



Forvaltningsrevisjon 1-2019 Helse, Miljø og Sikkerhet

Den norske kirke

4.03.2020

Med ledelsens kommentarer

<p>Område som er revidert: Helse, miljø og sikkerhet (HMS) i Kirkerådet, Oslo bispedømmeråd og Bjørgvin bispedømmeråd.</p> <p>Etterlevelse av enkelte krav i personopplysningsloven (POL).</p>	<p>Målsetning for området finnes i HMS håndboken: Det overordnede målet er at rettssubjektet Den norske kirke skal ha et arbeidsmiljø som bidrar til at medarbeiderne kan utføre kirkens oppdrag på en god måte.</p> <p>Den norske kirke har i tillegg følgende delmål: •Virksomheten skal ha et arbeidsmiljø som er trygt og helsefremmende •Virksomheten skal være preget av systematisk HMS-arbeid •Virksomheten skal ha et arbeidsmiljø som gir mulighet for utvikling og trivsel •Virksomheten skal ha et arbeidsmiljø der involvering og medvirkning står sentralt •Virksomheten skal ha et arbeidsmiljø som er bevisst sitt ansvar om vern av skaperverket.</p>	<p>Formål med forvaltningsrevisjonen: Revisjonen har foretatt en gjennomgang av rutiner, krav og kontroller knyttet til HMS-området, og vurdert praksis opp mot krav i Arbeidsmiljøloven (AML) og i Internkontrollforskriften (IKF). I tillegg har etterlevelse av enkelte personvernkrav blitt vurdert, på bestilling fra kontrollutvalget.</p> <p>Formålet med revisjonen var å vurdere om det er tydelig avklarte roller og ansvar for HMS i linjeorganisasjonen med tilhørende prosesser. Videre var formålet å vurdere om det er en hensiktsmessig oppfølging av fellesrådene og soknene innen HMS, samt når det gjelder etterlevelse av krav i POL. Endelig har revisjonen vurdert hvordan samvirket mellom fellesråd og bispedømmerådene fungerer.</p>
<p>ORGANISERING, ROLLER OG ANSVAR</p>	<p>MÅL OG RISIKOVURDERINGER</p>	<p>RAMMEVERK / STYRENDE DOKUMENTASJON</p>
<p>Kvalitet i utformingen</p> <p><input type="checkbox"/> Tilfredsstillende <input checked="" type="checkbox"/> Bør forbedres <input type="checkbox"/> Ikke tilfredsstillende</p>	<p>Kvalitet i utformingen og etterlevelsen</p> <p><input type="checkbox"/> Tilfredsstillende <input checked="" type="checkbox"/> Bør forbedres <input type="checkbox"/> Ikke tilfredsstillende</p>	<p>Kvalitet i utformingen og etterlevelsen</p> <p><input type="checkbox"/> Tilfredsstillende <input checked="" type="checkbox"/> Bør forbedres <input type="checkbox"/> Ikke tilfredsstillende</p>
<p>Observasjon</p> <ul style="list-style-type: none"> • Potensial for å tydeliggjøre roller og ansvar for etterlevelse av personvernkrav, samt for enkelte støttefunksjoner. • Varierende praksis for vernerunder. • Flere verneombud beskriver at det er krevende å få tilstrekkelig tid til verneoppgaver. <p>Anbefaling</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kirkerådet bør sikre at det er en tydelig ansvarsfordeling for etterlevelse av krav i POL, samt for ivaretagelse av støttefunksjoner. • Kirkerådet og bispedømmerådene bør sikre at verneombud får tilstrekkelig tid til verneoppgaver. • Hovedverneombudet bør sikre at det utarbeides en felles rutine for oppfølging av verneoppgaver. 	<p>Observasjon</p> <ul style="list-style-type: none"> • HMS-mål er i begrenset grad operasjonalisert i bispedømmerådene. • Potensial for enda mer helhetlig og systematisk risikostyring. • Det er ikke etablert en helhetlig risikovurdering for rettssubjektet Den norske kirke. <p>Anbefaling</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bispedømmerådene bør kommunisere HMS-målene tydelig i egen organisasjon, og arbeide aktivt for å realisere dem. • Kirkerådet bør gjennomgå rutiner for risikostyring for å sikre at de er hensiktsmessig utformet. • Kirkerådet bør avklare med bispedømmerådene hvilken ytterligere støtte innen risikostyring de har behov for. • Kirkerådet bør videreutvikle en helhetlig risikovurdering for rettssubjektet Den norske kirke. • Bispedømmerådene bør tydeliggjøre krav til risikovurderinger og sørge for nødvendig støtte til gjennomføring. 	<p>Observasjon</p> <ul style="list-style-type: none"> • Det er ulik styrende HMS-dokumentasjon på tvers av Den norske kirke og kirkelige fellesråd. • Bispedømmeråd har behov for økt støtte for å etterleve personvernkrav. • Mangelfull kompetanse har ført til brudd på personvernkrav. <p>Anbefaling</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personvernombudet bør avklare hvilket behov bispedømmerådene har for støtte for å etterleve krav i POL. • Bispedømmerådene må iverksette tiltak for å gjøre rutiner og krav innen personvern kjent i organisasjonen, og øke kompetansen om regelverket.

