig tilsatt opprettes og oppdateres på grunnlag av opplysninger fra bispedømmerådet og kirkelige fellesråd (§ 2-10 (1)).
 - er klageinstans ved klager over gjennomføring av valg til menighetsråd (§§ 4-4, 15-1)
 - trykker stemmesedler (§ 7-8 (1) b)

BISPEDØMMERÅDET

- Bispedømmerådet
 - kan innvilge dispensasjon fra kravene til tid og sted for stemmegivningen, dersom «valggjennomføringen i et sokn ikke uten uforholdsmessige vanskeligheter kan oppfylle kravene» (§ 10-2 (3))
 - skal føre valgresultatet inn i sin møtebok og kunngjøre resultatet omgående (§ 14-7 (4)).
 - har et ansvar for valgopplæring (krav i tildelingsbrev)
 - har et ansvar for kirkevalgmidlene som er stilt til disposisjon for bispedømmerådet (tildelingsbrev)
 - foretar inndelingsendringer i henhold til delegasjon av 27. juni 2017 nr. 981.



DEN NORSKE KYRKJA

Møre bispedømmeråd

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Arvid Helle	100	18/02194-18	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Møre bispedømmeråd 2016-2019	02.11.2018

Saksfremlegg - effektivisering for merkantile tjenester i rettssubjektet Den Norske kyrkje

Vedlegg:

presentasjon bdr og kr effektivisering trinn tre
 Versjon 5 - Prosess for gjennomføring av effektivisering
 Beslutningsnotat - V03

Saksorientering

Møre bispedømmeråd har i møte i 11/6-18 under sak 40/18 gjort slikt vedtak med 9 stemmer mot 1 stemme.

- 1) Møre bispedømmeråd slutter seg til effektiviseringsutvalgets anbefaling med hensyn til samordning av telefoni, tilskuddsforvaltning, arkiv, lønn, regnskap og økonomi.
- 2) Møre bispedømmeråd forutsetter at omstillingsarbeidet skjer i henhold til lov- og avtaleverk. Som arbeidsgiver vil det være viktig å ivareta alle ansatte i denne prosessen. Møre bispedømmeråd gir tilslutning til effektivisering av merkantile ansatte og så langt det er mulig bør det skje ved hjelp av naturlig avgang og frivillige forflytninger. Oppsigelse av fast tilsatte må være absolutt siste alternativ i omstillingsprosessen.
- 3) Bispedømmerådet støtter at det settes ned fem prosjektgrupper for ny organisering, behov og forutsetninger med sikte på implementering av omstilling i rettssubjektet Den norske kirke.
- 4) Det er en forutsetning i det videre omstillingsarbeidet at bispedømmerådet beholder tilstrekkelig ressurser til å ivareta de merkantile og kirkefaglige oppgaver og funksjoner som fortsatt tilligger biskop og bispedømmerådet.

- 5) Møre bispedømmeråd mener det bør være en målsetting for prosessen at kvaliteten i forvaltningen ikke reduseres. Møre bispedømmeråd ønsker at landsdekkende merkantile funksjoner blir desentralisert og fordelt på bispedømmekontorene.
- 6) Møre bispedømmeråd ber om at bispedømmerådene får prosjektgruppene sine resultat til uttale før endelig vedtak blir fatta.

Vedlegga «versjon 5» og «beslutningsnotat» blir lagt fram i møtet i oppdatert versjon. Fullstendige rapportar kan ein finne på Møre bispedøme si heimeside.

I tråd med punkt 6 i Bdr-sak 11/6 -18 får bispedømerådet saka til uttale utan forslag til vedtak.

Forslag til vedtak

Skriv inn teksten her.

DELPROSJEKTENES RAPPORTER

EFFEKTIVISERINGSPROSESSEN FOR MERKANTILE TJENESTER I RETTSSUBJEKTET DEN NORSKE KIRKE

BAKGRUNN

- **Rapport fra effektiviseringsutvalget:**
 - Beskrev fem ulike områder hvor vi kan effektivisere arbeidet og løse de samme oppgavene med samme kvalitet som nå
 - men for mindre penger
- Rapporten har vært til behandling i alle bispedømmeråd og i Kirkerådet
 - Alle sluttet seg til å jobbe videre med sikte på å opprette fellesfunksjoner for å øke effektiviteten
- **Fem delprosjektgrupper** har utarbeidet ulike konkrete forslag til effektiviseringer innenfor sitt arbeidsområde
- **Målsettingen** med delprosjektarbeidet er:
 - å opprettholde kvalitet på tjenestetilbudene som gis
 - å øke kostnadseffektiviteten i virksomheten

Hvorfor?

Mer kirke for pengene

Forventning

Staten forventer effektivitet – det påvirker tilskuddet vi får over statsbudsjettet

Folk, både i og utenfor kirken, forventer at vi driver kostnadseffektivt i alle ledd

Trygge virksomheten ved å redusere sårbarhet ved ferie og sykdom

De nye systemene for lønn, personal og regnskap, arkiv og telefoni er verktøy som gjør at vi kan gjennomføre endringer

I DAG – OG NESTE SKRITT

Kl 09:00: Møter i alle bispedømmer og i Kirkerådets sekretariat:

- for å presentere forslagene fra de ulike delprosjektene innen økonomi, HR, arkiv, telefoni og tilskuddsforvaltning
- Dette er forslag og ikke beslutninger.

Kl 10:00: Forslagene fra delprosjektene legges på Kirkebakken og i arbeidsrommet

Senere:

- Regelmessig info blant annet i møter og på Kirkebakken (aktuelt saker og arbeidsrommet Effektiviseringsarbeid – kommunikasjon) om videre prosess og beslutninger
- 1-17. oktober: utarbeide forslag til beslutningsgrunnlag
- 17-22. oktober: Regionale kontaktmøter
- 23. og 24. oktober: stiftsdirektørmøte
- 25. oktober: nasjonalt kontaktmøte
- Endelige beslutninger gjøres etter dette

HVA KOMMER DENNE PRESENTASJONEN TIL Å INNEHOLDE?

- Info om delprosjektene sammensetning og mandat
- Hovedpunkter fra de fem rapportene med vekt på valg av nye modeller og organisering – ikke bemanning.
- *Dette er en presentasjon, ikke en konklusjon*
- Tidslinje og videre prosess
- Hvem tar beslutninger, og når?

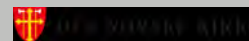
HVA KOMMER DENNE PRESENTASJONEN IKKE TIL Å GI SVAR PÅ?

- Hva hvis alle forslagene følges – kan vi si noe om hva det betyr i effektivisering?
- Hvor mange jobber tror vi rammes?
- Vil noen miste jobben?
- Hva kan arbeidsgiver tilby folk som rammes?
- Hvor langt ut i 2019 varer trinn 4?

DELPROSJEKTGRUPPENE

Økonomi	HR	Arkiv	Tilskudd	Telefoni
Magnar Helgheim, Oslo Aud Karin Hovi Kirkerådet Per Johan Bjerkeli, Borg Britt Ingvild Urdal, Bjørgvin Heidi Lønne, Borg Heidi Alise Thue, Nord-H Torun Gitmark, A&T Aina Gruer, Oslo Ellada Langen, Stavanger Heidi B Ljøkjel, Nidaros Oddleiv Moen, Nidaros Rita Jakobsen, Sør-H Anne M. Holmstad, Tunsberg Ashild Stige, Møre Christer Olsen, Bjørgvin Stig-Jørund Arnesen, LO/TeoLOgene	Bjarne Nordhagen, A&T Jan Ove Fjelltveit, Bjørgvin Ingfrid Mulen, Bjørgvin Anne Lill Lia, Nidaros Kristin Sunde Jacobsen, Stav. Trine N. Løkås, Sør-Hålogaland Alice Elnes, Møre Bjørn Rasmussen, Møre Eli Bekken, Hamar Ole Christian Erikstad, Sør-H Tormod van der Hagen, Borg Fredrik Brekke Møller, Oslo Ingvild Osberg, Unio/Presteforeningen	Dag Trygve Baraldsnæs Henriksen, Kirkerådet Britt Agnete Enemo, Hamar Bjørn Olaf Storhaug, Møre Tore Skjæveland, Bjørgvin Torgunn Haugerud, Borg Turid Tjessem, Stavanger Ann-Mari Aarnes, Nord-H Grethe Ruud Hansen, A&T Nina M. Flakstad, Tunsberg Silvia Slenes Andersen, Møre Elin Voll Christiansen, Oslo Petter Rønneberg, YS/Parat	Solfrid Rong, Bjørgvin Johannes Søfteland, KR Torill Dale, Nord-Hålogaland Jan-Kjell Jonassen, Sør-H John Arne Johansen, Hamar Tonje Kristoffersen, Oslo Hildegunn Smørgrav, LO/MFO	Tore Halvorsen, Nord-H Knut Riksen, Kirkepartner Liv Anita Stenberg, Kirkerådet Holger Blauhut, Borg Solveig Andreassen, Stav. Oddgeir Stenersen, Nord-H Sigmund Gulliksrud, Oslo Lise Storås Høyem, Hamar Ragna Sofie Grung, Akademikerne/Samfunnsviterne

Medlemmer fra ulike fagområder på alle bispedømmekontorer og KRers sekretariat, stiftsdirektører og fagforeningsrepresentanter



DELPROSJEKTENES OPPGAVE OG MÅLSETNING

- Komme med konkrete forslag til hvordan bispedømmekontorer og kirkerådets sekretariat kan arbeide mer effektivt og frigjøre ressurser til kirkens kjerneoppgaver
- Beskrive muligheter og konsekvenser av de ulike tiltakene, for å gi et godt grunnlag for beslutningene som må tas

Vi skal

- Opprettholde kvalitet på tjenestetilbudene som gis
- Øke kostnadseffektiviteten i virksomheten
- Samarbeide tett med arbeidstakerorganisasjonene og vernetjenesten

DELPROSJEKT ØKONOMI

Hovedforslag: Å opprette et sentralt team: «Nasjonalt økonomiteam»

- Skal tilby et komplett tjenestetilbud: Løpende driftsoppgaver og rådgivning/utredninger
- Bør bestå av to fagteam: lønn og regnskap

Bemanning:

- De to fagteamene ledes av økonomisjef
- 1 systemansvarlig, 1 teamleder lønn og 1 teamleder regnskap – rapporterer til økonomisjef
- I tillegg behov for bemanning knyttet til anskaffelser, større oppgaver, utredninger og reformprosesser
- Basert på 12 enheter kan dette gi en bemanning på totalt 19 årsverk i en implementeringsfase på estimert to år
- Deretter et normalt bemanningsnivå på 13 årsverk

DELPROSJEKT ØKONOMI FORTS.

- **Oppgaver som anbefales løst av nasjonalt økonomiteam:**
 - Registrering av nye medarbeidere, i Labora TID og i suiten
 - Endring av stillingsdata i suiten, support på Labora TID og i suiten
 - Lønnspåvirkende permisjoner, sluttoppgjør, fungeringstillegg
 - Godkjenner 2 på reiseregninger, kursvirksomhet, beregning av ansiennitet
- **For regnskap vil etablering av team gi størst gevinster på følgende områder:**
 - Regler, struktur og rutiner
 - Bilagsbehandling, anskaffelser, avtaler
 - Budsjettering: lønn fast ansatte
 - Rapportering: standardisering
 - LPR: avtaleforvaltning, drift og support

DELPROSJEKT ØKONOMI FORTS.

Forslag ansvarsfordeling mellom HR og lønn:

- Lokal HR-enhet:
 - Utarbeidelse av arbeidsavtale og nødvendig tilleggsinformasjon
 - Sykemeldinger, uttak i Altinn og oversendelse Tet
 - Permisjoner med lønn

For å øke kostnadseffektiviteten i virksomheten anbefales:

- Strammere prioriteringer og tiltak for å redusere tidsbruk, herunder møte-utredning og saksbehandlingstid
- Enklere regnskapsstruktur, herunder koststeder
- Standardiserte økonomirutiner og tilhørende forenklingstiltak

DELPROSJEKT HR

Hovedpunkter:

Fordel med mer lik organisering av HR-avdelingene i alle bispedømmene

- Det identifiseres fire relevante nivåer for HR-arbeidet:
 - Nasjonalt –KR og BM
 - Regioner – i analogi med de tre VTP/TVT-regionene
 - Bispedømmet
 - Prostiet

Innsparingspotensiale:

- Mulig innsparing og kvalitetsheving innen tilsettinger:
 - I dag anslås at 25 årlige tilsettinger gir et timeforbruk på 1520
 - Et forenklet tilsettingsreglement kan redusere tidsbruk til 13 timer pr tilsetting
 - Ved 25 årlige tilsettinger betyr det å redusere fra 40 til 20 dagsverk pr år

DELPROSJEKT HR FORTS.

Økt effektivisering og samme eller forbedret kvalitet krever standardiserte rutiner, sjekklister, maler og rapporter

Forslag til bemanning:

- Alle bispedømmekontor har en egen HR-avdeling
 - Denne ledes av en avdelingsleder/personalsjef med likt mandat og funksjon i alle bispedømmene
 - I tillegg til denne lederen anbefales minimum to årsverk med tittelen HR-rådgiver, primært fordelt på to fulle stillinger
- Bemanningen på regionalt nivå krever ikke nyrekruttering eller oppbemanning
- Alle bdr-kontorene må utvikle spisskompetanse på enkelte felt og bidra inn med ressurser

DELPROSJEKT TELEFONI

Telefoni og sentralbord:

- Hele rettssubjektet går over på skybasert telefoniløsning - kommunikasjon over mobil, IP-telefoni eller Skype for Business
- En felles skybasert sentralbordløsning med stedsuavhengig betjening av sentralbord
- Prestene blir foreløpig ikke en del av bispedømmerådernes sentralbordbetjening
- Ressursbehov til betjening av sentralbord og administrasjon av løsningen: 3-5 personer

Mobiltelefon:

- Alle ansatte tilbys et mobilabonnement hos TDC med 5GB data (fordelsbeskattes)
- Ansatte får 4000 kroner til kjøp/fornyelse av mobiltelefon hvert 3. år - utbetales månedlig

Økonomisk kostnadsanalyse:

- Direkte besparelse på 500.000 kroner sammenlignet med dagens situasjon, basert på at samtlige 1600 ansatte er med.
- Forventes ikke at alle prestene er med, siden de vil ha tilfredsstillende løsninger gjennom fellesrådene. Forventet besparelse hvis 1200 ansatte er med: 1 700 000 kroner.

Videokonferanse:

- Skype for business vurderes som tilfredsstillende videokonferanseløsning for møtepunkt en-til-en og mindre grupper
 - Avhengig av nødvendig kvalitet og opplæring og veiledning i bruk og teknisk utstyr

DELPROSJEKT TILSKUDD

I dag:

- Vi forvalter ca ½ mrd kr per år som utbetales til andre som tilskudd
- Mange er involvert, til dels omfattende rapportering på tilskudd
- Det brukes 1600 timer/år i tilskuddsforvaltning (1 merkantilt årsverk = 1950 timer/år)
- En felles, forenklet løsning for tilskuddsutbetaling kan håndtere samtlige tilskudd med lavere ressursforbruk enn i dag

Forslag til ny modell:

- Ny modell for tilskuddsforvaltning: Alle tildelingsbrev legges på nett, mottakerne må selv finne detaljer
- Ny enhet – *felles funksjon* – mottar rapporter fra fellesrådene, foretar avregning og utbetaler til fellesrådene
 - Kun en utbetaling pr år
 - Fellesråd som rapporterer tidlig, får tidlig utbetaling. Første utbetaling i mars
- Dagens tidsbruk kan halveres til 800 timer/år
 - Inkluderer 300 timer i usikkerhetsmargin, i ny fase med nye rutiner
 - Ytterligere effektiviseringspotensialer er mulig når nye rutiner er på plass

DELPROSJEKT ARKIV

I dag:

12 arkivenheter

Forslag:

- En sentral enhet – sentrale oppgaver på vegne av alle
- Regional arkivfunksjon ved hvert kontor
- Samarbeid mellom bispedømmerådsregioner
- Felles rutiner, arbeidsmetoder

Behov for årsverk:

- 10,5
- Rene årsverk. Deltidsstillinger ved Bispedømmekontor
- Gir mulighet for å skalere ved ytterligere samordning med lokale enheter

DELPROSJEKT ARKIV FORTS.

Sentral enhets arbeidsoppgaver:

- Arkivfaglig ledelse for hele rettssubjektet
- Mottak og journalføring av innkommende post fra sentrale kilder som Altinn
- Arbeid med av offentlig journal
- Arkivfaglig brukerstøtte

Lokal arkivfunksjons arbeidsoppgaver:

- Journalføring
- Vedlikehold av arkivbasen
- Brukerstøtte for saksbehandler
- Fysisk avsluttet arkiv

TIDSLINJE

APRIL

MAI

JUNI

SEPT

NOV

DES

JAN -19

Trinn 1

Informasjon til ansatte, tillitsvalgte og vernetjenesten

Vedtak i rådene

Etablere delprosjekt-grupper for:

Regnskap og lønn, HR, Telefoni, Arkiv Tilskuddsforvaltning

Trinn 2

TRINN 2 juni-sept:

- Delprosjekt i drift for planlegging og gjennomføring
- Detaljplanlegge organisering, funksjon og oppgavestruktur i ny organisasjon

TRINN 2b oktober:

- Utarbeide beslutningsgrunnlag
- Drøfte
- Beslutte

Trinn 3

TRINN 3 nov - des:

Gjennomføre rekruttering/innplassering i henhold til ny organisering

Trinn 4

TRINN 4 – 2019

Håndtere overtallighet

- Mulige løsninger:
 - Andre arbeidsoppgaver
 - Sluttpakker
 - Pensjonering
 - Oppsigelse

PROSESSGRUPPEN

Prosess

Sissel Vartdal, Kirkerådet
Gunnar Rønnestad, Stavanger
Svein Mikkel Hammerstrøm, Oslo
Lissi Berg, Sør-Hålogaland
Eli Fjose, Tunsberg
Steinar Skomedal, A & T
Tom Elvebakk, Nidaros
Martin Enstad, Unio/Presteforeningen

Gruppen ble etablert samtidig med delprosjektgruppene, og har fokus på folk og prosess.

Hovedformål:

A utarbeide lederstøtte i form av en manual som skal sikre at alle medarbeidere ivaretas gjennom fase 3 og 4 i effektiviseringsprosessen.

Denne manualen skal inneholde:

- Rutiner som sikrer ansattes rettigheter og velferd
- Fremgangsmåte for bemanning av ny organisasjon etter gjeldende lov – og avtaleverk og virksomhetens egne vedtatte prosedyrer for nedbemanning
- Beskrivelse av arbeidsgivers handlingsrom ved overtallighet (verktøykasse)

HVA NÅ?

- Rapportene og denne presentasjonen er tilgjengelig på Kirkebakken fra kl. 10.00 som aktuelt sak og i arbeidsrommet Effektiviseringsarbeid – kommunikasjon
- Hvis du ikke allerede har tilgang til dette arbeidsrommet, følg lenken i aktuelt saken og be om tilgang
- Har du spørsmål? Ta kontakt med stiftsdirektør, tillitsvalgte eller verneombud.

Sist oppdatert:
Onsdag 17 okt. kl. 13.20

GJENNOMFØRING AV EFFEKTIVISERING I RETTSSUBJEKTET DEN NORSKE KIRKE

Prosedyrebeskrivelse utarbeidet av arbeidsgruppen delprosjekt prosess

Arbeidsgruppens mandat:

Ved siden av delprosjektene jobber det en arbeidsgruppe kalt «delprosjekt prosess», som arbeider med de HR-faglige og arbeidsrettslige rammene for prosessen, samt de praktiske rutinene som må etableres i rettssubjektet for å håndtere dette.

