



Referanser: KM 05/13, KM 10/15, KM 11/15, KM 08/16, KR 44/16 KM 11/17

Arkivsak: 17/03787-1

Iverksetting av forsøk med alternativ arbeidsgiverorganisering

Sammendrag

I sin behandling av saken om veivalg for fremtidig kirkeordning (KM 08/16) besluttet Kirkemøtet at det skulle åpnes for forsøk med alternativ arbeidsgiverorganisering. Disse forsøkene var opprinnelig, i vedtakene og forberedelsene til disse, tenkt igangsatt i forlengelsen av neste reform, den såkalte reformfase 2. Tolkningen av vedtaket både i plenumsdebatten og i etterkant av Kirkemøtet viste imidlertid at det var ønske om å igangsette forsøk så snart som mulig. Dette foranlediget sak om forsøk på Kirkemøtet i 2017, som munnet ut i et omfattende vedtak som åpner for forsøk og gir føringer for ulike modeller for disse.

Kirkemøtets vedtak åpner for at forsøk med samordnet ledelse av soknet, orientert ut fra modell C – samordnet ledelse, og forsøk med en mer omfattende oppgaveoverlating, orientert ut fra modell A – arbeidsgiveransvar med utgangspunkt i fellesrådene og B – arbeidsgiveransvar med utgangspunkt i bispedømmerådene. Kirkerådet ser disse under ett i sin behandling av søknader og har oppstilt noen rammekrav som skal være retningsgivende for den enkelte søknad. Disse vil så snart som mulig gjøres kjent, slik at de eventuelle forsøksprosjekt som er i forberedelse vil kunne sende inn søknader om forsøk.

Forslag til vedtak

1. Kirkerådet iverksetter forsøk med alternativ arbeidsgiverorganisering i henhold til de rammekrav som er beskrevet i saksorienteringen og ber direktøren kunngjøre muligheten for å søke om forsøk etter disse retningslinjer.
2. Alle forsøk skal ha som overordnet formål å bidra til at de berørte menighetene best mulig skal kunne ivareta sine oppgaver slik disse særlig er kommet til uttrykk i kirkeloven § 9 første ledd og tilsvarende i § 23 tredje ledd for berørte bispedømmeråd. Alle forsøk skal også ha som formål å danne et best mulig beslutningsgrunnlag for det videre arbeid med kirkeordningen.
3. Spørsmålet om bevilgninger til igangsetting, gjennomføring og evaluering av prosjekter, behandles i tilknytning til budsjett for 2018.

Saksorientering

Innhold

- I. Drøfting av vedtaket i KM 11/17
- II. Formålet med forsøk
- III. Avtaler mellom rettssubjektene
- IV. Scenarier for drift av prosjektet
- V. Erfaringer fra tidligere forsøk
- VI. Rammekrav for søknader
- VII. Økonomiske og administrative konsekvenser

I. Drøfting av vedtaket i KM 11/17

I sin behandling av saken om veivalg for fremtidig kirkeordning (KM 08/16) besluttet Kirkemøtet også at det skulle åpnes for forsøk med alternativ arbeidsgiverorganisering. Disse forsøkene var opprinnelig, i vedtakene og forberedelsene til disse, tenkt igangsatt i forlengelsen av neste reform, den såkalte reformfase 2. Tolkningen av vedtaket både i plenumsdebatten og i etterkant av Kirkemøtet viste imidlertid at det var ønske om å igangsette forsøk så snart som mulig. Dette foranlediget sak om forsøk på Kirkemøtet i 2017, som munnet ut i et vedtak som åpner for forsøk og gir føringer for ulike modeller for disse.

Vedtaket i 2017 ble gjort med utgangspunkt i de rammer som er gitt i og med endringene i kirkeloven fra 2017.

Det vil være en forutsetning for alle forsøk at de støtter opp om den overordnede målsettingen i kirkemøtevedtakets punkt 2, som er formulert slik:

Et overordnet formål for ethvert forsøk må være å bidra til at de berørte menighetene best mulig skal kunne ivareta sine oppgaver slik disse særlig er kommet til uttrykk i kirkeloven § 9 første ledd og tilsvarende i § 23 tredje ledd for berørte bispedømmeråd.