RAPPORTERING OG VARSLING		SAMVIRKE		
<p>Kvalitet i utforming og etterlevelse</p> <p><input type="checkbox"/> Tilfredsstillende</p> <p><input type="checkbox"/> Bør forbedres</p> <p><input type="checkbox"/> Ikke tilfredsstillende</p>	<p>Kvalitet i utformingen</p> <p><input type="checkbox"/> Tilfredsstillende</p> <p><input type="checkbox"/> Bør forbedres</p> <p><input type="checkbox"/> Ikke tilfredsstillende</p>			
<p>Observasjon</p> <ul style="list-style-type: none"> • Varierende kompetanse om rutiner for avvik og varslingsaker, samt lav grad av rapportering • Mangelfull oversikt over avvik og varslingsaker, iht. krav i AML <p>Anbefaling</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kirkerådet må sikre at det har oversikt over alle innrapporterte avvik og varslingsaker. • Bispedømmerådene bør iverksette tiltak for å heve kompetansen om rutiner for rapportering og oppfølging av avvik, samt kompetansen om rutiner for varslingsaker. Tilsvarende bør Kirkerådet gjøre for egen organisasjon. 	<p>Observasjon</p> <ul style="list-style-type: none"> • Det mangler samarbeidsavtaler mellom bispedømmeråd og fellesråd, og krav til innhold i påkrevde tilleggsrutiner om samarbeid er ikke tydeliggjort. • Det er ikke inngått avtaler som regulerer utveksling og behandling av personopplysninger mellom bispedømmeråd og menighetsråd. Det pågår et arbeid i regi av sikkerhetsutvalget for å se om artikkel 26 Felles behandlingsansvar kommer til anvendelse. • Mangelfullt samarbeid om kartlegging og oppfølging av farer og problemer, blant annet gjennom vernerunder, iht. krav i IKF. <p>Anbefaling</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kirkerådet bør oppdatere mal for samarbeidsavtaler med fellesråd, og utarbeide forslag til tilleggsrutiner for samarbeid om tema som det er interne eller eksterne krav til at skal foreligge. • Bispedømmerådene bør sikre at de inngår samarbeidsavtaler med fellesråd der slik avtale ikke foreligger. • Kirkerådet må bistå bispedømmerådene med å kartlegge ulike behandlinger av personopplysninger, avklare hvilke roller virksomheten har i ulike situasjoner, og inngå avtaler med virksomheter rettssubjektet Den norske kirke utveksler personopplysninger med, i de tilfeller der det følger av lovkrav. • Bispedømmerådene må tydeliggjøre krav til gjennomføring av vernerunder, samt til deltakelse av verneombud og leder. 			
<p>KONKLUSJON</p>		<p>Det er potensial for å tydeliggjøre roller og ansvar, operasjonalisere HMS-mål mer effektivt og profesjonalisere arbeidet med risikostyring ytterligere. Det er behov for å heve kompetansen om personvern, og i større grad utarbeide felles styrende dokumentasjon. Det er behov for å øke rapporteringsgraden, og etablere oversikt over avvik og varslingsaker. Det er ikke tilstrekkelig systematikk i arbeidet med å samle inn informasjon om farlige forhold og andre utfordringer i bispedømmerådene.</p>		
<p>Kommentar til anbefalinger</p> <p><input type="checkbox"/> Enig <input type="checkbox"/> Uenig</p> <p>Risikoeier: Kirkerådet og bispedømmeråd</p>	<p>Dato for ferdigstilling forbedringstiltak</p>	<p>Rapportsted/dato</p> <p>Oslo, 04.03.2020</p>	<p>Magne K. Z. Pedersen</p> <p>Internrevisor Den norske Kirke</p>	<p>Veronica Storlid Kvinge</p> <p>Senior Manager, KPMG</p>

1.0 Om prosjektet

1.1 Bakgrunn

I 2017 ble det iverksatt endringer av kirkeloven som medførte at rettssubjektet Den norske kirke ble opprettet. Rettssubjektet omfatter Kirkerådet og 11 Bispedømmeråd som bl.a. har ansvar for prestetjenesten lokalt. Ved virksomhetsoverdragelsen ble alle som tidligere hadde staten ved Kirkerådet eller et av bispedømmerådene som arbeidsgiver virksomhetsoverdratt til rettssubjektet Den norske kirke, og 12 statlige virksomheter ble omgjort til ett rettssubjekt. Kirkerådet som styrende organ har ansvar for veiledning og støtte til bispedømmerådene og herunder utforming av rutiner og risikovurderinger. Helse, miljø og sikkerhet (HMS) er en viktig støtteprosess i Den norske Kirke. Denne forvaltningsrevisjonen ble bestilt av kontrollutvalget.

Kirkerådet utarbeidet i 2018 en overordnet ROS-analyse, hvor det er gjort risikovurderinger av fem hovedområder, hvorav HMS og arbeidsgiverrollen er definert som ett av dem. Risikomatriksen inneholder 15 risikoer som er oppsummert som følger: *På HMS-området er det identifisert risiko for at veiledningsmateriale er utdatert og ikke tilgjengelig, at det er manglende kompetanse på ledernivå og manglende risikovurderinger av overvåking av det systematiske HMS-arbeidet (...). Det er også pekt på utfordringer med håndtering av avviksmeldinger og varslingssaker (...).* Det er identifisert følgende risikoer innen HMS:

- A. *Krav om klarhet i organisering og ansvar for HMS blir ikke møtt*
- B. *Effektiviseringsarbeidet krever mye av mange og leder til mistriivsel og kompetanseflukt*
- C. *De ulike enhetene klarer ikke å samhandle som en virksomhet på HMS-området, men fortsetter som 12 ulike enheter*

1.2 Fakta om revidert område

Den norske kirke har arbeidsgiveransvar for om lag 1600 medarbeidere, hvorav om lag 1200 er prester og proster. Prestere og proster samarbeider tett med Kirkevergen lokalt, som er ansatt i det lokale soknet som igjen er organisert under fellesrådet. Det er soknet som forvalter lokale eiendommer. Fellesrådet er største arbeidsgiver lokalt. Totalt sett sysselsetter soknene og Den norske kirke om lag 7000 medarbeidere. Arbeidsmiljøloven stiller krav til samordning av HMS-arbeidet for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

1.3 Tilnærming

Revisjonen har vurdert hvordan henholdsvis Kirkerådet, Oslo bispedømmeråd og Bjørgvin bispedømmeråd arbeider for å ivareta HMS, samt i hvilken grad enkelte personvernkrav etterleves. Vurderingen er gjort av praksis sett i forhold til krav i henholdsvis Arbeidsmiljøloven (AML), Internkontrollforskriften (IKF), Personopplysningsloven (POL) og god praksis. Det er særlig gjort vurderinger innen følgende fem hovedområder:

1. Organisering, roller og ansvar, 2. Mål og risikovurderinger, 3. Rammeverk / styrende dokumentasjon,
4. Rapportering og varsling, og 5. Samvirke

I revisjonen ble data hentet inn via dokumentanalyse og intervjuer, og ble kvalitetssikret gjennom triangulering av data fra ulike kilder. Det ble gjennomført intervjuer med følgende personer i forbindelse med revisjonen;

Kirkerådet	Oslo bispedømme	Bjørgvin bispedømme
Jan Rune Fagermoen (Avdelingsdirektør)	Elise Sandnes (Stiftsdirektør)	Jan Ove Fjelltveit (Stiftsdirektør)
Sissel Vartdal (HR-sjef)	Eldrid Rønneberg (Personalsjef)	Cathrine W. Halstensen (Personalsjef)
Hilde Fylling (Hovedverneombud Dnk)	Gunnar Nesheim (Prost)	Ewelyn Hysing-Olsen (HR rådgiver)
Siv Thompson (Hovedverneombud Kirkerådet)	Fredrik Brekke Møller (HR rådgiver)	Ingfrid Mulen (HR rådgiver)
Lissi Berg (HR-rådgiver / HMS-rådgiver)	Maria Skjelvestad (HVO)	Malin Brekka Pedersen (HR rådgiver, jurist)
	Astrid Krogh (Kirkeverge)	Marit Isaksen Espedalen (Hovedverneombud)
	Mette Kristin Brenna (HR rådgiver)	Bjørn Moe (Sokneprest og verneombud)
	Svein Mikkell Hammerstrøm (jurist)	

2.0 Resultat av revisjonsarbeidet

2.1 POSITIVE OBSERVASJONER


Videre utvikling av en virksomhet bør også bygge på det som fungerer godt. Internrevisor er derfor opptatt av å anerkjenne godt arbeid. Under følger noen positive observasjoner vi vil trekke frem i denne internrevisjonen:


