



Referanser: KM 10/22

Arkivsak: 22/00170-10

Saksdokumenter:

KR 87.1/22 Skisse til framdriftsplan

Kirkelig organisering – videre arbeid

Sammendrag

I denne saken presenteres en skisse til overordnet plan for det videre arbeidet med å følge opp Kirkemøtets vedtak om kirkelig organisering. Utgangspunktet for vedtaket er organisering av arbeidsgiveransvar, men det favner vesentlig videre. Det betyr også at oppfølgingsarbeidet må legges opp bredt.

Det legges opp til at arbeidet organiseres i tre hovedløp, som på flere områder må sees i sammenheng, og som gjensidig vil påvirke utviklingsarbeidet og opplevelsen av sammenheng i trossamfunnet:

1. Utredning av regelverk og ordninger
2. Felles utviklingstiltak
3. Organisasjonskultur, samarbeid og involvering

I praksis vil det ikke være mulig å utrede fullstendige regelverksforslag som dekker Kirkemøtets prinsippvedtak, som kan behandles på Kirkemøtet i august 2023. Vedtaket krever videre utredning og konkretisering på mange punkter, det krever høring og involvering.

Kirkerådet ser for seg at behandlingen av nytt regelverk i all hovedsak må skje på Kirkemøtet i 2025. Da vil regelverk i utgangspunktet kunne tre i kraft fra 2026. Etter administrasjonens vurdering bør Kirkemøtet både i 2023 og 2024 likevel behandle spørsmål om kirkelig organisering. Den videre behandlingen kan og bør skje skrittvis. Saken presenterer en overordnet fremdriftsplan som bygger på dette.

Forslag til vedtak

Kirkerådet vedtar en fremdriftsplan med sikte på behandlinger i Kirkemøtet i 2023, 2024 og endelig regelvedtak i 2025.

Saksorientering

1 Bakgrunn

Kirkemøtet 2022 behandlet sak KM 10/22 *Kirkelig organisering*, og Kirkemøtet vedtok følgende:

1. Kirkemøtet ber Kirkerådet fremme en eller flere saker til Kirkemøtet om konkrete endringer i kirkeordningen eller øvrig regelverk, som bygger på følgende modelluavhengige elementer eller føringer:
 - a) Menighetsrådets rolle skal styrkes, herunder ved tilsetninger og ved at ansatte som arbeider i soknet, er forpliktet på menighetsrådets planer.
 - b) Biskopens tilsyn skal styrkes og ledelsen tydeliggjøres, uten at biskopen skal utøve arbeidsgivers styringsrett på samme måte som i dag.
 - c) Ansvar til folkevalgte styringsorganer og deres valgte ledere i Den norske kirke tydeliggjøres og rammevilkårene styrkes.
 - d) Bispedømmerådets rolle som strategisk lederorgan i bispedømmet skal styrkes.
 - e) Den daglige ledelsen skal gjennomgående være todelt, og kirkefaglig og administrativ leder skal være sidestilt. Den konkrete utformingen av ledelse i kirken utredes nærmere og høres for ny behandling i Kirkemøtet. Det må blant annet utredes hvordan prostens kirkefaglige ledelse utøves i samarbeid med biskopen, fellesrådet og i forhold til kirkefaglig ledelse i soknet.
 - f) I det videre arbeidet skal det utarbeides felles rammeverk, strategier, politikk og systemer for å legge til rette for enhetlig og effektiv forvaltning og sammenheng i hele trossamfunnet. Dette omfatter blant annet felles personalreglement for hele trossamfunnet, et system for konflikthåndtering og system for HMS.
 - g) Prestetjenesten må fortsatt organiseres under prostens ledelse, og i mange tilfeller i geografiske områder som er større enn dagens fellesrådsområder.
 - h) Det skal ikke være noe krav om sammenslåing av kirkelige fellesråd. Eventuelt samarbeid må vokse frem nedenfra og ut fra lokale forutsetninger. Det bør stimuleres til etablering av samarbeid mellom fellesråd som ønsker det, i tett kontakt med de berørte kommuner.
 - i) Samisk kirkeliv skal styrkes.
 - j) Kvensk kirkeliv skal styrkes.
 - k) Organiseringen av Døvekirken, andre kategorialmenigheter og spesialpresttjenester må vurderes særskilt, og kan følge andre prinsipper enn organiseringen av den alminnelige kirkelige virksomheten.
 - l) Lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg skal være medlem av Kirkemøtet. Det må samtidig utredes tiltak for å øke ungdomsrepresentasjonen i Kirkemøtet.
2. Kirkemøtet går inn for en videreutviklet modell 3 med samlet og samordnet utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner, men der rettssubjektet Den norske kirke fortsatt er arbeidsgiver for prestene og soknene ved fellesrådet fortsatt er arbeidsgiver for de andre ansatte som arbeider i soknene. Modellen skal ivareta lokal forankring og sammenheng i kirkeorganisasjonen. Kirkemøtet ber Kirkerådet utrede en ordning der stillinger i kirkelig fellesråd som helt eller delvis er finansiert av midler fra rettssubjektet Den norske kirke i framtiden blir ansatt i rettssubjektet Den norske kirke, med tilskudd fra kirkelig fellesråd.

3. Kirkemøtet understreker at soknets organer må involveres i det videre arbeidet med å følge opp Kirkemøtets prinsippbeslutning. Ansattes organisasjoner involveres i tråd med gjeldende regler og avtaleverk.

Kirkemøtets prinsippvedtak har tre hovedelementer: for det første et valg om modell for organisering av arbeidsgiveransvar, for det andre vedtak om en rekke «modelluavhengige elementer eller føringer» og for det tredje en særskilt bestilling om involvering av soknets organer og ansattes organisasjoner i arbeidet med å følge opp Kirkemøtets prinsippbeslutning.

I denne saken presenteres en skisse til overordnet plan for det videre arbeidet med å følge opp Kirkemøtets vedtak. Utgangspunktet for vedtaket er organisering av arbeidsgiveransvar, men det favner vesentlig videre. Det betyr også at oppfølgingsarbeidet må legges opp bredt.

2 Innretning av det videre arbeidet

2.1 Mål og virkemidler

Kirkemøtets vedtak fremhever at modellen for arbeidsgiverorganisering skal «ivareta lokal forankring og sammenheng i kirkeorganisasjonen». Komiteen la vekt på at ny kirkelig organisering skal legge til rette for at kirken utfører oppgavene effektivt og med enda bedre kvalitet for å ivareta kirkens oppdrag: «Også kirkelig organisering skal bidra til at Den norske kirkes visjon om *Mer himmel på jord* virkelig gjøres.» I strategiplanen for tiden frem til 2030, er det særlig målet om at kirken «*Styrker gjennom sin organisering en levende og nærværende folkekirke*» som skal virkelig gjøres gjennom de neste årenes arbeid. Samtidig vil også målet om at kirken «*skaper en mangfoldig, rekrutterende og inkluderende arbeidsplass*» være et viktig peilemerke. Et sterkere og mangfoldig fellesskap – lokalt, regionalt og nasjonalt – vil bedre kunne realisere Den norske kirkes strategi.

