

OU-styret  
i KA-området

# Medbestemmelse og styringsrett

Felles opplæringsdag for arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud i fellesråd og rDnk Hamar bispedømme

29.4.2026

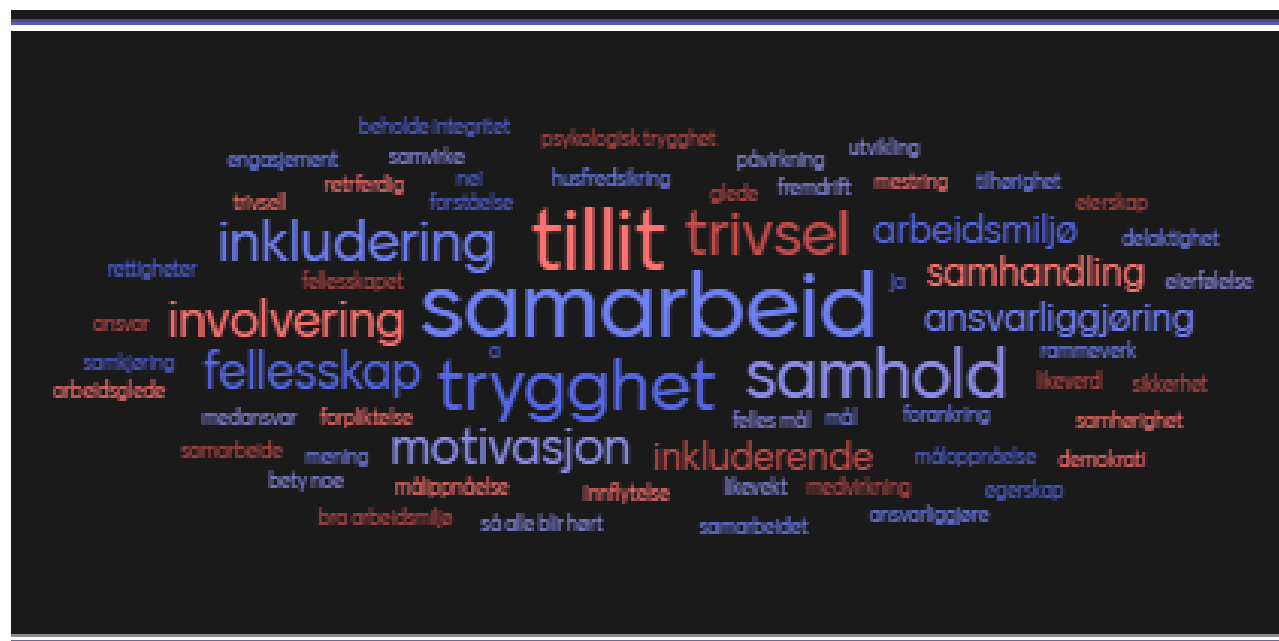
# Agenda

- Hva er medbestemmelse?
- Hva er arbeidsgivers styringsrett?
- Hovedavtalen
- Arenaer for medbestemmelse
- Tillitsvalgtordninger
- Tillitsvalgtes og arbeidsgivers rettigheter og plikter



## MENTIMETER

- Beskriv med ett ord hvorfor medbestemmelse på arbeidsplassen er viktig



# Hva er medbestemmelse?

- Medbestemmelse er når de ansatte har mulighet til å delta i prosesser og møter for å påvirke faktiske beslutninger som angår arbeidstakernes arbeidssituasjon.
  - Utøves gjennom representanter for arbeidstakerne (f.eks tillitsvalgte, verneombud)
- Intensjonen med medbestemmelse er å få bedre beslutninger, bedre kommunikasjon, mer engasjement for arbeidsplassen og hindre konflikter.



