



DEN NORSKE KIRKE

Oslo bispedømmeråd
Oslo biskop

Kirkerådet, Mellomkirkelig råd, Samisk
kirkeråd
Postboks 799 Sentrum

0106 OSLO

Dato: 25.04.2023

Vår ref: 18/02898-27

Deres ref:

Utsettelse av midtveisevaluering av enhetlig ledelse i Døvekirken og forlengning av forsøksperioden

1. Generelt

Det pågår et forsøksprosjekt med enhetlig ledelse i Døvekirken. I avtalen om forsøksprosjektet mellom Døvekirkenes fellesråd, Oslo bispedømmeråd og Oslo biskop, heter det at forsøksprosjektet hadde oppstart 1. desember 2020, med en varighet på tre år, med mulighet for forlengelse.

Prosjektet skulle ha hatt en midtveisevaluering i 2022. På grunn av flere omstendigheter som forsinket oppstart, tilsetting av ny prost, koronapandemien og en del sykefravær har det vært vanskelig å følge den opprinnelig tenkte fremdriftsplanen i tillegg til å ivareta daglig drift.

Døvekirken planlegger derfor å gjennomføre midtveisevaluering høsten 2023. Døvekirken legger i dialog med bispedømmekontoret vekt på behovet for en god prosess og tid til en tilstrekkelig god evaluering, ved siden av behovet for å hele tiden ivareta daglig drift.

Behovet for utsettelse er behandlet i Døvekirkens administrasjonsutvalg og drøftet med de tillitsvalgte, som støtter at evaluering gjennomføres høsten 2023.

2. Noe nærmere om forsøksprosjektets innhold

Forsøksprosjektet innebærer blant annet at tilsetting av andre enn prester i utgangspunktet er delegert fra bispedømmerådet til Døvekirkenes fellesråd. Døvekirkenes fellesråd har i etterkant av oppstarten av prøveprosjektet fått tilslutning fra Kirkerådet til å benevnes Døves kirkeråd. Døveprosten er daglig leder for Døvekirken i prøveprosjektet og har et overordnet administrativt ansvar. Kirkevergen er administrativ nestleder. Lokalt innebærer forsøksordningen at sokneprestene har ansvaret som daglige ledere i menighetene. Flere administrative oppgaver er ivaretatt sentralt i organisasjonen i Døves kirkeråd, med mål om å avlaste menighetene. Et eksempel er ansvar for avtaler om forsikringer og tjenestetelefoner. Det samme gjelder for eksempel utbetaling av honorar til medhjelpere i menighetene.

Postadresse:
Postboks 9307 Grønland

E-post: oslo.bispedomme@kirken.no
Web: www.kirken.no/oslo

Telefon:
Telefaks:

Saksbehandler
Svein Christian Mikkell
Hammerstrøm

0135 OSLO

Org.nr.:818 066 872

3. Behov for prolongering av forsøksprosjektets varighet

I avtalen om forsøksprosjektet ble det opprinnelig fastsatt at forsøksperioden varer ut 2023. Kirkerådet vedtok at prøveprosjektet skulle ha en forsøksstid på tre år fra oppstart.

I avtalen om forsøksprosjektet mellom Døvekirkenes fellelsråd, Oslo bispedømmeråd og Oslo biskop er det forutsatt at inneværende prøveperiode kan forlenges.

Flere omstendigheter har gjort at det har tatt lengre tid med forsøksprosjektet enn forutsatt:

- Det tok tid å iverksette og å komme i gang med ny organisering
- Koronapandemien la et betydelig beslag på forsøksperioden
- Det har i løpet av forsøksperioden blitt tilsatt en ny døveprost som har behov for å komme ordentlig inn i rollen og forsøksprosjektet

Det vurderes i sum at Døvekirken er tjent med å fortsette arbeidet som er igangsatt og at forsøksprosjektets varighet forlenges.

Det er behov for forutsigbarhet og stabilitet i virksomheten, ikke minst med tanke på ivaretagelse av daglig drift. Også hensynet til ordentlig utprøving og evaluering av organiseringen støtter opp om at forsøksperioden utvides.

Døvekirkenes organisering må videre ses i sammenheng med Den norske kirkes generelle arbeid og fremdrift med fremtidig kirkelig organisering. Kirkemøtet vedtok i 2022 at ordning for Døvekirken må vurderes særskilt og at denne organiseringen kan følge andre prinsipper enn hva som besluttes for Den norske kirke i sin alminnelighet.^[1] Generelt ligger det nå an til en skrittvis behandling av organiseringssaken på Kirkemøtet i 2023, 2024 og 2025. Ikrafttredelse av fremtidig organisering er det foreløpig ikke mulig å si noe sikkert om.

Det foreslås derfor på nåværende tidspunkt at det gis tilslutning til at forsøksperioden forlenges ut 2024, med mulighet for forlengelse.

4. Behov for økonomisk tilskudd til arbeidet med organiseringen

Tidligere har mindreforbruk på grunn av vakanser gitt Døvekirken et visst økonomisk handlingsrom for ekstrautgifter ved siden av vanlig drift, som for eksempel til arbeid med (sin) organisering av forsøksprosjektet.

Etter hvert som stillingsvakanser er dekket opp ved at ledige stillinger er besatt, er ikke dette handlingsrommet lenger til stede. Døvekirken har budsjettert med merforbruk i for budsjettåret 2023 og ser at det vil måtte påløpe ytterligere kostnader til blant annet arbeidet med midtveiseevaluering.

Døvekirken signaliserer derfor behov for ekstra tilskudd fra Kirkerådet til utviklingsarbeidet og arbeidet med evaluering av forsøksprosjektet.