Oppsummeringen av hørings svar om kirkelig organisering fra kirkens valgte råd viste at mål oppfyllelse for ønsket om en mer sammenhengende kirke forutsetter utvikling av kirkeorganisasjonen på flere områder. Felles tro og bekjennelse er grunnlaget for menighetsfellesskapet. Og lokalkirken trenger en samlende overbygning med større grad av felles organisasjonskultur, tydelige roller og ansvarsdeling, flere fellestiltak, samarbeid og systemer som ivaretar god oppgaveløsning også for små enheter.

Dette viser at justert regelverk og formelle ordninger ikke er nok for å utvikle Den norske kirke som en selvstendig, lokalt forankret og sammenhengende organisasjon i sivilsamfunnet. Når ressurser skal prioriteres og utvikling lede til beste for en lokalkirke som er godt forankret både i et nasjonalt, større hele og i sin lokale kommune og nærmiljø, forutsetter det struktur, samhandling og en organisasjonskultur som bygger tillit, gjensidig medansvar og forutsigbarhet.

Kirkemøtets vedtak inneholder elementer for både å styrke arbeidet med å vekke og nære det kristelige livet i soknene og forhold som skal styrke sammenheng i trossamfunnet Den norske kirke. De ulike elementene og tiltakene må i seg selv sees i sammenheng. Det videre arbeidet må derfor ha et dobbelt siktemål: En må skape gode rammer og legge til rette for den lokale virksomheten, samtidig som det lokale arbeidet inngår i en helhet.

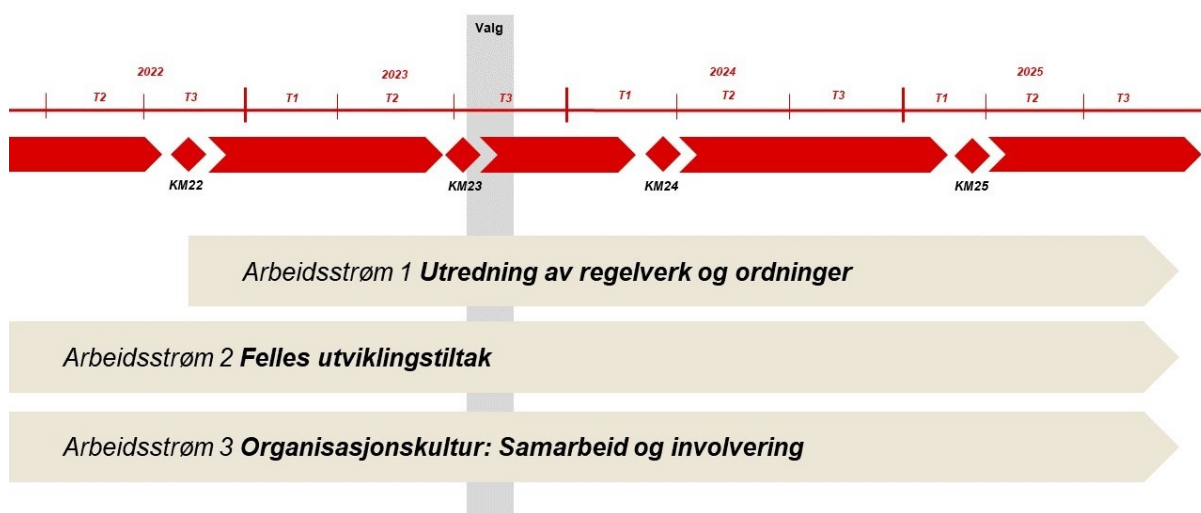
Arbeidsgiveransvaret vil fortsatt være formelt forankret to ulike steder og finansiert fra to ulike kilder, men utøvelsen av ansvaret skal samles og samordnes i et lokalt fellesskap av ansatte med et felles oppdrag om å vekke og nære det kristelige livet i soknet, gjennom felles tjenester.

For å utvikle gode lokale arbeidsfellesskap er det viktig å arbeide for likebehandling mellom ulike arbeidstakere og mellom ulike arbeidsplasser, med respekt for mangfold. Mer enhetlig ledelse, tydelige ansvarsforhold og roller, lokalt handlingsrom og fleksibilitet, god kompetanseforvaltning og -utvikling er faktorer som vil bidra til et godt og rekrutterende arbeidsmiljø. Det videre arbeidet med å utforme ordninger for blant annet daglig ledelse må ivareta dette. Samarbeid mellom fellesråd og systematisk samarbeid mellom arbeidsgiverinstanser på tvers av kirkelige rettssubjekter vil styrke den lokale kapasiteten og være viktige bidrag til at de lokale arbeidsfellesskapene og det lokale kirkelivet fungerer godt.

Mer kontakt og nye møteplasser mellom lokalt, regionalt og nasjonalt nivå i kirkeorganisasjonen vil generelt bidra til tydeligere sammenheng i organisasjonen. Det samme vil biskopens ledelse og tilsyn, og en tydeligere strategisk rolle for bispedømmerådene. Sammenheng og fellesskap i trossamfunnet vil også styrkes gjennom ulike typer av felles ordninger og utviklingstiltak, så som felles personalreglement, harmonisering av ulike planer, digitale verktøy mv. Mye av det som bidrar til sammenheng i kirkeorganisasjonen dreier seg ikke primært om regler og formelle ordninger, men i mange tilfeller vel så mye om praktiske, avlastende felles løsninger og utvikling av felles organisasjonskultur gjennom lederutvikling, opplæring av ansatte, frivillige og folkevalgte og mer samhandling, samarbeid, involvering og forankring av utvikling i og blant valgte råd og ansatte i hele trossamfunnet.

2.2 Organisering av arbeidet

Kirkemøtets organiseringsvedtak favner som nevnt vidt. Det betyr at arbeidet med å følge opp vedtaket også må være bredt anlagt. Sekretariatet ser for seg at arbeidet organiseres i tre hovedløp, som på flere områder må sees i sammenheng og som gjensidig vil påvirke utviklingsarbeidet og opplevelsen av sammenheng i trossamfunnet:



Det første løpet handler om regelverk. Modellen for organisering av arbeidsgiveransvar må komme til uttrykk i regelverk. Det samme gjelder andre

elementer i Kirkemøtets vedtak, for eksempel et nytt personalreglement. Endringsbehov må utredes, og forslag må på høring før endringer vedtas, for eksempel i Kirkemøtet.