Kirkemøtet mener det er viktig at forsøkene kan danne et best mulig beslutningsgrunnlag for det videre arbeid med kirkeordningen. Derfor bør det oppfordres til forsøk som kan belyse ulike behov og hensyn, herunder fange opp både store og små fellesråd og ulike bispedømmeråd. (KM 11/17 punkt 2)

Det antas å ligge en implisitt distinksjon i vedtaket mellom forsøk begrenset til utprøving av samordnet ledelse under forutsetning av to arbeidsgivere (modell C) og forsøk med mer omfattende overføring av arbeidsgiverfunksjoner med tanke på en felles arbeidsgiverorganisering (modell A eller B). Vedtakspunkt 1 sier således at førstnevnte type forsøk kan iverksettes så snart som mulig, mens andre kan starte så snart avtaler er klare og godkjent av Kirkerådet. En slik distinksjon gir mening med tanke på hvilket fokus det enkelte forsøk skal ha, men i den praktiske riggingen av forsøkene får det mindre betydning av flere grunner. For det første forutsetter det avtale mellom de to rettssubjektene som gir anledning til å utøve arbeidsgiverfunksjoner for ansatte i begge rettssubjekter. For det annet har Kirkemøtet ikke gitt anledning til overføring av arbeidsgivermyndigheten som sådan fra det ene til det andre rettssubjektet. Det vil dermed i alle tilfeller være snakk om overføring av flere eller færre arbeidsgiverfunksjoner innenfor rammen av modellen med to arbeidsgivere. For det tredje vil alle forsøk, også de som har en begrenset overføring av arbeidsgiverfunksjoner, nødvendigvis peke i en retning, enten mot modell A eller modell B.

I den videre prosessen ser Kirkerådet derfor for seg at alle forsøk undergis den samme formelle behandling, selv om det i veiledningen tenkes å operere med et skille mellom forsøk

basert på samordnet ledelse og mer omfattende forsøk. Det synes likevel klart at forsøk som er klart innrettet mot modell C vil få et mer begrenset omfang tidsmessig, ettersom de raskt kan bli tatt igjen av generelle vedtak om kirkeordningen etter 2020. Forsøk som i større grad er siktet inn mot et felles arbeidsgiveransvar vil på den annen side kunne få større betydning som erfaringsinnhenting med tanke på senere arbeid med kirkeordningen. Det fremgår også av vedtaket at en hovedintensjon med forsøk vil være å «*bidra til best mulig beslutningsgrunnlag for å kunne oppnå felles arbeidsgiveransvar*» (KM 11/17 punkt 3 tredje punktum). Kirkemøtet fremhever imidlertid at forsøksordninger bør ha en klar tidsbegrensning og ikke vare utover en femårsperiode.

Hjemmel for oppgaveoverlating vil være avhengig av hvilken vei denne går. Dette er nærmere beskrevet i kap III. Her skal bare understrekes at Kirkerådet tar utgangspunkt i at også avtaler om oppgaveoverlating som er gjort i medhold av kirkeloven § 23 fjerde ledd annet punktum skal ha status som forsøk og være gjenstand for evaluering, med de begrensninger i tid og evt. omfang dette medfører. Eventuelle avtaler som blir gjort utenfor disse rammer vil dermed i utgangspunktet ikke oppfattes som en del av den forsøksordning Kirkerådet etablerer. Eventuelle tilsagn om prosjektstøtte vil også forutsette en søknad til Kirkerådet og at det aktuelle forsøket blir evaluert innenfor rammen av forsøksordningen. Kirkemøtet forutsetter videre at avtaler med hjemmel i § 23 tredje ledd annet punktum ikke gir anledning til et formelt skifte av arbeidsgiver.

En tilsvarende hjemmel for overlating av arbeidsgiverfunksjoner fra rettssubjektet Den norske kirke til soknet er det i dag ikke. Kirkemøtet har derfor presisert at det gis åpning for forsøk som avviker fra de ordninger som følger av regelverk fastsatt av Kirkemøtet i 2016. Det ligger i intensjonen i vedtaket at denne åpningen innenfor rammen av forsøksordningen skal tilsvare den hjemmelen som er gitt i bestemmelsen i § 23. Det presiseres også her at avtaler om forsøk ikke kan utløse et formelt arbeidsgiverskifte. Når det gjelder overføring av tilsettingsmyndighet og disiplinærmyndighet har Kirkemøtet vedtatt følgende:

Forsøk kan heller ikke omfatte overføring av tilsettingsmyndighet og disiplinærmyndighet etter arbeidsmiljøloven fra rettssubjektet Den norske kirke til soknet. For Oslo bispedømme gjelder bare begrensningen om formelt arbeidsgiverskifte og disiplinærmyndighet etter arbeidsmiljøloven. Kirkerådet kan også godkjenne liknende ordninger i andre bispedømmer etter søknad.