Etter behandling i Oslo bispedømmeråd sendes tilsvarende søknad til Kirkerådet. Redegjørelsen er utarbeidet på anmodning fra og i samspill med døveprost Linda Berntzen.

^[1] KM 10/22 pkt. 1, bokstav k: «Organiseringen av Døvekirken, andre kategorialmenigheter og spesialpresttjenester må vurderes særskilt, og kan følge andre prinsipper enn organiseringen av den alminnelige kirkelige virksomheten».

5. Bispedømmerådets vedtak

Saken ble behandlet i Oslo bispedømmeråd 24. april 2023. Det ble fattet slikt vedtak:

1. Oslo bispedømmeråd tar til orientering at midtveisevaluering av forsøk med enhetlig ledelse i Døvekirken er utsatt og gjennomføres høsten 2023.
2. Bispedømmerådet gir sin tilslutning til at forsøksperioden forlenges ut 2024, med mulighet for forlengelse.
3. Bispedømmerådet ber Kirkerådet vurdere muligheten for å gi ekstra tilskudd til Døvekirken for kostnader som påløper i forbindelse med utviklingsarbeidet med Døvekirkens organisering og evaluering av forsøksprosjektet.

6. Anmodninger til Kirkerådet fra Døvekirken og Oslo bispedømmeråd

På denne bakgrunn anmodes Kirkerådet om:

- 1) å ta til orientering at midtveisevaluering gjennomføres høsten 2023,
- 2) at Kirkerådet godkjenner forlengning av forsøksperioden ut 2024, med mulighet for forlengelse, og
- 3) at Kirkerådet ser på muligheten for økonomisk støtte til nødvendige utgifter allerede i inneværende år knyttet til midtveisevaluering og videre arbeid med forsøksprosjektet. Det bør samtidig ses på tilsvarende økonomisk støtte for tilskuddsåret 2024.

Nærmere dialog omkring de økonomiske rammer og behov opplyses fortrinnsvis i direkte dialog med dødeprost.

Denne oversending til Kirkerådet etter avtale med og på anmodning fra dødeprost.

Med vennlig hilsen

Ole Edvard Wold-Reitan e.f.
stiftsdirektør

Eldrid Eide Røyneberg
ass. stiftsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.

Vedlegg:

Avtale om enhetlig ledelse i Døvekirken
OBDRs godkjenning av avtalen om enhetlig ledelse
KR sak 47-20 om godkjenning av forsøksprosjekt i Døvekirken

Kopi til:

KR - Seksjon for diakoni og samfunn, Silke
Pahlke
Dødeprosten
Døvekirkens fellesråd v/leder Ingrid Bodin

Postboks 799
Sentrum
Fagerborg gt. 12

0106 OSLO
0360 OSLO

Mottakere:

Kirkerådet, Mellomkirkelig råd, Samisk
kirkeråd

Postboks 799
Sentrum

0106 OSLO

Avtale om forsøk med enhetlig ledelse i Døvekirken

mellom Døvekirkenes fellesråd
og
Oslo bispedømmeråd (OBDR) og Oslo biskop

Godkjent av Kirkerådet (sak 47/20)

1. Bakgrunn

- **Søknad fra Døvekirken av 8. juni 2018 om forsøk med enhetlig ledelse**
- **Brev fra Kirkerådet av 15. oktober 2018 vedrørende oppfølging av søknaden om forsøk**
- **KM sak 11/17 om forsøk med alternativ arbeidsgiverorganisering etter virksomhetsoverdragelsen**
- **KM sak 9/19 om nye fordelingsnøkler, herunder vedtak om å gjennomgå bevilgningene til og organiseringen av bl.a. Døvekirken**
- **KM sak 10/19 Endring av forskrift om organiseringen av døvemenighetene og døvepresttjenesten**
- **Forskrift om ordning for døvemenigheter og døvepresttjenesten**
- **Forskrift om døvekirkelige organer**

2. Behandling av avtalen

Avtale om forsøksordning er drøftet i kontaktmøtet i Døvekirken og i regionalt kontaktmøte i Oslo bispedømme.

Avtalen er godkjent i OBDR sak 96/19 og i Døvekirkenes fellesråd.

Etter godkjenning av OBDR, Oslo biskop og Døvekirkenes fellesråd ble avtalen sendt til godkjenning i menighetsrådene før oversendelse til Kirkerådet for endelig vedtak av forsøket.

3. Organisasjon

Partene er enige om forsøk med følgende organisering:

- **Døvekirkenes fellesråd**

- Døvekirkenes fellesråd består i henhold til *Ordning for døvemenigheter og døvepresttjenesten § 8* og *Regler om sammensetning av og valg til de døvekirkelige organer mv. § 5* av:
 - Én representant med vararepresentant fra hvert menighetsråd
 - Én representant med vararepresentant fra hvert menighetsutvalg
 - Døveprosten
 - Leder av Døvekirkenes fellesråd velges blant leke valgte representanter av rådet
- Det er avtalt følgende endringer/tillegg i forsøksperioden:
 - Antall arbeidstakerrepresentanter utvides fra én til to, herunder én fra hver arbeidsgiverlinje
 - Valgperioden for Døvekirkenes fellesråd utvides fra to til fire år
 - Biskopen har rett til å oppnevne en representant med vararepresentant til Døvekirkenes fellesråd. Biskopen kan ta del i Døvekirkenes fellesråd uten stemmerett.
 - Fellesrådet kan invitere andre til å delta uten stemmerett.
- **Nærmere om valg til Døvekirkenes fellesråd**
 - Valg til Døvekirkenes fellesråd skjer i henhold til *Reglene om sammensetning av og valg til de døvekirkelige organer § 5*.
 - I tillegg er det avtalt at det velges én vigslet og én lek ansatt med vararepresentanter til Døvekirkenes fellesråd blant ansatte med over 50%-stilling, hhv. én representant fra bispedømmerådslinjen og én representant fra fellesrådslinjen.
- **Sekretariatet for Døvekirkenes fellesråd**
 - Døveprosten er daglig leder for Døvekirkenes fellesråd. Med hensyn til habilitet i rådet vises det til unntaksbestemmelsen i kirkeloven § 38 annet ledd b, vedrørende forvaltningslovens regler om ugildhet for prost eller prest som i kraft av sin stilling eller etter oppnevning av biskop er medlem av et organ for soknet.
 - Døvekirkenes fellesråd utarbeider nytt delegasjonsreglement fra Døvekirkenes fellesråd til døveprosten. Oslo biskop godkjenner ny arbeidsbeskrivelse for døveprosten.
- **Lokal ledelse i menighetene**
 - Fra Kirkerådets protokoll til vedtak 47/20 om godkjenning av forsøksordning med enhetlig ledelse i Døvekirken heter det: *«Enkelte sider ved forsøket kan problematiseres. Det er særlig organiseringen av funksjonen som daglig leder. Denne funksjonen er tiltenkt prestene.»*
 - For å fange opp denne problematiseringen som har fremkommet i høringen, er det enighet om at det legges opp til en prosess for å bestemme hvem som ivaretar funksjonen med daglig ledelse i menighetene under forsøksprosjektets varighet, uavhengig nåværende stilling lokalt.
 - Hovedkriteriet for ivaretagelse av ansvaret som daglig leder og nestleder er hvem som er best faglig kvalifisert og personlig egnet for oppgaven. Kriteriene for hvem som tilbys ansvaret fastsettes etter drøfting med tillitsvalgte. Det nedsettes en partssammensatt gruppe på 3 arbeidsgiverrepresentanter og 2 tillitsvalgte, som bestemmer hvem som tilbys oppgaven, i henhold til kriteriene og på bakgrunn av meldt interesse. Stiftsdirektør, eller noen på dennes vegne, er representert i gruppen som en av arbeidsgiverrepresentantene.

- Hvordan daglig ledelse ivaretas evalueres midtveis i forsøksperioden og avslutningsvis i perioden, ref. pkt. 8 om evaluering.
- Det legges til grunn for forsøksprosjektet at sokneprester kan være daglige ledere for døvemenighetene, med henvisning til kirkeloven § 38 annet ledd b.
- Leder av menighetsrådene velges blant leke valgte representanter av rådet.
- **Oppgaver overført fra menighetene til Døvekirkenes fellesråd**
 - I begge arbeidsgiverlinjer har flere oppgaver over tid blitt ivaretatt sentralt i Døvekirken for å lette de administrative oppgavene i menighetene. Ansvar for avtaler om forsikringer, service, mobil- og fasttelefon, samt bredbånd er samlet og lagt til Døvekirkenes fellesråd. Det samme gjelder ansvaret for utbetaling av honorar til medhjelpere i menighetene. Kursing skjer også sentralt, for eksempel felles kurs for medliturger og frivillige. Døvekirken vil gjennom prosjektperioden fortsette å frigjøre ressurser til det lokale menighetsarbeidet.

4. Arbeidsgiveransvar

Partene er enige om følgende i forsøksperioden:

- **Arbeidsforhold**
 - Forsøket innebærer ikke virksomhetsoverdragelse eller formelt skifte av arbeidsgiver, jf. KM 11/17. Kirkemøtets vedtak åpner kun for avtalebaserte oppgaveoverføringer i forsøksperioden.
- **Daglig ledelse**
 - *Døveprosten*
 - Døveprosten ivaretar arbeidsgiveransvaret i tråd med [arbeidsbeskrivelse vedtatt av Døvekirkenes fellesråd](#) og [godkjent av biskop](#), tjenesteordning for proster og delegasjonsreglement fra Døvekirkenes fellesråd. Døveprosten har som daglig leder det overordnede administrative ansvar.
 - *Kirkeforvalter*
 - Kirkeforvalter er nestleder i Døvekirken, bistår prost i den daglige ledelse i tråd med [vedtatt arbeidsbeskrivelse](#) og [delegasjon fra prost](#).
 - *Daglig leder*
 - Arbeidsfordeling mellom daglig leder og nestleder fremgår i det enkelte tilfelle av vedtatte [arbeidsbeskrivelser](#) og [delegasjonsreglement fra Døvekirkenes fellesråd](#).
- **Tilsettinger og oppsigelse**
 - *Reglementer og myndighet i forsøksperioden*
 - Partene er prinsipielt enige i at ansatte som arbeider samme sted bør ansettes i samme råd, men ser samtidig ikke dette som avgjørende for å organisere enhetlig ledelse i forsøksperioden.
 - For tilsettinger i forsøksperioden til bispedømmerådslinjen gjelder *Personalreglementet for rettssubjektet Den norske kirke (persregl.)*. Døvekirkenes fellesråd har ved inngåelse av avtalen et tilsettingsreglement vedtatt 21.02.2001. Det er enighet om utarbeidelse av [nytt tilsettingsreglement for Døvekirkenes fellesråd](#). Oslo bispedømmeråd bistår Døvekirkenes fellesråd i dette arbeidet.
 - Eventuell oppsigelse av ansattforhold i forsøksperioden behandles i det organ som ordinært har den formelle tilsettings- og

oppsigelsesmyndighet for arbeidsforholdet, sett bort fra forsøksordningen.