# Forankring i lov og avtale

- Grunnloven § 110 annet ledd (fra 1980):
  - «Nærmere bestemmelser om ansattes medbestemmelsesrett på sin arbeidsplass fastsettes ved lov.»
- Arbeidsmiljøloven § 8-1(1) Plikt til informasjon og drøfting:
  - «I virksomhet som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere skal arbeidsgiver informere om og drøfte spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold med arbeidstakernes tillitsvalgte»
- Hovedavtalen i KA § 1-1:
  - Formålet med denne avtale er at partene gjennom samarbeid, medbestemmelse og medansvar skal utvikle og opprettholde et godt arbeidsmiljø mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. [...]



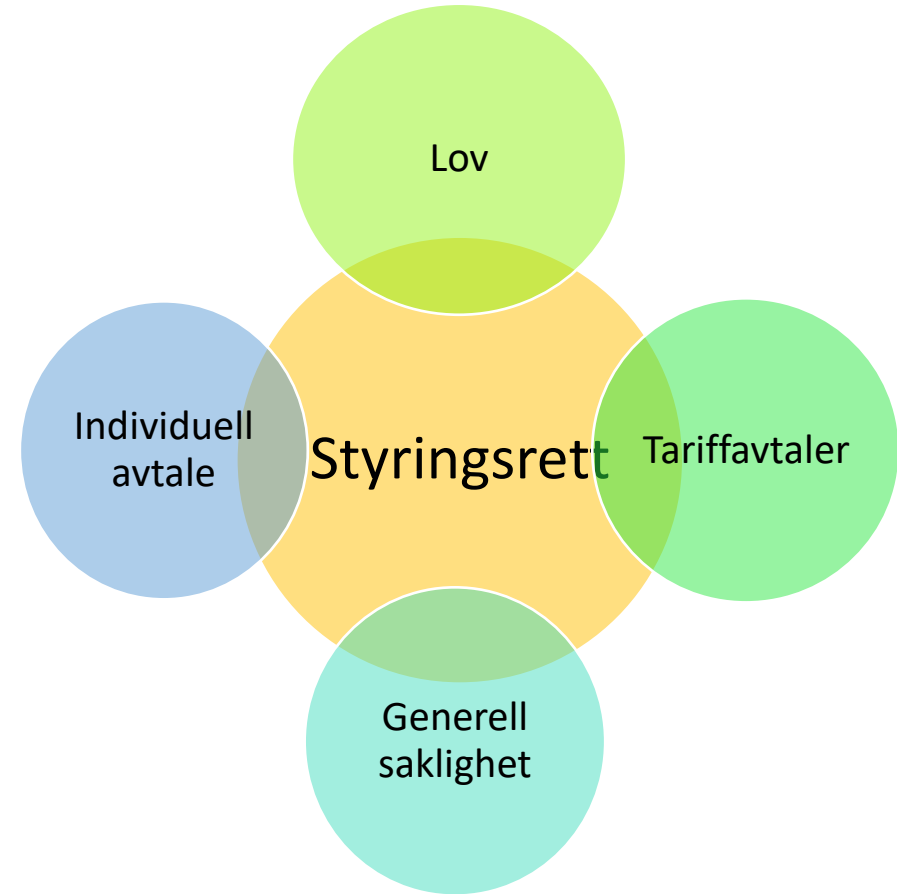
# Forutsetninger i medbestemmelsen

- Arbeidsgiver og arbeidstaker er likeverdige parter, men har grunnleggende ulike rettslige roller
  - Arbeidsgiver har beslutningsmyndigheten
- Medbestemmelse handler om retten til å la synspunkter komme frem og bli hørt
  - De ansattes erfaring, kompetanse og innsikt kommer virksomheten til gode
- God medbestemmelse utløser initiativ, kunnskap, innsatsvilje og et godt arbeidsmiljø