Kirkerådet antar at uttrykket «liknende ordninger» her betyr at også andre bispedømmer kan søke om å unntas fra begrensningen om overføring av tilsettingsmyndighet, og at det dermed i praksis bare er en begrensning i overføring av disiplinærmyndighet etter arbeidsmiljøloven. Søknader om dette må derfor begrunnes spesielt. Komitemerknadene fra KM 11/17 understreker også at dersom tilsettingsmyndigheten overføres til et annet rettssubjekt i forsøksperioden, skal denne delen av forsøket evalueres spesielt.¹

Kirkemøtet ber også Kirkerådet om å utarbeide en veiledning for forsøk innenfor denne ordningen. Dette er i første omgang ivaretatt ved å oppstille de rammekrav som bør ivaretas for at Kirkerådet skal kunne behandle søknader. En kortfattet kommentar til disse rammekravene vil også foreligge. Kirkerådet planlegger også ytterligere orienteringer for dem som iverksetter forsøk, bl.a. med arbeidsrom på intranettet for presentasjon av ulike prosjekt, samt andre relevante erfaringer. Omfanget av dette vil imidlertid være avhengig av bemanningskapasiteten i Kirkerådet.

Kirkemøtet anmodet i sitt vedtak også om at Kirkerådet prioriterer midler til et prosjekt som både kan omfatte planlegging, gjennomføring og evaluering av forsøk. Det er vanskelig å anslå hvilken størrelsesorden en slik prosjektstøtte skulle ha, men en nærmere drøfting av

¹ KM 11/17 komitemerknadene punkt 7: *Dersom tilsettingsmyndigheten overføres til et annet rettssubjekt i forsøksperioden, skal erfaringen av denne delen av forsøket evalueres særskilt.*

dette finnes i kap VII. Det vil heller ikke være unaturlig at en slik prosjektstøtte utløses delvis gjennom et spleiselag med det enkelte bispedømmeråd.

II. Formålet med forsøk

Som nevnt vil det være avgjørende både for forsøksordningen som helhet og for det enkelte forsøk å tydelig beskrive hva som er formålet med nettopp dette forsøket, på bakgrunn av den lokale sammenheng søker(ne) står i.

Den enkelte søker må formulere formålet med forsøket i lys av de overordnede målsetningene som er nevnt ovenfor. En vesentlig side ved å formulere tydelige mål med forsøkene er arbeidet med evaluering i etterkant. Verdien av evalueringen vil i stor grad være avhengig av muligheten for å måle og beskrive utviklingen av det enkelte forsøk vurdert utfra formulerte målsettinger.

Hvilken modell forsøket tar utgangspunkt i

Forsøkene med siktemål å utprøve enhetlig lokal ledelse foregriper innføringen av Kirkemøtets bestilling av en modell med videreføring av to arbeidsgiverlinjer etter 2020. Som nevnt vil slike forsøk dermed naturlig være av begrenset omfang, men de vil potensielt, evt. med mindre endringer, kunne videreføres som permanent lokal organisering i rammen av den nye kirkeordningen.

Lokale forsøk orientert ut fra intensjonen om et fremtidig felles arbeidsgiveransvar, enten med soknet eller rettssubjektet Den norske kirke som felles arbeidsgiver, må baseres på avtaler om myndighetsoverføring ettersom et felles arbeidsgiveransvar ikke vil være mulig på forsøksbasis. Disse forsøkene vil fortsette også etter 2020 og peke frem mot et mulig senere trinn i organisering av kirken.

Lokale variasjoner

Selv om søkerne skal beskrive orienteringen mot en av hovedmodellene, ligger det i sakens natur at denne type forsøk vil være sterkt preget av den lokale sammenhengen som blir gjenstand for forsøket. Det er også mye av hensikten. Lokale variabler vil bl.a. være størrelsesforholdet mellom prosti og fellesråd, størrelsen på fellesråd, størrelsen på sokn herunder antall ansatte i soknet, graden av stabsmessig samarbeid og integrasjon på tvers av sokn, graden av stabsmessig samlokalisering osv. Disse forholdene må beskrives i søknaden.