Arbeidsgruppens sammensetning:

Lissi Berg, Sør Hålogaland bispedømmeråd
Tom Elvebakk, Nidaros bispedømmeråd
Martin Enstad, presteforeningen
Eli Fjose, Tunsberg bispedømmeråd
Svein Chr. M. Hammerstrøm, Oslo bispedømmeråd
Dag Tormod Milje, nasjonalt hovedverneombud
Gunnar Rønnestad, Stavanger bispedømmeråd
Steinar Skomedal, Agder- og Telemark bispedømmeråd
Sissel Vartdal, Kirkerådet

Innholdsfortegnelse

1.	Framdriftsplan	5
2.	Innledning	7
3.	Definisjoner	7
4.	Målsettinger for effektiviseringsprosessen	8
5.	Medbestemmelse og medvirkning fra arbeidstakerne	9
6.	Krav til arbeidsmiljøet og HMS i prosessen	9
7.	Opprettelse og organisering av nye fellesenheter	10
7.1	Etablering av fellesenheter	11
7.2	Beslutningsorgan for bemanning av fellesenheter	11
7.3	Organisatorisk plassering av fellesenhetene	11
7.4	Fellesenhetenes arbeidsoppgaver, funksjoner og bemanning	11
7.5	Innrekruttering og ansettelse i fellesenhetene	12
7.6	Framtidige ansettelser i fellesenhetene	12
8.	Identifisering av arbeidsbortfall og foreløpig overtallighet i driftsenhetene	12
9.	Fastsetting av utvalgskretser	12
9.1	Generelt om utvalgskretser	13
9.2	Anbefalt utvalgskrets for denne effektiviseringsprosessen	14
10.	Fastsetting og anvendelse av utvelgelseskriterier	15
10.1	Generelt om utvelgelseskriterier	15
10.2	Utvelgelseskriteriene i rettssubjektet Den norske kirke	15
(1)	Kompetanse	15
(2)	Personlige/sosiale forhold	17
(3)	Ansiennitet	17
10.3	Konkret anvendelse av utvelgelseskriteriene	18
11.	Kompetansekartlegging før utvelgelsen	19
11.1	Om kompetansekartlegging	19
11.2	Hvordan kompetansekartleggingen anbefales gjennomført	20
12.	Informasjon til ansatte	20
13.	Tilbud om «annet passende arbeid» til overtallige	21
13.1	Plikten til å undersøke om det finnes «annet passende arbeid» til overtallige	21
13.2	Hva ligger i kravet til annet «passende arbeid»?	21
13.3	Hvor vurderes «annet passende arbeid» i virksomheten?	22
13.4	Ved flere overtallige, hvem får tilbud først om ledig stilling?	22
14.	Avslutning av arbeidsforholdet for overtallige arbeidstakere	23

14.1	Alternativer til oppsigelse.....	23
14.2	Oppsigelse av overtallige.....	24
14.3	Varsel om oppsigelse med innkalling til drøftinger.....	24
14.4	Individuelle drøftinger med berørte arbeidstakere.....	24
14.5	Interesseavveiningen etter arbeidsmiljøloven § 15-7.....	25
14.6	Drøfting av konkrete oppsigelser med tillitsvalgte.....	26
15.	Vedtaksorgan ved oppsigelse.....	26
15.1	Vedtaksorgan for bispedømmekontorene.....	26
15.2	Vedtaksorgan i Kirkerådet.....	26
16.	Saksframlegg til organet som gjør vedtak om oppsigelse.....	27
17.	Formkrav til vedtak om oppsigelse.....	27
17.1	Organets myndighet til å vedta oppsigelse.....	27
17.2	Begrunnelse for vedtak om oppsigelse.....	27
17.3	Formidling av rådets vedtak til arbeidstaker.....	28
17.4	Orientering om klageadgang.....	28
17.5	Øvrige formkrav som følger av arbeidsmiljøloven § 15-4 nr. 2.....	28
17.6	Orientering om de frister som gjelder for forhandling og søksmål, samt retten til å stå i stilling 29	
17.7	Orientering om hvem som er arbeidsgiver og rett saksøkt i en eventuell tvist.....	30
17.8	Orientering om adgangen til fortrinnsrett til ny ansettelse.....	31
17.9	Orientering om oppsigelsesfrist.....	32
18.	Endringsoppsigelser.....	33
19.	Masseoppsigelse.....	34
20.	Forvaltningslovens regler i oppsigelsessaker.....	34
20.1	Habilitet.....	34
20.2	Taushetsplikt.....	34
20.3	Dokumentinnsyn.....	35
21.	Attest.....	35
22.	Risikovurderinger.....	35
22.1	Risikomatrise.....	35
22.2	Sannsynlighet og konsekvens.....	36
22.3	Risikofaktorer.....	37
23.	Tilbud til ansatte om rådgivning og støtte.....	37
24.	Utkast til brevmaler i oppsigelsessaker.....	37
24.1	Innkalling til drøftingsmøte iht. arbeidsmiljøloven § 15-1, virksomhetens forhold.....	38
24.2	Protokoll fra drøftingsmøte.....	39

24.3	Oppsigelse med fortrinnsrett	40
24.4	Protokoll fra forhandlingsmøte iht. arbeidsmiljøloven § 17-3	41

1. Framdriftsplan

Frist	Beskrivelse	Medbestemmelse	Beslutning / ansvarlig	Se kap.	O K
Trinn 1					
juni	Delprosjektgrupper opprettet og igangsatt	Prosjektgruppene er supplert med tillitsvalgte	/		V
Trinn 2					
27. sept.	Rapporter fra delprosjektene fremlegges	Prosjektgruppene er supplert med tillitsvalgte	/		V
28. sept.	Informasjonsmøter i alle driftsenheter om delprosjektene fremlegg		Arbeidsgiver (direktør)		V
Trinn 3 (Del I)					
1.-17. okt.	Bearbeidelsesfase Delprosjektrapportene vurderes. Det utformes forslag til beslutningsgrunnlag		Kirkerådet utreder		
17.-23. okt.	Regionale kontaktmøter <i>Tema: Bearbeidet beslutningsgrunnlag samt anbefalinger om videre prosess</i>	Regionale kontaktmøter, forsterket med lokalt og regionalt verneombud			
23.-24. okt.	Møte mellom stiftsdirektører og KR-direktør <i>Tema: På bakgrunn av drøftinger i driftsenhetene gjennomgås bearbeidet beslutningsgrunnlag samt anbefalinger om videre prosess.</i> Det utformes på denne bakgrunn en anbefaling.		Styringssamtale II	7	
25. okt.	Arbeidsgivers forslag til ny organisering og videre prosess drøftes i sentralt kontaktmøte. Opprettelse av organ som skal foreta utvelgelse av arbeidstakere til ny organisasjon.	Forslag drøftes i sentralt kontaktmøte, forsterket med nasjonalt hovedverneombud Informasjon og drøfting av funn og foreløpige konklusjoner	Kirkerådet	7	
29. okt.	Beslutning om iverksetting av videre prosess, samt opprettelse av felleseenheter.		Kirkerådet	7	
Nov	Opplagg for kompetansekartlegging	Form og metodikk drøftes i sentralt kontaktmøte og sentralt AMU	Kirkerådet	11	
Nov	Informasjon til ansatte	Lokale tillitsvalgte deltar i planlegging	Arbeidsgiver for driftsenheten	12	
Nov.	Kompetansekartlegging gjennomføres		Arbeidsgiver for driftsenheten	11	
Trinn 3 (Del II)					

nov./des.	Utvelgelse til ny organisasjon drøftes	Interimgruppen (arbeidsgiverside – tillitsvalgtrepresentanter)	Interimgruppen	7,5, 11	
	Innplassering i ny organisasjon	Interimgruppen (arbeidsgiverside – tillitsvalgtrepresentanter)	Interimgruppen	7,5	

Trinn 4

	Kirkerådet kartlegger ledige stillinger i driftsenhetene		HR-avdelingen i Kirkerådet	13	
jan. -->	Vurdering av «annet passende arbeid» i egen driftsenhet	Drøftes i regionalt kontaktmøte forsterket med lokalt og regionalt verneombud	Arbeidsgiver for driftsenheten	13,3	
jan. -->	Vurdering av «annet passende arbeid» i andre driftsenheter	Drøftes regionalt kontaktmøte forsterket med lokalt og regionalt verneombud	Arbeidsgiver for driftsenheten	13,3	
jan.	Informasjonsmøter	Lokale tillitsvalgte deltar i planlegging	Arbeidsgiver for driftsenheten	12	
jan. -->	Foreløpig overtallighet som følge av innplasseringer identifiseres i driftsenhetene	Overtallighetssituasjonen drøftes i regionalt kontaktmøte forsterket av lokalt og regionalt hovedverneombud.	Arbeidsgiver for driftsenheten	13,4	
-->	Løsning av fortsatt overtallighet basert på frivillighet		Arbeidsgiver for driftsenheten	14,1	
	Varsel om oppsigelse til overtallige (innkalling til drøftelsesmøter, jf. aml. § 15-1)	Den enkelte har rett til å la seg bistå av tillitsvalgt eller en annen rådgiver i forbindelse med drøftingsmøte	Arbeidsgiver for driftsenheten	14,3, 14,4	
	Nødvendig oppfølging etter § 15-1 møter.	Overtallighetssituasjonen drøftes på nytt i lys av drøftingsmøtene i regionalt kontaktmøte forsterket av lokalt og regionalt verneombud	Arbeidsgiver for driftsenheten	14,5, 14,6	
	Eventuelle vedtak om oppsigelser	/	Arbeidsgiver	15	

2. Innledning

I rettssubjektet Den norske kirke gjennomføres en prosess for å rasjonalisere og effektivisere konkrete arbeidsoppgaver og funksjoner. Bakgrunnen for prosessen fremkommer blant annet av rapporten fra effektiviseringsutvalget, vedtakene fra behandling i bispedømmerådene og Kirkerådet, samt rapportene fra delprosjektgruppene.

Effektiviseringen vil kunne gi grunnlag for innsparinger på kortere og lengre sikt. Det er på samme tid en målsetting at arbeidsoppgavene skal utføres med samme kvalitet som i dag.

For økonomi, lønn og arkiv vil det bli opprettet nye fellesenheter som får overført arbeidsoppgaver som fram til nå har vært ivaretatt av arbeidstakere i de 12 driftsenhetene innen rettssubjektet. Overførte arbeidsoppgaver vil falle bort i driftsenhetene. De samme oppgaver vil fra 2019 bli utført av fellesenhetene. Bemanning av de nye fellesenhetene skjer gjennom utvelgelse blant nåværende arbeidstakere i virksomheten.

HR-funksjoner skal fortsatt betjenes i driftsenhetene. Endringer i regelverk, rutiner og arbeidsmåter kan over tid gi grunnlag for effektivisering alt etter forutsetninger og behov i den enkelte driftsenhet.

Konsekvensen av overføringen av arbeidsoppgaver fra driftsenhetene til fellesenhetene er arbeidsbortfall for de arbeidstakere som er ansatt for å utføre disse arbeidsoppgavene i driftsenhetene. Overtallighet vil kunne gi grunnlag for nedbemanning. Dette kan fortrinnsvis skje på bakgrunn av frivillige og avtalte løsninger eller alternativt oppsigelser.

Dette dokumentet uttrykker de vurderinger som er gjort av delprosjektgruppen prosess og har som formål å være en veileder for rettssubjektet i håndteringen av effektiviseringsprosessen. Samtidig vil dokumentet kunne gi informasjon til arbeidstakere, tillitsvalgte og verneombud om prosessen.

Endelige beslutninger om gjennomføring av prosessen og dens innhold treffes først etter at de nærmere forslag er drøftet i overensstemmelse med kravene til medbestemmelse. Dokumentet må følgelig leses slik at drøftinger og avklaringer vil kunne føre til tilpasninger som ikke nødvendigvis er omtalt her.

Det er fastsatt en «prosedyre for nedbemanning» i rettssubjektet Den norske kirke. Dette dokumentet vil søke å beskrive hvordan en kommende prosess for gjennomføring av effektivisering i rettssubjektet Den norske kirke skal gjennomføres i henhold til prosedyren og etter gjeldende lover og tariffavtaler.

3. Definisjoner

I dette dokumentet benyttes flere begreper det er hensiktsmessig å definere:

Med «virksomhet» forstås rettssubjektet Den norske kirke.

Med «driftsenhet» forstås den enkelte organisatoriske enhet innen rettssubjektet, dvs. det enkelte bispedømme og Kirkerådets sekretariat. Med «arbeidsgiver» menes som hovedregel et organ for en driftsenhet.

Med «fellesenhet» eller «fellesfunksjoner» forstås en ny enhet innen rettssubjektet som fra 2019 skal ivareta og utføre arbeidsoppgaver og funksjoner for driftsenhetene innen økonomi, lønn og arkiv.

Med «oppsigelse» menes både at et arbeidsforhold opphører etter utløpet av oppsigelsesfristen eller at det gjøres så store endringer av den ansattes oppgaver eller stillingsstørrelse at endringene ikke kan gjennomføres innenfor rammene for arbeidsgivers styringsrett (endringsoppsigelse).

Med «tillitsvalgte menes tillitsvalgte fra fagforeningene, enten de opptrer på vegne av et enkeltmedlem, eller ivaretar medbestemmelse etter lov- og avtaleverk. I arbeidsmiljøloven kan verneombud etter forholdene forstås inkludert i betegnelsen tillitsvalgte, men i dette dokumentet er de eksplisitt omtalt som verneombud. Tillitsvalgte er omtalt på tre nivåer: i) Nasjonale tillitsvalgte som ivaretar tillitsvalgrollen på virksomhetsnivå, ii) regionale tillitsvalgte som ivaretar rollen på driftsenhetsnivå, og iii) lokale tillitsvalgte som ivaretar rollen på hvert enkelt kontor. Verneombudene er tilsvarende inndelt.

Med «Kirkerådet» menes i dette dokumentet som hovedregel Kirkerådets direktør eller den som har fått delegert myndighet fra direktøren.

4. Målsettinger for effektiviseringsprosessen

En naturlig målsetting er å gjennomføre en god omstillingsprosess totalt sett.

En side av en omstilling som dette er at det dreier seg om formelle regler, muligheter for utvikling og potensialet for effektivisering. En annen viktig side er at det samtidig handler om mennesker og arbeidsplasser. Gjennomføringen av prosessen og valg som treffes underveis må derfor hele tiden ta høyde for begge disse sidene.

For å bidra til å realisere målsettingen om en god omstillingsprosess anbefales følgende konkretiserte siktemål:

- Arbeidsgiverne skal treffe saklige valg og gjennomfører prosessen i samsvar med disse valgene.
- Det skal leveres tjenester med samme kvalitet som i dag etter fullført prosess.
- Et godt arbeidsmiljø ivaretas i den enkelte driftsenhet både under og etter omstillingen.
- Virksomheten unngår å miste kritisk kompetanse under prosessen.
- Arbeidsinnsatsen i driftsenhetene under og etter omstillingsprosessen er god.
- Arbeidstakerne sitter igjen med en opplevelse av å ha blitt behandlet ryddig og ordentlig.
- Prosessen gjennomføres på en saklig og forståelig måte slik at arbeidstakerne ikke bestrider rettmessigheten av eventuelle oppsigelser.
- Omgivelsene oppfatter prosessen som ordentlig slik at omdømmetap kan unngås.

Kritiske faktorer for en vellykket prosess:

- Prosessen må gjennomføres i samsvar med lov og avtaler.
- Arbeidstakerne må forstå prosessen og oppleve at reglene for medbestemmelse er ivaretatt.
- Prosessen bør gjennomføres raskt, men ikke raskere enn at den blir grundig og forsvarlig.

5. Medbestemmelse og medvirkning fra arbeidstakerne

Arbeidstakerne har etter lov- og avtaleverk rett på medbestemmelse og medvirkning gjennom hele prosessen. Med medbestemmelse forstås drøfting før endelige avgjørelser tas og med medvirkning forstås reelle påvirkningsmuligheter underveis i prosessen. Hensikten er å sikre at de ansatte gjennom de tillitsvalgte blir hørt før arbeidsgiver treffer sine avgjørelser og at det er realitet i denne måten å gå frem på.

For eksempel vil formålet med lokale og regionale kontaktmøter i denne prosessen blant annet være at stiftsdirektør/direktør får med seg gode råd og synspunkter fra de tillitsvalgte og verneombudene før arbeidsgiversiden samstemmer sine vurderinger og fremlegger forslag til drøfting i sentralt kontaktmøte.

For eksempel faller avgjørelsen om nedbemanning inn under arbeidsgiver styringsrett, men arbeidsgiver plikter på ulike tidspunkt å informere og drøfte ulike spørsmål med de tillitsvalgte på ulike nivå i organisasjonen.

Tidspresset i prosessen gjør det krevende å arrangere møter på alle nivå på de ulike stadier i prosessen. Det viktigste er å sikre at tillitsvalgte og verneombud involveres i reelle prosesser. Underveis i prosessen er det derfor viktig at ansatte, tillitsvalgte og verneombudene ser muligheten for å kunne spille synspunkter oppover i tillitsvalgtlinjen i tillegg til å benytte de muligheter for drøfting og involvering som det blir tilrettelagt for på de ulike nivå.

I bispedømmene har alle de regionale kontaktmøtene minst én tillitsvalgt fra de kontoransatte. For å rasjonalisere på antall møter kan regionalt/lokalt slås sammen til ett møte som tar utgangspunkt i det regionale kontaktmøtet, supplert med lokalt og regionalt verneombud. For Kirkerådet som driftsenhet betyr dette at kontaktmøtet med de hovedtillitsvalgte suppleres med verneombudet for de ansatte i Kirkerådets administrasjon. I den videre framstillingen er det dette som omtales som det regionale kontaktmøtet.

For å sikre ivaretagelsen av vernetjenesten mener prosessgruppen at også det sentrale kontaktmøtet i denne fasen bør styrkes gjennom at det nasjonale hovedverneombudet deltar på møtet.

6. Krav til arbeidsmiljøet og HMS i prosessen

Effektiviseringsprosessen er en stor omstillingsprosess for virksomheten. Det er i denne sammenheng viktig at HMS-krav blir oppfylt og at oppmerksomheten på dette under prosessen følges særlig tett i den enkelte driftsenhet. Ansvarlig for det systematiske HMS-arbeidet i rettssubjektet er kirkerådets direktør.

HMS-arbeidet i rettssubjektet er organisert sammenhengende på tre nivåer, der ledere på hvert nivå (KR-direktør, stiftsdirektør og avdelingsleder) har ansvar og hvor den organiserte vernetjeneste (verneombud og arbeidsmiljøutvalg) har en formell rolle.

Ved endringer i virksomheten understreker lov og forskrift viktigheten av å ha fokus på arbeidsmiljø i virksomheten og å kartlegge og vurdere risiko som kan komme av endring. Det vises spesielt til følgende bestemmelser:

Arbeidsmiljøloven (aml.) § 3-1 (2) bokstav d:

«under planlegging og gjennomføring av endringer i virksomheten [skal arbeidsgiver for å ivareta hensynet til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid], vurdere om arbeidsmiljøet vil være i samsvar med lovens krav, og iverksette de nødvendige tiltak»

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning (folm.) § 7-1:

«Risikovurdering skal gjentas regelmessig, ved endringer som kan ha betydning for risikoforholdene og ved innkjøp av maskiner og utstyr, som kan ha betydning for helse, arbeidsmiljøet og sikkerheten i virksomheten.

Risikovurdering skal foretas i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter.»

Etter Aml. § 3-1 (1) skal arbeidstakerne medvirke i å ivareta arbeidsmiljøet i omstillingsprosesser. Medvirkning forutsettes skje både individuelt og representert gjennom verneombud, og tillitsvalgtes deltagelse i arbeidsmiljøutvalg:

«For å sikre at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, skal arbeidsgiver sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.»
(våre uthevninger)

I effektiviseringsprosessen som nå gjennomføres er det i et HMS-perspektiv viktig at ledere på virksomhetens tre nivå blant annet er oppmerksom på følgende:

Verneombud har en formell rolle og «skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet», jf. aml. § 6-2 (4) om verneombudets oppgaver. Informasjon og invitasjon til å følge prosesser og å være med i drøftinger er sentrale her.

Arbeidsmiljøutvalget (sentralt AMU og regionalt AMU) er tillagt en rolle i endringsprosesser og «skal behandle planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet», jf. aml. 7-2 (2) bokstav d om arbeidsmiljøutvalgets oppgaver. Dersom det ikke blir anledning å behandle saker i regionalt eller sentralt AMU er det viktig å sikre medvirkning på annen måte.

Når saker som kan ha betydning for arbeidsmiljøet informeres om og drøftes i kontaktmøter e.l. skal verneombud innkalles og delta i møtet.

Det er viktig å være observant på hvilket organisatorisk nivå saker behandles og sørge for at verneombud på riktig nivå involveres.

Endringsprosesser og omstilling gir arbeidsmiljømessige konsekvenser. Virksomheten har et ansvar for å arbeide forebyggende slik at de negative konsekvensene blir minst mulig belastende og at positive konsekvenser kan forsterkes. Det forutsetter at risiko kartlegges og vurderes og at tiltak gjøres. Et nyttig og lovpålagt redskap for å gjøre dette er å risikovurdere forskjellige sider ved effektiviseringsprosessen. Dette gjøres på virksomhetens tre nivå og arbeidstakerne skal medvirke. Vi antar at mange ledere foretar mer eller mindre risikovurdering, men at det kan variere hvor bevisst en er i å sørge for medvirkning og dokumentasjon for vurderingene. Husk at selv den enkleste risikovurdering er bedre enn ingen risikovurdering.

7. Opprettelse og organisering av nye fellesenheter

7.1 Etablering av fellesenheter

I dette kapittelet presenteres det en mulig måte for å opprette fellesenheter innen rettssubjektet Den norske kirke. Opprettelse og organisering av nye fellesenheter forutsetter at stiftsdirektørene og Kirkerådets direktør gir sin tilslutning til dette.

Det som beskrives i dette kapittelet er også gjenstand for medbestemmelse og drøfting i regionalt og sentralt kontaktmøte.

Opprettelsen av fellesenheter skjer ved at Kirkerådet gjør vedtak om å opprette fellesenheter for alle driftsenhetene i rettssubjektet Den norske kirke. I tilslutningen til dette ligger en aksept for at Kirkerådet på vegne av øvrige driftsenheter påtar seg et ansvar for å drifte fellesenhetene.

7.2 Beslutningsorgan for bemanning av fellesenheter

For at fellesenhetene skal kunne bemannes er det nødvendig at et organ kan ta nødvendige beslutninger. I forbindelse med bemanning til fellesenhetene anbefaler prosessgruppen at nødvendige beslutninger treffes av en interimgruppe med mandat fastsatt av Kirkerådet.

Interimgruppa kan for eksempel bestå av Kirkerådets direktør (evt. videre delegasjon), to stiftsdirektører (utpekt av stiftsdirektørene) og (to representanter for de ansatte), sml. personalreglement for ansatte i Kirkerådet § 7.

Interimgruppa tar de beslutninger som er nødvendige for utvelgelse av medarbeidere som skal utføre arbeidsoppgavene i fellesenhetene. Her anvendes utvelgelseskriteriene som beskrives i kap. 8.

Interimgruppa gjennomfører nødvendig drøfting (medbestemmelse) før endelige beslutninger om utvelgelse etter utvelgelseskriteriene treffes.

Kirkerådet avgjør hvilken sekretariatsfunksjon som kan stilles til rådighet for interimgruppen.

7.3 Organisatorisk plassering av fellesenhetene

Fellesenhetene etableres som avdelinger/seksjoner i Kirkerådet. Det vises til de bestemmelser som gjelder for Kirkerådets avdelinger/seksjoner. Kirkerådet overtar arbeidsgiveransvaret for medarbeidere som innrekrutteres fra øvrige driftsenheter. Dette er ikke til hinder for at disse medarbeiderne kan ha kontorplassering i driftsenhetene.

7.4 Fellesenhetenes arbeidsoppgaver, funksjoner og bemanning

Etter bearbeidelsen av delprosjektgruppens fremlegg må det beskrives:

- Hvilke oppgaver skal ivaretas som fellesfunksjoner innenfor vedkommende fagområde.
- Hva slags kompetanse er nødvendig for å gjennomføre disse oppgavene.
- Den bemanning som er nødvendig for å ivareta oppgavene.

Med utgangspunkt i bearbeidelsen av delprosjektgruppens beskrivelser foreslår Kirkerådet hvilke arbeidsoppgaver og funksjoner fellesenhetene skal utføre på vegne av driftsenhetene.

Kirkerådet fastsetter hvilken bemanning som kreves i fellesenhetene og hvilken samlet fagkompetanse enhetens medarbeidergruppe skal inneha. Denne fagkompetansen gjenspeiles i kompetansemalen for innrekrutteringsprosessen (utvelgelsen), jf. kap. 10.

Kirkerådet vedtar også den interne organisering i fellesenheten, herunder organisatorisk inndeling og ledelsesstruktur. Kirkerådet delegerer nødvendig arbeidsgivermyndighet til avdelingsleder. Avdelingsleder kan delegerer myndighet videre til ledere for interne avdelinger.

7.5 Innrekruttering og ansettelse i fellesenhetene

Fellesenhetenes medarbeidere innrekrutteres gjennom de prosesser som interimgruppa har fått ansvar for. Vedtak om utvalg av medarbeidere til fellesenhetene gjøres således av interimgruppa. Utvelgelseskriteriene for nedbemanning anvendes.

Etter at utvelgelsen er gjennomført, gjør Kirkerådet nødvendige vedtak for å etablere arbeidsgiverforhold til vedkommende medarbeider. Øvrige driftsenheter treffer beslutninger og medvirker til overføring av arbeidsgiveransvar for de utvalgte medarbeiderne fra driftsenheten til Kirkerådet.

7.6 Framtidige ansettelser i fellesenhetene

Når fellesenhetene på et senere tidspunkt trenger nye medarbeidere, skal disse ansettes på samme måte og med samme vilkår som øvrige ansatte i Kirkerådet. Ved den konkrete ansettelsen kan det vurderes om den som blir tilsatt kan ha kontorplassering i en driftsenhet utenfor Kirkerådet.