- Det er nylig tilsatt et personvernombud i Kirkerådet som skal ivareta ombudsrollen på vegne av både rettssubjektet Den norske kirke og fellesråd.
- Kirkerådet utfører regelmessige HMS-revisjoner av ulike deler av virksomheten i rettssubjektet Den norske kirke.
- Det er god samhandling mellom ledelsen og vernetjenesten både i Kirkerådet og i bispedømmerådene internrevisor har besøkt.
- Hovedverneombud har tatt initiativ til å utarbeide stillingsbeskrivelse for rollen, for å tydeliggjøre egen rolle og ansvar
- Hovedverneombud i Kirkerådet og i bispedømmeråd bidrar til å heve kompetansen blant verneombudene om interne rutiner og krav, inklusive om rapportering og varsling.
- Oslo bispedømmeråd har utarbeidet verdier for bispedømmerådet, ÅKER, og særlig Døvekirken har tatt dem aktivt i bruk.
- Bjørgvin bispedømmeråd fokuserer både på risiko og styrker i arbeidet med risikostyring, hvilket gir en mer balansert tilnærming enn det tradisjonelle fokuset på nedsiderisiko.
- Både Kirkerådet og bispedømmerådene gjorde risikovurderinger i forbindelse med effektiviseringsprosessen i 2017 og 2018.
- Bispedømmerådene gjennomfører egne HMS-samlinger for å sette fokus på, og heve kompetansen om, ulike HMS-relaterte problemstillinger
- Bjørgvin bispedømmeråd har utarbeidet en *Kontorhåndbok* som et supplement til styrende dokumentasjon fra Kirkerådet, som blant annet inneholder organisasjonskart med beskrivelse av ulike rollers HMS-ansvar, lokale veiledninger og prosedyrer, derunder en beskrivelse av rutiner for håndtering av personopplysninger, samt for kontroll av etterlevelse¹.
- Høy bevissthet i HR-stab i bispedømmerådene om personvernkrav, og fokus på å identifisere og håndtere risiko for brudd på POL.

Kirkerådets direktør vil bemerke: Responsen på denne rapporten internt har vært «står det så dårlig til?». Det er tross alt få personer som er intervjuet, og det utløser ganske drastiske konklusjoner. Oppfølgingen av denne rapporten medfører en byråkratisering, og det i en tid hvor vi stadig vurderer ressursbruk opp mot effektivisering og effektivitet. Oppfølgingen skjer i fire ulike kanaler: 1) HMS/personvernutredninger, 2) kulturbygging, 3) kunnskap-kurs- og kompetansebygging, og 4) rutineutvikling på komplekse arbeidsområder. Det foreslås å nedsette 7 arbeidsgrupper for å jobbe med ulike deler av problemstillingene, i tillegg til flere mindre utredninger. Vi tror det er nødvendig å rekruttere en kompetanserådgiver med e-læring som primærfokus, samt en prosjektleder til å holde de ulike oppfølgingsaktivitetene sammen, og med nødvendig fremdrift. Derfor foreslår vi også lik frist på alle tiltakene, 31.12.2020.



¹ Internrevisor har ikke kjennskap til i hvilken grad øvrige bispedømmeråd har tilsvarende lokale rutinebeskrivelser.

2.2 ORGANISERING, ROLLER OG ANSVAR

Observasjon	Beskrivelse	Konsekvens	Anbefaling	Ledelsens kommentarer
<p>2.2.1  Potensial for å tydeliggjøre roller og ansvar.</p>	<p>Kirkerådet ivaretar ulike fellesfunksjoner på vegne av rettssubjektet Den norske kirke. Det er etablert organisasjonskart per enhet, og for vernestrukturen. Stillingsbeskrivelser brukes i begrenset grad. Det at det er to arbeidsgiverlinjer bidrar til kompleksitet. At det i tillegg mange steder ikke er inngått samarbeidsavtaler mellom de to arbeidsgiverlinjene (jf. avsnitt 2.6.1), bidrar til å øke kompleksiteten.</p> <p>Enkelte støtteprosesser i rettssubjektet Den norske kirke ble sentralisert i Kirkerådet i 2018. Dette gjelder blant annet lønnsfunksjonen, mens ansvar for utførelse av øvrige HR oppgaver forble i bispedømmerådene. Begge bispedømmerådene beskriver utfordringer med å ivareta deler av den gjenværende HR-funksjonen grunnet kompetanse og kapasitet som er sentralisert, og beskriver behov for å avklare hvilke støttefunksjoner som skal utføres henholdsvis lokalt og sentralt.</p> <p>For etterlevelse av krav i POL, er det et potensial for en tydeligere avklaring av roller og ansvar mellom Kirkerådet og Bispedømmerådene. Det må avklares hvem som er behandlingsansvarlig, hvem som har ansvar for å følge opp ulike plikter, derunder melde avvik mv.</p>	<p>Uklar fordeling av roller og ansvar for støttefunksjoner gir risiko for at oppgaver ikke blir tilstrekkelig ivaretatt, samt for ineffektive strukturer ved at flere følger opp de samme oppgavene.</p> <p>Uklar fordeling av roller og ansvar for å sikre etterlevelse av krav i POL, gir risiko for brudd på lovkrav ved at plikter ikke følges opp på tilfredsstillende vis.</p>	<p>Kirkerådet bør i samarbeid med ledelsen i bispedømmerådene sikre at det er tydelig hvilke støttefunksjoner som skal utføres sentralt, og hvilke hvert enkelt bispedømmeråd har ansvar for å følge opp.</p> <p>Kirkerådet bør sikre at nødvendige avklaringer gjøres, slik at det er en tydelig fordeling av roller og ansvar for etterlevelse av krav i POL. Det må blant annet defineres hvem som er behandlingsansvarlig, hvem som har ansvar for å følge opp ulike plikter, eksempelvis rapportere avvik, med videre.</p>	<p>Frist for ferdigstilling: 31.12.2020 Ansvarlig: Alle BDR og KR</p> <p>Struktur og metode for opplæring og kurs må gjennomgås med tanke på en vesentlig økt opplæringsvirksomhet med dokumentasjonskrav for gjennomførte kurs. E-læring vil være en nyttig kapasitetsøkning for opplæring og kompetanseutvikling.</p> <p>Gjennomføre HR-organiseringen og grensesnitt i BDR (er i gang).</p> <p>Beskrive «behandlingsansvarlig»-roller, med rutiner og ansvar, inkl krav til rapportering av avvikshåndtering. Det nedsettes arbeidsgruppe m BDR/KR/PVO for å utarbeide roller og rutiner.</p>