III. Avtaler mellom rettssubjektene

Alle forsøk forutsetter som nevnt at det gjøres avtaler mellom det eller de involverte sokn og organer for rettssubjektet Den norske kirke, og slike avtaler vil dermed være en nødvendig del av søknaden. Avtalene vil regulere hvilke oppgaver/ansvarsområder som overlates fra det ene til det andre av rettssubjektene.

Avtaler innenfor rammen av forsøkene har som forutsetning at alle berørte parter har gitt sin tilslutning.

Utenfor det lovregulerte området står soknet fritt til å kunne inngå avtaler om å avgi oppgaver til andre. Fra 2017 følger dette av kirkeloven §2 annet ledd, som omtaler soknets rettslige handleevne. Tilsvarende gjelder for å motta oppgaver. Det er i prinsippet ikke begrensninger for hvilke oppgaver soknets organer kan påta seg.

Oppgaveoverlating fra soknet til rettssubjektet Den norske kirke

Lovbestemte oppgaver kan ikke overlates til andre rettssubjekt eller organer uten hjemmel i lov. En slik hjemmel finnes fra 2017 gjennom ny § 23 fjerde ledd annet punktum i kirkeloven som lyder slik:

Bispedømmerådet kan også utføre oppgaver som etter avtale blir overlatt det av det enkelte menighetsråd eller kirkelig fellesråd.

Bestemmelsen gjelder oppgaver generelt, ikke bare arbeidsgiveroppgaver. Den setter i utgangspunktet heller ingen krav til at det må dreie seg om forsøk. Kirkemøtevedtaket oppfordrer likevel til at de avtalene som blir inngått i medhold av denne lovbestemmelsen bør knyttes til de ordninger for forsøk som Kirkerådet fastsetter i denne saken. Bispedømmerådet anbefales således å la avtalte forsøk med å motta arbeidsgiveroppgaver fra soknet bli gjenstand for rådgivning og godkjenning fra Kirkerådet.

Den nye bestemmelsen i § 23 åpner for at et kirkelig fellesråd på vegne av de berørte sokn kan avtale med bispedømmerådet å avvike fra den ordning som følger av kirkeloven om at det er kirkelig fellesråd som på soknets vegne «foretar tilsetting av og har arbeidsgiveransvaret for alle tilsatte som lønnes over fellesrådets budsjett».² En avtale trenger ikke omfatte alle de ansatte, og den kan avgrenses til å omfatte utvalgte arbeidsgiverfunksjoner.

Tilsvarende åpning for oppgaveoverlatelse gjelder for menighetsrådet, dersom dette har arbeidsgiveransvar.³

Soknets organer og bispedømmerådet kan altså i medhold av bestemmelsen i § 23 fritt gjøre avtaler om alle forhold som gjelder oppgaveoverlatelse fra soknet til bispedømmerådet. Det gjelder også tilsettingsmyndighet. Hvilke kirkelige regler for tilsetting en slik avtale skal gjelde, blir det opp til avtalepartene å avklare, men Kirkerådet forutsetter som nevnt at et formelt arbeidsgiverskifte ikke kan finne sted så lenge det dreier seg om forsøk.

En annen begrensning ligger i at partene bare kan inngå avtaler som binder bispedømmerådet selv i tillegg til de involverte menighetsråd eller kirkelige fellesråd. Det faller utenfor hjemmelen å inngå avtaler som har tredjepartsvirkninger, det vil si som får følger for *andre* enn avtalepartene. Skal slike avtaler inngås, må andre berørte involveres. Et typisk eksempel er dersom et bispedømmeråd inngår en avtale som gir økte utgifter som ikke kompenseres av avtaleparten(e). Da må bispedømmerådet enten omdisponere sine midler eller søke å innhente ekstra tilskudd fra Kirkemøtet eller Kirkerådet.

Avtaler i medhold av bestemmelsen i § 23 som berører biskopens myndighet forutsetter derfor at biskopen er part i avtalen.