8. Identifisering av arbeidsbortfall og foreløpig overtallighet i driftsenhetene

Rapporten fra effektiviseringsutvalget og delprosjektgruppene gir arbeidsgiverorganene for driftsenhetene (bispedømmerådene og Kirkerådet) et faktagrunnlag for saklige beslutninger om omstilling gjennom effektivisering av arbeidsoppgaver. Driftsenhetene har allerede gjort vedtak om at arbeidsoppgaver og funksjoner kan overføres til og ivaretas av nye fellesenheter.

Hvilke fellesenheter som opprettes og hvilke arbeidsoppgaver disse skal ivareta, viser hvilke arbeidsoppgaver som kan bortfalle i driftsenhetene.

Når de nye enhetene er definert, vil den enkelte driftsenhet kunne identifisere hvilke konkrete arbeidsoppgaver og funksjoner som blir ivaretatt av de nye fellesfunksjonene, og som i utgangspunktet bortfaller i driftsenheten.

Arbeidsgiver for driftsenheten kan deretter identifisere hvilke arbeidstakere og yrkesgrupper som utfører arbeidsoppgavene som vil komme til å bortfalle i driftsenheten, og hvor stor stillingsandel dette utgjør for den enkelte.

Dette vil kunne gi en angivelse av hvilke arbeidstakere og/eller yrkesgrupper det kan være naturlig å definere som omfattet av utvalgskretsen(e) i den videre effektiviseringen (se kap. 9).

Prosessgruppen anbefaler at alle arbeidstakere som i løpet av 2018 har fylt 60 år uavhengig av utvalgskrets skjermes for overtallighet og eventuelt senere spørsmål om oppsigelse. Arbeidsgiver vil etter arbeidsmiljøloven § 15-7 (2) måtte gjøre en vurdering til slutt der forholdet mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker skal avveies. Høy alder vil da være et moment som må vurderes. Det vil derfor kunne være grunn til å skjerme denne aldersgruppen allerede fra inngangen av prosessen. De aktuelle arbeidstakerne må likevel kompetanskartlegges slik at de kan vurderes for innrekruttering i de nye fellesenhetene.

9. Fastsetting av utvalgskretser

9.1 Generelt om utvalgskretser

Ved en nedbemanning går virksomheten enkelt sagt fra «flere» stillinger til «færre» stillinger. Noe av det vesentlige å vurdere i en slik prosess er om hele virksomheten skal involveres i omstillingen og nedbemanningen, eller om det er naturlig og saklig å avgrense prosessen til nærmere bestemte deler av virksomheten.

Det alminnelige rettslige utgangspunkt er at *hele virksomheten* (dvs. rettssubjektet) er involvert ved nedbemanning, jf. aml. § 15-7 og prosedyren for nedbemanning pkt. 2.1. I prinsippet vurderes da *alle ansatte* opp de stillinger som det er bestemt at virksomheten fortsatt skal utføre etter nedbemanningen («gjenværende stillinger»).

En slik prosess kan imidlertid blant annet bli uforholdsmessig omfattende sammenliknet med de endringer som gjøres i virksomheten. Videre kan en prosess som involverer alle ansatte skape mye uro og usikkerhet.

Spørsmålet om å avgrense nedbemanningen til bestemte deler av virksomheten ved å fastsette en eller flere «utvalgskretser», må etter rettspraksis vurderes etter hva som fremstår naturlig og hvilke saklige grunner som begrunner en avgrensning av omstillingen/nedbemanningen til bestemte deler av virksomheten i den konkrete sak.

For å illustrere noen av vurderingene som er gjort i rettspraksis vedrørende spørsmålet om utvalgskrets, skal vi vise til noen uttalelser fra Høyesterett (øverste instans blant de alminnelige domstoler) og Arbeidsretten (tariffpartenes særdomstol, som blant annet tar stilling til tvister vedrørende bestemmelser i tariffavtaler):

I Rt-2015-1332 uttaler Høyesterett i avsnitt 42 at:

«Spørsmålet om det er saklig grunn til å begrense utvalgskretsen må bedømmes konkret i det enkelte tilfellet, og ved denne vurderingen vil en lang rekke hensyn kunne trekkes inn i saklighetsvurderingen.»

I avsnitt 43 uttaler Høyesterett videre at:

«Når lovens utgangspunkt er at virksomheten er utvalgskrets, følger det imidlertid at de hensyn som tilsier at utgangspunktet fravikes, må være tungtveiende. På den annen side kan arbeidsmiljøloven ikke forstås slik at den pålegger bedrifter prosesser som blir uforholdsmessig tyngende, og som vil bidra til å undergrave tryggheten for de gjenværende ansatte.»

Arbeidsretten uttaler i sak 06/2016 i avsnitt 85 at:

«Det er ikke tvilsomt at det er [...] saklig å innsnevre ansiennitetsvurderingen på grunnlag av ulikheter i kompetanse og stillingskategorier, innenfor en korrekt utvalgskrets.»

Arbeidsrettens uttalelse var også saksøkerne i saken, LO og Norsk Arbeidsmandsforbund, enige om da de i samme sak uttaler i avsnitt 32: *«Saklig grunn for unntak kan for eksempel være geografiske avstander eller avgrensning etter yrkesgrupper.»* Når Arbeidsrettens flertall i saken kom til at utvalgskretsen som var fastsatt var for snever til å være gyldig, handlet dette blant annet om at: *«Et flertall av de ansatte i Avdeling Rogaland er [...] vektere med omtrent den samme faglige bakgrunnen.»* En avgrensning til kun til Sola Heliport ble derfor etter en helhetlig vurdering, hvor flere momenter ble trukket inn, ikke funnet tilstrekkelig saklig begrunnet. Ut fra sakens konkrete omstendigheter, og da blant annet vekternes sammenliknbare faglige bakgrunn, mente

Arbeidsretten i avsnitt 88 at en avgrensning til driftsenheter i Sør-Rogaland, dvs. i Stavanger-området, ville ha utgjort en saklig utvalgskrets.

Fra prosedyren for nedbemanning i rettssubjektet Den norske kirke, pkt. 2.4, heter det:

Utvalgskrets(er) søkes fastsatt så tidlig som mulig ved nedbemanning.

Utvalgskrets fastsettes av driftsenhetens arbeidsgiverorgan. Dersom utvalgskretsen involverer flere driftsenheter, skal det treffes likelydende vedtak i alle aktuelle enheter.

Formålet er å:

- *Gi forutsigbarhet for hvilke(n) del av den nasjonale virksomheten som berøres*
- *Forebygge usikkerhet på tvers av rettssubjektet og dets områder, særlig med tanke på å beholde kvalifisert arbeidskraft*
- *Hensynet til tillitsvalgtes muligheter for involvering og muligheter for å følge opp prosessen(e), herunder på riktig område og nivå i virksomheten*

Drøfting før fastsettelse av utvalgskrets(er) skjer på det besluttende nivå. Det vil si i Kirkerådets sekretariat og i bispedømmene på regionalt nivå.

9.2 Anbefalt utvalgskrets for denne effektiviseringsprosessen

Et sentralt spørsmål for arbeidsgruppen har vært hvordan det er mulig å beskrive rammene for en eller flere prosesser som på den ene siden handler om opprettelse av nye nasjonale fellesfunksjoner for rettssubjektet, og på den andre siden fagfunksjoner som fortsatt skal være organisert i driftsenhetene.

På den ene siden dreier det seg om fagstillinger som innenfor en nærmere bestemt periode går ned i antall fordi oppgavene blir overført til nye fellesfunksjoner for å betjene hele rettssubjektet. På den andre siden handler det om fagstillinger som etter sitt innhold organisatorisk skal bli værende i driftsenhetene og hvor forutsetningene for effektivisering ikke er knyttet til oppgavebortfall, men rutineendringer og andre målsetninger om tilpasninger i stillingsantallene, som av samme grunner først skje over tid.

I det første tilfellet må rettssubjektet avgjøre hvor mange stillinger en skal gå ned – ved å bestemme hvor mange stillinger som legges til fellesfunksjonene – og på hvilket tidspunkt dette skal skje. I det andre tilfellet må være opp til den enkelte driftsenhet, på bakgrunn av nærmere bestemte målsetninger i rettssubjektet, å følge opp hvilke behov den enkelte driftsenhet har på området og hvilke løsninger som kan finnes for å oppnå den ønskede tilpasning i stillingsantallet.

Arbeidsgruppen har på denne bakgrunn pekt på to alternativer: Enten å avvente en nasjonal effektiviseringsprosess for å senere gjennomføre en «samtidig effektivisering» på tvers av rettssubjektet, eller at effektiviseringen deles opp i to ulike løp, slik at kun «overføring av arbeidsoppgaver til fellesfunksjonene» gjennomføres som en nasjonal prosess i denne sammenheng. Ved sistnevnte fremgangsmåte kan målsetninger om tilpasninger i betjeningen som fortsatt skal ivaretas av den enkelte driftsenhet kunne følges opp på regionalt nivå og tilpasses behov og forutsetninger i det enkelte bispedømme.

Under forutsetning av at det planlagte tidsløp skal følges opp, anbefaler arbeidsgruppen på denne bakgrunn at det drøftes og fastsettes en nasjonal og landsdekkende utvalgskrets innenfor rettssubjektet som omfatter de stillingskategorier som er berørt av overføringen av oppgaver til nye fellesfunksjoner.

Når det gjelder ansatte som for eksempel i samme stilling betjener ulike fagfelt, anbefaler arbeidsgruppen at det bestemmes for hvilke arbeidstakere som etter stillingskategorien omfattes av utvalgskretsen, er om arbeidstakerne har arbeidsoppgaver som overføres til fellesfunksjonene som en del av «grunnpreget» i stillingen sin, herunder minimum 20 % stillingsandel.

10. Fastsetting og anvendelse av utvelgelseskriterier

10.1 Generelt om utvelgelseskriterier

På ulike stadier i en omstilling/nedbemanning prosess vil det oppstå behov for å velge ut en av flere arbeidstakere. Først og fremst vil det gjelde i utvelgelse til gjenværende stillinger. Det kan også være behov for å prioritere arbeidstakere i forhold til hverandre i andre sammenhenger. Dersom det finnes en eller flere passende ledige stillinger i rettssubjektet på nedbemanningstidspunktet, og det er flere overtallige, skal også utvelgelseskriteriene gjelde for å avgjøre hvem som får tilbud om annen ledig og passende stilling.

Kriteriene for utvelgelse må fastsettes etter drøfting. Utvelgelseskriteriene kan ikke stride med hovedavtalen og må være saklige.

Generelle utvelgelseskriterier er fastsatt i prosedyren for nedbemanning i rettssubjektet Den norske kirke, men det er nødvendig å drøfte kriteriene nærmere i regionalt og nasjonalt kontaktmøte før kriterier endelig fastsettes. Hensikten med drøftingen er blant annet å gi grunnlag for en felles forståelse mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden om hvordan kriteriene skal praktiseres.

10.2 Utvelgelseskriteriene i rettssubjektet Den norske kirke

Prosedyre for nedbemanning i rettssubjektet Den norske har definert følgende utvelgelseskriterier som gjelder ved nedbemanning i rettssubjektet Den norske kirke:

- (1) Kompetanse,
- (2) Personlige/sosiale forhold, og
- (3) Ansiennitet «under elles like vilkår» (jf. HTA § 3.3, ref. pkt. 3.1.)

Vi skal i det følgende knytte merknader til kriteriene slik arbeidsgruppen foreslår å forstå innholdet i disse.

(1) Kompetanse

Generelt om kompetanse som utvalgskriterium

I Den norske kirke kjenner vi «kvalifikasjonsprinsippet» godt fra ansettelser. Det er et prinsipp om at den best kvalifiserte søkeren skal ansettes. Ved nedbemanning er ikke prosessen helt den samme som ved ansettelser, men når kompetanse benyttes som utvalgskriterium er essensen den samme, nemlig at formal- og realkompetanse i tillegg til personlig egnethet vektlegges for å prioritere de ansatte i forhold til hverandre opp mot stillingsinnholdet i de gjenværende stillinger.

Kompetanse som utvelgelseskriterium i seg selv anvendes i utgangspunktet på samme måte som kvalifikasjonsprinsippet. Det er imidlertid grunnleggende viktig å holde ansettelsesprosesser og nedbemanningsprosesser fra hverandre. Ved utvelgelse i nedbemanningsprosesser må alle kriteriene ha blitt vurdert. Den konkrete vektleggelsen må vurderes i det enkelte tilfelle og må kunne dokumenteres. Fremgangsmåten i vurderingen og forholdet mellom utvelgelseskriteriene kommer vi tilbake til.

For å saklig kunne dokumentere de vurderinger som gjøres av kompetanse, er det nødvendig å i forkant av utvelgelsen å foreta en *kompetansekartlegging* av ansatte innenfor utvalgskretsen. Se nærmere om dette i kapittel 9.

Det på forhånd drøftede og definerte kompetansekriteriet vil være retningsgivende for hvordan kompetansekartleggingen og kompetansevurderingen bør gjennomføres, slik at kartleggingen etter sitt formål gir holdepunkter for den senere utvelgelsen.

1.1 Utdanning og realkompetanse

Formell kompetanse i form av utdanning er en kvalifikasjon. Med utdanning menes eksamener eller annen formell utdanning fra ulike typer skoler, høyskoler, universiteter og andre lærersteder.

Gjennom yrkeslivet og andre arenaer opparbeides dyktighet og kompetanse gjennom erfaring. Slik realkompetanse er også en kvalifikasjon.

1.2 Yrkeserfaring

Med yrkeserfaring siktes det til erfaring fra yrkeslivet og annen praksis. Relevant yrkeserfaring vil normalt skrive seg fra tiden etter endt utdanning, men også tidligere yrkeserfaring vil kunne være relevant.

1.3 Personlige egenskaper (egnethet)

Arbeidstakeren må være personlig egnet til stillingen. Egnethet er derfor en relevant kompetanse å vektlegge. Personlige egenskaper er en annen betegnelse for egnethet. For eksempel kan lederegenskaper, samarbeidsevner og oppnådde resultater være nevnt som ønskede egenskaper. Personlig egnethet vil kunne si noe om hvordan arbeidstakeren evner å omsette utdanning, realkompetanse og yrkeserfaring til resultater.

Ettersom egnethet kan innebære forskjellige ting, anbefales det at det spesifiseres i beskrivelsen av de nye stillingene i fellesenheter («detaljeringen av ny organisasjon») hvilke typer personlige egenskaper som saklig er nødvendig eller ønskelig, noe som vil kunne styrke sakligheten og grunnlaget for å vektlegge personlig egnethet.

Hvilken vekt personlige egenskaper skal tillegges, vil være avhengig av type stilling som det skal rekrutteres til.

Kompetansekartleggingen skal gi grunnlag for å vurdere personlig egnethet.

1.4 Anvendelighet

Anvendelighet kan benyttes som et kriterium i kompetansevurderingen for å kunne vektlegge at en arbeidstaker, f.eks. i tillegg til primærkompetanse opp mot en stilling, også har annen kompetanse det er relevant å vektlegge i tillegg. Dette fordi stillingen/avdelingen/driftsenheten vil kunne dra nytte av personens forskjellige egenskaper og kompetanser. Eksempelvis vil dette kunne være viktig der flere forskjellige oppgaver må utføres av et færre antall personer enn tidligere.

(2) Personlige/sosiale forhold

Sosiale, personlige og menneskelige forhold er et relevant utvelgelseskriterium. Det kan blant annet legges vekt på følgende forhold hos arbeidstakeren:

- Høy alder
- Sykdom
- Omsorgs- og forsørgelsesbyrder
- Tjenestetid
- Økonomisk situasjon og gjeldsbyrde
- Utsikter på arbeidsmarkedet og alternative jobbmuligheter

Opplistingen er ikke uttømmende.

Det anbefales at kompetansekartleggingen åpner for at arbeidstakeren kan oppgi personlige/sosiale forhold. Med mindre arbeidstakeren f.eks. har tilrettelagte forhold på arbeidsplassen, vil dette typisk kunne være forhold som arbeidsgiver ellers ikke er kjent med og derfor ikke har grunnlag for å vurdere. Utover høy alder er virksomheten stort sett avhengig av arbeidstakers egen selvrappotering på dette punktet for å kunne vurdere aktuelle forhold. Arbeidstaker må kunne dokumentere rapporterte forhold.

(3) Ansiennitet

Det framgår av hovedavtalen § 3.3 at ansiennitet er et tariffavtalefestet utvelgelseskriterium.

Etter sin ordlyd er dette et såkalt «betinget ansiennitetsprinsipp». Det vil si at ansienniteten slår inn som et avgjørende moment hvis det er «*ellers like vilkår*» mellom de arbeidstakerne som vurderes. – Dersom en ansatt er bedre kvalifisert, saklig vurdert opp mot stillingen i ny organisasjon, så foreligger det ikke «*like vilkår*», og kvalifikasjoner kan da vektlegges foran ansiennitet. Ansiennitet slår først gjennom dersom de ansatte stiller likt mht. kvalifikasjoner.

Som vi kommer inn på nedenfor, skal arbeidstakerne i en skjematisk oppstilling i utgangspunktet være rangert på sammenhengende tjenesteansiennitet, slik at det sikres at ansienniteten er vurdert i utvelgelsesprosessen.

Med en arbeidstakers ansiennitet menes vanligvis den tid arbeidstakeren sammenhengende har vært ansatt i virksomheten. Lønnsnivået er ikke det samme som tjenesteansiennitet ved nedbemanning.

Sammenhengende tjenesteansiennitet fra ulike stillinger og forskjellige deler av virksomheten legges sammen. I rettssubjektet Den norske kirke regnes det også med opparbeidet ansiennitet fra før virksomhetsoverdragelsen. Ansiennitet regnes fra tiltredelsestidspunktet, uavhengig av om arbeidstakeren var midlertidig eller fast ansatt. Ansiennitet i deltidsstillinger teller på samme måte som for heltidsansatte.

Sykefravær og lovbestemte permisjoner avbryter ikke beregningen av sammenhengende tjenesteansiennitet.

Dersom arbeidstakeren har sagt opp sin stilling og senere blitt ansatt på nytt, regnes tjenesteansienniteten kun fra det siste ansettelsestidspunktet. Det gjelder også som hovedregel der arbeidstakeren har hatt full permisjon uten lønn.

10.3 Konkret anvendelse av utvelgelseskriteriene

Utvelgelseskriteriene kommer til anvendelse når arbeidstakere skal velges ut til «annet passende arbeid»:

- a. I de nye fellesenheter (se pkt. 12.C.1)¹
- b. Andre steder i virksomheten, slik som der vedkommende er ansatt (se pkt. 12.C.2) eller i øvrige driftsenheter i rettssubjektet (se pkt. 12.C.3)

Om den betingende ansiennitetsklausulen i hovedavtalen sier prosedyren for nedbemanning i rettssubjektet Den norske kirke pkt. 3.1 følgende:

«Hovedtariffavtalen § 3.3 om innskrenkning/rasjonalisering sier følgende:

«Ved innskrenkning/rasjonalisering skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i virksomheten sies opp først, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7 (2) og Hovedavtalen § 9-4.»

Under forutsetning av «like vilkår» mellom arbeidstakerne er ansiennitet etter bestemmelsen avgjørende for hvem som innenfor kretsen sies opp først. Er det vurdert og begrunnet at det er forskjeller mellom arbeidstakerne som gjør at arbeidstakerne ikke står likt, kan ansiennitetsrekkefølgen fravikes. For eksempel kan ulikheter i kompetanse, stillingskategorier og sosiale forhold gi grunnlag for å fravike ansiennitetsrekkefølgen innenfor utvalgskretsen.

Det er virksomheten som er ansvarlig for utvelgelsen og oppsigelsene. Virksomheten må derfor kunne gjøre rede for hvordan utvelgelseskriteriene er anvendt og skal påse at det ikke foreligger usaklig forskjellsbehandling.»

I prosedyren for nedbemanning pkt. 3.3 er det beskrevet at den praktiske fremgangsmåten for anvendelsen av utvelgelseskriteriene skal være følgende:

- *Det utformes en oppstilling av arbeidstakerne innenfor den enkelte utvalgskrets rangert på tjenestetid.*
- *I tilfeller hvor arbeidsgiver vil fravike ansiennitetsrekkefølgen og det overtallighetsresultat som oversikten ellers gir anvisning på, gjøres egnede anmerkninger i oppstillingen. I slike tilfeller forutsettes det at arbeidsgiver både har vurdert og kan begrunne at det etter utvelgelseskriteriene (kompetanse og/eller personlige/sosiale forhold) ikke foreligger «like vilkår» overfor andre arbeidstakere med lengre tjenestetid, ref. pkt. 3.1.*
- *Både oppstillingen over arbeidstakerne og fravikelser i ansiennitetsrekkefølgen drøftes med tillitsvalgte på beslutende nivå før virksomheten eventuelt foretar oppsigelser.*

Det er ikke tilstrekkelig å begrunne avvik fra ansiennitetsrekkefølgen med en generell henvisning til kompetanseulikheter. I utvelgelsen må arbeidsgiver angi vurderingene som er gjort og begrunne dette helt konkret. Ved en eventuell etterfølgende prøving har arbeidsgiver bevisbyrden for de faktiske forholdene som oppgis som begrunnelse for å fravike det som ellers er ansiennitetsrekkefølgen. I denne sammenhengen er bruk av kompetansekartleggingen og beskrivelsen av stillingene som

¹ Om en velger å si at (a) utvelgelse til gjenværende stillinger (dvs. nye stillinger i fellesenheter) er et tilbud om «annet passende arbeid», eller om (b) utvelgelsen til stillingene i fellesenheter rett og slett dreier seg om utvelgelse basert på utvelgelseskriteriene, for så at «annet passende arbeid» først er noe som vurderes for overtallige arbeidstakere som ikke ble utvalgt – er det det her ikke skilt mellom. Det er ikke tilsiktet noen realitetsforskjell.

arbeidstakerne vurderes opp mot i begrunnelsen viktig for å kunne dokumentere saklige vurderinger i ettertid.

11. Kompetansekartlegging før utvelgelsen

11.1 Om kompetansekartlegging

For å reelt kunne sammenlikne arbeidstakerne i utvelgesprosessen og for å kunne dokumentere utvelgelsen er utført på et forsvarlig grunnlag, forutsetter dette i praksis at de ansatte på forhånd er utført en kompetansekartlegging av de arbeidstakerne som er omfattet av utvalgskreten(e) som er drøftet og fastsatt.

Det må derfor bestemmes en enhetlig fremgangsmåte for å gjennomføre kompetansekartleggingen.

Selv om prosessen gjerne er betegnet som «kompetansekartlegging», anbefales det at kartleggingen har som formål å kaste lys over alle utvelgelseskriteriene. Det bør f.eks. samtidig bringes på det rene hvor lang sammenhengende tjenestetid den ansatte har, dvs. ansiennitet, og om den ansatte ønsker å oppgi noen sosiale/personlige forhold som arbeidsgiver bør være kjent med i prosessen.