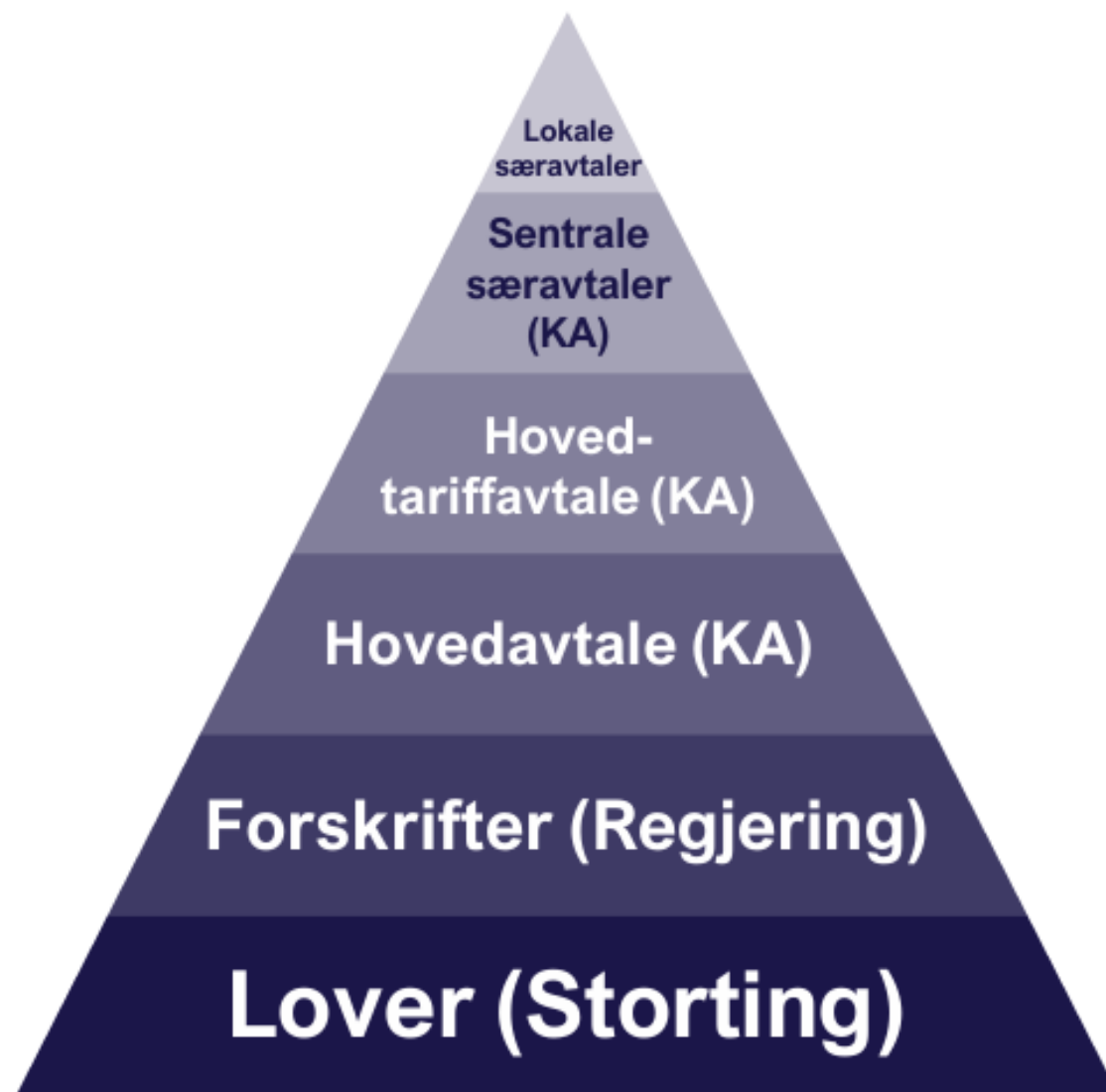
# Arbeidsgivers styringsrett

Arbeidsgivers styringsrett er **retten til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet**, men dette må skje innenfor rammen av **det arbeidsforholdet som er inngått**.