- *Tilsetting av prester*
 - I innstillingsrådet ved tilsetting av prester deltar døveprosten, én representant oppnevnt av stiftsdirektør, én representant for det eller de berørte menighetsråd, og én representant for arbeidstakerne i Døveprostiet, jf. persregl. § 8.
 - Oslo bispedømmeråd er tilsettende myndighet.
- *Tilsetting av trosopplærere, diakoner, kateketer og prostesaksbehandler*
 - For trosopplærere, diakoner, kateketer og prostesaksbehandler delegeres tilsettingsmyndigheten i forsøksperioden til Døvekirkenes fellesråd.
 - I innstillingsrådet deltar døveprosten, én representant utpekt av stiftsdirektør og én representant for det eller de berørte menighetsråd, og én representant for arbeidstakerne i Døveprostiet.
 - Tilsetting skjer i henhold til nytt tilsettingsreglement for Døvekirkenes fellesråd.
- *Vikariater i forsøksperioden*
 - For vikariater på opptil seks måneder kan døveprosten engasjere kandidater direkte, jf. persregl. § 2 tredje ledd.
 - For vikariater på opptil ett år kan døveprosten engasjere kandidater direkte, men vikariatet må ha vært utlyst i minimum to uker, jf. persregl. § 5 annet ledd, bokstav j.
 - For vikariat som strekker seg utover ett år kreves vanlig tilsettingsprosess etter forutgående utlysning, jf. persregl. § 2 annet ledd.
- *Stillingshjemler mv.*
 - Utlysninger og igangsettelse av tilsettingsprosesser som gjelder bispedømmerådslinjen forutsettes avklart med personalsjef på forhånd i hvert enkelt tilfelle. Vikariater på opptil seks måneder kan engasjeres direkte, med mindre annet er opplyst.
- Personalavdelingen ved bispedømmekontoret bistår døvekirken administrasjon ved:
 - Tilsettinger til bispedømmerådslinjen
 - Webcruiter-løsningen for utlysning av stillinger
 - Varslingssaker og annen personaloppfølging hvor hensynet til det formelt underliggende arbeidsgiveransvar i forsøksperioden tilsier at det er riktig å yte bistand. Ved spørsmål og vurderinger omkring slike forhold avgjør stiftsdirektør.

5. Medbestemmelse og medvirkning

Døvekirken har allerede felles kontaktmøte og felles arbeidsmiljøutvalg mellom arbeidsgiverlinjene. Ordningene videreføres i forsøksperioden. Referat fra kontaktmøte og arbeidsmiljøutvalget oversendes Døvekirkenes fellesråd og regionalt arbeidsmiljøutvalg (RAMU) i Oslo bispedømmeråd.

Organisering av HMS-arbeidet avklares. Det utarbeides en samordningsavtale om HMS mellom Døvekirkenes fellesråd og Oslo bispedømmeråd.

6. Økonomi m.m.

Døvekirken har i dag to tildelinger til hhv. Oslo bispedømmeråd og Døvekirkenes fellestråd. Partene er enige om å forholde seg til at Døvekirken ved oppstarten av forsøket mottar to tildelinger og at hver arbeidsgiverlinje lønner sine ansatte.

Vurdering av mulige tiltak for å forenkle og effektivisere Døvekirkenes økonomiforvaltning må inngå i en nærmere utredning fra Kirkerådets side, jf. KM sak 09/19 om gjennomgang av bevilgningene til og organiseringen av Døvekirken.

Partene er i denne sammenhengen enige om følgende intensjoner med tanke på en fremtidig effektivisering av økonomiforvaltningen:

- Det er et ønske og en målsetting å kunne prøve ut én tildeling f.o.m. regnskapsåret 2021.
- Døvekirken inngår regnskapsavtale med TET og har avtalt overgang f.o.m. 1. januar 2021.
- Felles økonomienhet (FØ) følger opp Døvekirken.
- Døvekirken benytter IKT plattform fra Kirkepartner og har avtalt overgang f.o.m. 22. oktober 2020.

Partene er enige om å foreløpig avvende resultatet av nødvendige utredninger. Felles økonomienhet ble opprettet med virkning fra 1. juni 2019. På denne bakgrunn vil det kreve noe tid å utrede overgang fra to tildelinger til én felles tildeling.

7. Forsøksperioden

- Denne avtalen trer i kraft fra 1. desember 2020.
- Forsøksperioden er tre år fra det iverksettes, med mulighet for forlengelse.

8. Evaluering

- Midtveisevaluering gjennomføres halvveis ut i forsøksperioden – juli 2022.
- Sluttevaluering gjennomføres ved forsøksperiodens utløp – desember 2023
- Fra Kirkerådets vedtak 47/20: I forbindelse med evalueringen skal det rettes særlig oppmerksomhet mot rollen som daglig leder. Det foretas også en gjennomgang av arbeidstakernes rettigheter.

Vedlegg

Oslo, 2020

Oslo, 2020

Døvekirkenes fellestråd

Oslo bispedømmeråd

Oslo biskop



SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 18/02898
Arkivkode
Saksbehandler Svein Christian Mikkel Hammerstrøm

Behandlet av	Møtedato	Saksnr.
1 Oslo bispedømmeråd 2016-2019	09.12.2019	96/19

Avtale om enhetlig ledelse i Døvekirken

Oslo bispedømmeråd 2016-2019 har behandlet saken i møte 09.12.2019 sak 96/19

Møtebehandling

Regionalt kontaktmøte behandlet saken 4. desember. Følgende endringsforslag fra kontaktmøtet var oversendt bispedømmerådet på epost i forkant av rådets møte:

Tilføye til overskrift i pkt. 5: Medbestemmelse «og medvirkning».