Det andre løpet gjelder felles utviklingstiltak i trossamfunnet. Dette omfatter ulike typer av felles ordninger, systemer, strategier mv. Kirkemøtets vedtak peker også på dette behovet, og felles personalreglement, system for HMS og system for konfliktløsning er særskilt nevnt. Slike felles ordninger kan også måtte regelfestes.

Det tredje løpet gjelder organisasjonskultur, samarbeid og involvering. Forandring skjer naturligvis ikke ved vedtak om regler eller felles ordninger alene, men forutsetter gjennomføring i praksis, endringsvilje og -evne. Særlig når endringer skal gjennomføres på tvers av rettslige og økonomiske skillelinjer, og ved samordning av ledelse, vil det være avgjørende å utvikle felles kultur i hele organisasjonen, blant medarbeidere, ledere og folkevalgte. Derfor er det også nødvendig at prosessen involverer bredt.

Sekretariatet arbeider nå med å finne en godt egnet organisering av helheten i arbeidet. Det gjøres endringer i sekretariatet for å få på plass en ledelse av arbeidet som organiseres som et eget program med et programstyre der både bispemøtet, stiftsdirektører, KA og kirkeverger deltar. En viktig suksessfaktor i arbeidet, er at vi gjør ting sammen. Bispedømmene blir også utfordret til å dele fagressurser som kan bidra i arbeidet. Kirkerådet vil i deler av arbeidet måtte forholde seg direkte til lokalnivået, for eksempel innen digitalisering der det allerede foreligger en styringsmodell med samarbeid mellom fellesrådene og Kirkerådet. Mye av arbeidet vil skje i bispedømmene, og Kirkerådet kan bidra til at prosessene blir forutsigbare og like over hele landet.

En slik bred tilnærming til endringsbehovet har også en side til at Den norske kirke nå er blitt en organisasjon i sivilsamfunnet, som må utvikle sin organisering som et selvstendig trossamfunn. Den norske kirkes relasjon til staten er utviklet skrittvis over lang tid. Trossamfunnsloven gir visse rammer, men det er Kirkemøtet som har myndighet til å organisere Den norske kirke. Det kan være behov for å se oppfølgingen av Kirkemøtets vedtak om ny organisering i sammenheng med andre behov for endringer i kirkeordningen og annet regelverk. I første omgang valgte en både fra 2017 og fra 2021 i stor grad å videreføre tidligere statlig regelverk. Det er behov for å forenkle kirkens regelverk på mange punkter og tilpasse det til nye rammebetingelser.

2.3 Fremdrift

Endringene i forholdet mellom staten og Den norske kirke har i lang tid vært gjennomført skrittvis. Denne måten å organisere og gjennomføre endringer på kan, etter Kirkerådets vurdering, med fordel videreføres nå.

I sak KM 10/22 ble det vist til at i etterkant av prinsippvedtaket i Kirkerådet «vil Kirkerådet etter planen forberede en sak om konkrete endringer i relevant regelverk mv. som så kan bli sendt på bred høring med sikte på behandling i Kirkemøtet 2023» (side 59). Samtidig ble det understreket at «Kirkerådets tentative fremdriftsplan er krevende, og den må naturligvis vurderes nærmere i lys av hva som blir vedtaket på Kirkemøtet 2022».

I praksis vil det ikke være mulig å utrede fullstendige regelverksforslag som dekker Kirkemøtets prinsippvedtak, som kan behandles på Kirkemøtet i august 2023.

Vedtaket krever videre utredning og konkretisering på mange punkter. Nytt regelverk må på høring, og berørte instanser bør også involveres på andre måter. Sagt på en annen måte: Vedtaket skal ikke bare gjennomføres, det krever også videre utviklingsarbeid. Det må vurderes nærmere når og i hvilken form det kreves formell medbestemmelse i prosessen.

Kirkerådet ser for seg at behandlingen av nytt regelverk i all hovedsak må skje på Kirkemøtet i 2025. Da vil regelverk i utgangspunktet kunne tre i kraft fra 2026. Etter administrasjonens vurdering bør Kirkemøtet både i 2023 og 2024 likevel behandle spørsmål om kirkelig organisering. Den videre behandlingen kan og bør skje skrittvis.

Kirkemøtet 2023 kan legge rammer for den videre framdriften og dessuten gå et skritt videre og legge innholdsmessige føringer for det videre arbeidet med regelverk om for eksempel biskopens tilsyn og ledelse og om daglig ledelse. Den interne utredningen av disse spørsmålene er i gang. Selv om det ikke er rom for formell høring før behandling i 2023, må en vurdere nærmere hvordan en kan involvere ulike instanser før en sak legges fram for Kirkemøtet. Det kan for eksempel skje gjennom ulike møtepunkter, se nærmere nedenfor i punkt 4.3. Kirkemøtet 2023 vil da kunne forankre retningsvalget fra 2022, sikre progresjon og gi rammer for det videre utrednings- og innføringsarbeidet.

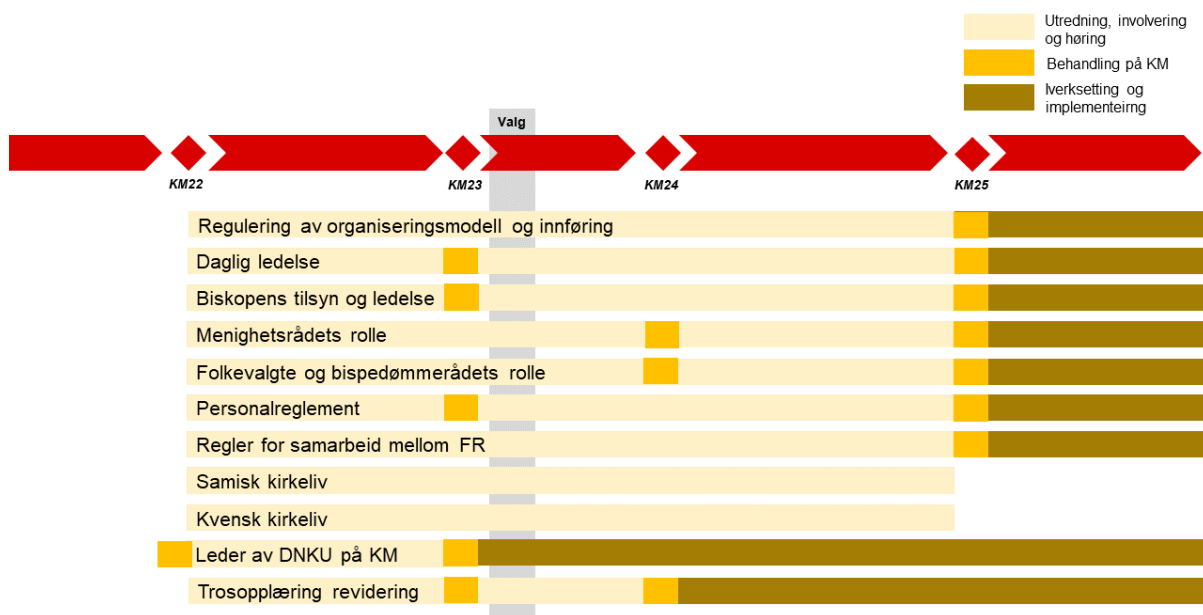
Kirkemøtet 2024 kan på tilsvarende måte behandle og gi føringer for det videre regelverksarbeidet om menighetsrådets rolle, bispedømmerådets rolle og folkevalgte organers og deres lederes ansvar og rammevilkår.