Oppgaveoverlating fra rettssubjektet Den norske kirke til soknet

For oppgaveoverlating fra rettssubjektet Den norske kirke til soknet finnes det i dag ikke en tilsvarende hjemmel som bestemmelsen i § 23. Det er imidlertid ikke i kirkeloven satt noen eksplisitte skranker *mot* å overlate arbeidsgiverfunksjoner til soknet utenom § 31 fjerde ledd, som gir Kirkemøtet fullmakt til å fastsette tjenesteordning og nærmere regler for presteskaper. Det er dermed opp til Kirkemøtet å gjøre vedtak om å fravike regelverket.

De reglene det her er snakk om vil være tjensteordninger og personalreglement. KM 11/17 vedtok derfor å åpne opp for forsøk med en arbeidsgiverorganisering som avviker fra de ordninger som følger av regelverk fastsatt av Kirkemøtet i 2016. Bispedømmeråd og biskop som organer med arbeidsgiverfunksjoner i rettssubjektet Den norske kirke, kan etter dette inngå avtaler om forsøk med soknets organer om å overlate arbeidsgiverfunksjoner til disse.

Som nevnt ligger det her en liten uklarhet i vedtaket med hensyn til hvor omfattende en oppgaveoverlating kan være. Kirkerådets tolkning av vedtaket legger til grunn en restriktiv holdning til overlating av tilsettingsfunksjonen. Dette er eksplisitt tillatt i Oslo bispedømme som har en fellesrådsstruktur som er helt ulik de andre bispedømmene. For de andre

² Kirkeloven § 14 tredje ledd første punktum

³ jf. § 9 tredje ledd siste punktum: *Avgjørelse om opprettelse av stillinger skal godkjennes av kirkelig fellesråd.*

bispedømmenes del gjelder at det skal tungtveiende grunner til for overlating av tilsettingsmyndighet, og at denne delen av søknaden således må begrunnes særskilt.

I rollen som den som utøver funksjoner som hører til arbeidsgiveransvaret, gjelder § 31 annet ledd om organisering av prestedtjenesten på samme måte for soknets organer som for det nasjonale rettssubjektets. Bestemmelsen gjelder for alle som har prester i sin tjeneste og dersom for eksempel en kirkeverge skal utføre oppgaven som daglig leder (utøve arbeidsledelse) også for de berørte prester innenfor hele eller deler av et fellesrådsområde, vil dette måtte tilpasses prostens og biskopens rolle som ivaretakere av arbeidsgivers styringsrett overfor prestene. En avtale om dette vil med andre ord også her forutsette biskopens medvirkning.

De økonomiske sidene ved en oppgaveoverlating vil også her vurderes. Kirkeloven setter i seg selv ingen begrensninger på finansieringsløsninger mellom avtalepartene.

IV. Scenarier for drift av forsøksordningen

Komitemerknadene i KM 11/17 understreker at det bør bli en god bredde i forsøkene slik at de bidrar til et best mulig beslutningsgrunnlag. I forlengelsen av dette antyder komiteen at Kirkerådet bør oppfordre til ulike typer forsøk som kan belyse ulike behov og hensyn. Det understrekes også at Kirkerådet skal ha et ansvar for å stimulere til ulike forsøksformer og bidra med menneskelige og økonomiske ressurser. Små fellesråd nevnes spesielt.⁴

Et slikt scenario krever en betydelig innsats fra en sentral prosjektledelse i alle faser av prosjektet, fra den innledende kartlegging og initiering av ulike forsøk til oppfølging av det enkelte forsøk og avsluttende evaluering. Dette vil vanskelig være mulig med dagens bemanning og vil dermed medføre en tilføring av ressurser til Kirkerådet.

Alternativt kan man se for seg at Kirkerådets rolle først og fremst er å sørge for at muligheten for forsøk med alternativ arbeidsgiverorganisering blir presentert og offentliggjort i forskjellige kanaler, og hvor innsatsen fra sentralt hold vil begrense seg til å veilede og behandle de prosjektene som måtte komme inn. Dette bør kombineres med en aktiv holdning fra det enkelte bispedømmeråd for å initiere forsøk innad i det enkelte bispedømme. En fordel med en slik modell er at bispedømmekontorene er nærmere de lokale forhold og vil dermed kunne ha bedre forutsetninger for å finne frem til tjenlige og representative case som kan gjøres til gjenstand for forsøk.

Det er naturlig å se for seg at finansieringen av forsøk også må finne dekning fra det enkelte bispedømmeråd.