# Lov- og avtalehierarkiet

- Lov og avtaleverk bygger på hverandre
- Lov er det grunnleggende, deretter hovedavtaler/ hovedtariffavtaler, deretter særavtaler.
- Man kan ikke avtale noe neste nivå som er til ugunst for arbeidstaker i forhold til det som er fastsatt på forrige nivå, med mindre det er særskilt hjemmel





# HOVEDAVTALEN

for KAs tariffområde

01.01.2026 – 31.12.2029

---

## Utgangspunktet for medbestemmelse i kirkelig arbeidsliv

- Hovedavtalen
  - Regulerer samhandlingen mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte
  - Gjelder for rDnk og fellesrådene
  - rDnk har en egen tilpasningsavtale til hovedavtalen
    - Regler om hvordan Hovedavtalen skal praktiseres i rDnk
    - Avtale om tillitsvalgtordning på lokalt, regionalt og nasjonalt nivå i rDnk

# Hovedavtalen i KA – 3 hoveddeler og veiledning



Del A Regler som supplerer lov om arbeidstvister  
Forhandlingsrett og plikt, hva skjer ved uenighet



Del B Samarbeid og medbestemmelse.  
Arbeidsgiver og arbeidstakers rettigheter og plikter



Del C Særskilte bestemmelser.  
Blant annet om likestilling, grønt arbeidsliv og permittering



Veiledning.  
Partenes felles veiledning til bestemmelsene i HA

# HA § 1 Formål

## Hovedavtalen er et redskap for å:

- a. fremme medbestemmelse på alle nivåer i virksomhetene
- b. opprettholde og videreutvikle ledelse, medbestemmelse og godt arbeidsmiljø
- c. bidra til at de ansattes erfaring, kompetanse og innsikt kommer kirkelige virksomheter til gode
- d. sikre at partene i virksomhetene møtes som likeverdige
- e. sikre at partene møter med representanter som har beslutningskompetanse og nødvendige fullmakter, samt viser vilje til å finne løsninger og har respekt for hverandres ulike roller og interesser
- f. fremme et inkluderende, ikke-diskriminerende og likestilt arbeidsliv
- g. fremme forståelse for og innsikt i virksomhetens påvirkning på ytre miljø og klima
- h. legge til rette for medvirkningsformer som gir arbeidstaker reell innflytelse over egne arbeidsmetoder og egen arbeidssituasjon
- i. sikre tillitsvalgte så tidlig som mulig involvering og reell medbestemmelse ved omorganisering, omstilling og effektivisering



# Mentimeter

---

## Spørsmål

- Hvilke tre punkter fra formålsparagrafen vil du peke på som særlig viktige?

# Samarbeid og medbestemmelse (HA § 7)

Medbestemmelsesretten skal utøves effektivt og rasjonelt og være tilpasset virksomhetens organisering.

Medbestemmelsesretten innebærer medvirkning i virksomhetens planarbeid og deltakelse i virksomhetens utviklingsprosesser, på det nivået og i de organene det foregår.

# Arbeidstakerrepresentant vs. tillitsvalgt

## Tillitsvalgt

- Valgt eller utpekt av medlemmene i sin fagforening for å representere disse.
- Ivaretar de oppgavene som følger av Hovedavtalen.
- Det må være minst to medlemmer fra samme organisasjon på arbeidsplassen/virksomheten for at organisasjonen skal ha rett til å velge en tillitsvalgt. En person kan ikke være tillitsvalgt for seg selv.

## Arbeidstakerrepresentant

- Valgt eller utpekt av ansatte for å representere alle arbeidstakerne i virksomheten, ikke bare medlemmer i egen organisasjon
- En arbeidstakerrepresentant må være tilsatt i den virksomheten det gjelder, og har en annen rolle enn tillitsvalgt etter HA.
- Eksempler:
  - Verneombud
  - Arbeidstakerrepresentant i Administrasjonsutvalg

# Arenaer for medbestemmelse i rDnk

- Kontaktmøter nasjonalt, regionalt og lokalt
- Sentralt etter- og videreutdanningsutvalg (SEU) og regionale etter- og videreutdanningsutvalg (REU/REVU)
- Midlertidige adhoc-utvalg og partssammensatte utvalg (PSU)
- Arbeidsmiljøutvalg nasjonalt (AMU) og regionalt/bispedømmenivå (RAMU)



