



Referanser: KM 10/22, KR 87/22, KR 103/22, KR 5/23, KR 50/23

Arkivsak: 22/00170-21

Kirkelig organisering – status og videre arbeid

Sammendrag

I denne saken presenteres status og oppdaterte planer for videre arbeid med kirkelig organisering (organisasjonsutvikling) i lys av Kirkemøtets behandling og vedtak i sak KM 05/23.

Kirkemøtets 23-vedtak bygger videre på Kirkemøtets prinsippvedtak fra 2022, men den delen av 22-vedtaket som omhandler en ny modell for organisering av arbeidsgiveransvar, er lagt til side. I stedet skal dagens arbeidsgiverorganisering videreutvikles. Videreutviklingen skal blant annet skje gjennom fellestjenester, kulturutvikling, og ved avtaler om forpliktende samarbeid i soknet. De fleste elementene fra fjorårets prinsippvedtak ligger fast.

Formålet med arbeidet er fortsatt å legge bedre til rette for at Den norske kirke skal utføre sitt oppdrag over hele landet, at kirkens samlede ressurser skal forvaltes til det beste for medlemmene og for samfunnet, og at kirkelige arbeidsgivere skal være profesjonelle og organisere arbeidet på en effektiv måte.

Det ligger til rette for at mye av det arbeidet som allerede er planlagt og satt i gang, kan gå videre. Merknadene fra kirkemøtekomiteen i 23-saken peker blant annet på at prosessen så langt har bidratt til å fokusere samarbeid, og at det må arbeides videre med å fremme samhandling og bygge felles kultur.

Kirkemøtets 23-vedtak angir retning på et overordnet nivå, og det gir derfor et handlingsrom i det videre oppfølgingsarbeidet. Kirkerådet skal utrede noen konkrete problemstillinger knyttet til arbeidsgiverorganisering, men må finne veien videre sammen med andre aktører, og med vekt på lokal utvikling og lokale samarbeidsordninger.

I tråd med føringene i både fjorårets og årets vedtak må prosessene involvere soknets organer og andre berørte.

Det legges blant annet opp til at det skal fremmes en sak for Kirkemøtet 2024 om folkevalgte, bispedømmerådets rolle og menighetsrådets rolle, og en sak om strategi for fellesløsninger innenfor blant annet digitalisering.

Forslag til vedtak

1. Kirkerådet tar den tentative planen for videre arbeid med organisering og organisasjonsutvikling til orientering og ber om å bli holdt løpende orientert om arbeidet.
2. Kirkerådet legger opp til at det skal fremmes en sak for Kirkemøtet 2024 om strategi for arbeidet med fellesløsninger innenfor blant annet digitalisering.
3. Kirkerådet har en forventning om at de lokale og regionale instansene selv tar initiativ til utvikling innenfor dagens arbeidsgiverorganisering.

Saksorientering

Bakgrunn

Kirkemøtet 2023 behandlet sak KM 05/23 *Kirkelig organisering: Folkevalgte som kirkelig styringstjeneste, biskopens tilsyn og ledelse, og ordning for daglig ledelse*. Vedtaket ble følgende:

1. Folkevalgte som kirkelig styringstjeneste
 - a. Kirkelige verv stadfestes som en kirkelig styringstjeneste.
 - b. Opplæring for alle valgte råd må sees i sammenheng og vektlegge avklaring av rådernes og rådsmedlemmenes ansvar og roller.
 - c. Kirkens ansatte må sikres kompetanse om rådernes mandat og oppgaver.
 - d. Kirkemøtet ber om å få en sak til behandling i 2024 om ansvar og vilkår for folkevalgte og deres valgte ledere, styrking av bispedømmerådet som strategisk organ og styrking av menighetsrådets rolle.
2. Kirkemøtet går inn for å videreutvikle dagens arbeidsgiverorganisering i stedet for å gå videre med en ordning for delegering av arbeidsgiverfunksjoner for prester og at «[d]en daglige ledelsen skal gjennomgående være todelt, og kirkefaglig og administrativ leder skal være sidestilt», jf. sak KM 10/22 vedtaks punkt 2 og 1 e). Videreutviklingen kan blant annet skje gjennom fellestjenester og kulturbygging, samt avtaler om forpliktende samarbeid i soknet. Kirkerådet bes om å utrede:
 - a. En ramme for avtaler om lokal ledelse mellom arbeidsgiverorganer for soknet og for rettssubjektet Den norske kirke
 - b. hvordan behovet for faglig ledelse av alle arbeidstakergrupper i Den norske kirke kan ivaretas, samt hvordan samledelse skal utøves
 - c. hvordan arbeidsgiveroppgaver skal utøves på bispedømmenivå.
3. Biskopens tilsyn og ledelse skal styrkes, blant annet ved at biskopen får en rolle ved ansettelser i alle vigslede stillinger, og gjennom en tydelig beskrivelse av innholdet i og rekkevidden av myndigheten til å fatte bindende vedtak. Det etableres faste møtepunkter mellom biskopen og de valgte rådene i soknet, samt daglig ledelse i disse. Det utarbeides et forslag til regler om saksbehandling som rammer inn biskopens tilsyn.