Tilføye følgende til påfølgende avsnitt i pkt. 5:

Døvekirken har allerede felles kontaktmøte og felles arbeidsmiljøutvalg mellom arbeidsgiverlinjene. Ordningene videreføres i forsøksperioden. *Referat fra kontaktmøte og arbeidsmiljøutvalget oversendes Døves Kirkeråd og regionalt arbeidsmiljøutvalg i Oslo bispedømmeråd (RAMU).*

Organisering av HMS-arbeidet avklares. Det utarbeides en samordningsavtale om HMS mellom Døves kirkeråd og Oslo bispedømmeråd.

Det ble fremmet følgende tilleggsforslag i bispedømmerådets møte:

Tillegg til punkt 3 organisasjon: Leder av Døves kirkeråd og leder av menighetsrådene velges blant leke valgte representanter av rådet.

Tillegg til punkt 4 daglig ledelse: Døveprosten har som daglig leder det overordnede administrative ansvar.

Votering

Avtalen med fremlagte endringsforslag enstemmig vedtatt.

Vedtak

Oslo bispedømmeråd godkjenner med de endringer som ble fremkom i møtet utkast til avtale om forsøk med enhetlig ledelse i Døvekirken. Oslo bispedømmeråd forutsetter at leder av Døves kirkeråd og leder av menighetsrådene velges blant leke valgte representanter av rådet.



Referanser: KM 10/19

Arkivsak: 18/02839-23

Saksdokumenter:

KR 47.1/20 Avtale enhetlig ledelse i Døvekirken medkommentarer fra OBDR

Enhetlig ledelse i døvekirken - forsøksprosjekt

Sammendrag

Døvekirken har søkt om Kirkerådets godkjenning av et forsøksprosjekt som har overskriften «Enhetlig ledelse i Døvekirken». Formålet er å prøve ut en ordning med én arbeidsgiverlinje i kirken og å få til en bedre samordning av økonomien innen døvekirken. Forsøket er blant annet begrunnet i KM sak 11/17 om forsøk med alternativ arbeidsgiverorganisering etter virksomhetsoverdragelsen basert på avtale. Oslo bispedømmeråd har vedtatt et utkast til avtale med døvekirken om organiseringen av forsøket. Forsøket har også bred oppslutning innen døvekirken. Enkelte sider ved forsøket kan problematiseres. Det er særlig organiseringen av funksjonen som daglig leder. Denne funksjonen er tiltenkt prestene. Det vil si døveprosten for døvekirkenes fellesråd og sokneprestene for menighetsrådene. Forsøket skal vare tre år, og det er lagt opp til både midtveisevaluering og sluttevaluering.

Forslag til vedtak

1. Kirkerådet godkjenner avtale mellom Oslo bispedømmeråd og Døvekirkenes fellesråd om forsøk med enhetlig ledelse i døvekirken, jf. vedtak i Oslo bispedømmeråd 9. desember 2019 sak 96/19 og vedtak i Døvekirkenes fellesråd i møte 16.-17. desember 2019 sak 31/19.
2. Døvekirkenes fellesråd skal fortsatt ha denne betegnelsen under forsøket. Alternativt må navn for det sentrale styringsorganet vurderes nærmere og legges frem for Kirkerådet til godkjenning.
3. Videre oppfølging av forsøket skal i tråd med avtalen skje i samarbeid med Oslo bispedømmeråd/Oslo biskop og Døvekirkenes fellesråd.
4. Forsøket varer tre år fra det iverksettes.
5. Det skal gjennomføres midtveisevaluering og sluttevaluering av forsøket. I forbindelse med evalueringen skal det rettes særlig oppmerksomhet mot

rollen som daglig leder, og det må også foretas en gjennomgang av arbeidstakernes rettigheter.

Saksorientering

1. Innledning

Døvekirken søkte Kirkerådet allerede i 2018 om å få gjennomføre et prøveprosjekt med overskriften «Enhetlig ledelse i Døvekirken.» Forsøket foreslår innført *Døves kirkeråd* som erstatning for dagens Døvekirkenes fellesråd og skal være det overordnede styringsorgan/fellesorgan for hele døvekirken. Formålet er blant annet å prøve ut en ordning med én arbeidsgiverlinje for alle ansatte i døvemenighetene.

Døvekirken består av katedralmenigheter i Den norske kirke og skiller seg fra den vanlige sokneorganiseringen. Et eget regelverk legger rammene for døvekirkenes virksomhet. Kirkemøtet 2019 gjorde endringer i regelverket, slik at Kirkerådet kan godkjenne en avtale om forsøk. Døvekirkenes fellesråd og Oslo bispedømmeråd har kommet frem til et avtaleutkast som nå foreligger til godkjenning. Det kan reises noen prinsipielle innvendinger til måten forsøket er organisert på. Dette knytter seg til rollen som daglig leder i Døves kirkeråd og i menighetsrådene for døveprosten og sokneprestene. KA har blant annet påpekt dette. De prinsipielle innvendingene må veies opp mot de øvrige momentene i saken, og forsøket synes å ha stor oppslutning innad i døvekirken.