Omstilling og nedbemanning 3. utg. omtaler kompetansekartleggingen slik på s. 308-310:

«For å kunne anvende kompetanse som utvelgelseskriterium fordrer det at arbeidsgiver foretar en kompetansekartlegging basert på ulike krav. De kravene som settes må være saklige, og vurderingene av den enkelte arbeidstaker må være etterprøvbare.

Grunnet de særlige utfordringer som er knyttet til anvendelsen av kompetansekriteriet, er det viktig at utformingen og anvendelsen av kriteriet drøftes med de tillitsvalgte. I denne forbindelse kan også drøftelser med et eventuelt omstillingsutvalg være formålstjenlig for å skape aksept og tillit med tanke på den nærværende nedbemanningsprosess. Under drøftelsene må en rekke forhold kartlegges. For det første må det undersøkes hvilket fremtidig kompetansebehov bedriften står overfor. Deretter bør innholdet i kompetansebegrepet defineres, slik at dette gjenspeiler bedriftens behov og de krav som i lys av dette må stilles til kvalifikasjoner. Dette vil naturligvis variere fra virksomhet til virksomhet. Når innholdet i kompetansekravet er på plass, må metoden for å kartlegges kompetanse drøftes. Når ledelsen i samråd med de tillitsvalgte tar stilling til disse problemstillingene må etterprøvbarehet og dokumentasjon være i bakhodet – vurderingene må kunne stå seg i en eventuell rettslig prosess. Dette gjelder ikke minst de vurderingene som bedriften gjør av de enkelte arbeidstakernes kompetanse. For å sikre etterprøvbarehet bør subjektive kompetansekriterier søkes kombinert med mer objektive kriterier. [...]

For å bidra til å sikre saklig utvelgelse av arbeidstakere som står i fare for å bli sagt opp, benytter en del bedrifter evalueringsskjemaer der informasjon og vurderinger fylles ut for berørte arbeidstakere. Evalueringsskjemaene inneholder typisk rubrikker for ansiennitet, alder, kvalifikasjoner som formell kompetanse, relevant yrkeserfaring, relevante kriterier for personlig egnethet og anvendelighet i stillingen, sosiale hensyn osv. Evalueringsskjemaet må tilpasses bedriftens konkrete behov. Skjemaet fylles ofte ut av nærmeste overordnede eller linjeleder, og kvalitetssikres av f.eks. personalavdelingen i store bedrifter. Ved en samvittighetsfull bruk av slike skjemaer reduseres risikoen for at usaklige eller utenforliggende hensyn blir tillagt vekt ved utvelgelsen, samtidig som det bidrar til at bedriften bygger på korrekt og oppdatert informasjon. Sistnevnte skjer ved at den individuelle berørte arbeidstakeren under drøftelsesmøtet blir bedt om å bekrefte informasjon om formell

kompetanse og relevant yrkeserfaring, samt om å gi opplysninger om mulige sosiale og menneskelige hensyn. Også ved bruk av evalueringsskjema er det viktig med samarbeid med de ansatte og deres tillitsvalgte.» (Vår understreking)

Form og metodikk for kompetansekartleggingen skal drøftes i nasjonalt kontaktmøte og arbeidsmiljøutvalget.

11.2 Hvordan kompetansekartleggingen anbefales gjennomført

Behov og kompetansekrav for de enkelte stillingene i nye fellesenheter bør tegnes ut (se pkt. 5 D) eller være tilstrekkelig grad klarlagt før innholdet i kompetansekartleggingen bestemmes. Det må være et mål at skjemaene som benyttes i kompetansekartleggingen i størst mulig grad bidrar til å gi svar på den informasjon som senere er ønskelig å ha i utvelgelsesprosessen.

Arbeidsgruppen foreslår derfor at det identifiseres om samme mal kan benyttes for å besvare alle stillingsbehov og kompetansebehov i ny organisasjon eller om det bør legges opp til at arbeidstakerne for eksempel kan fylle ut inntil tre ønskede roller ut fra maler.

Arbeidsgruppen anbefaler i ethvert tilfelle at kompetansekartleggingen består av fire elementer som til slutt sammenstilles og innrapporteres som grunnlag for senere utvelgelsesprosess:

1. Arbeidstaker fyller ut en CV-mal på egenhånd med oppdaterte opplysninger.
2. Arbeidstaker foretar en egenrapportering med evaluering av seg selv opp mot tydelige kompetansekriterier. Eksempler på dette er vurdering av egen selvstendighet, samarbeidsevner og kompetansenivå innenfor nåværende fagområde. Dette kan enten fylles ut i en liklydende mal som alle besvarer eller ved å benytte rolledefinerte maler som svarer til stillingstypene i nye fellesenheter dersom det vurderes at det f.eks. er ønskelig av faglige grunner.
3. Arbeidsgivers etterfølgende vurdering av arbeidstakeren opp mot de samme kriteriene, f.eks. i samarbeid med arbeidstakerens nærmeste leder.
4. En kompetansesamtale mellom arbeidstakeren og arbeidsgiver for å til slutt sikre kontradiksjon over utfylte maler og som grunnlag for å tilføye forhold, korrigerer eventuelle feil, uklarheter og liknende.

Målet med kompetansekartleggingen vil være å utgjøre et åpent, systematisk og rettferdig grunnlag for senere utvelgelsesprosess. Malene og prosessen bidrar til å skape åpenhet omkring kriteriene som vurderes, prosessen er lik for alle berørte og gir den enkelte berørte ansatt mulighet for medvirkning i prosessen.

12. Informasjon til ansatte

Etter at drøftinger er gjennomført slik at utvalgskrets og utvelgelseskriterier er fastsatt og opplegg for kartlegging og vurdering av kompetanse er fastlagt, avholdes det et informasjonsmøte for alle ansatte i driftsenhetene. Gjennomføringen av møtet drøftes med lokale tillitsvalgte på forhånd. Regionale tillitsvalgte, samt regionalt verneombud og lokalt verneombud inviteres til møtet.

Det skal eksempelvis informeres om:

- Prosess som er gjennomført fram til nå
- Involveringen av tillitsvalgte og verneombud
- Innholdet i videre planlagt prosess

- De fastsatte utvalgskretser som er drøftet og fastsatt
- Utvalgskriteriene som er drøftet og fastsatt
- Fremgangsmåten for kompetansekartleggingen
- Hvilke tiltak som eventuelt iverksettes for å redusere antallet overtallige som f.eks. evt. tilbud om sluttvederlag
- Videre fremdriftsplan

Ved behov dels ovennevnte informasjon opp og gis over flere møter.

13. Tilbud om «annet passende arbeid» til overtallige

13.1 Plikten til å undersøke om det finnes «annet passende arbeid» til overtallige

Det følger av arbeidsmiljøloven § 15-7 (2) første punktum at en oppsigelse som skyldes nedbemanning ikke er saklig begrunnet dersom arbeidsgiveren har et «annet passende arbeid» i virksomheten å tilby arbeidstakeren.

Etter rettspraksis er det derfor en plikt for virksomheten for å søke å unngå fortsatt overtallighet gjennom å se om det er mulig å tilby de overtallige omplassering til annet ledig arbeid. Dette likner altså fortrinnsretten til nye stillinger som oppsagte i etterkant av nedbemanning, forutsatt at arbeidet er «passende». Men denne plikten aktualiseres på tidspunktet før eventuell oppsigelse.

Prosedyre for nedbemanning beskriver hvordan ledige stillinger i driftsenhetene skal kartlegges:

«Ved reelle utsikter til nedbemanning eller i forbindelse med konkret planlegging av nedbemanning, skal driftsenheten varsle HR-seksjonen i Kirkerådet eller annen bestemt instans om at nedbemanning kan bli aktuelt og at det foreligger behov for å forberede oversikt over ledige stillinger.

Hvilke ledige stillinger virksomheten har kartlegges ut fra behovene som foreligger, med formål om å kunne tilby overtallige arbeidstakere «annen passende» stilling.

Kartlegging tar normalt utgangspunkt i at driftsenhetene innrapporterer oversikt over ledige stillinger og eventuelt andre nødvendige opplysninger, slik som stillingenes innhold og kompetansekrav.»

13.2 Hva ligger i kravet til annet «passende arbeid»?

Om et annet arbeid er «passende», avgjøres etter en helhetsvurdering der også arbeidstakerens egen vurdering må vektlegges. Alternativet for arbeidstaker er fortsatt overtallighet.

Arbeidsgiver må akseptere at arbeidstakeren vil måtte trenge noe opplæring og tid til å tilpasse seg nytt arbeid. Det må derfor tas med i vurderingen når det undersøkes om det finnes annet «passende» arbeid som alternativ til overtallighet og oppsigelse.

Om arbeidstakeren er overkvalifisert for arbeidet, gir ikke det i seg selv grunnlag for ikke å tilby eventuell ledig stilling. Arbeidstaker velger eventuelt selv å avslå tilbudet.

Det undersøkes først om det i rettssubjektet foreligger ledige stillinger som er mest mulig likt opprinnelig stilling. Dersom slik arbeid ikke finnes, skal det eventuelt tilbys arbeid på et lavere stillings- og lønnsnivå. Samtidig følger det av hovedtariffavtalen at dersom en arbeidstaker går over

til lavere lønnet stilling i samme virksomhet på grunn av nedbemanning, skal arbeidstakeren beholde sin nåværende lønns plassering som en personlig ordning.

Prosedyre for nedbemanning pkt. 4.3 sier følgende om «annet passende arbeid»:

«Arbeidet som tilbys må både innholdsmessig og lønnsmessig være mest mulig likt det opprinnelige arbeidet.

Dersom slikt arbeid ikke finnes, skal det tilbys arbeid på et lavere stillings- og lønnsnivå. Det følger samtidig av Hovedtariffavtalen § 3.4.1 at dersom en arbeidstaker går over til lavere lønnet stilling i samme virksomhet på grunn av nedbemanning, skal arbeidstakeren beholde sin nåværende lønns plassering som en personlig ordning.

Det må foreligge en ledig stilling eller et udekket arbeidskraftbehov. Men virksomheten plikter ikke å opprette noen ny stilling som det ikke er behov for eller som det ikke er økonomisk dekning for.

Arbeidsoppgaver som utføres i form av tilrettelagt arbeid eller arbeidsoppgaver som utføres i påvente av avklaringer om oppsigelse og liknende motsvarer ikke uten videre et udekket arbeidskraftbehov i arbeidsrettslig forstand.

Er flere overtallige aktuelle for et tilbud om «annet passende» arbeid, gis tilbud i samme rekkefølge som etter anvendelse av utvelgelseskriteriene. Under ellers like vilkår gis tilbud først til den med lengst tjenestetid.»

13.3 Hvor vurderes «annet passende arbeid» i virksomheten?

Arbeidstakere som er tatt inn i en utvalgskrets har rett til å bli tilbudt annet passende arbeid innen hele virksomheten, dvs. på tvers av rettssubjektet.

Vurderingen gjøres i relasjon til alt annet passende arbeid i rettssubjektet:

- I nye felleseenheter²
- Innen den driftsenheten hvor vedkommende er ansatt
- Innen alle de andre driftsenhetene i rettssubjektet

13.4 Ved flere overtallige, hvem får tilbud først om ledig stilling?

Arbeidsgiver skal vurdere om arbeidstakere som overtallige kan tilbys annet passende arbeid som alternativ til fortsatt overtallighet og eventuelt oppsigelser.

Hvis en og samme stilling i rettssubjektet anses som «passende arbeid» for flere overtallige arbeidstakere, anvendes de drøftede og fastsatte utvelgelseskriterier. Se kap. 10.

Kompetansekartleggingen gir grunnlaget for utvelgelsen.

Arbeidstakeren kan få tilbud om annet passende arbeid i driftsenheter som geografisk ligger langt borte fra arbeidstakerens bosted. Ved flere overtallige er det utvelgelseskriteriene som er bestemmende for hvem som først skal tilbys eventuelt annet passende arbeid som er ledig. Det vil si at overtallige ikke har noen fortrinnsrett fremfor andre overtallige alene for eksempel fordi det gjelder en ledig stilling i egen driftsenhet. Det er utvelgelseskriteriene som er avgjørende.

² Se note 1.

Det kan settes som forutsetning for et eventuelt tilbud om arbeid at arbeidstaker har kontorsted i tilbyende driftsenhet. Se i så tilfelle Endringsavtalens bestemmelser om muligheten for dekning av reise- og oppholdsutgifter m.m.

Overtallighetssituasjonen drøftes i kontaktmøtene.

14. Avslutning av arbeidsforholdet for overtallige arbeidstakere

14.1 Alternativer til oppsigelse

Før driftsenheten går videre i en vurdering av om oppsigelse av overtallige er aktuelt, skal driftsenheten vurdere om det er mulig å løse overtallighetssituasjonen på annen måte.

Hvilke muligheter som kan foreligge er den enkelte driftsenhet nærmest til å vurdere. For eksempel vil frivillig og avtalt avslutning av arbeidsforholdet på bakgrunn av sluttvederlag, kompetanseheving, rådgivning mv. være aktuelt å avklare. Dersom det er relativt kort tid til naturlig avgang bør rammene for det avklares.

Sluttvederlag og utdanning/kompetanseheving

Fra særavtalen om virkemidler ved flytting, omstilling og rekruttering (Endringsavtalen) § 11 heter det følgende:

1. Arbeidsgiver kan tilby sluttvederlag tilsvarende en månedslønn for hvert faktiske tjenesteår i rettssubjektet Den norske kirke, dog ikke lavere beløp enn det som tilsvarer lønn i 6 måneder. Samlet sluttvederlag kan ikke overstige 24 måneders lønn. For arbeidstakere som var ansatt før 1.1.17 skal også all tjeneste i staten før denne dato regnes med i grunnlaget for sluttvederlaget. Med lønn forstås lønn etter hovedtariffavtalens § 8.1.2. Det er stillingsbrøken i arbeidsavtalen som legges til grunn. Fungeringstillegg for høyere stilling skal ikke regnes med. Sluttvederlag kan utbetales som en engangssum, eller betales i månedlige rater dersom arbeidsgiver og arbeidstaker blir enig om det. Innvilgelse av sluttvederlag innebærer at den ansatte sier opp stillingen selv, og sier fra seg fortrinnsretten til stilling i rettssubjektet Den norske kirke. Ved innvilgelse av sluttvederlag skal det inngås en standardkontrakt utarbeidet av partene.

2. I forbindelse med omstilling og nedbemanning skal de ansattes kompetanse kartlegges. Med bakgrunn i kompetansekartleggingen kan det gis full lønn i inntil 3 år til ny utdanning/kompetanseheving hvis arbeidsgiver anser det som nødvendig for at den tilsatte skal kunne fortsette i virksomheten.

Samtale om tjenestens lengde

I forbindelse med effektiviseringsprosessen kan det være naturlig at arbeidsgiver gjennomfører samtaler med ansatte i seniorfasen for å forhøre seg om varigheten på deres ansettelsesforhold. Formålet med samtalen er å kunne vurdere samlet framtidig bemanning og lønnsforpliktelser i driftsenheten.

Det vil ikke være anledning til å gjøre bindende avtale om at arbeidstaker skal pensjonere seg på et gitt tidspunkt.

14.2 Oppsigelse av overtallige

På dette tidspunktet i prosessen vil grupper av arbeidstakere omfattes av en utvalgskrets. Det er foretatt en utvelgelsesvurdering opp mot nye fellesenheter og de blitt vurdert opp mot annet passende arbeid ellers i virksomheten. De av arbeidstakerne som ikke har blitt tilbudt annet passende arbeid eller som ikke har akseptert tilbud om innplassering i nye fellesenheter eller annet passende arbeid, inngår fortsatt i utvalgskretsene i driftsenhetene.

Driftsenheter som fortsatt er overtallige kan vurderes for oppsigelse.

Rettslig grunnlag for om oppsigelse grunnet nedbemanning (arbeidsgivers forhold) følger av arbeidsmiljøloven § 15-7:

- (1) *Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold.*
- (2) *Skyldes oppsigelsen driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, er den ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har et annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstaker. Ved avgjørelse av om en oppsigelse har saklig grunn i driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, skal det foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker.*

14.3 Varsel om oppsigelse med innkalling til drøftinger

Før det treffes vedtak om oppsigelse skal den ansatte gis forhåndsvarsel etter forvaltningsloven § 16, og samtidig gis anledning til å uttale seg innen en nærmere angitt frist. I praksis sammenfaller dette med innkallingen til den individuelle drøftingen som gjennomføres etter arbeidsmiljøloven § 15-1.

Fristen for skriftlig uttalelse må ikke settes senere enn at de opplysninger som eventuelt blir gitt reelt kan vektlegges.

14.4 Individuelle drøftinger med berørte arbeidstakere

I henhold til arbeidsmiljøloven § 15-1 skal det gjennomføres individuelle drøftinger med berørte arbeidstakere:

Før arbeidsgiver fatter beslutning om oppsigelse, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig drøftes med arbeidstaker og med arbeidstakers tillitsvalgte, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det. Både grunnlaget for oppsigelsen og eventuell utvelgelse mellom flere ansatte av hvem som skal sies opp, skal drøftes.

Etter arbeidsmiljøloven § 15-1 stilles det krav til individuelt møte med hver enkelt ansatt som vurderes for oppsigelse «så langt det er praktisk mulig». Det innebærer et strengt krav. Formålet med møtet er at arbeidstaker skal få gi arbeidsgiver informasjon og fremme sine synspunkter på en mulig oppsigelse.

Drøftingen skal skje med arbeidstaker og arbeidstakers tillitsvalgte. Den aktuelle arbeidstakeren kan velge å ha med seg en annen rådgiver enn tillitsvalgt. Det er sjeldent tilfelle at den ansatte velger å ikke stille med en tillitsvalgt.

Agenda for møtet:

- Arbeidsgiver gir nødvendig bakgrunnsinformasjon
- Arbeidsgiver redegjør for hvorfor arbeidstakeren er kalt inn til drøftelser
- Kriterier for utvelgelsen gjennomgås
- Den ansatte gis anledning til å fremme sine synspunkter
- Den ansatte har rett til å påføre sine eventuelle merknader til protokollen som blir skrevet

Arbeidstaker og tillitsvalgt/rådgiver skal få anledning til å stille spørsmål og uttale seg.

I dette møtet vil arbeidstakeren ha anledning til å gjøre rede for sosiale/personlige forhold som kan være relevante i interesseavveiningen etter arbeidsmiljøloven § 15-7.

Arbeidsgiver skal ikke ha bestemt seg endelig om oppsigelse på forhånd. Drøftingsmøtet skal avsluttes åpent. Det betyr at møtet avsluttes med at opplyses om at det vil bli foretatt en vurdering av det som har fremkommet. Det skal således ikke konkluderes i drøftingsmøtet at oppsigelse vil bli gitt.

Arbeidsgiver har ansvar for at det utarbeides protokoll fra møtet. Den undertegnes av begge parter og det er anledning til å påføre merknader om f.eks. uenighet slik at det er uproblematisk å signere.

14.5 Interesseavveiningen etter arbeidsmiljøloven § 15-7

Arbeidsmiljøloven § 15-7 sier at når man skal avgjøre om en oppsigelse har saklig grunn ved nedbemanning, skal det foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulempe oppsigelsen påfører arbeidstakeren.

Det må derfor foretas en konkret interesseavveining mellom arbeidsgivers behov og den aktuelle ansattes ulemper.

Arbeidsgivers begrunnelse for oppsigelsen er behovet for effektivisering av arbeidsoppgaver i rettssubjektet Den norske kirke. Dette har nødvendiggjort en omorganisering av funksjoner for driftsenhetene i rettssubjektet. Omorganiseringen har medført arbeidsbortfall og overtallighet.

Interesseavveiningen tar opp i seg de sosiale/personlige forhold som er lagt til grunn som utvelgelseskriterium (se kap. 10.2). Slike sosiale/personlige forhold vil hovedsakelig være forhold som representerer en belastning for arbeidstakeren. For eksempel kan det legges vekt på følgende forhold hos arbeidstakeren:

- Høy alder
- Sykdom
- Omsorgs- og forsørgelsesbyrder
- Tjenestetid
- Økonomisk situasjon og gjeldsbyrde
- Utsikter på arbeidsmarkedet og alternative jobbmuligheter

Opplistingen er ikke uttømmende.

Det skal vurderes om forhold av den art som nevnt ovenfor gjør at en oppsigelse rammer arbeidstakeren særlig hardt. Dette skal veies opp mot driftsenhetens behov for å gjennomføre nødvendig nedbemanning.

Hvordan arbeidstakeren har forholdt seg til tidligere tilbud om annet passende arbeid kan vektlegges.

14.6 Drøfting av konkrete oppsigelser med tillitsvalgte

Når arbeidsgiver (stiftsdirektør/Kirkerådets direktør) har gjort sine utvelgelsesvurderinger, vurdert annet passende arbeid og foretatt den konkrete interesseavveiningen, skal disse vurderingene drøftes i regionalt kontaktmøte. Drøftingene skal dokumenteres, og vedlegges en eventuell oppsigelsessak.

15. Vedtaksorgan ved oppsigelse

15.1 Vedtaksorgan for bispedømmekontorene

Personalreglementet for ansatte ved bispedømmekontorene § 15 nr. 1 lyder:

Vedtak om at arbeidstaker skal sies opp, suspenderes eller gis avskjed, treffes av bispedømmerådet. Bestemmelsen i § 10 nr. 3 gjelder tilsvarende.

Dersom bispedømmerådet ikke har delegert oppsigelsesmyndigheten etter personalreglementet § 15 nr. 1 til andre, skal vedtak treffes av bispedømmerådet i møte.

Personalreglementet for ansatte ved bispedømmekontorene inneholder en bestemmelse om at arbeidstakerne har rett til, i bispedømmerådsmøtet, å forklare seg muntlig for rådet før det vedtak om oppsigelse. Dette skal skje i møtet der bispedømmerådet behandler sak om oppsigelse for arbeidstakeren. Personalreglementet for ansatte ved bispedømmekontorene § uttrykker dette slik:

Før vedtak treffes i sak etter § 15 nr. 3 skal vedkommende arbeidstaker – i tillegg til sine rettigheter etter forvaltningsloven – gis anledning til å forklare seg muntlig for bispedømmerådet.

Arbeidstaker har åpent anledning til å uttale seg overfor rådet om de forhold arbeidstakeren selv mener er relevant for rådets beslutning. Arbeidstakeren har rett til å la seg bistå av en fullmektig ved et slikt møte.

15.2 Vedtaksorgan i Kirkerådet

Personalreglement for ansatte i Kirkerådet, fastsatt av Kirkemøtet 11. april 2016, § 12 nr. 1 lyder:

Vedtak om oppsigelse, suspensjon og avskjed av arbeidstaker treffes av tilsettingsmyndigheten.