# Arenaer for medbestemmelse i fellesråd

- Møter mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte med informasjon og drøfting (jf. rDnks kontaktmøter)
- Administrasjonsutvalget
- Midlertidige adhoc-utvalg og partssammensatte utvalg (PSU)
  
- Arbeidsmiljøutvalg eller arbeidsmiljøgruppe



# Administrasjonsutvalget

- Behandler saker som gjelder forholdet mellom soknene eller soknet som arbeidsgiver og de tilsatte
- Representanter fra arbeidsgiver og arbeidstaker
- Arbeidsgivers representanter utpekes av, og kommer i praksis fra, det valgte fellesrådet
- Arbeidstakernes representanter utpekes av arbeidstakerorganisasjonene etter forholdstall
- Arbeidstakermedlemmene representerer alle de ansatte, ikke bare egne medlemmer
- Arbeidsgiver har flertall, leder og nestleder
- Alle medlemmer har samme ansvar og stemme
- Møteregler fastsettes i reglement
- Kan bli enige om andre måter å behandle «slike saker» på



# Hva skal behandles i ADMU?

Saker som gjelder forholdet mellom soknene eller soknet som arbeidsgiver og de tilsatte:

- Overordnede retningslinjer for personalpolitikk
- Forslag til endringer i relevante reglementer
- Store organisasjonsendringer, effektivisering
- Fornyings tiltak/bruk av ny teknologi etc.
- Andre overordnede saker som angår forholdet mellom soknene som arbeidsgiver og de tilsatte

\*\*\*

- Øvrige saker som iht. det lokale ADMU-reglementet skal behandles i utvalget

# Hva kan behandles i ADMU?

- Øvrige saker som fellesrådet eller kirkevergen finner relevant å forlegge ADMU til behandling som del av en prosess
  - Saker av mindre viktighet eller omfang, saker som ikke direkte gjelder forholdet mellom soknene som arbeidsgiver og de tilsatte
- Saker der ADMU er tillagt beslutningskompetanse fra fellesrådet, kan være eksempelvis
  - Tilsettinger
  - Grunnmalen for stillingsbeskrivelser
  - Reglement eller policy innenfor konkrete områder
  - Lengre permisjonssøknader
- Saker der ADMU er tillagt innstillingsrett fra fellesrådet

Svært variabel praksis i ulike fellesråd!

# Hva skal ikke behandles i ADMU?



- Arbeidsgivers forberedelser til forhandlinger med arbeidstakerne, eks. lokale lønnsforhandlinger
- Arbeidskonflikter, personalsaker, oppsigelser
  - Men nedbemanningsprosesser skal drøftes på et tidlig stadium
- Konflikter på sentralt nivå mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene

# Ulike tillitsvalgtordninger (HA § 8)

## Tillitsvalgt

- Arbeidstaker tilsatt i virksomheten og som er valgt av medlemmene i sin organisasjon til å være tillitsvalgt.

## Fellestillitsvalgt

- Tillitsvalgt for medlemmene i flere organisasjoner i samme virksomhet.

## Områdetillitsvalgt

- Tillitsvalgt for et område med flere arbeidsgivere der det ut fra lokale forhold ikke er mulig/hensiktsmessig å velge/utpeke tillitsvalgt i virksomheten.

## Hovedtillitsvalgt

- Tillitsvalgt som er valgt for å koordinere og bistå tillitsvalgte i arbeidet overfor virksomheten.