Komiteens merknader foreslår også at evaluering fortrinnsvis gjennomføres av eksterne instanser innen universitets- og høyskolesektoren eller andre fagmiljøer. Også her vil en kunne se for seg ulike modeller både for utvelging og finansiering. Én mulighet er at Kirkerådet koordinerer kontakten med relevante instanser for evaluering. En annen mulighet er at bispedømmene selv oppretter slike kontakter og finansierer evalueringen, evt. i samråd med Kirkerådet. Ressurstilgangen vil også her være av betydning for hvilken modell som velges.

V. Erfaringer fra tidligere forsøk

Den forsøksordning som denne saken handler om kan ha mye til felles med en tidligere forsøksordning, som Kirkerådet administrerte i samarbeid med KA i perioden 2003 – 2009. Denne tidligere ordningen la forholdene til rette for et betydelig nybrottsarbeid i menigheter og fellesråd, eller såkalt *forsøks- og utviklingsarbeid (FOU)*, hvor målsetningen var å prøve

⁴ KM11/17 komiteens merknader punkt 6.

ut nye måter å organisere den lokale kirke på, jf. kirkeloven § 5 fjerde ledd om alternativ fordeling av oppgaver og sammensetning mellom soknets organer. Erfaringene fra FOU-prosjektene fra tiden før 2009 var at det gjennomgående er krevende å gjennomføre forsøksprosjekter parallelt med vanlig drift. FOU-prosjekter med en viss størrelse fikk derfor både økonomisk støtte til prosjektledelse, til evaluering og til faglig veiledning og bistand fra et nasjonalt koordinerende sekretariat. Alle prosjekter som ble innvilget prosjektstøtte fikk slik støtte i minimum tre år.

I disse prosjektene er det også gjort noe erfaringer med alternativ organisering av arbeidsgiverorganiseringen innen Den norske kirke, både i form av forsøk og mer eller mindre permanente avtaler. Det gjelder også andre lokale prosjekter og avtaler som er gjort i ulike bispedømmer. Kirkerådet antar at det vil være nyttig å ta disse frem på ny, blant annet for å foreta en ny vurdering av dem, slik at også disse kan inngå i det samlede erfaringsgrunnlaget i forsøksordningen.

Eksempler:

- Organiseringen av forholdet mellom prost og kirkeverge i Sandefjord prosti. Fornyet prosjekt ved utvidelsen av prostiet fra 2017.
- Omorganisering av den kirkelige administrasjonen i Drammen som følge av kommunale nedskjæringer. Medførte samarbeid mellom prost og fellesråd om bruk av sokneprest som «teamleder» med arbeidsgiverfunksjoner.
- Askerprosjektet, «Ei bygd ett oppdrag». Samordning av de to arbeidsgiverlinjene i prostiet som har ett fellesråd.
- Evaluering av forsøket med et prostistyre i Byåsen prosti.

Videre har Kirkerådet erfaringer fra andre prosjekter som ikke direkte berører innholdet i det her omtalte prosjektet, men som likevel kan gi nyttige erfaringer knyttet til rutiner og arbeidsform.

Eksempler:

- Samordning i Ringerike prosti/fellesråd
- Osloprosjektet, om utredning av sokne- og prostigrenser i Oslo.
- Interkommunalt kirkelig fellesråd i Midtre Namdal og Sør-Innherad

Disse listene med eksempler er ikke utfyllende. Det kan også trekkes vekslers på det omfattende utredningsarbeid om ledelse i kirken som er gjort på flere hold de siste par tiår.

VI. Rammekrav til søknadene

På bakgrunn av det som hittil er beskrevet er det formulert noen rammekrav til hva en søknad skal inneholde. Disse rammekravene vil bli supplert med en innledende orientering.

De kriteriene som her er satt opp bygger på en modell fra departementets forsøksordning med sammenslåing av menighetsråd og har innbakt de føringer som ble gitt i KM 11/17.

På denne bakgrunn ser Kirkerådet for seg at en søknad om forsøk skal inneholde:

1. En avtale som regulerer samarbeidet mellom partene i henhold til prosjektbeskrivelsen. Avtalen skal være undertegnet av alle berørte parter.
2. En utførlig prosjektbeskrivelse som må inneholde følgende:
 - En presentasjon av hvilke parter som skal være gjenstand for forsøk og hvilke organer og ansatte som berøres.
 - Formålet med prosjektet, herunder hvilken av de tre modellene man tar utgangspunkt i.