Administrasjonen har utarbeidet en foreløpig skisse til overordnet plan for det videre arbeidet, og skissen er vedlagt. Den innebærer som nevnt behandling på de kommende kirkemøtene i 2023 (august), 2024 (april) og 2025 (april). Siktemålet er da at nytt regelverk i hovedsak skal vedtas i 2025, med sikte på ikrafttredelse fra 2026. Ikrafttredelsen må også forberedes og følges opp, og planskissen skiller foreløpig ikke klart mellom iverksetting og implementering.

Skissen til plan skal gi oversikt og forutsigbarhet, blant annet slik at ulike temaer kan plasseres i forhold til hverandre, og at konsekvenser av vedtak kan tydeliggjøres. Samtidig må en slik plan kunne justeres underveis dersom det oppstår behov for det.

3 Inndeling i tre arbeidsløp

3.1 Regelverk – utredning, høring mv.



Utgangspunkter og oversikt

En rekke av elementene i Kirkemøtets vedtak vil måtte følges opp som regelverkssaker, dvs. endringer i regelverk som allerede er fastsatt, eller ved nye regler. Slike saker må på vanlig måte utredes, høres og komme til behandling på Kirkemøtet, eller ev. vedtas av andre organer.

Kirkerådet vil vurdere hvordan høringer kan gjennomføres på en mest mulig pedagogisk og ressurseffektiv måte. Det er for eksempel neppe nødvendig at alle menighetsråd skal behandle alle regelforslag, og en kan gjøre utvalg. Alle som ønsker å gi høringsuttalelse, skal likevel ha mulighet til det.

Ikke alle vedtakspunktene handler om bare regler, for eksempel bør en ny ordning for daglig ledelse et stykke på vei regelfestes. Samtidig vil det være viktig å arbeide med lederutvikling for å legge til rette for god og samordnet ledelse i praksis.

Mange av temaene som skal utredes, henger sammen, og Kirkerådet planlegger nå det videre arbeidet i mer detalj. Noen av temaene kan utredes internt, mens det for andre vil være aktuelt å for eksempel opprette utredningsutvalg.

Regulering av organiseringsmodell og innføring. Samarbeid mellom fellesråd

Et hovedpunkt i det videre blir å videreutvikle den valgte modellen for organisering av arbeidsgiveransvar, blant annet gjennom de tidligere modelluavhengige elementene. Komiteen har i flere merknader beskrevet noe nærmere hva som ligger i de ulike vedtakselementene. Vedtakspunktet om å gå videre med «en videreutviklet modell 3» må dessuten sees i lys av den konkrete «modell 3» som var tegnet ut i Kirkerådets saksorientering til Kirkemøtet, jf. også kirkemøtekomiteens henvisning i merknadene. Nå kan det imidlertid være hensiktsmessig å legge vekk betegnelsen «modell 3» og i stedet snakket om å utvikle og innføre «ny kirkelig organisering».

Det må utredes nærmere hvordan delegeringen av arbeidsgiverfunksjoner fra rettssubjektet Den norske kirke til de kirkelige fellestrådene i praksis skal skje. Et sentralt spørsmål blir hvor fleksibel ordningen skal være, blant annet ut fra den lokale kirkelige inndelingen og kapasitet hos berørte fellestråd. Det spørsmålet henger også sammen med hvordan ordningen konkret skal innføres, blant annet om den skal innføres samtidig alle steder, eller om en for eksempel kan tenke seg pilotprosjekter der forholdene ligger til rette for det.

En ny modell vil berøre spørsmål om samarbeid mellom fellestråd mv. Kirkerådet vil i kontakt med KA vurdere hvordan en kan stimulere til samarbeid mellom fellestråd som ønsker det, se også nedenfor i punkt 3.3. Det kan også være behov for ny regulering av ulike former for samarbeid mellom fellestråd mv.

En kan ev. vurdere om det er praktisk mulig og hensiktsmessig å legge noen slike spørsmål fram for Kirkemøtet i 2023 eller 2024 til orientering eller vedtak. For å gi forutsigbarhet kan Kirkemøtet i 2023 for eksempel legge rammer for innføringen av en ny ordning.

Daglig ledelse. Biskopens tilsyn og ledelse

Ordningen for daglig ledelse vil være nøkkelpunktet for å få den valgte modellen til å fungere etter intensjonen. Kirkemøtet har lagt noen rammer for den nye ordningen for ledelse, men den må utredes videre. Den må også sees i lys av biskopens tilsyn og ledelse. Det foreligger allerede utredninger mv. (arbeidsgruppe om både ledesspørsmål og biskopens rolle som er ressurser i det videre arbeidet. Det vil også bli vurdert om det er behov for ekstern bistand.

Etter Kirkerådets vurdering kan det være hensiktsmessig å legge opp til at Kirkemøtet allerede i 2023 behandler spørsmål om daglig ledelse og om biskopens rolle og gir noen føringer for konkrete forslag om regelfesting i for eksempel kirkeordningen og i tjenesteordninger, og for ev. annet arbeid med ledelse i kirken.

Menighetsrådets rolle, bispedømmerådets rolle og folkevalgte

Kirkemøtets vedtak sier at menighetsrådets rolle og bispedømmerådets rolle som strategisk organ skal styrkes. Vedtaket inneholder også et mer generelt punkt om at folkevalgtes ansvar skal tydeliggjøres og rammevilkårene styrkes.

Vedtaket peker særlig på menighetsrådets rolle i tilsettinger og på at alle som arbeider i soknet, skal være forpliktet på menighetsrådets planer. Det første punktet vil naturlig kunne følges opp i arbeidet med personalreglementet.