Observasjon	Beskrivelse	Konsekvens	Anbefaling	Ledelsens kommentarer
<p> 2.2.2 Ikke en enhetlig tilnærming blant verne-tjenesten, og krevende å sette av tid til å følge opp vervet som verneombud.</p>	<p>Både sentralt i kirkerådet og i bispedømmerådene er ledelsen opptatt av å involvere vernetjenesten, og beskriver et konstruktivt og godt samarbeid.</p> <p>Ledelsen er opptatt av at verneombud skal få nok tid til å følge opp ombudsrollen, men kun Hovedverneombudet for rettssubjektet Den norske kirke er delvis fristilt (80%) fra ordinære arbeidsoppgaver. Flere andre representanter for vernetjenesten, både sentralt i kirkerådet og lokalt i bispedømmerådene, uttrykker at det er krevende å sette av tilstrekkelig tid til å utføre verneoppgavene.</p> <p>Det er betydelig variasjon mellom verneombudene når det gjelder hvordan de følger opp ombudsrollen, og det er også stor variasjon når det gjelder i hvilken grad, det gjennomføres vernerunder (jf. avsnitt 2.6.3). I Kirkerådet går verneombudet gjerne vernerunder i enhetsmøter med et høyt antall medarbeidere til stede. I flere menigheter både i Oslo og i Bjørgvin bispedømmeråd gjennomføres det ikke jevnlig vernerunder, til tross for påtrykk fra vernetjenesten i Den norske kirke om at fellesrådene (som er hovedarbeidsgiver) må innkalle til vernerunder.</p>	<p>Ulik praksis for oppfølging av rollen som verneombud gir risiko for lite hensiktsmessige prosesser. Vernerunder i store grupper legger i liten grad til rette for at hver medarbeider skal få uttrykt sine synspunkter, særlig om psykososiale forhold.</p> <p>Dersom verneombud ikke gis tilstrekkelig tid til å følge opp vervet, gir det en risiko for brudd på AML § 6-5 (2).</p>	<p>Hovedverneombudet i Den norske kirke bør sikre at det utarbeides felles rutiner for oppgaver den skal ivareta i rettssubjektet, inklusive en rutine og eventuelt en sjekkliste for gjennomføring av vernerunder. Det er en fordel dersom slik styrende dokumentasjon gjøres tilgjengelig for fellesråd som eventuelt ønsker å ta den i bruk.</p> <p>Ledelsen i Kirkerådet og i bispedømmeråd bør iverksette tiltak for å sikre at verneombud får tilstrekkelig tid til å følge opp vervet.</p>	<p>Frist for ferdigstilling: 31.12.2020 Ansvarlig: Alle BDR og KR</p> <p>Lage stillingsbeskrivelse HVO</p> <p>Utarbeide mal for vernerunder som forutsettes gjennomført i FR. Det nedsettes en arbeidsgruppe med KR/BDR/KVL for å lage rutinen.</p> <p>Skille mellom «frikjøp» og «fristilling», og se til at det er satt av tilstrekkelig tid til verneombudsrollen.</p>


2.3 MÅL OG RISIKOVURDERINGER

Observasjon	Beskrivelse	Konsekvens	Anbefaling	Ledelsens kommentarer
 2.3.1 HMS-mål er i varierende grad operasjonalisert i bispedømmerådene.	<p>Arbeidsmiljøutvalget (AMU) har etablert HMS-målsettinger for rettssubjektet Den norske kirke. Ledelsen i begge bispedømmerådene er kjent med, og legger til grunn at de også gjelder for bispedømmerådet. Bispedømmerådene har imidlertid ikke aktivt kommunisert ut HMS-målene, og / eller etablert en plan for hvordan de skal jobbe for å realisere dem.</p>	<p>HMS-mål som ikke er tydelig kommunisert i organisasjonen, og som det ikke jobbes aktivt med å realisere, gir begrenset støtte i HMS-arbeidet.</p>	<p>Bispedømmerådene bør kommunisere HMS-målene tydelig i egen organisasjon, og aktivt arbeide for å realisere dem. Kirkerådet bør ved behov bidra som rådgiver i arbeidet.</p>	<p>Frist for ferdigstilling: 31.12.2020 Ansvarlig: BDR</p> <p>Hvert BDR må gjennomgå HMS-målene fra AMU og lage plan for hvordan målene kan realiseres. Behandles i RAMU og rapporteres til AMU</p>
 2.3.2 Potensial for et enda mer helhetlig og systematisk arbeid med risikostyring.	<p>Ledelsen i Kirkerådet har jobbet med å profesjonalisere risikostyringen i Den norske kirke de siste par årene. Det er utarbeidet en rutine for risikovurdering som fokuserer på HMS-risiko. Rutinen har et relativt enkelt språk, og gir praktiske råd om hvordan risikovurderinger kan gjøres. Den presiserer at risikovurderinger må gjøres på alle nivåer i organisasjonen, men ikke eksplisitt at det skal gjøres opp mot HMS-mål.</p> <p>Ledelsen i Kirkerådet gjør risikovurderinger, og følger opp at besluttede tiltak gjennomføres. Det gjøres i liten grad vurderinger av om gjennomførte tiltak har fått ønsket effekt.</p> <p>Ledelsen i bispedømmerådene gjør vurderinger av enkeltområder innen HMS som oppleves som utfordrende. Det gjøres i liten grad risikovurderinger på mellomledernivå (per prosti), utover identifisering av utfordringer og farlige forhold i verneverdier. Det er varierende grad av kompetanse om risikostyring på mellomledernivå i bispedømmerådene. Ledelsen i bispedømmerådene etterspør mer støtte og verktøy fra Kirkerådet i arbeidet med risikostyring</p>	<p>Dersom det ikke gjøres risikovurderinger av alle HMS-mål, kan det resultere i ineffektiv risikostyring. Det samme gjelder ved mangelfull vurdering av effekt av gjennomførte tiltak.</p> <p>Begrenset grad av risikovurderinger i bispedømmeråd gir risiko for ineffektiv risikostyring. Dersom bispedømmerådene ikke opplever å få tilstrekkelig støtte i arbeidet med risikostyring, kan det bidra til redusert systematikk i arbeidet.</p>	<p>Kirkerådet bør innarbeide at det skal gjøres vurderinger av risiko opp mot mål i rutiner for risikostyring, og at det der det er mulig må vurderes i hvilken grad iverksatte tiltak har fått ønsket effekt.</p> <p>Kirkerådet bør gå i dialog med bispedømmerådene for avklaring av hvilken ytterligere støtte og hvilke verktøy for risikostyring de eventuelt har behov for.</p> <p>Bispedømmerådene bør tydeliggjør krav til risikovurderinger på mellomledernivå, og sikre at det gis nødvendig støtte for gjennomføring av slike vurderinger.</p>	<p>Frist for ferdigstilling: 31.12.2020 Ansvarlig: Alle BDR og KR</p> <p>Det lages en arbeidsgruppe representert fra KR/BDR/biskop og proster for å gjennomgå forventninger til prostenes ROS-kompetanse og –aktiviteter.</p> <p>Kirkerådet legger BDR-rapportene til grunn for vurdering av måloppnåelse og neste ROS-analyse til plansaken i desember.</p> <p>Kirkerådet kartlegger hvilke behov for verktøy og støtte det er behov for i BDRene for helhetlig ROS-arbeid.</p> <p>BDRene lager mal for prostenes ROS og plan for tilstrekkelig støtte til gjennomføring</p>