Det følger av personalreglementet at tilsettingsmyndighet for aktuelle tilsetninger i Kirkerådet er tilsettingsrådet, jf. § 7 nr. 2. Dette betyr at det er tilsettingsrådet som gjør eventuelle vedtak om oppsigelser.

Personalreglementet for ansatte i Kirkerådet inneholder en bestemmelse om at arbeidstakerne har rett til, i møte i tilsettingsrådet, å forklare seg muntlig for rådet før det gjør vedtak om oppsigelse. Dette skal skje i møtet der tilsettingsrådet behandler sak om oppsigelse av arbeidstakeren. Personalreglementet for ansatte i Kirkerådet § 12.4 lyder:

Før vedtak treffes i sak etter § 12.1 skal vedkommende arbeidstaker – i tillegg til sine rettigheter etter forvaltningsloven – gis anledning til å forklare seg muntlig for vedtaksorganet.

Arbeidstaker har åpent anledning til å uttale seg overfor rådet om de forhold arbeidstakeren selv mener er relevant for rådets beslutning. Arbeidstakeren har rett til å la seg bistå av en fullmektig ved et slikt møte.

16. Saksframlegg til organet som gjør vedtak om oppsigelse

Saksframlegget til vedtaksorganet skal gi beslutningstakerne i rådet grunnlag for å gjøre et saklig vedtak. Saken må være tilstrekkelig opplyst for at rådet skal kunne gjøre forsvarlige vurderinger.

Som grunnlag for rådets vurdering og vedtak, anbefales saksframlegget å inneholde redegjørelser om følgende:

1. Bakgrunnen for overtalligheten
 - a. Et sammendrag av bakgrunnen for effektiviseringsprosessen (se kap. 2).
 - b. Et sammendrag av hvordan prosessen er gjennomført, herunder bestemmelse av utvalgs-krets, kompetansekartlegging og utvalgskriterier (se kap. 9, 10 og 11).
2. Eventuelle fremsatte tilbud om «annet passende arbeid» til arbeidstakeren (se kap. 13).
3. Informasjon om individuelt drøftingsmøte med arbeidstakeren. Referat fra møtet skal vedlegges (se kap. 14.3).
4. Redegjørelse for interesseavveiningen etter arbeidsmiljøloven § 15-7 (se kap. 14.4).
5. Beskrivelse av medbestemmelse og medvirkning i prosessen som er gjennomført (se kap. 5).
6. Hjemmelsgrunnlaget for vedtak (se kap. 15).

17. Formkrav til vedtak om oppsigelse

17.1 Organets myndighet til å vedta oppsigelse

Bispedømmerådet/tilsetningsrådet foretar i møtet en avstemning over fremlagt forslag til vedtak om oppsigelse av arbeidstaker. Stemmetall protokollføres.

Vedtaket skal hjemles i personalreglementets bestemmelse om oppsigelse.

17.2 Begrunnelse for vedtak om oppsigelse

Arbeidsmiljøloven § 15-4 nr. 3 lyder:

Dersom arbeidstaker krever det, skal arbeidsgiver oppgi de omstendigheter som påberopes som grunn for oppsigelsen. Arbeidstaker kan kreve å få opplysningene skriftlig.

Rådets vedtak om oppsigelse trenger ikke inneholde konkret begrunnelse. Dette fordi det er en forutsetning i arbeidsmiljøloven at arbeidstaker allerede kjenner begrunnelsen ettersom denne skal være informert om og diskutert i drøftingsmøtet.

Det skal opplyses om retten til etterfølgende begrunnelse etter arbeidsmiljøloven § 15-4 nr. 3.

Dersom arbeidstakeren krever slik begrunnelse, utformer arbeidsgiver (direktøren) en begrunnelse ut fra saksframlegget som var grunnlag for vedtaket. Arbeidsgiver skal gi en grundig begrunnelse for oppsigelsens saklighet. Begrunnelsen skal vise til hvilke regler vedtaket er bygget på, den skal nevne de faktiske forhold som er lagt til grunn i vedtaket, og den skal ha med de hovedhensyn som har ligget bak en eventuell utøvelse av skjønn. Det vises for øvrig til forvaltningslovens § 25 om krav til begrunnelsens innhold.

17.3 Formidling av rådets vedtak til arbeidstaker

Arbeidsmiljøloven § 15-4 nr. 1 sier at «Oppsigelse skal skje skriftlig». Dette betyr at etter at rådet har gjort vedtak om oppsigelse i møte, skal det leveres et vedtaksbrev til arbeidstaker. Arbeidsmiljøloven § 15-4 nr. 2 sier følgende om hvordan brev med vedtak om oppsigelse skal leveres til arbeidstakeren:

Oppsigelse fra arbeidsgivers side skal leveres til arbeidstaker personlig eller sendes i rekommandert brev til arbeidstakers oppgitte adresse. Oppsigelsen skal anses for å ha funnet sted når den er kommet fram til arbeidstaker.

17.4 Orientering om klageadgang

I vedtaksbrevet skal det orienteres om arbeidstakers klageadgang. Klageadgangen og framgangsmåte beskrives i personalreglementene.

Personalreglement for de ansatte ved bispedømmekontorene § 16 lyder:

Vedtak om oppsigelse, suspensjon eller avskjed kan påklages til Kirkerådet i samsvar med forvaltningslovens bestemmelser om klage på enkeltvedtak. Klagen fremsettes skriftlig for bispedømmerådet. Ut over det som følger av forvaltningsloven §§ 11 d og 12 skal en part ha adgang til å møte personlig og med fullmektig for å redegjøre muntlig for sitt syn overfor klageinstansen.

Personalreglement for de ansatte i Kirkerådet § 13.1 lyder:

Vedtak om oppsigelse, suspensjon eller avskjed kan påklages i samsvar med forvaltningslovens bestemmelser om klage på enkeltvedtak. Det valgte Kirkerådet er klageinstans for disiplinærvedtak truffet av tilsettingsrådet. Den norske kirkes klagenemnd er klageinstans for vedtak truffet av det valgte Kirkerådet. Klagen fremsettes skriftlig for disiplinærmyndigheten. Ut over det som følger av forvaltningsloven §§ 11 d og 12 skal en part ha adgang til å møte personlig og med fullmektig for å redegjøre muntlig for sitt syn overfor klageinstansen, jf. også Regler for Den norske kirkes klagenemnd § 3 fjerde ledd for de tilfeller der Den norske kirkes klagenemnd er klageinstans.

Klagefristen på driftsenhetenes vedtak om oppsigelse er tre uker fra det tidspunkt underretning om vedtaket er kommet frem til arbeidstakeren.

17.5 Øvrige formkrav som følger av arbeidsmiljøloven § 15-4 nr. 2

Utover det som er nevnt oppstiller arbeidsmiljøloven § 15-4 nr. 2 krav om også følgende opplysninger:

«Oppsigelsen skal inneholde opplysninger om

- a) arbeidstakers rett til å kreve forhandling og reise søksmål,
- b) retten til å fortsette i stillingen etter bestemmelsene i §§ 17-3, 17-4 og 15-11,
- c) de frister som gjelder for å kreve forhandling, reise søksmål og for å fortsette i stillingen, og
- d) hvem som er arbeidsgiver og rett saksøkt i en eventuell tvist.

Er oppsigelsen begrunnet i virksomhetens forhold, skal den også inneholde opplysninger om fortrinnsrett etter § 14-2.»

17.6 Orientering om de frister som gjelder for forhandling og søksmål, samt retten til å stå i stilling

Arbeidstakeren kan kreve forhandlinger med arbeidsgiveren. Et slikt krav må framsettes skriftlig innen 2 uker. I utgangspunktet begynner fristen å løpe når skriftlig oppsigelse har kommet fram til arbeidstakeren, men dette er nærmere regulert i § 17-3 (2). Det er arbeidsgiver som skal sørge for at forhandlingsmøte blir holdt snarest mulig, og senest 2 uker etter at kravet er mottatt.

Under forhandlingene kan begge parter bruke advokat eller annen rådgiver.

Forhandlingene skal sluttføres i løpet av 2 uker. Det skal settes opp protokoll som underskrives av partene og deres rådgivere.

Når man ikke fram til enighet gjennom forhandlingene kan arbeidstakeren reise søksmål. Arbeidstakeren kan reise søksmål, eller underrette arbeidsgiver om at søksmål vil bli reist, uten at det har vært holdt forhandlinger. Arbeidsgiveren kan da skriftlig og innen 2 uker, kreve forhandlinger. Samtidig skal arbeidsgiveren underrette retten om at forhandlinger vil bli holdt. Arbeidstakeren plikter å møte til slike forhandlinger.

Søksmål må reises innen 8 uker etter at forhandlingene ble avsluttet. Hvis det ikke er holdt forhandlinger, regnes friststarten fra de tidspunktene som er nevnt i § 17-3-(2). Unnlates dette går kravet tapt.

Hvis oppsigelsen ikke har skjedd skriftlig, gjelder det ikke noen søksmålsfrist. Det samme gjelder hvis oppsigelsen mangler de opplysninger oppsigelsen skal inneholde. Blir søksmål i slike tilfeller reist innen 4 måneder, skal oppsigelsen kjennes ugyldig, med mindre dette er åpenbart urimelig.

Hvis arbeidstakeren bare krever erstatning, og ikke gjeninntakelse i jobben, er søksmålsfristen 6 måneder fra oppsigelsen fant sted.

Arbeidstakeren har rett til å stå i stilling frem til saken er rettslig avgjort. Denne rettigheten fremkommer av arbeidsmiljøloven § 15-11, som lyder slik:

(1) Ved tvist om et arbeidsforhold lovlig er brakt til opphør etter reglene i § 15-7 kan arbeidstaker fortsette i stillingen så lenge forhandlinger pågår etter § 17-3.

(2) Dersom søksmål reises innen de frister som følger av § 17-4, kan arbeidstaker fortsette i stillingen. Etter krav fra arbeidsgiver kan retten likevel bestemme at arbeidstaker skal fratred under sakens behandling dersom retten finner det urimelig at arbeidsforholdet opprettholdes under sakens behandling. Dette gjelder også ved hel eller delvis nedleggelse av virksomheten. Retten fastsetter samtidig fristen for arbeidstakers fratreden.

(3) Retten til å fortsette i stillingen gjelder ikke ved tvist om avskjed, oppsigelse i prøvetiden, for innleid arbeidstaker eller midlertidig ansatt. Etter krav fra arbeidstaker kan retten likevel

bestemme at arbeidsforholdet skal fortsette inntil saken er rettskraftig avgjort, dersom søksmål reises innen fristene i § 17-4.

(4) Retten til å fortsette i stillingen gjelder ikke for deltakere i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med Arbeids- og velferdsetaten som sies opp fordi vedkommende skaffes ordinært arbeid, overføres til annet tiltak eller tiltaket avsluttes.

(5) Retten kan bestemme at arbeidstaker som er urettmessig utestengt fra arbeidsplassen etter at oppsigelsesfristen eller tidsrommet for arbeidsavtalen er utløpt, har rett til å gjeninntre i stillingen dersom arbeidstaker ber om dette innen fire uker fra utestengningen.

Arbeidstaker som er fast ansatt og som blir meddelt oppsigelse, kan kreve å stå i stillingen frem til saken blir avgjort av domstolen. Dette innebærer at arbeidstakeren må bestride oppsigelsen, kreve forhandlinger og eventuelt reise søksmål.

Retten til å stå i stillingen gjelder ikke for arbeidstakere som er midlertidig ansatt eller innleid.

Det er to hovedhensyn som ligger til grunn for bestemmelsen. For det første sikrer den kontinuitet i arbeidsforholdet og gjør det lettere for arbeidstaker å beholde stillingen dersom oppsigelsen skulle bli kjent ugyldig. Dersom arbeidstakeren må fratrukke seg stillingen kan det være vanskeligere å komme tilbake ettersom noen andre som regel må utføre arbeidsoppgavene i mellomtiden. Det kan også være vanskeligere å komme tilbake på jobb etter en periode i konflikt med arbeidsgiver, enn hvis man har vært der hele tiden. For det andre sikrer bestemmelsen at arbeidstaker har inntekt i perioden hvor saken behandles.

Selv om arbeidstakeren har rett til å fortsette i stillingen kan arbeidstakeren kreve at vedkommende fratrukker seg under behandlingen av saken. Dersom arbeidsgiver krever dette skal retten ta stilling til om arbeidstakeren kan fortsette eller ikke. Kommer retten til at det vil være urimelig at arbeidsforholdet fortsetter under sakens behandling, må arbeidstakeren fratrukke seg.

Som nevnt over kan ikke arbeidstaker som er i tvist om avskjed eller oppsigelse i prøvetiden, kreve å stå i stilling. Retten kan imidlertid bestemme at arbeidstakeren får stå i stilling dersom arbeidstakeren krever det og reiser søksmål innen fristene i arbeidsmiljøloven. Retten må da foreta en skjønnsmessig vurdering av saken hvor arbeidsgivers interesser vurderes opp mot arbeidstakers interesser. Foreligger det eksempelvis en avskjed som bygger på et meget tynt grunnlag, kan retten bestemme at arbeidstakeren får stå i stillingen ettersom avskjeden mest sannsynlig ikke vil stå seg.

For å kunne benytte seg av retten til å stå i stilling må arbeidstaker nedlegge påstand om at oppsigelsen skal kjennes ugyldig. Dersom oppsigelsen kjennes ugyldig, innebærer det at oppsigelsen settes til side og at arbeidstaker i kraft av dommen kan gjeninntre eller fortsette i stillingen. I de tilfellene hvor arbeidstaker kun krever erstatning for ugyldig oppsigelse, gjelder ikke retten til å fortsette i stillingen. Arbeidstakeren må da fratrukke seg ved utløpet av oppsigelsestiden.

Arbeidstaker som velger å benytte seg av retten til å stå i stilling etter utløpet av oppsigelsestiden, kan likevel velge å fratrukke seg på et senere tidspunkt. Det er ikke slik at en da er forpliktet til å fortsette i stillingen frem til saken er avgjort. Arbeidsmiljøloven oppstiller ingen varslingsfrister for når arbeidstaker må si ifra om dette. Arbeidsgiver bør likevel gis rimelig tid til å innrette seg etter situasjonen, slik at bedriften ikke plutselig står uten arbeidskraft.

17.7 Orientering om hvem som er arbeidsgiver og rett saksøkt i en eventuell tvist

Et eventuelt søksmål skal rettes mot:

Rettssubjektet Den norske kirke
v/ Kirkerådets leder
Postboks 799 Sentrum
0107 Oslo

post.kirkeradet@kirken.no

17.8 Orientering om adgangen til fortrinnsrett til ny ansettelse

Det følger av arbeidsmiljøloven § 15-4 nr. 2 at dersom oppsigelsen er begrunnet i virksomhetens forhold, skal den også inneholde opplysninger om fortrinnsrett etter § 14-2.

Nedbemanning som følge av en effektiviseringsprosess er begrunnet i virksomhetens forhold. Derfor skal det opplyses om fortrinnsrett til ny ansettelse, jf. arbeidsmiljøloven § 14-2.

Det vises til prosedyre for fortrinnsrett til ny ansettelse ved nedbemanning. Dokumentet er drøftet i sentralt kontaktmøte 29.11.2017 og fastsatt av Kirkerådets direktør 19.04.2018. Der står det blant annet følgende om fortrinnsretten etter oppsigelse:

Fortrinnsrettens begrunnelse og formål

Bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 14-2 om fortrinnsrett skal bidra til et effektivt stillingsvern. Etter omstillingsprosesser i rettssubjektet Den norske kirke skal arbeidstakerne ha en forventning til arbeidsgiver om videreføring av et avsluttet arbeidsforhold der det er saklig grunnlag for slik videreføring gjennom ny ansettelse. Fortrinnsretten er en forlengelse av prinsippet om arbeidsgivers plikt til å vurdere om det finnes annet passende arbeid å tilby arbeidstaker før oppsigelse, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7.

Hvilke arbeidstakere har fortrinnsrett

Fortrinnsretten gjelder for fast ansatte arbeidstakere i rettssubjektet Den norske kirke, uavhengig av tidligere stillingskategori. Det skilles her ikke mellom lederstillinger og andre stillinger.

Arbeidstakere som har vært midlertidig ansatt eller ansatt på åremål, hvor arbeidsforholdet er avsluttet på grunn av arbeidsmangel, kan også påberope seg fortrinnsrett. Arbeidstakere ansatt i vikariater har ikke fortrinnsrett, jf. arbeidsmiljøloven § 14-2 (2)

Arbeidsmiljøloven 14-2 (3) stiller som vilkår for fortrinnsrett at arbeidstakeren har vært ansatt i virksomheten i til sammen 12 måneder i de siste 2 år. Det er ikke krav om at tilsettingen har vært sammenhengende i 2-årsperioden. Arbeidstakeren får fortrinnsrett først fra det tidspunkt vedkommende faktisk har vært ansatt i 12 måneder. Oppsigelsestiden fram til fratreden inngår i den samlede tilsettingstiden.

Hvor har arbeidstaker fortrinnsrett

Arbeidsmiljøloven § 14-2 (1) sier at en oppsagt arbeidstaker har fortrinnsrett til ny ansettelse i «samme virksomhet».

Alle driftsenheter i rettssubjektet Den norske kirke regnes som «samme virksomhet» i arbeidsmiljølovens forstand. Det betyr at fortrinnsberettigede vil kunne påberope seg fortrinnsrett i alle driftsenheter i rettssubjektet Den norske kirke. En arbeidstaker som er oppsagt av et organ for en driftsenhet i Den norske kirke, har således potensiell fortrinnsrett i

alle de andre driftsenhetene i rettssubjektet, uavhengig av om det avsluttede arbeidsforholdet var på regionalt eller nasjonalt nivå.

Fortrinnsretten kan kun gjøres gjeldende når nye stillinger utlyses eksternt av en driftsenhet. Dette gjelder også ved utlysning av midlertidige stillinger. Arbeidsforholdet opphører i slike tilfeller når den midlertidige stillingen utløper. Interne omplasseringer av ansatte innen en driftsenhet utløser ikke fortrinnsrett.

17.9 Orientering om oppsigelsesfrist

Hvilken oppsigelsesfrist det skal opplyses om i vedtaksbrevet, framgår av arbeidsmiljøloven § 15-3.

Arbeidsgiver skal beregne den oppsagte arbeidstakerens ansettelsestid, og skal deretter angi fristen i brevet med melding om vedtak.

Personalreglement for ansatte ved bispedømmekontorene § 13 og § i Personalreglement for ansatte i Kirkerådet § 11 lyder:

Ved beregning av ansettelsestidens lengde etter arbeidsmiljøloven § 15-3 medregnes all sammenhengende tjeneste i rettssubjektet Den norske kirke.

Dette vil inkludere opparbeidet tjenestetid fra ansattforholdet før virksomhetsoverdragelsen.

Arbeidsmiljøloven § 15-3 lyder:

(1) Hvis ikke annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på én måned. Før oppsigelse har funnet sted, kan avtale om kortere oppsigelsesfrist bare inngås mellom arbeidsgiveren og tillitsvalgte ved virksomhet som er bundet av tariffavtale. Departementet kan gi forskrift om kortere oppsigelsesfrist for deltakere i arbeidsmarkedstiltak.

(2) For arbeidstaker som har vært ansatt i minst fem år sammenhengende i samme virksomhet når oppsigelsen gis, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på minst to måneder. Har arbeidstakeren vært ansatt i minst 10 år sammenhengende i samme virksomhet, er den gjensidige oppsigelsesfristen minst tre måneder.

(3) Blir arbeidstaker sagt opp etter minst 10 års sammenhengende ansettelse i samme virksomhet, skal oppsigelsesfristen være minst fire måneder dersom den finner sted etter at arbeidstakeren er fylt 50 år, minst fem måneder etter fylte 55 år og minst seks måneder etter fylte 60 år. Arbeidstakeren kan si opp arbeidsavtalen med en oppsigelsesfrist på minst tre måneder.

(4) Oppsigelsesfrister som er fastsatt i første til tredje ledd løper fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted.

(5) Den sammenhengende ansettelse som kreves i andre og tredje ledd avbrytes ikke ved midlertidig fratreden i henhold til oppsigelse på grunn av lovlig arbeidskamp. Den tid arbeidstakeren er fraværende skal likevel ikke medregnes, med mindre noe annet avtales ved arbeidskampens avslutning.

(6) Ved beregning av ansettelsestid etter denne paragraf skal medregnes den tid arbeidstakeren har vært ansatt i annen virksomhet innenfor konsern som arbeidsgiver tilhører eller innenfor annen gruppe av virksomheter som er knyttet sammen gjennom eierinteresser eller felles ledelse på en slik måte at det er naturlig å se ansettelsesforholdene i sammenheng. Har virksomheten eller del av den blitt overdratt eller leiet ut til ny arbeidsgiver, skal også medregnes den tid arbeidstakeren har vært

ansatt hos den tidligere arbeidsgiver eller i virksomhet innenfor konsern eller gruppe av virksomheter som den tidligere arbeidsgiver tilhørte.

(7) Ved arbeidsavtaler der arbeidstaker skriftlig er ansatt på en bestemt prøvetid, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale.

(8) Partene kan ikke ved tariffavtale eller annen avtale fravike oppsigelsesfristene i andre eller tredje ledd før oppsigelse har funnet sted, eller bestemme at oppsigelsesfristen ved oppsigelse fra arbeidstakerens side skal være lenger enn ved oppsigelse fra arbeidsgiverens side.

(9) Arbeidstaker som er permittert uten lønn i forbindelse med driftsinnskrenkning eller driftsstans, kan gå til oppsigelse med en oppsigelsesfrist på 14 dager regnet fra den dag oppsigelsen blir mottatt av arbeidsgiver. Dette gjelder uansett hvilken oppsigelsesfrist som følger av loven eller avtale.

(10) Dersom ulykker, naturhendelser eller andre uforutsette hendelser gjør det nødvendig helt eller delvis å innstille driften, og arbeidstaker derfor sies opp, kan oppsigelsesfristen overfor arbeidstakere ved det arbeid som må innstilles, settes ned til 14 dager regnet fra hendelsen. Er gjeldende oppsigelsesfrist kortere enn 14 dager, gjelder denne. Oppsigelsesfristen kan ikke settes ned etter dette ledd ved arbeidsgivers død eller konkurs, og heller ikke ved arbeidsstans som skyldes at arbeidsrom, maskiner, redskap, arbeidsmaterialer eller andre hjelpemidler som arbeidsgiver skal stille til rådighet, ikke kan brukes, med mindre arbeidstakeren selv er skyld i arbeidsstansen.

Det er viktig å huske at oppsigelsen ikke anses å ha funnet sted før den har «kommet frem» til arbeidstaker, jf. arbeidsmiljøloven § 15-4 annet ledd.

Arbeidsforholdet består på vanlig måte mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i oppsigelsestiden. Det vil si at arbeidstaker har ett og plikt til å fortsette sitt arbeide fram til oppsigelsesfristen er utløpt, samt motta lønn og andre ytelser etter arbeidskontrakten på vanlig måte.