Bispedømmerådets strategiske rolle kan styrkes gjennom regelendringer, men også gjennom tiltak i løpene 2 og 3, for eksempel ved å etablere flere møtepunkter mellom regionalt og lokalt folkevalgte. Endringer i bispedømmerådets oppgaver, for eksempel å flytte tilsettinger av prester til partssammensatte utvalg ved endringer i personalreglementet, kan frigjøre ressurser til annet arbeid.

Folkevalgtes ansvar og rammevilkår er som nevnt løftet fram i Kirkemøtets vedtak, og det kan sees som et tema som griper over mange av de andre vedtakspunktene. Folkevalgt-temaet må også sees i sammenheng med oppfølgingen av utredningen fra demokrati- og folkevalgtutvalget.

Felles personalreglement

Et felles personalreglement for hele trossamfunnet vil kreve betydelig arbeid og bred involvering. I planskissen er det lagt opp til vedtak i Kirkemøtet i 2025.

Kirkemøtekomiteen har ønsket at også menighetsprester skal tilsettes i partssammensatt utvalg. En kan se for seg at en som et første skritt i 2023 kan innføre en ordning med tilsetting av prester i partssammensatt utvalg også i rettssubjektet, gjennom endringer i det eksisterende personalreglementet. Deretter kan en arbeide videre med et felles personalreglement for hele trossamfunnet. En slik endring i 2023 vil kunne frigjøre ressurser på bispedømmenivået og som nevnt bidra til at bispedømmerådene i praksis kan styrke seg som strategiske organer.

Samisk kirkeliv

Kirkerådet ser for seg at det bør oppnevnes et utvalg i løpet av 2022 som skal vurdere hvordan samisk kirkeliv skal styrkes. Utvalget bør i tilfellet legge fram sin utredning i løpet av 2023.

Kvensk kirkeliv

Arbeidet med å styrke kvensk kirkeliv er allerede igangsatt. Kirkerådet vedtok i sak KR 75/22 å opprette en arbeidsgruppe som skal legge fram forslag til oppgaver og sammensetning av et nasjonalt organ for kvensk kirkeliv. Sekretæransvaret er lagt til Kirkerådet.

Kategorialmenigheter, Døvekirken og spesialprest-tjenester

Kirkemøtets vedtak tydeliggjør at disse virksomhetene må vurderes særskilt.

Det pågår et forsøk med enhetlig ledelse i Døvekirken, og videre organisering må vurderes i lys av erfaringene som høstes i forsøket. Spesialprest-tjenester er omtalt nedenfor i punkt 4.2.

Ungdomsrepresentasjon

Kirkerådet legger opp til å legge fram en regelsak for Kirkemøtet 2023 for å følge opp prinsippvedtaket om at lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg skal være medlem av Kirkemøtet. Samtidig vil en utrede tiltak for å øke ungdomsrepresentasjonen i Kirkemøtet.

Andre utredningstemaer

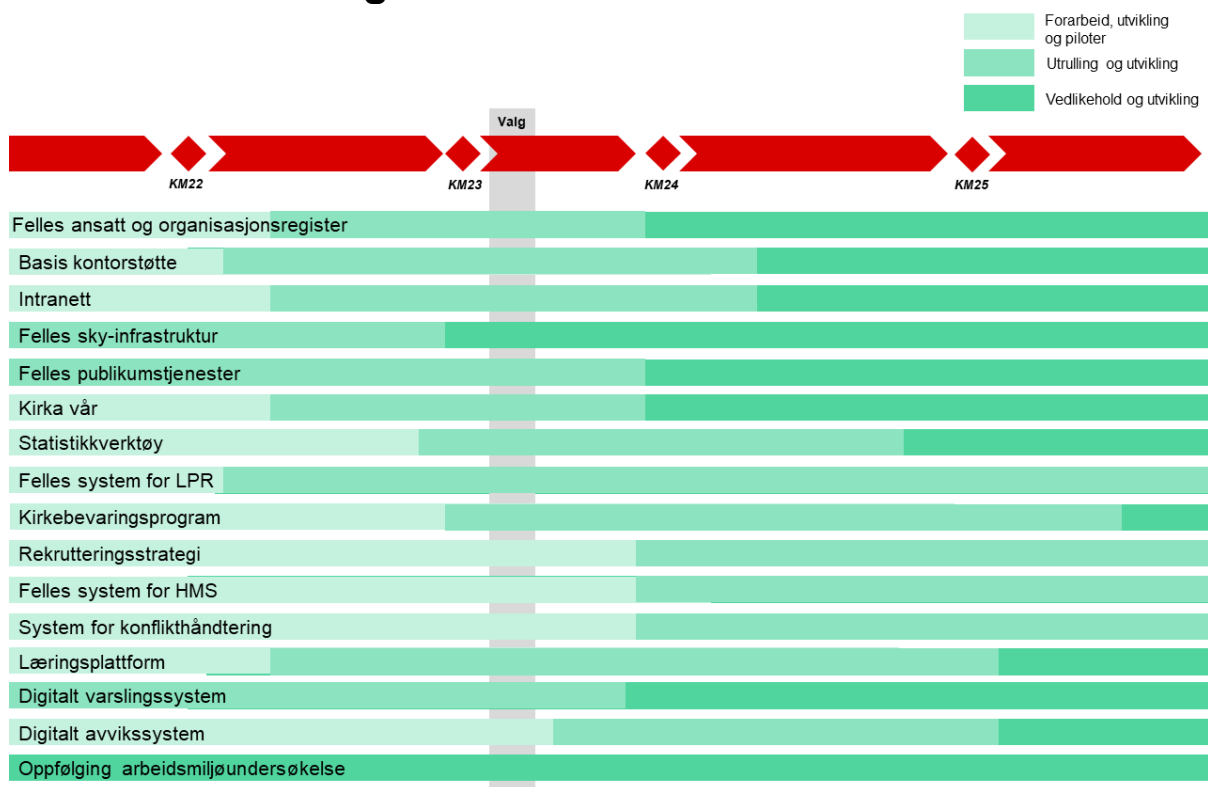
Kirkemøtet vedtok at det skal utredes en ordning der stillinger i soknet (kirkelig fellesråd) som helt eller delvis er finansiert av midler fra rettssubjektet Den norske kirke, i fremtiden blir ansatt i det nasjonale rettssubjektet. Utredningen vil etter planen bli igangsatt i 2023, og den må sees i lys av arbeidet med ny modell for organisering av arbeidsgiveransvaret.

Kirkemøtekomiteen omtalte også to andre utredningstemaer: en ordning der fellesråd/sokn kan be rettssubjektet Den norske kirke om å overta arbeidsgiveransvar og en ordning der kirkelig fellesråd blir definert som organ for både soknene i fellesrådsområdet og rettssubjektet Den norske kirke. Komiteen uttalte at disse to temaene ikke bør prioriteres i første omgang, og administrasjonen er enig i denne vurderingen.