Observasjon	Beskrivelse	Konsekvens	Anbefaling	Ledelsens kommentarer
<div style="display: flex; align-items: flex-start;"> <div style="margin-right: 5px;"> <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: #d9ead3; border: 1px solid #ccc; margin-bottom: 2px;"></div> <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: #fcf8e3; border: 1px solid #ccc; margin-bottom: 2px;"></div> <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: #fff2cc; border: 1px solid #ccc;"></div> </div> <div style="font-size: 0.8em;"> <p>2.3.3 Det er ikke etablert en helhetlig risikovurdering for rettssubjektet Den norske kirke.</p> </div> </div>	<p>Kirkerådet har en viss oversikt over bispedømmerådernes risikovurderinger fra deres rapportering på risiko i årsrapporten. Risikovurderinger gjort i bispedømmerådene aggregeres imidlertid ikke systematisk opp i en overordnet risikovurderingen for rettssubjektet Den norske kirke som helhet (bottom-up tilnærming). Kirkerådets risikovurdering kommuniseres heller ikke systematisk ut som en del av grunnlaget når bispedømmerådene skal gjøre sine risikovurderinger (top-down tilnærming).</p>	<p>Fravær av en helhetlig oversikt over HMS-risiko for rettssubjektet Den norske kirke øker sannsynligheten for at vesentlige risikoer som er gjeldende for flere bispedømmeråd ikke følges opp effektivt. Tilsvarende gjelder på øvrige områder der det gjøres risikovurderinger i bispedømmerådene.</p>	<p>Kirkerådet bør etterspørre risikovurderinger på sentrale områder fra bispedømmerådene, derunder innen HMS. Vesentlige risikoer fra bispedømmerådene bør innarbeides i en risikovurdering for rettssubjektet som helhet.</p>	<p>Frist for ferdigstilling: 31.12.2020 Ansvarlig: KR</p> <p>Det lages plan for når BDRene må rapportere sine ROS-analyser, som kan inngå i KR sin årlige ROS-analyse (bottom-up)</p> <p>Top-down er i utgangspunktet etablert gjennom referat fra AMU og KR-sak om ROS</p>

2.4 RAMMEVERK / STYRENDE DOKUMENTASJON

Observasjon	Beskrivelse	Konsekvens	Anbefaling	Ledelsens kommentarer
 2.4.1 Det er ulik styrende HMS dokumentasjon på tvers av Den norske kirke og sokn.	<p>Ledelsen i bispedømmerådene anerkjenner at Kirkerådet har gjort en solid innsats siden ny organisering, for å etablere nødvendig styrende dokumentasjon.</p> <p>Proster og prester forholder seg til rettssubjektet Den norske kirkes HMS-håndbok, samt til eventuelle HMS-håndbøker i det enkelte fellesråd. I tillegg finnes det en veiledende HMS-håndbok for kirkelige fellesråd utarbeidet av Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon (KA). Både HMS-håndboken som er utarbeidet av Kirkerådet og den veiledende HMS-håndboken som er utarbeidet av KA, er tilgjengelige på intranettet til Den norske kirke.</p> <p>En del mindre fellesråd har ifølge ledelsen ved bispedømmerådene ikke HMS-håndbøker eller videre grad av annen styrende dokumentasjon på HMS-området. Oslo bispedømmeråd har skrevet et brev til Kirkerådet og KA med oppfordring om å etablere en felles HMS-håndbok som skal gjelde både for rettssubjektet Den norske kirke og for samtlige kirkelige fellesråd.</p>	<p>For proster og prester kan det være krevende å forholde seg til parallelle rutiner og krav. Det gir økt kompleksitet, og risiko for brudd på interne og eksterne krav.</p> <p>Mangelfull styrende dokumentasjon i fellesråd vanskeliggjøre et systematisk HMS-arbeid, og øker sannsynligheten for brudd på lover og forskrifter.</p>	<p>Kirkerådet kan vurdere å ta et initiativ for å etablere én felles mal for HMS-håndbok som kan omfatte rettssubjektet Den norske kirke og kirkelige fellesråd.</p>	<p>Frist for ferdigstilling:</p> <p>Ansvarlig: KR</p> <p>Det er ikke mulig å lage felles HMS-håndbøker for autonome enheter. Det er tilrettelagt et system på Kirkebakken med felles rammeverk (info-tjenester) Et videre arbeid på området vil være relevant etter at ny kirkelig organisering er vedtatt og skal implementeres</p>
 2.4.2 Bispedømmeråd har behov for økt støtte for å etterleve personvernkrav.	<p>Flere ledere beskriver behov for økt støtte fra Kirkerådet for å etterleve krav i POL, og etterspør dialog med Personvernombudet for å forstå hvordan de effektivt kan samarbeide.</p> <p>På samlinger i Bjørgvin bispedømmeråd har verneombud og ledere i samarbeid detaljert ulike prosesser, eksempelvis begravelse, i gruppeøvelser for å identifisere hvilke personopplysninger som håndteres, etablerte kontroller og få oversikt over gjenværende risiko. Det har blitt diskutert at slike prosesser bør etableres på tvers av rettssubjektet Den norske kirke og sokn.</p>	<p>Dersom bispedømmerådene ikke opplever å få tilstrekkelig støtte i arbeidet med å legge til rette for etterlevelse av personvernkrav, øker det sannsynligheten for lovbrudd.</p> <p>Fravær av felles prosesser og rutiner for håndtering av personopplysninger i Den norske kirke, gir ineffektiv ressursbruk, ulik praksis samt økt risiko for brudd på krav i POL.</p>	<p>Personvernombudet bør gå i dialog med bispedømmerådene for avklaring av deres behov for støtte i arbeidet med å legge til rette for etterlevelse av personvernkrav.</p> <p>Kirkerådet bør vurdere om styrende dokumentasjon relatert til personvern for kirkelige handlinger også kan gjøres tilgjengelig for alle sokn.</p>	<p>Frist for ferdigstilling: 31.12.2020</p> <p>Ansvarlig: KR</p> <p>KR sammen med POV kartlegger behovet for støtte til BDR, og utarbeider standarder for etterlevelse.</p>