2. Bakgrunn

Hva prøveprosjektet går ut på

Døvekirkenes fellesråd og døveprosten søkte Kirkerådet 8. juni 2018 om å få gjennomføre et prøveprosjekt om enhetlig ledelse i døvekirken. Formålet er i størst mulig grad å prøve ut én arbeidsgiverlinje og å samordne økonomifunksjoner. Døvekirkenes fellesråd skal utgjøre et sentralt styringsorgan i døvekirken. Døveprosten skal både være daglig leder for rådet og medlem av rådet. Dagens kirkeverge skal være kirkeforvalter og nestleder. Døvepresten (soknepresten) knyttet til den enkelte døvemenighet skal være daglig leder for døves menighetsråd i den enkelte døvemenighet i tillegg til å være medlem av menighetsrådet. Dagens daglige ledere der skal være menighetsforvaltere. Hele prøveprosjektet er begrunnet blant annet i en kirkemøtesak fra 2017. I KM 11/17 Forsøk med alternativ arbeidsgiverorganisering etter virksomhetsoverdragelsen legges det opp til avtalebaserte forsøk med felles arbeidsgiverorganisering.

Hvordan døvekirken er organisert i dag

Døvemenighetene er kategorialmenigheter i Den norske kirke. Særskilt ordning for døvemenigheter og andre kategorialmenigheter fastsettes av Kirkemøtet, jf. kirkeloven § 2 siste ledd. Dagens organisering er fastsatt i *forskrift 15. april 2015 nr. 1442 om ordning for døvemenigheter og døvepresttjenesten*. Forskriften slår blant annet fast at tilsetting av døveprost, prester og andre statlige tjenestemenn knyttet til den kirkelige betjening av døve foretas av Oslo bispedømmeråd. Videre er det blant annet fastsatt at det skal være et Døves menighetsråd knyttet til den enkelte døvekirke. I visse tilfeller kan det også velges menighetsråd for døvemenighet som ikke er knyttet til en døvekirke. Døvekirkenes fellesmøte, som i hovedsak består av menighetsrådsmedlemmene velger representanter til Døvekirkenes fellesråd. Fellesrådet består av en representant fra hver døvemenighet. Nærmere regler om valg av medlemmer til døvekirkelige organer er gitt av Kirkerådet i *forskrift 12. september 2018 nr. 1334 Regler om døvekirkelige organer*. Oppgavene til Døvekirkenes fellesråd innebærer blant annet tilsettings- og arbeidsgiveransvar for stillinger som lønnes over fellesrådets budsjett. Menighetsrådene kan ha arbeidsgiveransvar for egne ansatte når dette er godkjent av Døvekirkenes fellesråd.

Hjemmel for å tillate forsøk

For å legge til rette for et eventuelt forsøk i døvekirken, som avviker fra de vanlige reglene, ble det høsten 2018 gjennomført en høringsrunde med sikte på regelendring i forskriften om ordning for døvemenigheter og døvepresttjenesten samt i forskriften om sammensetningen av døvekirkelige organer. Kirkerådet behandlet saken i møtet 24. – 25. januar 2019 sak 11/19. Det ble gjort en endring i Regler om døvekirkelige organer. § 9 lyder etter vedtaket slik:

«I forbindelse med forsøk som avviker fra reglene om ordning for døvemenigheter og døvepresttjenesten, kan Kirkerådet foreta nødvendige tillempninger i anvendelsen av dette regelverket.»

Videre ble det anbefalt at Kirkemøtet gjorde en endring i ordningen for døvemenigheter og døvepresttjenesten. I KM 10/19 ble dette vedtatt, og § 12 regelverket lyder nå slik:

«Kirkerådet kan godkjenne avtale om forsøk som avviker fra bestemmelsene i forskriften.

Forsøksordningen skal ikke inngås med mer enn fem års varighet.»

Avtale med Oslo bispedømmeråd

Etter at regelendringene ble gjennomført, har det fra døvekirkens side blitt arbeidet videre med sikte på å få til en avtale med Oslo bispedømmeråd. Bispedømmerådet behandlet i sitt møte 9. desember 2019 sak 96/19 en avtale om enhetlig ledelse i døvekirken. Avtalen omfatter nærmere beskrivelse av sammensetningen av styringsorganet, som blant annet er supplert med økt arbeidstakerrepresentasjon. Videre er det tatt stilling til sekretariatsfunksjon, lokal ledelse, oppgaver som

overføres fra menighetene til Døvekirkenes fellesråd, arbeidsgiveransvar, medbestemmelse og medvirkning samt økonomi. Ingen av de ansatte får formelt endret arbeidsgiver. Oslo bispedømmeråd skal fortsatt tilsette prestene. Trosopplærere, kateket og prostesaksbehandler skal tilsettes av fellesorganet. Medbestemmelse og medvirkning skjer allerede i stor grad felles for arbeidsgiverlinjene. Økonomien er i dag todelt og fordelt på Oslo bispedømmeråd og Døvekirkenes fellesråd. Det skal arbeides videre med sikte på en enhetlig økonomi, og her vises det til kirkemøtesak KM 09/19 *Forslag til nye fordelingsnøkler mellom bispedømmerådene for tilskudd til menighetsprestetjeneste*. Forsøksperioden skal vare tre år, og det skal være en midtveisevaluering og sluttevaluering.