Andre endringer i kirkeordningen mv.

Som nevnt ovenfor kan en vurdere nærmere om spørsmålene som reises i organiseringssaken bør sees i sammenheng med andre behov for endringer i kirkelig regelverk, for eksempel kirkeordningen.

3.2 Felles utviklingstiltak



Digitalisering

Kirkens digitale løsninger skal ha brukernes behov i sentrum og legge til rette for aktiv oppfølging fra kirken. Digitalisering handler om:

- økt service og tilgjengelighet for medlemmer/innbyggere
- effektivisering av arbeidet for og med medarbeidere og frivillige, med mål om å bruke mindre tid på administrative oppgaver og mer tid til å møte mennesker

Bruk av felles løsninger bidrar til at kirken opptrer mer helhetlig utad og bedrer samhandling internt. Det gir mer tilfredse medarbeidere, støtte for god ledelse og styrker kirken som en attraktiv arbeidsplass. Digitaliseringsstyret, med representanter fra sekretariatene i Kirkerådet, fellesråd og KA, har blant annet prioritert disse felles løsningene:

- grunnleggende kontorstøtteprogrammer med e-post og kalender (Microsoft 365)
- Intranett og nettsider
- ansattregister
- læringsplattform
- lønn-, personal- og regnskapssystem
- planverktøyet «Kirka vår» og statistikkverktøy
- arrangementsportalen «Skjerikirken» og påmelding til kirkelige handlinger

Økonomi og virksomhetsstyring

Felles lønn, personal og regnskap (LPR)

Fase III av anskaffelsesprosjektet for nytt system for lønn, personal og regnskap omfatter implementering i fellesråd og rettssubjektet Den norske kirke, samt tilrettelegging for forvaltning av systemløsningene omfattet av fellesavtalen inngått i juni 2022. Fase III går fram t.o.m. april 2023, når et permanent brukerforum skal være på plass og vi går over i vedlikehold og løpende utvikling. Arbeidet gjøres på vegne av hele trossamfunnet.

Statistikk og nøkkeltall

Dette er definert som et eget prosjekt i 2022 og videre i 2023, så fremt prosjektet gis finansiering i endelig budsjett for 2023. Prosjektet innebærer gjennomgang og utvikling av nytt regelverk for eierskap og anvendelse av kirkens kjernedata.

(Kjernedata er data om medlem, frivillig, rådsmedlem, ansatt, organisasjonsstruktur, ulike organer og kirkebygg.) Gode og pålitelige kjernedata er en premisse for å utvikle fellesløsninger som medlemmer, publikum, frivillige, ansatte, rådsmedlemmer og ledere kan ha glede av. Arbeidet gjøres med ståsted i rettssubjektet Den norske kirke, men skal forenkle rapporteringen fra trossamfunnet, og data kan på sikt deles.

Prosjektet består av to delprosjekter og skal bidra til at relevant informasjon bare registreres én gang – men kan brukes i mange ulike sammenhenger:

- a) Enklere rapportering og bedre tilgang for sokn og fellesråd
- b) Bedre tilgjengeliggjøring og sammenstilling av statistikk og nøkkeltall for rettssubjektet Den norske kirke

Vipps/Skattefrie gaver

Prosjektet påbegynnes i 2023 dersom det gis finansiering i endelig budsjett for 2023. Arbeidet gjelder organisering og håndtering av innrapportering av skattefrie gaver.

Det er et pålagt krav etter skatteloven at Den norske kirke sitt sentrale ledd skal føre et samlet regnskap. Arbeidet gjøres på vegne av hele trossamfunnet.

Anskaffelser

Dette gjelder oppbygging av en egen enhet for å ivareta anskaffelser i rettssubjektet Den norske kirke. Prosjektet er avhengig av finansiering fra og med 2023.

Anskaffelsenheten vil i første omgang kun dekke rettssubjektet Den norske kirke, men er tenkt utvidet til hele trossamfunnet.

HR

Løpende gjennomføring og oppfølging av felles arbeidsmiljøundersøkelser

Høsten 2021 gjennomførte Rambøll på vegne av Kirkerådet, Norges kirkevergelag og Nettverk for kirkelige fellesråd med støtte fra KA en felles arbeidsmiljøundersøkelse i hele trossamfunnet. Medarbeiderundersøkelsen hadde som hensikt å få en samlet kartlegging av arbeidsmiljø for hele kirken.

Samlet svarprosent var 71, med svarprosent på 82 blant ansatte i rettssubjektet Den norske kirke og 67 blant ansatte i fellesrådene. Undersøkelsen viste at Den norske kirke er sterk på engasjement, autonomi, utviklingsmuligheter i jobben og relasjonell ledelse. Samtidig er det svakere resultater enn i sammenliknbare virksomheter på operasjonell ledelse, effektiv tidsbruk (møtetid), klare målsettinger og måloppnåelse, ansvarsavklaring, takhøyde for meningsmangfold og håndtering av uenighet og personkonflikter. Undersøkelsen følges opp med forslag til tiltak.

Medarbeiderundersøkelse er et viktig prosessverktøy for arbeidsmiljøutvikling i kirken, og det planlegges neste medarbeiderundersøkelse for hele trossamfunnet høsten 2023.

Det er etablert en koordineringsgruppe for det nasjonale arbeidet med likestilling og mangfold (LIM) i Den norske kirke, etter arbeidsmiljøundersøkelser om LHBT og kvinnelige prester i 2020/21. Kontaktutvalg for lederutvikling i kirken (KLK) er arbeidsgiverforum for LIM-saker, og mandatet utvides til å romme dette.

Felles HMS-system og felles system for konflikthåndtering

Kirkemøtet vedtok også i organiseringssaken (KM 10/22) at det skal utarbeides et system for konflikthåndtering og et system for HMS. Arbeidsmiljølovens § 2-2 stiller allerede krav om samordning av HMS «når flere virksomheter på én arbeidsplass kan være en arbeidsmiljørisiko for hverandre».

Felles rekrutteringsstrategi

Kirkemøtet vedtok i 2021 en felles rekrutteringsstrategi for Den norske kirke (KM 17/21). Vedtaket omfatter:

- overordnede rammer for arbeidsgiverpolitikk og HR-strategi som omfatter hele kirkens virksomhet
- koordinert, tverrfaglig samarbeid om rekruttering på tvers av nivåer, yrkeskategorier, arbeidsområder og virksomheter
- helhetlig strategi for kompetanseutvikling for alle ansatte medarbeidere

Læringsplattform

For at kompetanseutvikling skal gi verdi må ansatte ha muligheten for å tilegne seg ny kompetanse. Dette kan skje gjennom mer formalisert etter- og videreutdanning, men også igjennom felles læringsplattformer for Den norske kirke med e-læringstilbud. Felles læringsplattform er etablert og iverksettes for hele trossamfunnet fra våren 2022.