Observasjon	Beskrivelse	Konsekvens	Anbefaling	Ledelsens kommentarer
 <p>2.4.3 Mangelfull kompetanse har ført til brudd på personvernkrav</p>	<p>Det er varierende kompetanse om krav i POL blant proster og prester.</p> <p>Det er eksempler på at prester som følge av mangelfull kompetanse har brutt krav i POL til oppbevaring og sletting av personopplysninger, ved at notater som inneholder opplysninger om enkeltpersoner og notater etter fortrolige samtaler har blitt oppbevart uten plan for sletting i fysiske permer som har stått lagret på ulåste kontor. Videre har prester utlevert personopplysninger uten at å ha bedt mottaker legitimere seg. De aktuelle bruddene er ikke rapportert inn som avvik internt og / eller til Datatilsynet.</p> <p>I Dagsregisteret lagres det informasjon om antall deltakere i forbindelse med ulike kirkelige handlinger. Det er også en praksis noen steder for å lagre navn på enkeltpersoner i Dagsregistre, til tross for at informasjonen som registreres kun skal benyttes for statistiske formål. Det er således ikke nødvendig å lagre navn i registeret for å oppfylle formålet med behandlingen.</p>	<p>Mangelfull kompetanse om krav i POL har ført til lovbrudd i bispedømmeråd. De aktuelle bruddene har ikke blitt rapportert inn som avvik internt og / eller til Datatilsynet. Det er blant annet eksempler på brudd på personvernforordningen artikkel 17 (rett til sletting), og artiklene 25 og 32 (egne tekniske og organisatoriske sikkerhetstiltak ved behandlingen).</p> <p>Dersom et brudd på krav i POL blir rapportert til Datatilsynet, må virksomheten kunne dokumentere at de ansatte har fått tilstrekkelig opplæring i informasjonssikkerhet og personvern. Kan det ikke dokumenteres, vil det være en skjerpene omstendighet ved utmåling av sanksjoner.</p> <p>Lagring av navn i Dagsregisteret gjøres trolig uten gyldig behandlingsgrunnlag (jf. artikkel 6 og 9 i personvernforordningen), og bryter trolig blant annet med prinsippet om dataminimering (jf. artikkel 5 (c)).</p>	<p>Bispedømmerådene må iverksette tiltak for å gjøre rutiner og krav innen personvern kjent i bispedømmerådet, samt heve kompetansen om slike krav blant ledere og ansatte.</p> <p>Personvernombudet bør bistå i dette arbeidet.</p> <p>Bispedømmerådene må endre gjeldende rutiner slik at navn ikke noteres i Dagsregisteret eller andre steder utenfor sikrede fagsystemer. Informasjon bør gis til prestene som sørger for oppfølging. Personvernombudet bør følge opp at dette gjøres.</p>	<p>Frist for ferdigstilling: 31.12.2020 Ansvarlig: Alle BDR og KR</p> <p>Det etableres en arbeidsgruppe med KR, BDR, biskop, prost og POV som fremmer forslag til informasjonsmateriell med tanke på prester og proster. Prostene får et oppfølgingsansvar.</p> <p>Dagsregisteret er ikke rettssubjektets eiendom. Det må vurderes hvordan registreringen kan skje innenfor rammen av POL, og hvilke roller og ansvar for prestene som følger av dette.</p>

2.5 RAPPORTERING OG VARSLING



Observasjon	Beskrivelse	Konsekvens	Anbefaling	Ledelsens kommentarer
 2.5.1  Varierende kompetanse  om rutiner for avvik og varsling, samt lav grad av rapportering.	<p>AMU har etablert rutiner for rapportering av avvik og for varsling i rettssubjektet Den norske kirke. Ledelsen i bispedømmerådene forholder seg til disse rutinene.</p> <p>Det er varierende kunnskap om rutiner for avviksrapportering og –behandling, og om rutiner for varsling av kritikkverdige forhold, blant medarbeidere både i Kirkerådet og i bispedømmerådene. Flere opplever det som vanskelig å skille mellom hva som er et avvik og hva som er et varsel.</p> <p>Det er en felles oppfatning blant intervjuobjekter av at det er en betydelig grad av underrapportering av avvik på tvers av rettssubjektet Den norske kirke. Årsaken beskrives som en kombinasjon av mangelfull kunnskap om temaet, og en kultur med en relativt høy terskel for å rapportere.</p> <p>Flere beskriver en høy terskel for å varsle. Ledelsen i bispedømmerådene forteller at det gjerne rapporteres ett til to varsler i løpet av et år per bispedømmeråd. Flere verneombud og prester forteller at de er kjent med at det har vært krevende saker, men at det ikke er ønskelig å "være vanskelig" ved å varsle ledelsen</p>	<p>Varierende kompetanse, kombinert med en kultur med en relativt høy terskel for å rapportere, gjør det krevende for ledelsen å få oversikt over risikofaktorer og kunne håndtere dem før de eskalerer.</p>	<p>Bispedømmerådene bør iverksette tiltak for å heve kompetansen om rutiner for rapportering av uønskede hendelser og varsling. Tilsvarende bør Kirkerådet gjøre for egen organisasjon.</p>	<p>Frist for ferdigstilling: 31.12.2020 Ansvarlig: alle BDR og KR</p> <p>Utarbeide opplæringsmaterieell, og «kampanje» for avvik og varsling. Stiftsdirektørene vil sammen med KR stå for gjennomføring.</p>
 2.5.2  Mangelfull oversikt over avvik og varslingsaker.	<p>Det er manuelle prosesser for avviksrapportering og –behandling, og for rapportering og oppfølging av varsler, i rettssubjektet Den norske kirke. Bærum fellesråd er et eksempel på et fellesråd som har tatt i bruk et digitalt system for avviksrapportering og –behandling. Et slikt system legger til rette for at ledelsen kan få oversikt over antall rapporterte avvik, avvik fordelt på ulike avvikskategorier, behandlingstider osv., samt for at de som rapporterer bedre skal få oversikt over vurderinger som gjøres og tiltak som iverksettes.</p> <p>Ledelsen i bispedømmerådene og i Kirkerådet har ikke oversikt over antall eller typer avvik på tvers av hhv. bispedømmerådet og rettssubjektet Den norske kirke, for eksempel avvik knyttet til «farlige forhold» og personvernrelaterte avvik. I Bjørgvin bispedømmeråd viderefremmes dokumenterte avvik til personalsjef, men det foreligger ikke en oversikt over antall avvik, typer avvik, behandlingstid med videre.</p> <p>Kirkerådet har ikke oversikt over antall varsler eller typer varslingsaker på tvers av rettssubjektet. Personalsjef i bispedømmerådene har slik oversikt, men den er basert på at dokumenterte varsler viderefremmes fra proster.</p>	<p>Mangelfull oversikt over innrapporterte avvik gjør at ledelsen ikke kan sies å foreta en systematisk overvåking og gjennomgang av HMS-arbeidet for å sikre at det fungerer som forutsatt, iht. krav i AML § 3-1 (2-h).</p> <p>Mangelfull oversikt over varsler gjør at ledelsen ikke har oversikt over omfanget av kritikkverdige forhold, og gjør det krevende å prioritere ressurser effektivt.</p>	<p>Kirkerådet må sikre at det har oversikt over alle innrapporterte avvik, enten ved å etablere et digitalt system for innrapportering og oppfølging av avvik på tvers av rettssubjektet, eller ved å utarbeide slik oversikt på annet vis.</p> <p>Tilsvarende må Kirkerådet iverksette tiltak for å sikre at den har oversikt over alle innrapporterte varsler.</p>	<p>Frist for ferdigstilling: 31.12.2020 Ansvarlig: KR</p> <p>Kirkerådet må etablere digitalt system for avvik og varsel-saker, som gjør at KR kan rapportere samlet på avvik og varsler i sin årsrapport.</p> <p>Det nedsettes en arbeidsgruppe som foreslår forbedringer av håndtering av «varsler og avvik».</p>