Behandling i Døvekirkenes fellesråd og menighetsrådene samt medvirkning og medbestemmelse

Ved brev 28. februar. 2020 fra døveprosten og kirkevergen ble et utkast til avtale med Oslo bispedømmeråd, slik det ble vedtatt av bispedømmerådet, sendt over til Kirkerådet for videre behandling og godkjenning. Utkastet til avtale har blitt behandlet i Døvekirkenes fellesråd 16. – 17. desember 2019, og vedtaket i sak 31/19 lyder slik: «*Fellesrådet godkjenner avtalen med OBDR sine kommentarer. Kontaktmøte skal bli tatt med på råd i forhold til arbeidsbeskrivelser. Fellesrådet skal holdes løpende orientert.*». Saken har også blitt behandlet i lokalt Kontaktmøte i Døvekirken og i AMU.

Menighetsrådene, som omfatter Oslo og Østlandet, Sandefjord, Stavanger, Bergen, Ålesund, Trondheim og Tromsø, har alle uttalt seg. De støtter forsøket. Menighetsrådet i Trondheim peker på at det ikke står noe i avtalen om biskopens representanter i Døvekirkenes fellesråd har stemmerett eller ikke og at dette bør klargjøres. Menighetsrådet i Tromsø peker på at de ikke har fått noen ny arbeidsbeskrivelse om hvordan prestene skal forvalte tjenesten både som prest og som administrator i menigheten.

Prinsipielle innvendinger mot forsøket

KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter har uttalt seg til søknaden i brev 6. april 2020 til Kirkerådet. KA er i utgangspunktet positiv til forsøket men peker på at det er mangelfullt, og de anmoder om at Kirkerådet bidrar til vesentlige avklaringer før forsøksprosjektet kan godkjennes. KA viser også til at forsøket er begrunnet i kirkemøtesaken fra 2017 om alternativ arbeidsgiverorganisering, og de stiller spørsmål ved om forsøk fortsatt er relevant ettersom arbeidet med ny kirkeordning nå er kanalisert inn i arbeidet som ble påbegynt i 2019.

Innvendingene til KA knytter seg for det første til tilsynelatende manglende kirkedemokratisk forankring. Det er tilsatte som har hatt flertall i arbeidsgruppen som har utarbeidet prosjektet. Videre etterlyses dokumentasjon på vedtak fra Døvekirkenes fellesråd og menighetsrådene. For det andre viser KA til at det er en asymmetri i struktur og ressurser mellom de to avtalepartene som gjør det viktig å ha en særlig oppmerksomhet på dette. Et særlig kritisk punkt er ordningen med daglig

ledelse for døveprosten/sokneprestene. Her savnes en nærmere begrunnelse for det første, og det blir pekt på det problematiske med dobbeltrollen som samtidig medlemskap i de aktuelle styreorganene innebærer. Når presterollen blir belagt med administrasjonsoppgaver, vil dette også ha konsekvenser for prestens andre oppgaver. KA foreslår at det inngås en egen lederavtale som supplerer arbeidsavtalen. KA stiller spørsmål ved utøvelsen av medbestemmelse for de ansatte og peker på at det må tas konkret stilling til tariffavtalte ordninger for fellesrådstilsatte. Omgjøringen av stillingene kirkeverge og daglige ledere til kirkeforvalter og menighetsforvaltere bes vurdert i forhold til arbeidstakernes rettigheter. I forbindelse med tilsetninger blir det vist til at stiftsdirektøren i Oslo bispedømme gis en rolle som kan gå på bekostning av styringsorganet. KA peker også på at den rettslige statusen til døvekirken bør avklares, og Kirkerådet bes ta stilling også til dette.

Pragmatisk tilnærming til forsøksprosjekt

Oslo bispedømmeråd har uttalt seg i brev 17. april 2020 til Kirkerådet og har kommentert KAs uttalelse. Bispedømmerådet peker på at de ikke ser det som et premiss for forsøksordningen at det er full «selvstendighet» på alle områder, og anliggendet til Oslo bispedømmeråd og Oslo biskop har vært å medvirke til en avklaring av et minstemål av premisser for å høste erfaringer. Det har blitt lagt til grunn at forsøket fullt ut skal ha tilslutning fra Døvekirkenes fellesråd og det enkelte menighetsråd. Modellvalget for daglig ledelse hvor sokneprestene og døveprosten er tiltenkt oppgaven er også basert på valg fra døvekirken, og oppfatningen er at det har sammenheng med samlet bemanningssituasjon. Videre viser bispedømmerådet til at forsøket vil kunne «sies opp» dersom forholdet mellom styret og daglig leder ikke skulle fungere etter hensikten. Bispedømmerådet påpeker at de prinsipielle sidene ved saken, som KA reiser, må være gjennomdrøftet før man eventuelt vedtar en fast modell.

Døvekirkens motivasjon og arbeid med prosjektet

Døveprosten og kirkevergen har i brev til Kirkerådet 30. april 2020 vist til døvekirkens motivasjon for å søke om et forsøksprosjekt. Døvekirken har gjennom de siste 15 år etablert samordnet ledelse mellom fellesråd, kirkeverge og døveprost som har munnet ut i felles visjon, strategi og budsjetter forankret i årlige og 4-årige strategidokumenter, blant annet «Døvekirkens kirkepolitiske målsettinger» og «Døvekirkens tegnspråkhandlingsplan.». De viser også til styringssamtaler gjennom flere år hvor de har blitt utfordret på samordning. Utfordringene som er pekt på av KA har vært fremme i dialogen med Oslo bispedømmeråd, og døvekirken mener at en gjennom etablering av forsøket steg for steg vil finne løsninger. Når det gjelder modell for daglig ledelse, viser døvekirken til at det har vært nødvendig å foreta noen valg på bakgrunn av ressursituasjon. Den tilsendte dokumentasjonen skulle vise at forsøket er godt forankret innad i døvekirken.