## Utvalg av tillitsvalgte

# Tillitsvalgtordningen (HA § 9-2)

- Alle virksomheter skal ha en avtale om tillitsvalgtordningen i virksomheten.
- Partene i virksomheten forhandler denne (arbeidsgiver og de tillitsvalgte)
- Ordningen skal være skriftlig og minimum beskrive
  - Antall tillitsvalgte i virksomheten
  - Om det er etablert områdetillitsvalgt, fellestillitsvalgt, hovedtillitsvalgt og/eller utvalg av tillitsvalgte
  - Om det er gitt hel eller delvis permisjon for tillitsvalgte

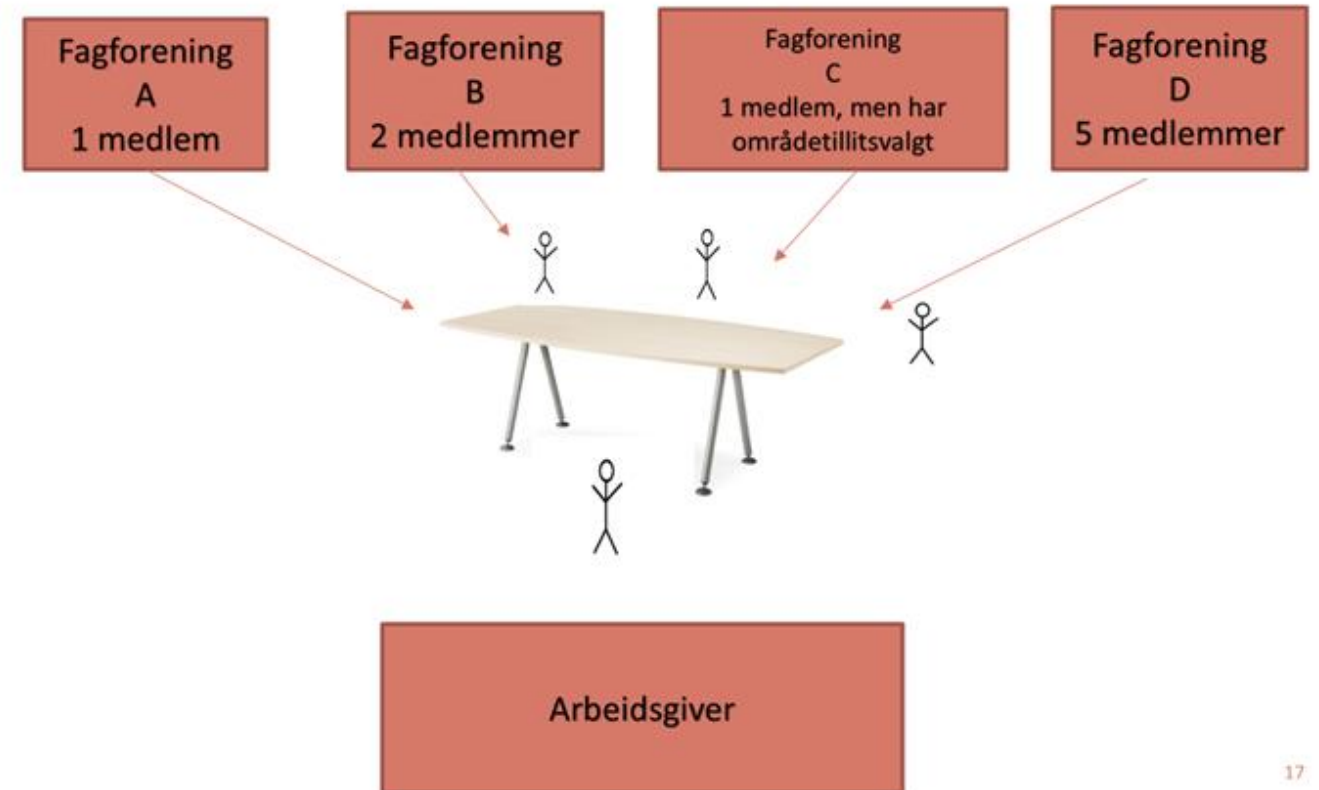


# Tillitsvalgtordning fellesråd

## Noen utfordringer

- Mange steder relativt få ansatte
- De ansatte er spredd på flere forskjellige fagforeninger
- Da ansattes organisasjoner kan ønske ulike tillitsvalgtordninger i ett og samme fellesråd