Felles avvikssystem

Alle handlinger som innebærer brudd på lovverket, blir regnet som avvik. Arbeidsgiveren har ansvar for å ha, og bruke, et system for å registrere og håndtere avvik. Det anskaffes et avvikssystem for hele trossamfunnet høsten 2023. Et avvikssystem og avviksrutiner i aktiv bruk blir videre en del av internkontrollen for HMS i Den norske kirke.

Felles varslingssystem

Den norske kirke skal være et godt sted å være for alle. Kirken skal være en trygg og åpen arbeidsplass. Den norske kirke ved Kirkerådet har innført et digitalt system for varsling. Dette er et system der både ansatte, frivillige, praksisstudenter og lærlinger kan sende inn varsel om kritikkverdige forhold. Det er laget en egen varslingsside (kirken.no/varsling) for kirkens brukere og medlemmer – for eksempel de som deltar på en gudstjeneste, i en kirkelig handling eller et trosopplæringstiltak. Kirkerådet har inngått avtale med leverandør av et digitalt varslingssystem, og fellesråd kan bli med på løsningen uten kostnader fra våren 2022. Digitaliseringsstyret i Den norske kirke har plassert systemeierskapet for løsningen i Kirkerådet.

Kirkefag

Kirka vår – samlet plan for arbeidet i soknet

Som del av vedtaket om helhetlig menighetsplan vedtok Kirkemøtet i 2021 (KM 12/21): «Helhetlig menighetsplan legger grunnlaget for strategisk utvikling av menighetsarbeidet i Den norske kirke. Kirkemøtet oppfordrer menighetsråd å ta metodikken i bruk». Trosopplæringsutvalget har anbefalt at planarbeidet blir obligatorisk, noe som har fått støtte fra flertallet i høringen.

Kirkemøtet 2021 vedtok videre: «Kirkemøtet ber om at biskopens rolle i arbeidet med å utvikle en god strategisk menighetsplan avklares nærmere i forbindelse med ny organisering, inkludert hva som skal gjelde for trosopplæringsplanen.» Det må være samme praksis for hele helhetlig menighetsplan, ikke egen praksis for trosopplæringen. Dette reiser spørsmålet om noen, og i tilfelle hvem, skal godkjenne

helhetlig menighetsplan. Videre er det et spørsmål om helhetlig menighetsplan skal nevnes i visitasreglementet som et verktøy til bruk i visitaser. Flere har pekt på potensialet for sammenheng mellom planarbeidet og visitasen.

Innføring av samlet plan skjer uavhengig av kirkelig organisering: «Kirka vår» lanseres tidlig i 2023. Alle menigheter legger inn aktiviteter våren 2023, slik at nye menighetsråd får best mulig oversikt. De nye menighetsrådene utfordres til grundigere prosesser, og bispedømmekontorene får rolle som veiledere.

Organisering av trosopplæringen

Kirkerådet vedtok i oktober i sak om veien videre for *Plan for trosopplæring* i Den norske kirke (KR 74/22) en overordnet prioritering for innholdet i det videre planarbeidet. Forslag til plan kommer tilbake til Kirkerådet i februar, før høring etter planen våren 2023. Deretter blir det behandling i Bispemøtet, før sak til Kirkemøtet i april 2024.

I arbeidet med organisering av trosopplæringen vil spørsmål om tilskuddsforvaltning måtte sees i sammenheng med kirkelig organisering; bispedømmerådets rolle og lokal kirkefaglig ledelse. Trosopplæringsutvalget mente «det bør vurderes hvilket nivå som skal utøve den faglige og strategiske ledelsen, om det skal være sokn, fellesråd, prosti eller bispedømme» og anbefalte at arbeidet organiseres i minimum 50 %-stillinger.

Organisering av spesialprester

Kirkemøtet 2022 vedtok som nevnt ovenfor, at «organiseringen av Døvekirken, andre katekismemenigheter og spesialpresttjenester må vurderes særskilt, og kan følge andre prinsipper enn organiseringen av den alminnelige kirkelige virksomheten».

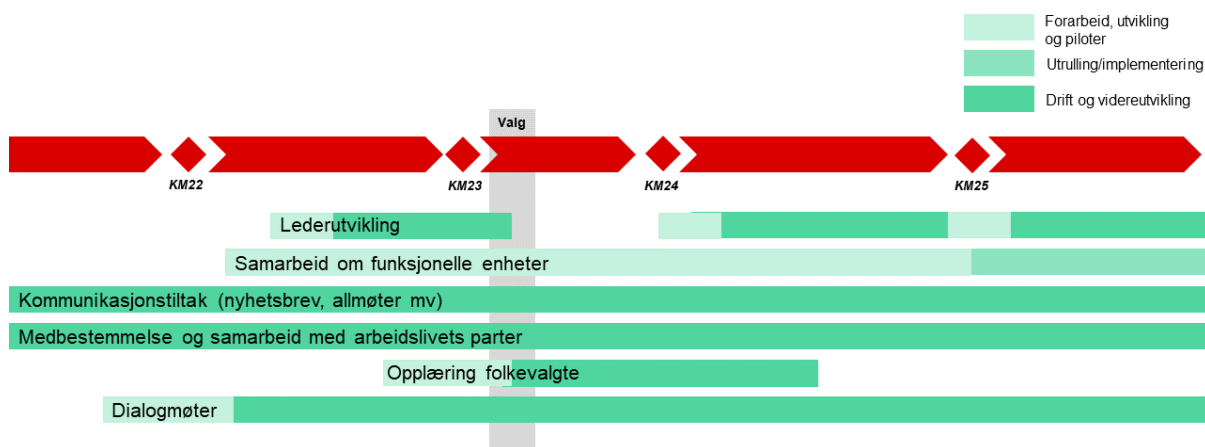
Kirkemøtet 2019 (KM 09/19) behandlet forslag til nye fordelingsnøkler mellom bispedømmerådene for tilskudd til menighetsprestetjeneste. I vedtaket ber Kirkemøtet «Kirkerådet om å gjennomgå bevilgningene til og organiseringen av spesialprestetjenesten inkludert Døvekirken og Saemien Åålmege og særskilt prestetjeneste i samiske områder. Ordningen med særskilte ferie- og permisjonsordninger som rekrutteringstiltak til Nord-Norge vurderes også. Kirkerådet legger frem forslag til kriterier for tildeling til disse formålene.» Det legges opp til en strategi-sak om spesialprestetjenesten til Kirkemøtet i august 2023.