- En beskrivelse av hvilke arbeidsgiverfunksjoner som skal overlates til det andre rettssubjektet, herunder om det søkes om overlating av tilsettingsmyndighet.
 - En beskrivelse av hvordan arbeidsgiverfunksjonene blir fordelt
 - En beskrivelse av hvilke eventuelle tilpasninger som må gjøres i berørt regelverk
 - Forsøkets eventuelle innvirkning på berørte virksomhetsplaner og andre styringsdokumenter
 - Fordeler og ulemper for partene og for de ansatte som er involvert.
 - Hvordan de ansattes medbestemmelse, vernetjenesten og opparbeidede rettigheter blir ivaretatt i forberedelsene av og under forsøket.
 - Tidsramme og planer for evaluering.
- Prosjektbeskrivelsen sendes alle som skal uttale seg om prosjektet.
3. En beskrivelse av hvordan økonomiske forhold og regnskapsføring skal være mellom partene i forsøksperioden og hvordan dette er tenkt ivaretatt ved avslutningen av forsøket.
 4. Uttalelse fra det eller de berørte menighetsråd og fellelråd.
 5. Uttalelse fra den berørte prost
 6. Uttalelse fra den berørte biskop og bispedømmeråd.
 7. Uttalelse fra representanter for de ansatte som blir berørt og referat fra kontaktmøter mellom arbeidsgiver og ansatte som viser at reglene for medbestemmelse er ivaretatt.

Veiledningsstoff for søknader vil bli offentliggjort via intranettet og kirkens hjemmeside. Det er så langt ikke planlagt egne skjema for innsending, mens søkere vil bli bedt om å sende søknader med vedlegg elektronisk til Kirkerådet.

Lokale prosjekt vil deretter kunne sende inn sine søknader og forvente behandling av disse innen rimelig tid. Kirkerådet vil ikke foreløpig ha kapasitet til selv å initiere ulike typer prosjekter.

VII. Økonomiske og administrative konsekvenser

De økonomiske konsekvenser trenger for Kirkerådet ikke å bli store som følge av forsøkene som sådan. Disse konsekvenser må partene selv ta høyde for.

Derimot vil en sentral administrasjon og prosjektering av en forsøksordning potensielt kreve betydelige ressurser, slik det tidligere er redegjort for.

Prosjektarbeidet med dets mange elementer vil kunne bli omfattende og kreve ressurser som overstiger hva partene har til disposisjon og hva partene har kapasitet til innenfor rammen av vanlig drift. Kirkerådet mener det vil være en sammenheng mellom størrelse på økonomisk tilskudd og den kvalitet man kan forvente at prosjektene blir gjennomført med. Også ivaretagelse av en nasjonal faglig koordinerende rolle vil medføre økte ressurser i form av prosjektmedarbeidere. Kirkerådet er inne i en tid med et ekstra press som følge av arbeidet med den regulære kirkeordningen etter 2020, noe som vil ha betydning for muligheten til å administrere en forsøksordning innenfor den regulære bemanning.

Det er vanskelig å anslå behovet for prosjektmidler, men tar man utgangspunkt i et anslag på fem forsøksprosjekter per år i de to særlig aktuelle årene med forberedelser, 2018 og 2019, vil det til sammen bli ti forsøk. Hvis hvert forsøk utløser et *årlig* behov for i gjennomsnitt kr 100 000 – 150 000, fordelt på prosjektledelse, støtte til aktivitet samt evaluering, utgjør

dette et årlig økonomisk behov for forsøksordningen på kr 1,5 millioner. I tillegg kommer utgifter til en 50 % prosjektmedarbeider for nasjonal faglig bistand, koordinering og erfaringsamling. Kirkerådet stipulerer at en total årlig kostnad kan ligge på 2 millioner kroner.

En slik modell forutsetter at det enkelte forsøk blir tilført betydelige midler for gjennomføring og evaluering av forsøk. En mindre ambisiøs modell tilsier at prosjekteringen lokalt må foregå innenfor de budsjettmessige rammer for det enkelte fellesråd og bispedømmeråd. Det ligger i Kirkemøtets vedtak også en intensjon om gjennom forsøkene å søke å oppnå effektiviseringsgevinster. Dette skulle tilsi at forsøk ikke nødvendigvis vil gi store økonomiske ekstrabyrder. Derimot vil det være nødvendig å sette av midler til evaluering av det enkelte prosjekt.