3. Vurdering

Saken reiser prinsipielle spørsmål som det må tas stilling til. I tillegg må det foretas en helhetlig vurdering av de hensynene som taler for og de hensynene som taler mot godkjenning av forsøket nå.

Forholdet til «Prosjekt kirkelig organisering»

De prinsipielle spørsmålene knytter seg for det første til om det er behov for forsøket. Kirkemøtesaken fra 2017 som legger opp til utprøving av felles arbeidsgiver gjennom avtalebasert oppgaveoverlating har så langt ikke blitt benyttet i praksis. Som KA påpeker, har veivalg for framtidig kirkeorganisering nå blitt kanalisert inn i «Prosjekt Kirkelig organisering» som ble etablert i 2019. På den annen side har Kirkemøtet gjennom regelendring i 2019 åpnet for at forsøk skal kunne godkjennes. Døvekirken har hatt sin sak under behandling siden 2018, og døvekirken er en egen del av kirken som skiller seg fra den øvrige organiseringen. Dette peker i retning av at et prøveprosjekt ikke bør utelukkes.

Døveprestens og sokneprestenes rolle som daglige ledere og som rådsmedlemmer

For det andre reiser organiseringen av prosjektet spørsmål som må vurderes. Det mest kritiske punktet er ordningen for daglig ledelse og samtidig rolle som rådsmedlem. Døvepresten skal både være daglig leder og medlem av fellesorganet. Sokneprestene skal både være daglige leder og medlem av menighetsrådet. Kirkeloven § 38 fastsetter i utgangspunktet at kirkelig tilsatte som i denne egenskap har medvirket ved tilretteleggelsen av en sak, skal anses som ugild når en sak kommer til rådsbehandling i et kirkelig organ som han er medlem av. Prinsippet er videreført i kirkeordningen. Det er unntak fra dette for prost og annen prest som «i kraft av sin stilling eller etter oppnevning av biskopen» er medlem av organ for soknet. Unntaket er begrunnet i hensynet til at prestatjenesten har en viktig rolle i det kirkelige rådsarbeidet. Funksjonen som daglig leder kan som utgangspunkt ikke begrunnes i prestatjenesten, men med en romslig forståelse av unntaket kan den skisserte ordningen forsvares.

Demokratisk forankring av forsøket

Det neste punktet gjelder hensynet til kirkedemokratisk forankring, medvirkning/medbestemmelse og arbeidstakernes rettigheter. KA problematiserer dette. Fra døvekirkens side har det blitt lagt frem uttalelse fra samtlige menighetsråd. Det har også blitt lagt frem referat fra kontaktmøter og årsmelding fra AMU. Det er ikke noe som peker i retning av at forsøket ikke støttes. Dette kan tolkes som full oppslutning internt både blant rådsmedlemmer og ansatte.

Balansert utkast til avtale

Utkastet til avtale fra Oslo bispedømmeråd viser at de har hatt en pragmatisk tilnærming til forsøket. Det legges opp til en gradvis overlating av oppgaver. På økonomifeltet vises det for eksempel til kirkemøtesak KM sak 9/19 om nye fordelingsnøkler, herunder vedtak om å gjennomgå bevilgningene til og

organiseringen av blant annet døvekirken. Dette peker i retning av at et avgrenset forsøk som det legges opp til bør kunne godkjennes.

Oppfølging av kirkemøtesak 09/19 om nye fordelingsnøkler, herunder vedtak om å gjennomgå bevilgningene til blant annet døvekirken

Det avgjørende i saken vil være en avveining av de prinsipielle innvendingene opp mot døvekirkenes engasjement og motivasjon til å gjennomføre et prøveprosjekt. Et forsøk vil kunne være et bidrag til å avklare hvordan ressursene kan fordeles på en hensiktsmessig måte i fremtiden. Døvekirken har også vist til at de i styringssamtaler har blitt oppfordret til å arbeide med et forsøk med sikte på en mest mulig effektiv ressursutnyttelse.

Valg av navn på det sentrale styringsorganet

Betegnelsen for fellesorganet innen døvekirken er i dag Døvekirkenes fellesråd. Dette er godt innarbeidet og gir også assosiasjoner til fellesråd for øvrig innen Den norske kirke. Forslaget i søknaden er å innføre en ny betegnelse ved å kalle det sentrale styringsorganet for *Døves kirkeråd*. Dette er ny betegnelse, og det kan gi assosiasjoner til at organet skal ha nasjonale funksjoner. Kirkerådet ser ikke at prosjektet som sådan endrer myndighet som skulle tilsi at døvekirkenes fellesorgan skulle ha en mer nasjonal funksjon enn i dag. Kirkerådet finner derfor ikke grunn til å endre navnet *Døvekirkenes fellesråd* til *Døves kirkeråd*.

4. Økonomiske/administrative konsekvenser

Formålet med enhetlig ledelse i døvekirken er å få til en mer effektiv ressursutnyttelse. I dag er økonomien i døvekirken todelt ettersom det er en tildeling til prestedtjenesten og et tilskudd til Døvekirkenes fellesråd. En bedre samordning av økonomien følges allerede opp gjennom kirkemøtesaken KM 09/19 om nye fordelingsnøkler, herunder vedtak om å gjennomgå bevilgningene til og organiseringen av blant annet døvekirken. På kort sikt vil tilrettelegging av forsøket kunne føre til noe økte utgifter. Det har allerede blitt lagt ned et betydelig arbeid fra døvekirkenes side for å legge til rette for forsøket. Et forsøk vil også innebære en midtveiseevaluering og en sluttevaluering. Det antas at dette vil få noe økonomiske/administrative konsekvenser.