Kirkebevaringsprogram

I 2020 vedtok Stortinget at midler fra Opplysningsvesenets fond (OVF) skal brukes til bevaring av kulturhistorisk verdifulle kirkebygg. Riksantikvaren (RA) skal i samarbeid med Den norske kirke (Kirkerådet og KA) utarbeide en plan for bevaring, inkludert forslag til hvordan det skal prioriteres mellom ulike kirker, og vurdering av om kirkens interiør skal være en del av bevaringsprogrammene. Del 2 av anbefalingen fra RA og Den norske kirke sendes til Barne- og familiedepartementet og Klima- og miljødepartementet tidlig desember 2022. Det er departementene som skal ta endelig stilling til utformingen av bevaringsprogrammene. Statens innsats i bevaringsarbeidet skal økes i et omfang som svarer til de verdiene fra Opplysningsvesenets fond som staten blir eier av 1. januar 2023. Bevaringsprogrammene vil få overført midler f.o.m. 2024.

I tillegg til istandsetting og økt tilgjengeliggjøring av de enkelte kirkene som kulturminner, vil arbeidet innebære etablering av et forvaltningssamarbeid mellom Kirkerådet, KA og Riksantikvaren, styrke Den norske kirkes kulturarvstrategi og kompetanse på området, samt bidra til formidling av kulturarven i menighet, til medlemmer og publikum og nødvendig samarbeid mellom små kirkelige lokale enheter.

3.3 Organisasjonskultur, samarbeid og involvering



Kommunikasjonstiltak

I en egen kommunikasjonsstrategi for det videre arbeidet med kirkelig organisering vil en beskrive de viktigste budskapene, ulike interessent-grupper og løpende kommunikasjonskanaler og -tiltak; som digitale allmøter, nyhetsbrev, informasjons- og kontaktmøter med ulike grupper.

Dialogmøter

Kirkemøtet 2022 understreket i vedtak i saken om kirkelig organisering (KM 10/22) at «soknets organer må involveres i det videre arbeidet med å følge opp Kirkemøtets prinsippbeslutning». I felles møte mellom Bispemøtet og stiftsdirektørene er det drøftet mulige felles rammer og best mulig praktisk og innholdsmessig tilrettelegging for gode dialogmøter mellom bispedømmeråd og representanter for fellesråd og menighetsråd i det enkelte bispedømme. Også kirken nasjonalt har et ansvar for å involvere soknets organer i det videre arbeidet med kirkelig organisering.

Lederutvikling

Kontaktutvalg for lederutvikling i kirken (KLK) er et nasjonalt arbeidsgiverforum for informasjonsutveksling og drøfting av mål, strategier og tiltak når det gjelder lederopplæring og lederutvikling i Den norske kirke. KLK er sammensatt av representanter fra Kirkerådet, bispemøtet, Norges kirkevergelag og KA. KLK drøfter og gjensidig informerer om overordnede mål, strategier og felles utfordringer innenfor opplæring og utvikling av ledere i Den norske kirke, planer om større nasjonale satsninger innen ledelsesutviklingsfeltet, felles anliggender overfor de kirkelige utdanningsinstitusjonene, spørsmål knyttet til kompetansebehov og kvalifikasjonskrav for ulike typer kirkelige lederstillinger og spørsmål om organisering og ansvarsdeling på feltet.

KLK er styringsgruppe for kurset «Sammen om å lede» og har nedsatt en egen arbeidsgruppe med representanter for Kirkerådet og KA med oppdrag om å utvikle dette kurset i 2023 for kirkeverger og proster, med bygging av felles organisasjonskultur som tema.

Medbestemmelse og samarbeid med arbeidslivets parter

Kirkemøtet 2022 understreket i vedtaket i saken om kirkelig organisering (KM 10/22) også at «ansattes organisasjoner involveres i tråd med gjeldende regler og avtaleverk». Relevante spørsmål behandles på vanlig måte i kontaktmøter mv. for å ivareta krav til medbestemmelse. Også det nye kontaktutvalget, som er et samarbeidsforum mellom Kirkerådet, KA og representanter for arbeidstakerorganisasjonene, vil være et sted for informasjon og dialog.

Samarbeid om funksjonelle enheter

Kirkemøtet 2022 vedtok i sak om kirkelig organisering (KM 10/22) at prestetjenesten «fortsatt må organiseres under prostens ledelse, og i mange tilfeller i geografiske områder som er større enn dagens fellesrådsområde». Og videre: «Det skal ikke være noe krav om sammenslåing av kirkelige fellesråd. Eventuelt samarbeid må vokse frem nedenfra og ut fra lokale forutsetninger. Det bør stimuleres til etablering av samarbeid mellom fellesråd som ønsker det, i tett kontakt med de berørte kommuner».

Rekruttering og å holde på kompetent arbeidskraft er en hovedutfordring mange steder i Den norske kirke. Arbeidsgiverorganisasjonen KA har over lang tid vært en pådriver for utvikling av noe større lokalkirkelige forvaltningsenheter. Kommunereformen har medført reduksjon av om lag 70 kirkelige forvaltningsenheter slik at det per i dag er 349 kirkelig fellesråd. Både den nye kommunestrukturen og kommunenes erfaringer med ulike former for interkommunalt samarbeid vil kunne representere viktige ressurser i arbeidet med å finne naturlige og gode justerte prostienheter. Kirkerådet og KA ønsker å samarbeide om en enhet som kan bistå fellesråd som ønsker det, med råd, veiledning og stimulere til økt samarbeid og mulige prosesser for sammenslåing, der det lokalt er grunnlag for dette.

Opplæring folkevalgte

Kirkerådet og KA samarbeider om oppdatering av håndbok for menighetsråd og kirkelig fellesråd og utvikling av kurspakker for god og likeverdig opplæring av folkevalgte på alle nivåer i Den norske kirke etter valget i 2023. Denne opplæringen må også gi en innføring i arbeidet med ny kirkelig organisering.

4 Økonomiske og administrative konsekvenser

Arbeidet med kirkelig organisering vil kreve vesentlige ressurser i Kirkerådets sekretariat. Også ressurser fra bispedømmekontorene planlegges trukket inn.

Det er foreløpig satt av 4 mill. kr særskilt til det videre arbeidet med kirkelig organisering i arbeidet med budsjettet for 2023. Midlene vil dekke videre utredningsarbeid, eventuelt behov for ekstern konsulentbistand, høringer, stimuleringsiltak for lokalt samarbeid, samt dialogmøter, kontaktmøter og samlinger for både valgte rådsmedlemmer og ansatte.