2.6 SAMVIRKE




Observasjon	Beskrivelse	Konsekvens	Anbefaling	Ledelsens kommentarer																																																				
<p>2.6.1 Mangler samarbeidsavtaler mellom bispedømmeråd og fellesråd.</p>	<p>AML stiller krav til at det skal foreligge en avtale om samordning av HMS-arbeidet på arbeidsplasser med to arbeidsgiverlinjer. Kirkerådet har utarbeidet en avtalemal for samordning av fellesråd og bispedømmeråd sitt HMS-arbeid, og stiller krav til at slike avtaler skal inngås i tråd med krav i AML om samordning av HMS-arbeidet.</p> <p>Per desember 2019, er følgende status for bispedømmerådenes inngåelse av samarbeidsavtaler med fellesråd:</p> <table border="1" data-bbox="465 595 1283 959"> <thead> <tr> <th>Bispedømmeråd</th> <th>Inngåtte avtaler</th> <th>Avtaler det gjenstår å inngå</th> <th>Totalt antall avtaler per bispedømmeråd</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Oslo</td><td>3</td><td>0</td><td>3</td></tr> <tr><td>Bjergvin</td><td>1</td><td>42</td><td>43</td></tr> <tr><td>Tunsberg</td><td>19</td><td>7</td><td>26</td></tr> <tr><td>Agder og Telemark</td><td>44</td><td>4</td><td>48</td></tr> <tr><td>Nidaros</td><td>28</td><td>10</td><td>38</td></tr> <tr><td>Sør - Hålogaland</td><td>17</td><td>25</td><td>42</td></tr> <tr><td>Hamar</td><td>24</td><td>23</td><td>47</td></tr> <tr><td>Nord – Hålogaland</td><td>43</td><td>0</td><td>43</td></tr> <tr><td>Stavanger</td><td>16</td><td>10</td><td>26</td></tr> <tr><td>Møre</td><td>18</td><td>18</td><td>36</td></tr> <tr><td>Borg</td><td>38</td><td>0</td><td>38</td></tr> <tr><td>Sum bispedømmer</td><td>251</td><td>139</td><td>390</td></tr> </tbody> </table> <p>Det er således stor variasjon når det gjelder i hvilken grad det er inngått samarbeidsavtaler mellom de to arbeidsgiverlinjene. Enkelte bispedømmeråd har inngått avtaler med alle fellesråd, mens andre kun har inngått avtaler med et fåtall fellesråd. Det er benyttet ulike maler for samarbeidsavtaler med fellesråd i ulike bispedømmeråd.</p> <p>Avtalemalen for samordning stiller krav til samarbeidsrutiner mellom fellesråd og bispedømmerådet for håndtering av avvik, uheldige psykososiale forhold, klager fra publikum og varsel. Avtalemalen gir ingen veiledning for utforming av innholdet i slike påkrevde samarbeidsrutiner. Både Oslo og Bjergvin bispedømmeråd har inngått avtaler om samordning av HMS-arbeidet. Ingen av bispedømmerådene har imidlertid utarbeidet rutiner for samarbeid om håndtering av avvik, uheldige psykososiale forhold, klager fra publikum og / eller varsel.</p>	Bispedømmeråd	Inngåtte avtaler	Avtaler det gjenstår å inngå	Totalt antall avtaler per bispedømmeråd	Oslo	3	0	3	Bjergvin	1	42	43	Tunsberg	19	7	26	Agder og Telemark	44	4	48	Nidaros	28	10	38	Sør - Hålogaland	17	25	42	Hamar	24	23	47	Nord – Hålogaland	43	0	43	Stavanger	16	10	26	Møre	18	18	36	Borg	38	0	38	Sum bispedømmer	251	139	390	<p>Fellesrådene har hovedansvaret for å inngå samarbeidsavtaler, men bispedømmerådene har et medansvar. Fravær av avtaler om samarbeid gir økt risiko for mangelfull koordinering, og for brudd på interne og eksterne krav.</p> <p>Fravær av veiledning til utforming av samarbeidsrutiner gir ineffektive prosesser, ulik praksis og økt risiko for at slike rutiner ikke inngås.</p>	<p>Bispedømmerådene bør sikre at de inngår samarbeidsavtaler med fellesråd der slik avtale ikke foreligger.</p> <p>Kirkerådet bør oppdatere mal for samarbeidsavtale med fellesråd, og utarbeide forslag til tilleggsrutiner for samarbeid om tema som det er interne eller eksterne krav til at skal foreligge. Slike rutiner kan inngå som en del av avtalemalen for samordning, eller som utkast til vedlegg til malen.</p>	<p>Frist for ferdigstilling: 31.12.2020 Ansvarlig: alle BDR og KR</p> <p>KR gjennomgår mal for samarbeidsavtale og justerer etter dagens krav.</p> <p>Avtaleforslaget gjennomgås m Kirkevergelaget og KA for å sikre tilslutning til avtalene lokalt.</p> <p>BDRene får på plass avtaler i alle fellesråd og rapporterer tilbake til AMU.</p>
Bispedømmeråd	Inngåtte avtaler	Avtaler det gjenstår å inngå	Totalt antall avtaler per bispedømmeråd																																																					
Oslo	3	0	3																																																					
Bjergvin	1	42	43																																																					
Tunsberg	19	7	26																																																					
Agder og Telemark	44	4	48																																																					
Nidaros	28	10	38																																																					
Sør - Hålogaland	17	25	42																																																					
Hamar	24	23	47																																																					
Nord – Hålogaland	43	0	43																																																					
Stavanger	16	10	26																																																					
Møre	18	18	36																																																					
Borg	38	0	38																																																					
Sum bispedømmer	251	139	390																																																					