## Tillitsvalgtordningen i praksis



# Tillitsvalgfordning rDnk

## Arbeidsgiversiden

## Arbeidstakersiden

Nasjonalt nivå

Kirkerådet v/direktøren



Nasjonale tillitsvalgte

Regionalt nivå

Biskop og stiftsdirektør



Tillitsvalgte i bispedømmet

Lokalt nivå

Prost  
eller stiftsdirektør



Tillitsvalgte i prostiet  
eller på bd.kontoret



# Mentimeter

## ***Fra innledningen av HA § 1:***

*Partene er enige om at det er av avgjørende betydning for et godt arbeidsmiljø at samarbeidet mellom virksomheten og de tillitsvalgte foregår i rasjonelle og betryggende former.*

## **Spørsmål**

- Hva legger du i «rasjonelle og betryggende former»?



# Summeoppgaver

---

- Hva fungerer bra i samarbeidet mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte/verneombud hos dere?
- Hva fungerer dårligere?

# Tillitsvalgtes rettigheter og plikter (HA § 9-3)

Rett og plikt til å drøfte/forhandle om spørsmål vedr. lønns- og arbeidsvilkår

Påse at rettigheter og plikter overholdes i forhold til gjeldende tariffavtaler.

Rett til å forplikte arbeidstakerne i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper av arbeidstakere

Skal ikke tilskynde eller medvirke til ulovlige konflikter.

Informere arbeidsgiver om forhold som vil ha betydning for virksomheten.

Rett til å uttale seg om tilsetting, m.m.

Rett til å delta på opplæring

# Arbeidsgivers plikter i forhold til tillitsvalgte (HA § 9-4)

- Informasjon – så mulighet til medbestemmelse blir reell
- Drøfting – arbeidsgiver lytter før beslutning fattes
- Forhandlinger – partene må bli enige (felles beslutning)

§ 9-4-1 gjelder fellesråd og menighetsråd

§ 9-4-2 gjelder rettssubjektet  
Den norske kirke

Tillitsvalgtes rettigheter gjelder  
overfor egen arbeidsgiver

Saker tillitsvalgte bør involveres i	FELLESRÅD	rDnk PROSTI	rDnk BISPEDØMME
Informasjon om vedtak i fellesråd/bispedømmeråd/KR/KM	Ja	Ja	Ja
Informasjon om økonomi- og bemanningssituasjon	Ja	Ja	Ja + drøfting av budsjett
Få tilsendt søkerliste, og uttale seg om tilsetting	Ja	Nei	Ja

Saker tillitsvalgte bør involveres i	FELLESRÅD	rDnk PROSTI	rDnk BISPEDØMME
Drøfte omorganisering, nedbemanning og andre prosesser	Ja	Ja, hvis beslutning ligger hos prost	Ja, og bør hente innspill fra lokale parter
Drøfting av arbeidsfordeling, arbeidsplaner, ferieplaner	Ja	Ja	Nei
Drøfte leiravtaler	Ja, og signere avtale/søknad	Ja, i arbeidsplan	Nei
Drøfte fag- og kompetansesarbeid	Ja	Ja	Ja (REU)
Lokale lønnsforhandlinger	Ja	Nei	Ja

# Rutiner for lokale kontaktmøter rDnk

- Det skal gjennomføres kontaktmøter **minst to ganger pr halvår**, eller når en av partene ber om det.
- Lokalt kontaktmøte består av lokal arbeidsgiver og tillitsvalgte for de organisasjonene som har medlemmer i enheten.
- Det skal settes opp **sakliste** for kontaktmøtet slik at de tillitsvalgte kan forberede seg på sakene. Begge parter kan innen fastsatt frist fremme saker til møtet.
- Det skal skrives **referat** fra kontaktmøtet
- Verneombud holdes løpende orientert og innkalles til kontaktmøte når HMS relaterte saker behandles:
  - Vernerunder
  - Medarbeiderundersøkelser