Dersom det oppstår tvist om oppsigelsens saklighet, kan arbeidstaker være berettiget å stå i sin stilling utover oppsigelsestiden, jf. arbeidsmiljøloven § 15-11.

18. Endringsoppsigelser

Med endringsoppsigelse menes en delvis oppsigelse og går ut på at den eksisterende arbeidsavtalen endres eller blir sagt opp, men med tilbud om ny arbeidsavtale. Endringsoppsigelse anvendes når arbeidsgiver ønsker å endre arbeidstakerens arbeidsforhold på en måte som er mer omfattende enn det som kan gjøres i kraft av arbeidsgivers styringsrett. Om endringen betraktes som betydelig eller vesentlig må vurderes konkret i det enkelte tilfellet.

Når det er tale om betydelige eller vesentlige endringer av arbeidsavtalen, kan dette ikke skje uten at partene blir enige om å inngå ny avtale, eller ved at arbeidsgiver gjennomfører en formell endringsoppsigelse. Dette vil være tilfelle dersom arbeidsgiver ønsker å redusere stillingsprosenten eller pålegge arbeidstakeren å utføre helt andre oppgaver enn det som vedkommende ble ansatt for å utføre.

Hovedprinsippet er at stillingens grunnpreg og størrelse ikke kan endres uten formell endringsoppsigelse. Endringsoppsigelse omfattes av de samme reglene som for en ordinær oppsigelse.

19. Masseoppsigelse

Med masseoppsigelser menes oppsigelser som foretas overfor minst 10 arbeidstakere innenfor et tidsrom på 30 dager, uten at oppsigelsene er begrunnet i de enkelte arbeidstakeres forhold. For rettssubjektet Den norske kirke må summen av arbeidstakere vurderes samlet for driftsenhetene.

Ved eventuelle masseoppsigelser skal det drøftes med tillitsvalgte og gis informasjon i overensstemmelse med arbeidsmiljøloven § 15-2.

20. Forvaltningslovens regler i oppsigelsessaker

Kirkeloven § 38 første ledd fastsetter følgende:

Forvaltningsloven, offentliglova og regler om offentlige organer i arkivlova gjelder for den virksomhet som drives av lovbestemte kirkelige organer. For saker om ansettelse, oppsigelse eller andre personalsaker kommer likevel bare forvaltningsloven kapittel II og III til anvendelse.

I personalreglementene for henholdsvis ansatte i Kirkerådet og ansatte på bispedømmekontorene heter det i reglementenes § 1a at:

Ut over det som følger av at forvaltningsloven kommer til anvendelse ved bestemmelsen i kirkeloven § 38 første ledd, regnes som enkeltvedtak også de avgjørelser som er nevnt i forvaltningsloven § 2 annet ledd første punktum.

Forvaltningsloven § 2 annet ledd første punktum lyder:

Avgjørelse som gjelder ansettelse, oppsigelse, suspensjon, avskjed eller forflytting av offentlig tjenestemann, regnes som enkeltvedtak.

Etter personalreglementet skal med andre ord alle avgjørelser i effektiviseringsprosessen som gjelder konkrete arbeidstakeres rettigheter, herunder et eventuelt oppsigelsesvedtak, saksbehandles som om forvaltningslovens bestemmelser gjelder selv om kirkeloven bare sier at deler av forvaltningsloven gjelder i personalsaker.

I forvaltningslovens forstand vil en ansatt som vurderes oppsagt eller som er oppsagt være part i saken.

I det følgende pekes det på noen aktuelle bestemmelser vedrørende forvaltningslovens anvendelse i oppsigelsessaker.

20.1 Habilitet

Forvaltningsloven kap. II stiller krav til habilitet hos den eller de som skal behandle en oppsigelsessak. Det at man er nærmeste overordnet til den som vurderes oppsagt eller avskjediget er i seg selv ikke grunnlag for inhabilitet.

20.2 Taushetsplikt

En oppsigelsessak vil i de aller fleste tilfeller inneholde opplysninger som vil falle inn under noens personlige forhold i forvaltningsloven § 13. Disse kan da ikke meddeles til utenforstående, herunder kolleger.

Som hovedregel skal taushetsbelagte opplysninger ikke gjøres kjent for andre enn sakens parter og deres fullmektiger, samt for de hos arbeidsgiver som har behov for opplysningene for å arbeide med oppsigelsessaken.

20.3 Dokumentinnsyn

Etter forvaltningsloven §§ 18 og 19 har arbeidstaker som står i fare for å bli sagt opp rett til innsyn i alle saksdokumentene, med mindre dokumentet eller opplysninger i dokumentet faller inn under en av unntaksbestemmelsene i de samme paragrafene.

21. Attest

Personalreglement for ansatte i Kirkerådet § 18 lyder:

Arbeidstaker som fratrer sin stilling etter oppsigelse eller avskjed, eller som ber om det har rett til å få skriftlig attest, jf. arbeidsmiljøloven § 15-15.

Attesten kan videre gi en vurdering av arbeidstakeren og utførelsen av arbeidet, dersom dette ønskes av vedkommende selv.

Personalreglement for ansatte ved bispedømmekontorene § 21 lyder:

- 1. Arbeidstaker som fratrer sin stilling etter oppsigelse eller avskjed, eller som ber om det, har rett til å få skriftlig attest, jf. arbeidsmiljøloven § 15-15.*
- 2. Attesten skal inneholde arbeidstakerens navn, fødselsdato, hvilken (hvilke) stilling(er) vedkommende har hatt, og dato for tiltredelse i og eventuell fratredelse fra stilling(en). I tillegg skal det gis opplysninger om hvilke arbeidsområder arbeidstakeren har hatt.*
- 3. Attesten kan videre gi en vurdering av arbeidstakeren og utførelsen av arbeidet, dersom dette ønskes av arbeidstakeren selv.*

22. Risikovurderinger

22.1 Risikomatrix

	Risiko	Sannsynlig	Konsekvens	Risikofaktor	Risiko	Tiltak	Status tiltak	Ansvar
1	Uklarhet/uenighet i politiske organer	4	5	20		Dialog mellom ledere i alle råd og alle ledere	Møte 18. sept	KR/BDR
2	Beslutningsvegring hos ledere	3	4	12		Dialog og samhandling mellom ledere	Diverse møter og løpende dialog	KR/BDR
3	Uenighet mellom driftsenhetene om felles løsninger	3	5	15		Tett dialog og kvalitetssikring av arbeidsgruppene	Løpene	KR
4	Utsettelse/forsinkelse av prosjektet	3	3	9		Øvrige tiltak		
5	Manglende medbestemmelse og involvering. Prosessen kan stoppe opp	3	5	15		Følge regelverk, utarbeide manual for ledere. Risikovurdering av HMS i driftsenhetene gjennomføres.	Manual er i ferd med å utarbeides	Ledere

6	Manglende medvirkning og involvering av den organiserte vernetjenesten	3	5	15		Følge regelverk, utarbeide manual for ledere	Manual er i ferd med å utarbeides	Ledere
7	Brudd på arbeidsrettslige prinsipper	3	5	15		Utarbeide manual for å følge regelverk. Ekstern kvalitetssikring.	Første utgave utarbeidet. Bearbeides ved behov.	Prosess gruppen
8	Rettstvister/rettsaker	2	4	8		Arbeidsrettslig manual og sikre at innbemannning skjer i henhold til kriteriene for nedbemannning		Prosess gruppen
9	Omdømmetap	3	3	9		God kommunikasjon om hvorfor prosjektet er nødvendig	Kommunikasjonsplan	KR og BDR
10	Manglende forståelse for prosessen hos ansatte	3	4	12		Kommunikasjon av behov og nødvendighet, åpen prosess, rettferdig og likebehandling. Forutsigbarhet.		KR og BDR
11	Demotiverte medarbeidere	3	4	12		Kommunikasjon av behov og nødvendighet, åpen prosess, rettferdig og likebehandling. Forutsigbarhet.		KR og BDR
12	Redusert kvalitet på arbeidsmiljøet i driftsenheten, f.eks. pga. sykdom, usikkerhet, arbeidspress og konkurranse om stillinger	4	3	12		Stabsprosesser Bedriftshelsetjeneste God dialog leder-ansatt Veiledning		KR og BDR
13	Mister nøkkelpersonell	2	4	8		Tydelig og rask prosess	Planen holdes foreløpig	KR

22.2 Sannsynlighet og konsekvens

1	Liten/lav
2	
3	Moderat/Medium
4	
5	Stor/høy

22.3 Risikofaktorer

1-8	Risikonivået er akseptabelt. Ikke nødvendig med særlige tiltak
9-17	Risikonivået er høyt, men under akseptabel grense. Hold øye med risikoen og tiltak må vurderes.
18-25	Risikonivået ligger over akseptabel grense. Tiltak må iverksettes.

23. Tilbud til ansatte om rådgivning og støtte

Gjennom hele effektiviseringsprosessen forutsettes det at kravene til arbeidsmiljøet følges opp av den enkelte driftsenhet. Ledere bør praktisere en «åpen dør holdning» og være oppmerksomme på den støtte de behov enkelte arbeidstakere vil kunne kjenne på gjennom prosessen.

Som ledd i risikovurderingen i den enkelte driftsenhet (se kap. 6 om HMS) bør lederne vurdere hvilke tiltak som kan gjøres på sin arbeidsplass for å gjøre prosessen med endringer så god som mulig etter forutsetningene.

God kommunikasjon

God informasjon fra ledelsen er viktig. Usikkerheten blir mindre når alle ansatte forstår hva som skjer og hvorfor. Men det holder ikke bare med nødvendig informasjon. Medarbeidere må også ha mulighet til å komme med spørsmål eller forslag, og dermed få mulighet til å påvirke prosessen. Kommunikasjonen bør med andre ord gå begge veier.

Involvering av de ansatte

Medarbeidere, mellomledere og tillitsvalgte må ha mulighet til å påvirke hvordan forandringene blir gjennomført.

Støtte og kompetanse

Medarbeiderne må få mulighet til å snakke åpent om endringene.

Oppfølgingsplaner og tilrettelegging for utvikling av kompetanse må vurderes konkret for medarbeidere som får endret sine arbeidsoppgaver.

For arbeidstakere som blir fulgt opp som overtallige må nærmeste ledere være ekstra tett på for å avklare hvilke tiltak som kan gjøre situasjonen best mulig for den ansatte ut fra forutsetningene.

For mere informasjon om omstillingsprosesser se:

<https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/omstilling/>

24. Utkast til brevmaler i oppsigelsessaker

24.1 Innkalling til drøftingsmøte iht. arbeidsmiljøloven § 15-1, virksomhetens forhold

(Innledningsvis gis en kort orientering om at arbeidsgiver vurderer oppsigelse av vedkommende og bakgrunnen for dette.)

Etter drøftelser med de tillitsvalgte har arbeidsgiver besluttet at det skal tas utgangspunkt i (gjengivelse av utvelgelseskriteriene).

På denne bakgrunnen kalles du herved inn til drøftingsmøte i henhold til arbeidsmiljøloven § 15-1 [Dato, klokkeslett] i [lokale]. Formålet med møtet er at du skal få gitt dine innspill om faktum i saken, og få mulighet til å redegjøre for hvilke konsekvenser en eventuell avslutning av arbeidsforholdet vil få for deg.

Du står fritt til å ha med deg en tillitsvalgt eller annen rådgiver/bisitter i møtet. Det er fint hvis du melder fra på forhånd hvis du ønsker gjøre dette.

Med hilsen

24.2 Protokoll fra drøftingsmøte

Protokoll fra drøftingsmøte i henhold til arbeidsmiljøloven § 15-1

Til stede for arbeidsgiver:

Til stede for arbeidstaker:

Til tid og på sted som nevnt ble det avholdt drøftingsmøte etter arbeidsmiljøloven § 15-1 vedrørende arbeidsforholdet til [navn på arbeidstaker].

Arbeidsgiver informerte om at oppsigelse vurderes. Bakgrunnen for dette er at...

Arbeidsgiver redegjorde for den utvelgelsesprosess som har vært gjennomført. Etter drøftelser med de tillitsvalgte har arbeidsgiver besluttet at det skal tas utgangspunkt i [nærmere beskrivelse av utvelgelseskriteriene, herunder omtale av sosiale forhold] ved vurderingen av hvilke personer som skal velges.

Arbeidstaker ble oppfordret til å gi sitt syn på saken og komme frem med eventuelle forhold han/hun mener arbeidsgiver bør legge vekt på, herunder om det foreligger forhold som innebærer at en oppsigelse vil ramme ham/henne særlig hardt.

Arbeidstaker fremholdt følgende: [fyll inn arbeidstakers kommentarer].

Arbeidsgiver vil vurdere de opplysninger som har kommet frem i drøftingsmøtet, og komme tilbake med en endelig vurdering så snart dette er praktisk mulig.

Partene har lest gjennom protokollen og signert den i etterkant av møtet.

Signaturer

For arbeidstaker

For arbeidsgiver

24.3 Oppsigelse med fortrinnsrett

Du sies med dette opp fra din stilling som [stillingstittel] i [arbeidsgiver] med fratredelse den [utløp av oppsigelsestid - dato].

[Evt.: Kort begrunnelse for oppsigelsen som forutsetningsvis er på grunn av vi forhold, jf. arbeidsmiljøloven § 14-2. Skriftlig begrunnelse skal gis dersom arbeidstaker krever det.]

Klagefristen på dette vedtaket om oppsigelse er tre uker fra det tidspunkt underretning om vedtaket er kommet frem til deg. Oppsigelsen sendes arbeidsgiver (spesifiseres). Klageinstans som avgjør klagen er (klageinstans spesifiseres).

Dersom du vil gjøre gjeldende at oppsigelsen ikke er saklig begrunnet, har du rett til å kreve forhandling og reise søksmål etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 17. Krav om forhandlinger må fremsettes skriftlig innen to uker etter at oppsigelsen er mottatt. Søksmål må reises innen åtte uker etter forhandlingenes avslutning. Dersom forhandlinger ikke er holdt, må søksmål reises innen åtte uker etter at oppsigelsen fant sted. Hvis du bare vil kreve erstatning, må søksmål reises innen seks måneder etter at oppsigelsen fant sted.

Blir forhandlinger krevd eller søksmål reist, vil du ha rett til å fortsette i stillingen inntil forhandlingen er avsluttet eller saken er avgjort ved rettskraftig dom, med unntak for det tilfelle at retten ved kjennelse gir medhold i en begjæring fra arbeidsgiver om fratredelse, arbeidsmiljøloven § 15-11, jf. §§ 17-3 og 17-4.

Retten til å stå i stillingen er betinget av at søksmålet reises innen åtte uker fra forhandlingenes avslutning eller fra oppsigelsen fant sted og innen utløpet av oppsigelsesfristen. Det samme gjelder om du innen utløpet av oppsigelsesfristen skriftlig har gitt din arbeidsgiver underretning om at søksmål vil bli reist innen åtteukersfristen.

Da oppsigelsen skyldes virksomhetens forhold, har du fortrinnsrett til ny tilsetting i samme virksomhet etter reglene i arbeidsmiljølovens § 14-2, med mindre det gjelder en stilling du ikke er kvalifisert for. Fortrinnsretten gjelder fra oppsigelsestidspunktet og i ett år fra oppsigelsesfristens utløp.

Krav om forhandlingsmøte og eventuelt søksmål skal rettes mot arbeidsgiver som er (spesifiseres)

24.4 Protokoll fra forhandlingsmøte iht. arbeidsmiljøloven § 17-3

Til stede for arbeidsgiver:

Til stede for arbeidstaker:

Arbeidstaker ble [dato] sagt opp fra sin stilling hos Arbeidsgiver.

Arbeidstakeren krevde [dato] forhandlingsmøte i henhold til arbeidsmiljølovens regler. Møtet ble avholdt [dato].

Partene diskuterte saken. Partene kom ikke til enighet.

Partene er enige om at forhandlingene etter arbeidsmiljøloven § 17-3 anses avsluttet, og at søksmålsfristene etter arbeidsmiljøloven løper fra [dato for forhandlingsmøtet].

Signaturer

For arbeidstaker

For arbeidsgiver

Effektivisering – beslutningsdokument – Versjon 0.3

1. Generelle vurderinger av delprosjektrapportene

- Godt arbeid og grunnlag for å treffe beslutninger
- Svært ulike i innhold og metode
- Synes å ha brukt mye energi på å kartlegge dagens ressursforbruk og svært ulike i forslag til ressurseffektivitet. Alle gruppene fremhever kvalitet som et viktig effektiviseringspremiss.
- Rapportene står for delprosjektene regning. Det betyr at feil og mangler må rettes og suppleres for å få et helhetlig og forsvarlig beslutningsgrunnlag som må se alle virksomhetsområdene i en helhetlig sammenheng og ikke stykkevis og delt slik delprosjektene konsentrerte seg om sitt felt.

2. Kort beskrivelse av det som foreslås etablert - modellen

Vi vil:

- Etablere en Felles Økonomienhet (obs navn) med 19 årsverk, inkl tilskuddsforvaltning.
- Etablere et felles postmottak og kompetansebase for arkiv. Sentralisere så mye som mulig i fellesheten (også fysisk arkiv?), og deretter gjennomgå behov for opplærings- og rådgivningsfunksjonen regionalt, samt ivaretagelse av e-meeting.
- Standardisere HR-organiseringen, arbeide videre med strukturer som forenkler HR-oppgavene, med et minimum på to årsverk per enhet. Felles gjennomgang av administrativ hjelp for prestene. Tydeliggjøre grensesnittet HR/lønn.
- Etablere felles telefoniløsning, med felles funksjonalitet, og abonnement til alle. Frivillig utrulling til prestene. (Ordnningen må være obligatorisk for byråkratene).

3. Forutsetninger og premisser

- Alle fellesteam må ha én leder, ikke spredt lederskap (arbeidsgiverfunksjon).
- Teammedlemmer (og deres omgivelser) må da klare å håndtere to linjer – en arbeidsgiverlinje og en linje i kontorfellesskapet - men aldri tvil om hva som er arbeidsgiverlinjen/primærlinjen.
- Økonomisjefen må ha kontor i KR og være organisert i linje under Kirkerådets direktør.
- Ambisjoner og forutsetninger i «rydding og strukturering» før iverksettelse må avklares.
- Prosessgruppa sitt notat foreslår tilbud om sluttpakker og vern av arbeidstakere over 62 år (? Sjekk?) som en del av verktøykassa som må kunngjøres og innføres før iverksettelse av fase 3 med innbemanning. Vil stiftsdirektørene dette?

4. Nærmere beskrivelser av områdene for endring

4.1. Økonomi, lønn og tilskuddsforvaltning

- Vi etablerer felles økonomienhet i hovedsak etter modellen i delprosjektrapporten.
- Tilskuddsforvaltning legges til felles økonomienhet, med presisering av at det handler om utbetalinger og tilbakerapportering på bruk av midler. Vurdering av innholdet i rapporter og beslutning om tildeling av nye midler ligger – som før – til fagavdelinger og råd i BDR/KR.
- Prosess: Hvordan organisere etableringen av Fellesfunksjonen? 1) Stillingsbeskrivelser av alle stillingene, 2) innbemanning av Øk.sjef, 3) innbemanning av de øvrige stillingene 4) Gjennomføring av nødvendig rydde- og forberedelsesarbeid 5) Driftssetting

- Funksjonspresisering: Rollen 2 x teamleder er både arbeidsleder for sitt team med personalansvar for teamet og fagansvarlig opp mot systemansvarlig. Dette innebærer bl.a. at HR må gå gjennom teamleder/fagansvarlig-lønn for utvikling av Aditro.
- Vanskeliggjøres muligheten av et godt arbeidsmiljø i økonomienheten ved å si at ytterligere 6 årsverk skal vekk om to år?
- Hva er ikke beskrevet av oppgaver/ivaretagelse?

4.2. Arkiv

- Vi etablerer et felles postmottak, med flest mulig oppgaver lagt til dette teamet. (Ønsker noen av BDRene å være vertskap for felles postmottak?)
- Planlegge organisering av opplæringsbehov, rådgivningskapasitet og tilgang til noen å spørre i vanlig drift.
- Kan «e-meeting» regionaliseres?
- Prosess: 1) bestemme hvor fellesfunksjon skal ligge, 2) bestemme organisering og stillingsstruktur for hele arkivfunksjonen, 3) innbemanne arkivleder 4) innbemanne resten av felles-arkivteamet, 5) innbemanne resten av arkivmedarbeiderne.
- Hva er ikke beskrevet av oppgaver/ivaretagelse? Hvordan håndtere henvendelsene til biskop (sensitivt)? Er det behov for strømlinjeforming av «rest-oppgavene»?

4.3. HR

- Vi foreslår lik organisering av HR med strømlinjeforming av struktur og roller. (Ønsker stiftsdirektørene dette?) Det vil kreve lik delegasjon fra stiftsdirektør til personalsjef/HR-leder.
- Det foreslås en minimumsbemanning med personalsjef/HR-leder samt en HR-rådgiver på hvert BDR-kontor. HR for rettssubjektet foreslås med fire årsverk. Med dagens Arbeidstidsavtale og Personalreglement vil det være behov for ressurser på hvert bispedømmekontor ut over dette, men ved endring, forenkling og økt regionalisert samhandling i fremtiden vil HR-ressurser kunne reduseres.
- Bruke personalsjef-forum og stiftsdirektørsamlinger til gjennomføring
- Hva er ikke beskrevet av oppgaver/ivaretagelse?

4.4. Telefoni

- Alle eksisterende avtaler termineres så raskt som mulig (Phonero).
- Lage implementeringsgruppe for innføring/overgang.
- Implementeringsgruppa bør utrede noe mer om skattemessige konsekvenser og myndighetenes (statlige og kommunale etater) anledning til å sende ut viktig informasjon på sms til personer bosatt i ett område selv om telefonnummeret er koblet opp mot en annen fakturaadresse, samt spille inn til medbestemmelsesprosesser.
- Holde fokus på Skype som en del av funksjonaliteten vi trenger, med mulige alternative løsninger hvis vi ikke får den funksjonaliteten vi trenger.
- Hva er ikke beskrevet av oppgaver/ivaretagelse?

5. Konsekvenser for sekretariatene

- Det må lages en oversikt over fordeling av oppgaver som ikke er omfattet av nye fellesfunksjoner på hvert enkelt kontor, som grunnlag for fordeling av arbeidsoppgaver og grunnlag for nedbemanning.

- Håndtering av «overtallighet» må skje på hvert kontor, og prosedyrene fra prosessgruppa må følges.
- Tegne de «nye grensesnittene» til fellesfunksjonene, og informere og lære opp egen organisasjon.