Observasjon	Beskrivelse	Konsekvens	Anbefaling	Ledelsens kommentarer
 <p>2.6.2 Det er ikke inngått avtale som regulerer utveksling og behandling av personopplysninger mellom bispedømmeråd og menighetsråd.</p>	<p>Det er ikke formalisert hvordan samhandlingen mellom bispedømmeråd og menighetsråd skal foregå for å sikre etterlevelse av krav i POL. Menighetsrådet er soknets styre ifølge Brønnøysundregistrene. Sokn har eget organisasjonsnummer, en daglig leder med egne ansatte og egen regnskapsførsel og revisjon.</p> <p>Personalsjef i bispedømmeråd forteller at det i begrenset grad utveksles personopplysninger om ansatte mellom de to virksomhetene, men at det blant annet gjøres i forbindelse med tilsetting av proster og prester, jf. personalreglementet.</p> <p>HR-stab i ett av bispedømmerådene har registrert at særskilte kategorier av personopplysninger har blitt sendt ukryptert per epost fra menighetsråd til bispedømmerådet i slike saker.</p> <p>Kirkens sikkerhetsutvalg foreslår en tilslutningsavtale mellom Kirkerådet og fellesrådene hvor del to i avtalen er en avtale om felles behandlingsansvar etter personvernforordningens artikkel 26. En slik avtale kan gjøre det unødvendig å inngå tvergående databehandleravtaler mellom de behandlingsansvarlige. Dette er et pågående arbeid hvor det foretas nærmere avklaringer av nødvendig avtaleforhold.</p>	<p>Fravær av avtale som regulerer behandling av personopplysninger mellom bispedømmeråd og menighetsråd innebærer brudd på artikkel 5.2 (Ansvar) og / eller artikkel 28 (Databehandler) i POL.</p>	<p>Kirkerådet må bistå bispedømmerådene med å kartlegge de ulike behandlingene av personopplysninger som rettssubjektet Den norske kirke er involvert i. Det må avklares når virksomheten er behandlingsansvarlig, felles behandlingsansvarlig og eventuelt databehandler. Deretter må det inngås avtaler med virksomheter rettssubjektet Den norske kirke utveksler personopplysninger med, i de tilfeller der det følger av krav i POL.</p>	<p>Frist for ferdigstilling: 31.12.2020 Ansvarelig: KR</p> <p>Innholdsmessig er rutiner på dette området omfattet av arbeidet som følger av 2.4.2.</p> <p>Behovet for databehandleravtaler mellom enheter i Dnk må utredes sammen med PVO i forhold til disse rutineene.</p>
 <p>2.6.3 Mangelfullt samarbeid om kartlegging og oppfølging av farer og problemer.</p>	<p>I bispedømmerådene gjennomføres vernerunder i samarbeid mellom de to arbeidsgiverlinjene, der fellesrådet er hovedarbeidsgiver og har hovedansvaret for at vernerunder gjennomføres. Bispedømmerådene har imidlertid et medansvar for å sikre en forsvarlig praksis. Det går i varierende grad vernerunder i regi av fellesråd. Blant annet skal det ikke ha vært gjennomført vernerunder i Oslo fellesråd de siste par årene.</p> <p>Hovedverneombudet og verneombudene i bispedømmerådene har bedt verneombud i prostiene oppfordre fellesrådet til å gå vernerunder. Det varierer om verneombud og leder (prost) fra bispedømmerådet deltar i vernerundene. Enkelte proster er ikke klar over hvilken rolle de har i vernerunder. Det samme gjelder ifølge verneombud for enkelte kirkeverger, som er daglig leder i fellesråd.</p>	<p>Variierende grad av vernerunder, kombinert med fravær av andre metoder for systematisk innsamling av informasjon om risikoforhold, gir risiko for mangelfull kartlegging og oppfølging av farer og problemer iht. krav i IKF § 5 (6).</p>	<p>Bispedømmerådene må tydeliggjøre krav til gjennomføring av vernerunder, samt til deltakelse av verneombud og leder i vernerunder.</p>	<p>Frist for ferdigstilling: 31.12.2020 Ansvarelig: BDR</p> <p>Det lages en arbeidsgruppe med BDR/KR(HR), biskop/prost og Kirkevergelag som utarbeider felles rutine og forventning til gjennomføring av lokale vernerunder.</p>

2.7 ANDRE RELATERTE TEMAER

Observasjon	Beskrivelse	Konsekvens	Anbefaling	Ledelsens kommentarer
 2.7.1 Manuelle prosesser for oppfølging av sykefravær	<p>I Bjørgvin har ikke ledelsen tilgang til statistikk over sykefravær i Bispedømmerrådet. Ledelsen utarbeider derfor slike oversikter manuelt. Dette er ressurskrevende. Ledelsen etterspør et elektronisk system for oversikt over sykefravær fra Kirkerådet, som kan benyttes på tvers av rettssubjektet Den norske kirke.</p>	<p>Manuelle prosesser for oversikt og oppfølging av sykefravær er ineffektivt og gir økt risiko for feil.</p>	<p>Kirkerådet bør vurdere å gjøre tilgjengelig en oversikt for sykefravær i alle enheter i rettssubjektet.</p>	<p>Frist for ferdigstilling: 31.12.2020 Ansvarlig: KR</p> <p>KR kartlegger hva som er tilgjengelig fra NAV og Aditro, og vurderer behov for ytterligere systemer og opplæring.</p>
 2.7.2 Høyt arbeidspress gir risiko for brudd på AML	<p>Flere forteller at de jobber betydelig mer enn normal arbeidstid. En relativt høy gjennomsnittsalder blant prester og proster gir et betydelig rekrutteringsbehov.</p> <p>Det utdannes relativt få prester, og det kan være krevende å finne kvalifiserte søkere til prestestillinger, og i noen tilfeller også til stillinger som proster. Dette bidrar til et relativt høyt arbeidspress på medarbeidere i slike stillinger. I tillegg virker det å være et forbedringspotensial generelt blant prester når det gjelder planlegging av arbeidstid og avspasering av mertid.</p>	<p>Betydelig grad av vakanser kombinert med begrenset grad av planlegging av arbeidstid hos enkelte medarbeidere gir risiko for brudd på AML § 10-4.</p>	<p>Bispedømmerådene bør tydeliggjøre krav til planlegging av arbeidstid, samt vurdere om det bør iverksettes tiltak for å legge til rette for en mest mulig jevn arbeidsbelastning.</p>	<p>Frist for ferdigstilling: 31.12.2020 Ansvarlig: BDR</p> <p>Det opprettes et utvalg med BDR/KR og arbeidstaker-organisasjoner. Disse utarbeider forslag til felles rutiner og forventninger til arbeidsplanlegging.</p>

VEDLEGG 1 – FORKLARING PÅ KONKLUSJONSFARGER

Konklusjon	Beskrivelse av kriterier
 <p>Tilfredsstillende</p>	<p>Gjennomgangen har ikke konstatert svakheter som kan medføre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Negative helsemessige konsekvenser for arbeidstakere • Negative konsekvenser for arbeidsmiljøet i virksomheten • Personskader • Brudd på lover og regler • Vesentlig feilinformasjon internt og eksternt • Andre forhold som kan føre til betydelige tap av renommé dersom interessenter blir kjent med forholdet som er avdekket • Forhold som kan føre til vesentlige direkte tap
 <p>Bør forbedres</p>	<p>Gjennomgangen har konstatert svakheter som kan medføre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Negative helsemessige konsekvenser for arbeidstakere • Negative konsekvenser for arbeidsmiljøet i virksomheten • Personskader • Brudd på lover og regler • Vesentlig feilinformasjon internt og eksternt • Andre forhold som kan føre til betydelige tap av renommé dersom interessenter blir kjent med forholdet som er avdekket • Forhold som kan føre til vesentlige direkte tap
 <p>Ikke tilfredsstillende</p>	<p>Gjennomgangen har konstatert betydelige svakheter som kan medføre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Negative helsemessige konsekvenser for arbeidstakere • Negative konsekvenser for arbeidsmiljøet i virksomheten • Personskader • Brudd på lover og regler • Vesentlig feilinformasjon internt og eksternt • Andre forhold som kan føre til betydelige tap av renommé dersom interessenter blir kjent med forholdet som er avdekket • Forhold som kan føre til vesentlige direkte tap