6. Framdrift og prosess

1. Beslutning av modell som skal gjennomføres.
2. Planlegging av drift av fellesfunksjonene, og vurdere og gjennomføre nødvendige forberedelser og «rydding» i eksisterende strukturer før fellesfunksjonene får ansvaret.
3. Fase 3 – Innbemanning.
4. Idriftsetting av fellesfunksjonene.
5. Fase 4 – mulig endrede arbeidsoppgaver for dem som ikke er i fellesfunksjoner, og nedbemanning. Her ligger beslutningsprosessen i det enkelte bispedømmeråd, som vurderer grunnlag og behov for politiske vedtak i saken.
6. Vi bør sette en «sluttdato for dette arbeidet», hvor vi kan summere opp. Det vil fortsatt være videre muligheter for mindre ressursforbruk i organisasjonen, særlig når alt er på plass, og rutiner, grensesnitt m.m. er kjent og etterlevd i større grad.

7. Økonomiske fordelingskonsekvenser

- Kostnadene til fellesfunksjonene trekkes ut og legges på prefiks 110 – rettssubjektnivå
- Dersom tilskuddet i statsbudsjettet økes, men forventet innsparing «øremerkes» satsing, må dette også trekkes ut og legges på 110 (ev tilskuddsposter i gruppe 1B)
- Resten fordeles etter vanlig nøkkel og mekanisme mellom de 12 driftsenheter. (gir dette riktig fordelingseffekt?)



DEN NORSKE KIRKE

Møre Avdeling for personal og administrasjon

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Silvia Slenes Andersen	421	17/00414-83	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Møre bispedømmeråd 2016-2019	02.11.2018

Datoer for møter i Møre bispedømmeråd 2019

Forslag på møte datoer i 2019.

08. februar 2019

11. mars 2019

07. juni 2019

Saksorientering

Skriv inn teksten her.

Forslag til vedtak

Skriv inn teksten her.

**DEN NORSKE KIRKE**

Møre bispedømeråd

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Silvia Slenes Andersen	421	17/00414-85	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Møre bispedømeråd 2016-2019	02.11.2018

Orienteringssaker 02.11.2018

Saksorientering

Skriv inn teksten her.

Forslag til vedtak

Skriv inn teksten her.

2018

	Tilsatt i stillinga.	Søknadsfrist	Tilsetningsdato	Tilfredningsdato		
1	Vanylven, sokneprest	Johnny Leikvoll Drabløs	05.05.17	08.09.17	01.06.18	
2	Fengselsprest ved Ålesund fengsel, 40%	Erlend Lunde.	01.01.18	26.02.18	01.06.18	
3	Kapellan i Kr.sund/prostiprest i YN	Andre Øvrebø.	08.04.18	04.05.18	01.08.18	
4	Kapellan i Sula/Spjelkavik	Kirsti Elise Evensen Bjåstad	11.05.18	11.06.18	17.09.18	
5	Vatne og Hamnsund, sp.	Karl Johan Bjørge	01.05.18	11.06.18	01.07.19	
6	Vikariat Vatne og Hamnsund. Aug-18/juni -19	Emil Knardal.	24.08.18	28.08.18	01.01.19	
7	Tresfjord og Vike, sp.	Anders Barstad	01.05.18	11.06.18	06.08.19	
8	Rådgevar kyrkjeval, prosjektstilling.	Kjell Roger Gammelsæter			01.09.18	
9	Midsund, sp./prostipr. MD (etter Barlaup)		01.11.18	14.12.18		
10	Hen, Eid og Holm sokn, sp (etter Dahle)		01.11.18	14.12.18		
11	Prost i Ytre Nordmøre. Ledig fra 01.03.2019.					
12	Hareid, sp (Grimstad avslutter 30.06.19)					
13	Edøy, Brattvær, Hopen, sp (Joh. avslutter sommer -19)					
	Vakante stillinger	Fungerer i stillinga				
14	Prost i Nordre Sunnmøre	Svein Runde			15.08.18	Sluttdato Avslutta tjeneste i 2018.
15	Midsund, sp./prostipr. MD	Harald Sunde 50%			01.09.18	31.08.18. Svend Klemmetsby AFP
16	Vågøy og Myrbostad, kap	Ellen Schjøtt 60% i MD 1.sept + 6 mnd				28.02.18 Peder Tomren Død.
17	Stranda og Liabygda, sp.	Roaldsnes i 100% m pensjonistlønn			13.08.18	30.06.18 Ivar Astrheim Oppseing
18	Rovde og Syvde, sp. (etter Austrheim)	Kjell Roger Isene				31.10.18 Magne Hoem AFP
19	Førstekonsulent Møre bdr 80% (etter Sørli)	Margaret Nevland 20% tom 31.12.2018				19.08.18 Maria Vassli Gjære Overgang til Borg



DEN NORSKE KIRKE

Møre Avdeling for personal og administrasjon

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Silvia Slenes Andersen	421	17/00414-84	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
63/18	Møre bispedømmeråd 2016-2019	02.11.2018

Referatsaker 02.11.2018

Vedlegg:

Referat frå REVU 05.10.2018

Referat frå møte i RAMU Møre 19.09.2018

18_01111-4 Referat fra kontaktmøte med fagorganisasjonene i Møre av 19.09.2018

511173_1_1

18_01369-7 Referat fra møte 28 513498_1_1

Referat fra KAF møte 22.10.2018

Saksorientering

Skriv inn teksten her.

Forslag til vedtak

Skriv inn teksten her.



DEN NORSKE KYRKJA

Møre biskop

Referat frå møte i REVU 05.10.2018

Til stades: Vidar Rygh, PF
Carina Møller, PF
Stein Karstensen, PF
Olav Gading, fungerande biskop
Gerd Anne Aarset, prost
Signe Hellevik, rådgjevar personal

Forfall: Ingeborg Midttømme, biskop

Sak 07/18 Godkjenning av innkalling og sakliste

Innkalling og sakliste blei godkjend.

Det blei stilt spørsmål ved om det ikkje er nok med to representantar frå arbeidstakersida og to frå arbeidsgjevar, sidan det går med ein heil arbeidsdag for fleire pga reiseveg. Innvendinga var at det kan vere nok med 4 personar til behandling av søknader, men ikkje når ein skal drøfte langsiktig tenking og planlegging.

Sak 08/18 Godkjenning av referat frå REVU-møte 04.04.2018

Referatet blei godkjend.

Sak 09/18 Årsrapport

Årsrapporten blei godkjend med desse merknadene:

- Namn på varamedlemmer bør vere med
- Det bør markerast at eit av kursa blei avlyst

Sak 10/18 Søknader EVU

a) Geir Sakseid

søker 60 dagar permisjon med løn for å fullføre masterprogram i Kulturmøte ved Høgskulen i Volda. (120 studiepoeng)

Vedtak: Geir Sakseid blir innvilga 60 dagar permisjon med løn, inkludert dei han allereie har tatt ut.

b) Ingeborg Matre

søker støtte til studieavgift og reise for å delta på kurset «Det gamle testamentet som ressurs i prestetjenesten» v/VID. (10 studiepoeng)

Vedtak: Søknaden blir innvilga med eit studiestipend på 15 000 kr.

c) Kristian Myklebust

søker 60 dagar permisjon og 30 000 kr i støtte for å delta på kurset «Teologi og forkynning for høgtidene» v/MF (20 studiepoeng)

Vedtak: Søknaden blir innvilga med eit studiestipend på 30 000 kr og 50 dagar, dvs.10 veker, permisjon.

- d) Tormod Remøy
søker om 20 000 kr i støtte og 3 månaders permisjon hausten 2019 til å gjennomføre eit eigendefinert studium omkring pilegrimsvandring/pilegrimsteologi og diakoni i samarbeid med Nordre bispedøme i Ungarn og arbeid med åndeleg vegleing.

Vedtak: Søknaden blir innvilga med eit studiestipend på 30 000 kr og 60 dagar, dvs.12 veker, permisjon. Det er ein føresetnad at det blir gjort avtale med vegleiar for deler av studiet.

- e) Anne Marit Riste
søker om økonomisk støtte og 13 dagar permisjon for å delta på kurset «Teologi og forkynnelse for høytidene» v/MF (20 studiepoeng)

Vedtak: Søknaden blir innvilga med eit studiestipend på 22 000 kr og 20 dagar, dvs.4 veker, permisjon.

- f) Kjetil Austad
søker inntil 12-14 veker permisjon og 30 000 kr i støtte for å delta på kurset «Teologi og forkynning for høgtidene» v/MF (20 studiepoeng)

Vedtak: Søknaden blir innvilga med eit studiestipend på 30 000 kr og 50 dagar, dvs.10 veker, permisjon.

- g) Joachim Haaland
søker om å få dekkja kursavgift og reise og 2 dagar permisjon for å delta på kurset «Prest og teolog i praksis», del 1. (5 studiepoeng)

Vedtak: Søknaden blir innvilga med eit studiestipend på 15 000 kr og 10 dagar, dvs 2 veker, permisjon.

Sak 11/18 Studietur

REVU går inn for at det blir arrangert studietur i 2019/20 og ber om at det snarast råd bli sett ned ein komité som kan førebu to eller tre studieturar. Komiteen bør ha ein representant frå REVU. Det er viktig at studieturen gir studiepoeng.

REVU ber om at eit eventuelt mindreforbruk av REVU-midlar i 2018 blir avsett til studietur.

Sak 12/18 Revisjon av kompetanseutviklingsplanen

Som følgje av nye søknadsrutiner blir det gjort følgjande endringar i kompetanseutviklingsplanen, punkt 4.2 «Ordningar for studiepermisjon», under avsnittet «Søknader til etter- og vidareutdanning», s.6:

- Første strekpunkt blir endra til:
Rutiner ved søknad om støtte til EVU-kurs er å finne på Bispemøtet si heimeside:
<https://kirken.no/nb-NO/om-kirken/slik-styres-kirken/bispemotet/etter--og-videreutdanning/nye-soknadsrutiner-for-kurs/>
- Orda «i kompetanseplanen» blir sletta i tredje strekpunkt.

Sak 13/18 Fastsetting av permisjonslengde

REVU drøfta og ser behov for standardisering av permisjonslengde for ulike kursalternativ, slik at

- 10 studiepoeng gir 4 veker (20 dagar) permisjon
- 20 studiepoeng gir 8 veker (40 dagar) permisjon
- 30 studiepoeng gir 12 veker (60 dagar) permisjon

For å kunne gjennomføre dette ber REVU om at grensa for å sette inn vikar blir endra frå 10 til 8 veker.

Signe Hellevik
Rådgjevar personal
Referent



DEN NORSKE KIRKE

Møre bispedømmeråd

Godkjend referat

RAMU-Møre

Til stede: Frå arbeidstakersida: Erlend Lunde (hovudverneombod), Stein Karstensen (PF)
John Erik Brakstad (verneombod for tilsette ved
bispedømmekontoret)
Frå arbeidsgivarsida: Ingeborg Midttømme (biskop), Arvid Helle (fung.
stiftsdirektør) og Alice Elnes (personalsjef).

Dato: 19. september 2018.
Saker: 21/18 – 32/18
Antall sider: 3
Møteleiar: Arvid Helle
Referent: Signe Hellevik
Kopi: Kirkerådet (AMU), Bispedømmerådet, Prostane, Tilsette ved kontoret, Sentralt
hovudverneombod, Lokale verneombod i Møre, Fagforbundet TeOLOgene, PF,
Parat, Unio.

Sak 21/18 Godkjenning av innkalling og saksliste.

Ny sak 32/18 som blei behandla saman med Kontaktmøtet

Sak 22/18 Referatsaker

- Referat frå RAMU-Møre av 03.05.2018.
 - Referatet blei godkjent.
- Referat frå AMU 13.06.2018.
 - Referatet blei tatt til vitande.

Sak 23/18 Orienteringssaker.

Det blei orientert om følgjande saker:

- Melding om vedtak i AMU som må følges opp.
 - Gjeld avspaseringsrekneskap, HMS-handbok og risikovurdering.
HMS – handboka er å finne på Kirkebakken under [Arbeidsstøtte//Personal \(HR\)//Håndbøker// Felles håndbøker for personal, HMS og ledelse](#).
- Ledige stillingar og delvis plan for tilsetting for 2018.
 - Det er få eller ingen søkjarar til utlyste stillingar.
 - Ein drøfta tiltak for rekruttering, samt nye modellar for konfirmantarbeid og tiltak for å dyktiggjere frivillige til å leie gudstenester.
- Pågåande personalsaker
- Status for effektiviseringsprosessen.
 - Resultat av arbeidet i dei ulike komiteane skal vere klart 27.september. Alle skal få informasjon via videomøte fredag 28.september. Det er ønskjeleg at vernetenesta og leiar for PF's stiftsstyre er til stades under denne presentasjonen.

- Direktør for Kyrkjerådet melder frå om den endelege avgjerda 29.oktober.
- RAMU opplever det uheldig at Kyrkjerådet har lagt opp til ein relativt lukka prosess. Prosessen har vore lite transparent, noko som skaper grobotn for spekulasjon og manglande tillit. RAMU etterlyser «trygghet under omstilling» og uttrykkjer uro over at

handteringa av denne saka vil leggje føringar for kommande saker.

- Kriseberedskaper i Møre
 - Kriseberedskaper i Møre kan bli sett på prøve i haust i samband med NATO-øvinga
- Oppfølging av APU for prostane.
 - Personalavdelinga har bedt om konkretisering av resultatane frå APU 2017. Hovudverneombod ga generelle tilbakemeldingar etter kontakt med prostane.

Sak 24/18 Sjukefråvær for andre kvartal 2018

Sjukefråværsrapporten viser eit totalt sjukefråvær andre kvartal på 7,26 % fordelt på 11,51 % på bispedømmekontoret og 6,48 % for presteskapet.

Sjukefråværet er høgare enn målsettinga og merkbart høgare hos kvinner enn hos menn. Auken er størst for lengre sjukefråvær.

Sak 25/18 Rekneskapsrapport

Rekneskapsrapport pr. 31.07.2018 blei lagt fram i møtet.

- Det er eit mindreforbruk i administrasjonen ved utgangen av juli. Dette skuldast i hovudsak lågare lønsutgifter enn budsjettet.
- Prostane styrer godt, og lønsutgiftene til presteskapet følgjer budsjettet.
- Det er eit lite mindreforbruk på reiser for presteskapet, og det er ikkje nytta midlar av reserveposten

Sak 26/18 AKAN Køyrereglar

RAMU ber administrasjonen legge fram eit revidert utkast på neste møte ut frå dei innspela som kom fram under samtalen.

Sak 27/18 Avspaseringsrekneskap

Avspaseringsrekneskaper for prestane fram til 31.08.2018 blei tatt til vitande.

Sak 28/18 Unge, slitne prestar.

Saka blei utsett til nest møte, da med endra tittel.

Sak 29/18 Mentorordning for nyttilsette.

KA har nå tatt over ansvaret for mentorprogrammet «Ressursprest».

RAMU ser behovet for at prestar i ulike fasar kan ha behov for og nytte av ein mentor og ber administrasjonen ta kontakt med KA for å avklare korleis «Ressursprest»-programmet er tenkt framover og om det er mogleg å søke økonomisk tilskot.

Sak 30/18 Risikovurdering

RAMU anbefaler papirøving på eit prostemøte og vil kome tilbake til saka på neste møte.

Sak 31/18 Møteplan for Kontaktmøter og RAMU

29. november	kl. 10.15 Kontaktmøte
	kl. 13.00 RAMU
7. februar 2019	kl. 10.15 Kontaktmøte
	kl. 13.00 RAMU
2.mai 2019	kl. 10.15 Kontaktmøte
	kl. 13.00 RAMU

Sak 32/18 Saker frå PF

- a) Orientering om utfordringane i domprostiet.
Sokneprestsstillinga i Misund er lyst ut, men det var ingen søkjarar.
Det er sett inn vikar i 60 % for kapellan i Vågøy og Myrbostad
PF viser til at det er viktig for prestane at prost og bispedømeråd tenker langsiktig.
- b) Rekrutteringsboligar
Bispedømerådet kan berre tilby bolig der det er OVF- bolig.
- c) AFP og arbeidsoppgåver.
Når ein prest går av med prosentvis AFP, er det er viktig at det blir gjort skriftleg avtale mellom prosten og den presten det gjeld om kva for tenester som fortsatt ligg til stillinga.



DEN NORSKE KIRKE

Møre bispedømmeråd

Godkjent referat

Kontaktmøte

Kontaktmøte med fagorganisasjonene i Møre bispedømme

Til stede:	Presteforeningen	Stein Karstensen, Vidar Rygh og Finn Ove Kaldhol.
	TeOLOgene:	Sindre Stabel Kulø
	Parat:	Åshild Stige
	Unio v/kontoret	Bente Wangensten
	Fra arbeidsgiversida:	Ingeborg Midttømme (biskop), Arvid Helle (fung.stiftsdirektør) og Alice Elnes (personalsjef).
Dato:	19. september 2018.	
Saker:	21/18 - 31/18.	
Antall sider:	5	
Møteleder:	Arbeidstakersiden ved Karstensen.	
Referent:	Alice Elnes.	
Kopi:	Kirkerådet, Møre bispedømmeråd, Prostene, Regionale- og lokale tillitsvalgte, Regionalt hovedverneombud, TeOLOgene, PF, Parat og kontoransatte ved Møre bispedømmekontor.	

Sak 21/18 Godkjenning av innkalling og saksliste.

Det ble kommentert at det var positivt at en foreløpig innkalling ble sendt ut over en uke før selve møte, slik at tillitsvalgt fikk forberede seg og komme med forslag til andre saker.

Arbeidsgiversiden orienterte om mulig økonomisk handlingsrom mot slutten av året. Det ble foreslått å sett opp sak om mulig studietur i 2019. Med det ble innkalling og saksliste godkjent.

Sak 22 /18 Referatsaker.

Følgende referatsaker var lagt ved i innkallingen:

- Referat fra kontaktmøte i Møre av 03.05.2018.
I sak 15/18 om «*Drøfting etter § 7 i Særavtale om beredskap*», informerte arbeidsgiversiden om at prostene har fått delegert fullmakt til å gi prester fritak for beredskap. Saken ble behandlet i prostemøte 29. august.
- Referat fra sentralt kontaktmøte av 20.06.2018.

Sak 23/18 Informasjon fra arbeidsgiver.

Arbeidsgiver orienterte om:

- Ledige stillinger og delvis plan for tilsetting.
Rekruttering til prestetjenesten blir stadig mer krevende. Enkelte bispedømmer går stadig nye veier for å være først ute med å rekruttere

nyutdannede med blant annet intervju ett år før studentene er ferdige med utdanningen.

- Rekruttering av proster i forkant av eventuelle justeringer av prostigrenser. Personalavdelingen vil vende seg til Kirkerådet og ta opp aktuelle arbeidsrettslige spørsmål knyttet til prosters rettigheter når prostier legges ned, reduseres, utvides eller forandrer navn. Arbeidstakersiden vil ta de samme spørsmålene opp med egne arbeidstakerorganisasjoner.

Saken ble behandlet av Bispemøte i august. Når eksempelvis Midsund, Molde og Nesset kommune slås sammen til Nye Molde kommune, må prestene i nåværende Molde domprosti ha beredskap utenfor sitt opprinnelige tjenestedistrikt. Det må da være enighet om nye arbeidsavtaler. (Problemet oppstår når det ikke er samsvar mellom kommunegrense og prostigrense. Om prostigrensen endres samtidig med kommunegrensen, trenger ikke arbeidsavtale endres. F.eks. hvis Nesset forblir under Indre Romsdal prosti etter kommunesammenslåingen, plikter ikke presten i Nesset å rykke ut til andre deler av egen kommune, uten at en gjør nødvendige justeringer i arbeidsavtalen).

Det er erfart at politiet bruker beredskapstelefonene på dagtid (ikke beredskapsavtale). Enkelte menighetskontor i Borg og Tunsberg har løst problemet ved å sende lister med kontaktinformasjon til menighetskontorene til politiet. Tillitsvalgte svarte med at en slik løsning ikke vil fungere her, siden mange menighetskontor har svært begrenset åpningstid. Politiet har gode registre og må selv kunne finne frem til en prest eller prost. Det ble foreslått at hvert enkelt prosti må finne sine lokale løsninger på dette. Arbeidsgiversiden roste Istad for god oppfølging ved innføring av ny beredskapsavtale.

- Sak om mulig arbeidskonflikt ble tatt av kartet på grunn av enighet mellom partene natt til onsdag 19. september.
- I sak om «Effektiviseringsarbeidet for merkanfile tjenester», delte arbeidsgiver ut skriv med orientering om prosess – Fase 2B. Det er knyttet stor spenning til torsdag 27. september hvor delprosjektene skal presentere sine funn og anbefalinger. Arbeidsgiversiden er svært avventende til hva som vil skje og Kirkerådet holder kortene svært tett til brystet. Ved overgang fra staten til nytt rettssubjekt i 2017, var den store parolen: Trygghet under omstilling. Vi kjenner ikke på samme tryggheten etter at kirka skal styre seg selv. Arbeidstakersiden uttrykte at prosessen er veldig krevende, siden prosessene er så hemmelig og lukket. Dette skaper mistillit og uro. Kirkerådet ville tjent på å kjøre transparente prosesser.
- Personalthåndboken, som stadig er under utvikling, ble presentert på Dnk sine hjemmesider. <https://bdrkr-ansatt.phb.no/> Godt arbeid, men det må gis tilbakemeldinger sentralt om at den må være lettere å finne på hjemmesiden.

Sak 24/18 Informasjon fra arbeidstakerorganisasjonene.

PF orienterte om nytt styre som ble valgt 6. september og konstituerte seg slik:	
Stein Karstensen, leder	Møter i kontaktmøte og RAMU
Ragnhild Fuglseth, nestleder	Møter i kontaktmøte, Med i REVU
Kjetil Austad, sekretær	Møter i Kontaktmøte

Finn Ove Kaldhol – bustadombud

Vidar Rygh

Carina Møller

1. Vara til Kontaktmøte

2.vara til Kontaktmøte. Med i REVU

3.vara til Kontaktmøte.

1. vara til REVU

Magne Hoem går ut av styret med virkning fra 31.10.2018.

De øvrige fagforeningene hadde ingen orienteringssaker.

Sak 25/18 Evaluering av stiftsdagene 13.-14. september i Ålesund.

Arbeidsgiver orienterte om at prosjektgruppen fungerte godt og en var godt fornøyd med hotellet.

Arbeidstakersiden hadde delte meninger om arrangementet:

- Skal en favne begge arbeidsgiverlinjene, må det det gjøres noe drastisk.
- For lite treffende tema for mange fellestrådsansatte og stadig vanskelig å finne tema som favner alle. Kanskje bør en heller tilbake til sektorvise samlinger.
- Denne gangen «fikk vi det til».
- Kanskje var det litt for ambisiøst prosjekt med overskriften.

Det ble foreslått å eventuelt prøve ut 3 regionvise samlinger neste gang. Det ble foreslått at den tradisjonelle nyttårssamling går ut, og at en heller går for en ny samling etter påske.

Sak 26/18 Regnskapsrapport fro 31. 07.2018.

Rapporten bli lagt fram i møtet. Det er et mindreforbruk i administrasjonen ved utgangen av juli. Dette skyldes i hovedsak lavere lønnsutgifter enn budsjettet. Prostene styrer godt, og lønnsutgiftene til presteskaper følger budsjettet. Det er et lite mindreforbruk på reiser for presteskaper, og det er ikke benyttet midler av reserveposten.

Sak 27/18 Arbeidstid i kommunale kriseteam og til offentlige verv. (IMI)

Saken var meldt av Fagforbundet Teologene som spør hvordan arbeidsgiver stiller seg til bruk av arbeidstid i kommunale kriseteam, siden dette ofte skjer i planlagt fritid og under ferieavvikling.

Arbeidsgiver har ikke gjort noe med saken siden sist den ble behandlet i Kontaktmøte. Arbeidsgiver har heller ikke mottatt innspill fra Fylkesmannen siden saken ble behandlet i Kontaktmøte 1. april 2016. Biskop Midttømme sitter i Fylkesmannens beredskapsnemd og er eneste biskop i landet som har en slik rolle. Det er vi takknemlige for.

Arbeidstakersiden uttrykte at de er glad for å høre at temaet er høyt oppe på biskopens agenda både personlig og strukturelt.

Presten som blir kontaktet av lokale kriseteam i ferien, må be om at det tas kontakt med prostene som må finne en prest som kan ta oppgaven.

Sak 28/18 Frikjøp for tillitsvalgte.

Saken er meldt av PF som skriver som følger:

I brev til prostene om Personal og økonomiforvaltning i prostia 2018, står det i punkt 8 om Frikjøp for Stiftsstyrelse og Hovedverneombud:

Frikjøp for stiftsstyrelse utgjør lønnutgifter på 30% stilling. Frikjøp for hovedverneombudet utgjør lønnutgifter på 10% stilling. Lønnsutgiftene for dette blir refundert fullt ut.

PF mente at endringen som er gjort ved å gi hovedverneombudet frikjøp ikke har blitt tatt opp i kontaktmøte.

Arbeidsgiver mente at siden boligordningen har opphørt, er det ikke lenger oppgaver for boligombudet som krever frikjøp. Hovedverneombudet derimot har mange krevende oppgaver, spesielt med planlegging, gjennomføring og oppfølging av arbeidsplassundersøkelsen for prester og proster.

Arbeidsgiver mente om Kontaktmøtesak 36/15 hvor det er presisert at arbeidstakersiden selv må organisere fordelingen av frikjøp på 40%. Saken tas opp på nytt i Kontaktmøte 29. november.

Sak 29/18 Andre saker fra PF.

Saken ble behandlet både i RAMU og Kontaktmøte.

- a) Orientering om utfordringene i domprostiet.
Soknepreststillingen i Midsund er lyst ut. Foreløpig ingen søkere etter 3. gangs utlysning. Det er satt inn vikar i 60 % stilling for kapellan i Vågøy og Myrbostad.
PF viste til at det er viktig for prestene at prost og bispedømmeråd tenker langsiktig.
- b) Rekrutteringsboliger
Bispedømmerådet kan bare tilby bolig der det er OVF- bolig.
- c) AFP og arbeidsoppgaver.
Når en prest går av med prosentvis AFP, er det viktig at det blir gjort skriftlig avtale mellom prost og den presten det gjeld om hvilke tjenester og oppgaver som fortsatt ligger til stillingen.

Sak 30/18 Møteplan for RAMU og kontaktmøte høsten 2018 og våren 2019.

22. november 2018	kl. 12.30 Ekstraordinært kontaktmøte.
29. november 2018	kl. 10.15 Kontaktmøte kl. 13.00 RAMU
7. februar 2019	kl. 10.15 Kontaktmøte kl. 13.00 RAMU
Torsdag 2. mai 2019	kl. 10.15 Kontaktmøte kl. 13.00 RAMU

Sak 31/18 Studietur i 2019.

Siden det regnskapsmessig ser ut at til at bispedømmerådet går mot et mindreforbruk i 2018, forslo arbeidsgiversiden å eventuelt planlegge studietur for prester i 2019. Tillitsvalgte sluttet seg til forslaget. Det ble foreslått tur til vennskapsbispedømmene Newcastle og Ungarn. Studietur er også sak i REVU og må eventuelt sees i sammenheng med planlagt tur i regi av REVU.

Følgende personer ble foreslått inn i arbeidsgruppa for studietur:

Sindre Stabell Kulø

Ragnhild Fuglseth.

**DEN NORSKE KIRKE**

KR - Seksjon for HR - Human Resources

Referat

1 av 3

Vår dato
19.10.2018Vår referanse
18/01197-24
Vår saksbehandler
Håvard Sporastøyl

Til
Per Johan Bjerkeli/Borg bispedømmeråd, Britt Arnhild Lindland/Nidaros bispedømmeråd, Ann-Helen F. Jusnes/Sør-Hålogaland bispedømmeråd, Ingrid Vad Nilsen/Kirkerådet, Mellomkirkelig råd, Samisk kirkeråd, Jan Rune Fagermoen/KR - Avdeling for administrasjon, Turid S. Myrholm/KR - Seksjon for gudstjenesteliv og kultur, Sissel Vartdal/KR - Seksjon for HR - Human Resources, Martin Enstad/Den norske kirkes presteforening, Ingvild Osberg/Den norske kirkes presteforening, Dag Tormod Milje

Kopi til
Elin Vangen/Den norske kirke, Oddgeir Stenersen/Nord-Hålogaland bispedømmeråd, Asbjørn Finnbakk/Stavanger bispedømmeråd, Gerd Karin Røsæg/Kirkerådet, Mellomkirkelig råd, Samisk kirkeråd, Aud-Karin Hovi/KR - Seksjon for økonomi, Jørund Østland Midttun/KR - Avdeling for kirkeordning, Håvard Sporastøyl/KR - Seksjon for HR - Human Resources, Birgit Agnete Lockertsen, Gaute Norbye, Arild Steinsland

Referat fra møte 28.09.2018 i sentralt arbeidsmiljøutvalg (AMU)

Tid og sted: Fredag 28. september 2018 kl. 11.00 – 14.00, Kirkens hus, Oslo

Til stede fra arbeidstakersiden: Martin Enstad (Presteforeningen), Ingvild Osberg (Presteforeningen), Britt Arnhild Wigum Lindland (Diakonforbundet), Turid S. Myrholm (Akademikerforbundet) og Dag Tormod Milje (nasjonalt hovedverneombud).

Til stede fra arbeidsgiversiden: Ingrid Vad Nilsen (Kirkerådet), Jan Rune Fagermoen (Kirkerådet), Ann-Helen Fjeldstad Jusnes (Bispemøtet/Sør-Hålogaland), Per Johan Bjerkeli (Stiftsdirektørmøtet/Borg) og Sissel Vartdal (Kirkerådet).

Sak 32/2018 Godkjenning av innkalling og sakliste

Innkalling og sakliste godkjent.

Sak 33/2018 Orienteringssaker

- Status effektiviseringsprosjektet. Jan Rune Fagermoen orienterte. Rapporter fra delprosjektgruppene ble presentert 27.09 og alle ansatte på bispedømme-kontorene og i Kirkerådet ble informert i møter 28.09. Rapportene er tilgjengelig i arbeidsrom som alle berørte kan få tilgang til. Vi er nå inne i fase 2b hvor prosess før innplassering klargjøres. Dette drøftes i Kontaktmøte 25.10.
- Nasjonalt hovedverneombud. Dag Tormod Milje er inne i sin siste periode som nasjonalt hovedverneombud (NHVO). Han tar ikke gjenvalg. Presteforeningen har til hensikt å utpekte nytt NHVO i sentralstyremøte 01.10.
- Hovedverneombudskonferanse. Arrangeres 29. og 30.10. Fokus på livsfasepolitikk.

Sak 34/2018 Medarbeiderundersøkelse 2019

Presteforeningen understreker at selve besvarelsen må være anonym, men ikke at man har besvart undersøkelsen. Viktig med et språk som er gjenkjennelig i vår organisasjon. Kanskje noe kan sies om dette i innledningen til undersøkelsen. Forholdet til frivillige kan med fordel belyses i undersøkelsen. NHVO påpeker at arbeidsmiljø må være en tydelig bit dersom det tilrettelegges en bredere medarbeiderundersøkelse enn en ren arbeidsmiljøundersøkelse.

Referat

2 av 3

Vår dato

Vår referanse

01.10.2018

18/01197-24

Diakonforbundet påpeker viktigheten av oppfølging etter en slik undersøkelse. Akademikerforbundet påpeker at en standard undersøkelse vil kunne gi oss et godt grunnlag for sammenligning med resten av arbeidslivet.

Vedtak: Saken ble drøftet. Momentene fra drøftingen tas med i det videre arbeidet med å tilrettelegge medarbeiderundersøkelse 2019.

Sak 35/2018 HMS-håndbok for rettssubjektet Den norske kirke

Presteforeningen ønsker en HMS-håndbok med tydelig profil for rettssubjektet Den norske kirke. Viser også til tilgangsproblemer for enkelte prester som må løses. Anbefaler at vi utsetter godkjenning til alle kapitler er oppdatert. NHVO påpeker at organisasjonskart for rettssubjektet Den norske kirke mangler og at biskopenes og stiftsdirektørenes ansvar ikke er presisert. Arbeidsgiver påpeker at KA ikke har noen innflytelse på vår HMS-håndbok, men at gode eksempler fra deres håndbok kan brukes. Vi tar fullt og helt ansvar selv for våre håndbøker.

Vedtak: Det arbeides videre med HMS-håndboken ut fra den struktur den nå foreligger i. Når grunnoppdateringen er ferdig, legges håndboken fram for AMU igjen.

Sak 36/2018 AKAN-arbeid i rettssubjektet Den norske kirke

Arbeidstakerrepresentantene er positive til å «blåse liv» i AKAN-arbeidet og mener at en rusmiddelpolicy er viktig. NHVO mener at AKAN-tematikk bør opp på RAMU-møtene minst en gang i året. Arbeidsgiverrepresentantene påpeker at organiseringen må tilpasses vår organisasjon, og at det kanskje ikke er hensiktsmessig å opprette egne AKAN-utvalg i hvert bispedømme.

Vedtak: Arbeidsutvalget for AMU er AKAN-utvalg i rettssubjektet Den norske kirke. I hvert bispedømme og i Kirkerådets sekretariat skal det være en AKAN-kontakt koblet til RAMU. Det nedsettes en arbeidsgruppe bestående av Håvard Sporastøyl, Dag Tormod Milje og Turid S. Myrholt som utarbeider forslag til rusmiddelpolicy for rettssubjektet Den norske kirke.

Sak 37/2018 Avtale om samordning av HMS-arbeidet vedrørende fengsels- og studentprester

Vedtak: AMU ber om at det inngås avtale om samordning av HMS-arbeidet mellom bispedømmeråd og utdanningsinstitusjon/fengsel for student- og fengselsprester, samt for eventuelle spesialprester med arbeidssted hos annen arbeidsgiver.

Sak 38/2018 Etske retningslinjer for rettssubjektet Den norske kirke

Vedtak: Saken ble drøftet. Momentene fra drøftingen tas med når etiske retningslinjer skal behandles i Kontaktmøtet.

Sak 39/2018 Medarbeidersamtale

Bruk av medarbeidersamtale i rettssubjektet Den norske kirke ble drøftet. Viktig at dette er implementert på en god måte med gode rutiner. En god mal må foreligge, og det bør følges opp at medarbeidersamtalene faktisk blir gjennomført. NHVO påpekte at det må være et element av kartlegging av arbeidsmiljøforhold i samtalen.

Vedtak: Det utarbeides maler for medarbeidersamtaler for kontoransatte og prester. At medarbeidersamtaler gjennomføres, følges opp med spørsmål i medarbeiderundersøkelsen.

Referat

3 av 3

Vår dato

Vår referanse

01.10.2018

18/01197-24

Sak 40/2018 Referat fra RAMU'ene

Følgende RAMU-referater ble behandlet:

- RAMU Kirkerådet 25.04.2018
- RAMU Nidaros 30.05.2018
- RAMU Nord-Hålogaland 30.05.2018
- RAMU Tunsberg 31.05.2018
- RAMU Sør-Hålogaland 11.06.2018
- RAMU Bjørgvin 14.06.2018

AMU merket seg Bjørgvin bispedømmeråds bruk at nettbasert HMS-kurs for nye verneombud, og ønsker å bli orientert om erfaringene.

Sak 41/2018 Eventuelt

Forslag til møteplan 2019 utarbeides og sendes AMU's medlemmer så snart som mulig.



DEN NORSKE KYRKJA
Kirkelig arbeidsgiverforum i Møre (KAF)

REFERAT FRAMØTE I KAF 22. OKTOBER 2018

KL. 09.45-11-45 og ble gjennomført i kontorlokalene til Møre bispedømmeråd.

Til stede: Ingeborg Midttømme, Arvid Helle, Alice Elnes, Mildrid Fiske, Kjell Roger Gammelsæter. Svein Magne Harnes var med under sak 17/18

Saker til drøfting:

Sak 08/18 Godkjenning av innkalling og saksliste
Innkalling og saksliste ble godkjent.

Sak 09/18 Orienteringssaker fra kirkevergene

Sak 10/18 Orienteringssaker fra bispedømmerådet

- Søknad om rekrutteringsmidler til «konfirmantteam» ble orientert om fra bispekontoret. Det ble en samtale om ulike måter å rekruttere på, og om muligheten til å samhandle om felles rekrutteringsprosjekt.
- Kirkevalget 2019. Status pr. nå Orientering v/Kjell Roger Gammelsæter
Det vil bli sendt ut informasjon om Kirkevalget 2019 til menighetsrådene.

Sak 11/18 Fagdag for proster og kirkeverger mandag 29. oktober i domkirkekjelleren.

- Programmet for fagdagen ble drøftet og satt opp
- Det ble avklart hvem som skal gjøre hva.
- Bispekontoret bestiller enkel lunsj.
- Antall deltakere må være kjent på fredag kl 12.00.
- Kirkevergelaget sender ut program til kirkevergene.

Sak 12/18 Visjonsdokument for Møre bispedømme.

Saken er meldt av bispedømmerådet.

Bakgrunn:

- Visjonsdokument for Dnk, vedtatt av Kirkemøte april 2018.
- Strategi for Møre bispedømmeråd og Møre biskop 2015-2018.
- Visjonsdokument for Møre bispedømmeråd – «Meir himmel på jorda.»

Samtale i møtet:

Visjonsdokumentet for Dnk som ble vedtatt av Kirkemøtet i april 2018, og arbeidet lokalt om at Fellestrådene har et ansvar i å bidra til bevisstgjøring av hva/hvordan en på lokalt plan i menighetene kan arbeide med visjonsdokumentet.

Sak 13/18 Sats for ABV (Arbeidsveiledning). (Signe Hellevik)

Saken er meldt av bispedømmerådet.

Bakgrunn:

Møre bispedømmeråd har tilbud om arbeidsveiledning til alle kirkelig ansatte i Møre og har for tiden flere tverrfaglige veiledningsgrupper. Det er ønskelig at så mange som mulig deltar i ABV- grupper, enten kontinuerlig eller over en periode. Våren 2019 blir det en gjennomgang av gruppene med tanke på ny oppstart høsten 2019.

Møre bispedømmeråd betaler utgiftene til veileder og administrasjon. Siden januar 2017 og fram til utgangen av 2018 har de fleste gruppene vært leda av veiledere under utdanning. I den perioden har ikke fellesrådene betalt for veiledningen. Tidligere praksis har vært å beregne kostpris og fordele utgiftene på arbeidsgiverne ut fra deltakertallet.

I flere bispedømmer har man nå praktisert en fast betaling pr. år for ABV- gruppeveiledning av fellesrådsansatte, fra 3 000 kr opp til 6 000 kr. Administrasjonen ved bispedømmeråd foreslår at det fra 2019 blir en fast ABV-sats på 3 000 kr pr. år for fellesrådsansatte som deltar i ABV-grupper. Reiseutgifter dekkes som før av arbeidsgiver.

Konklusjon:

Møtet ble enige om at en sats på kr 3000,- pr deltaker i veiledningsgrupper for ansatte i fellesrådene er akseptabel.

Sak 14/18 Rutiner for utbetaling av tilskudd til fellesrådene og godkjenning i saker.

Saken er meldt av kirkevergene.

Vi har behov for en gjennomgang.

Er det noe vi kan bidra med til at dette kan gå raskere?

I møtet:

- På møtet ble vi orientert om at rutiner for tilskudd til fellesrådene skulle endres, at alle slike utbetalinger vil komme fra sentralt hold – sannsynligvis en gang pr.år.
- Det er viktig at fellesrådene så raskt det lar seg gjøre sender rapporteringer.

Sak 15/18 Kallsbrev, tjenestebrev og hilsen fra biskopen. (Signe Hellevik)

Saken er meldt av bispedømmerådet.

Bakgrunn

Når det blir ansatt nye medarbeidere og disse blir presentert for menigheten, sender biskopen en hilsen eller et brev til den som er ansatt. Disse blir gjerne lest opp og overlevert av soknerådsleder i en gudstjeneste.

Tjenestebrev sendes til vigslet diakon, kantor eller kateket, kallsbrev sendes til ordinert prest og hilsen sendes til de som ikke er vigslet. Det har vært ulik praksis når det gjelder kirkeverger, men biskopen ønsker å sende en hilsen ved tilsetting og presentasjon av ny kirkeverge. Ikke som arbeidsgiver, men som tilsyn for kirken og menighetene i Møre.

For å få sendt disse brevene i tide, er biskopen v/administrasjonen avhengig av å få melding om nyttilsetninger og dag for innsetting eller presentasjon seinest et par uker før det er aktuelt.

I møtet:

- Møtet snakket om hvem som skulle motta tjenestebrev/kallsbrev utenom de vigsle stillingene.
- Hvis det er ønskelig kan Biskopen sende tjenestebrev til alle.
- Informasjon om dette står i den gamle gudstjenesteboken del II Kirkelige handlinger s.2016-218

Sak 16/18 Ny mal for «Avtale om samordning av HMS-samarbeid mellom bispedømmeråd og kirkelig fellesråd».

Saken er meldt av bispedømmerådet.

Fra 2010 og framover ble det gjort avtaler mellom de ulike kirkelige fellesråd og bispedømmerådet om samordning av HMS-arbeidet, se vedlagte eksempel fra Tingvoll kirkelige fellesråd.

Den 20.februar 2018 vedtok AMU (Arbeidsmiljøutvalget for rDnk) en ny mal som er mer tilpasset den kirkelige virkeligheten pr. i dag.

Når det gjelder ny samordningsavtale, er det mer å finne ang lovhjemmel her: <https://statligkonsenhms.hmshb.no/103430/samordning-av-hms-arbeidet-ved-flere-arbeidsgivere-pa-samme-sted>

Hva tenker KAF om å inngå nye avtaler basert på denne nye malen? Se vedlegg.

Konklusjon:

Det er hensiktsmessig at alle fellesråd behandler denne saken på nytt og fornyer avtalene.

Sak 17/18 Vedlikeholdsstandard på kirkene. (Svein Magne Harnes)

Saken er meldt av bispedømmerådet.

Under prostemøte 29. august står det i referatet i sak 40/18 f:

Utskrift frå gjeldane retningslinjer for vedlikehald og reparasjon av kyrkjer blei presentert.

I prostemøtet under stiftsdagene 2018 kom spørsmålet om vedlikehold på kirkene opp:

” Prosten i Indre Romsdal tok opp vedlikehaldsstandarden på mange av kyrkjene. Han viste til det som blir oppfatta som råd frå kyrkjevevringene, at gamle kyrkjer skal sjå gamle og slitne ut, og at det har utvikla seg ei slags forståing om at vedlikehaldet skal spegle kyrkjene sin alder.

Prosten viste til at det er avvik mellom det han og mange oppfattar som godt vedlikehald og vedlikehaldsstandarden som fellesråda aksepterer ved mange kyrkjer.

Rådgivar forvaltning vil sjekke ut med KA og riksantikvar om det er utarbeidd eigen standard for vedlikehald av listeførte kyrkjer.”

I møtet:

- Vedlikehold som tema ble drøftet med bakgrunn i :

Vedlikehold

Godt vedlikehold er viktig. Vedlikeholdsetterslepet for kirkebyggene er stort. Forfall og istandsetting er dyrt, og medfører tap av originalmateriale og dermed også kulturminneverdier. Jevnt vedlikehold er billig, ikke søknadspliktig, og ivaretar kulturminneverdiene. Derfor er gode rutiner på vedlikehold viktig. Det sparer store summer og verner verdier.

Vanlig vedlikehold og mindre reparasjoner kan utføres uten søknad. Med vanlig vedlikehold menes i utgangspunktet å ta vare på og holde i stand de eksisterende bygningselementer og detaljer. Vanlig vedlikehold skal skje i samsvar med opprinnelig teknikk og materialbruk.

Ved alle maler-, kalkings- og murpussarbeider skal det benyttes tradisjonelle materialer og teknikker. Mindre utvendige og innvendige arbeider kan utføres uten å konsultere Riksantikvaren, dersom det benyttes tradisjonell malingstyper og samme farge som tidligere. Ved større oppussings- og reparasjonsarbeider skal Riksantikvaren alltid kontaktes i forkant.

NB: Ved alle tiltak som vil kunne berøre kirkekunst skal alltid Riksantikvaren kontaktes om man er i tvil om arbeidene vil berøre antikvariske interesser.

Listeførte kirker skal behandles i henhold til [kirkerundskrivet T-3/2000](#)

Se spesielt kapitlene 2.1; 2.2.1; 2.3; 2.5

- Kirkeverger og Fellesråd forholder seg til regler og retningslinjer som gjelder angående vedlikehold av kirkehusene.
- Det er kommunene som gir økonomiske rammer til vedlikehold.
- KA og Kirkerådet har vært og er en pådrivere i å ha fokus på vedlikehold av våre kirker.

Sak 18/18 Evaluering av stiftsdager i Ålesund 13.-14. juni 2018.

- Vanskelig å finne helt formen og temaer som fanger alle kirkelige ansatte. Det er viktig å få med flest mulig ansatte, med mål om å erfare et stort arbeidsfelleskap
- Kanskje langt å reise på tvers av hele fylket?
- Viktig at stiftsdagene i fortsettelsen blir et fellesarrangement for begge arbeidsgiverlinjene.

Sak 19/18 Oppgaver og mandat for KAF.

I KAF sitt møte 16.05.18 heter det at det skal jobbes med mandatet underveis frem til neste møte i KAF. Mildrid Fiske og Bjørn Olaf Storhaug var satt til å jobbe med saken.

Saken utsatt pga. sykdom

Sak 20/18 Møteplan for KAF i 2019.

Felles strategidag proster og kirkeverger i 2019. Kirkens visjonsdokument.	20.MARS 2019
KAF møte 1. halvdel 2019	23. JANUAR 2019

Sak 21/18 Eventuelt.

Møtet slutt 11.20