4. Soknets organer og andre berørte instanser må involveres også i det videre arbeidet med kirkelig organisering.

Komiteens merknader forklarer og utdyper vedtaket om det videre arbeidet med organisering og organisasjonsutvikling.

Overordnet om status for organiseringsarbeidet etter Kirkemøtets behandling i 2023

Kirkemøtets 23-vedtak bygger videre på Kirkemøtets prinsippvedtak fra 2022, men den delen av 22-vedtaket som omhandler en ny modell for organisering av arbeidsgiveransvar, er lagt til side. I stedet skal dagens arbeidsgiverorganisering videreutvikles. Videreutviklingen skal blant annet skje gjennom fellestjenester, kulturutvikling, og ved avtaler om forpliktende samarbeid i soknet. Som del av dette er Kirkerådet særlig bedt om å utrede noen konkrete problemstillinger som relaterer seg til ledelse og arbeidsgiveroppgaver.

Samtidig som den konkrete modellen for arbeidsgiverorganisering fra 2022 er eksplisitt forlatt, ligger altså de fleste elementene fra fjorårets prinsippvedtak fast. Noen temaer er løftet særskilt fram i 23-vedtaket, og disse følger opp 22-vedtaket. Det gjelder folkevalgte som styringstjeneste, biskopens tilsyn og ledelse, og involvering av soknets organer og andre berørte.

Bakgrunnen for Kirkemøtets 23-vedtak er at behovet for organisasjonsutvikling ikke er endret. Formålet med arbeidet er fortsatt å legge bedre til rette for at Den norske kirke skal utføre sitt oppdrag over hele landet, at kirkens samlede ressurser skal forvaltes til det beste for medlemmene og for samfunnet, og at kirkelige arbeidsgivere skal være profesjonelle og organisere arbeidet på en effektiv måte.

Arbeidet med organisasjonsutvikling må sees i en større samfunnsmessig sammenheng. Dette større utfordringsbildet ble tematisert i sak KM 04/23 *Utfordringsbildet 2023 – Den norske kirke*. Særlig utfordringer knyttet til rekruttering og finansiering henger tett sammen med organiseringsspørsmål. Den norske kirke er offentlig finansiert, og Den norske kirke og andre tros- og livssynssamfunn må konkurrere mot mange andre gode offentlige utgiftsformål i årene framover. Effektiv ressursbruk vil bli stadig viktigere. Da må de samlede ressursene utnyttes så godt som mulig, på tvers av finansieringskilder og organisasjonsenheter. Det som skal sikres, er livet i lokalkirken, og det får vi best til sammen. I utfordringsbildet som ble lagt fram for Kirkemøtet, er det pekt særskilt på at det todelte finansieringsansvaret mellom stat og kommune er krevende for best mulig organisering av digitaliseringsfeltet. Sammenhengende tjenester trenger samfinansiering, men kommunene er generelt lite villige til å omgjøre tjenesteyting til kronetilskudd, som ville gjøre det lettere å få en kirkelig samfinansiering av området.

Det ligger dermed til rette for at mye av det arbeidet som allerede er planlagt og satt i gang, kan gå videre. Merknadene fra kirkemøtekomiteen i 23-saken peker blant annet på at prosessen så langt har bidratt til å fokusere samarbeid, og at det må arbeides videre med å fremme samhandling og bygge felles kultur.

Kirkemøtets 23-vedtak angir retning på et overordnet nivå, og det gir derfor et handlingsrom i det videre oppfølgingsarbeidet. Kirkerådet skal utrede noen konkrete

problemstillinger knyttet til arbeidsgiverorganisering, men må finne veien videre sammen med andre aktører, og med vekt på lokal utvikling og lokale samarbeidsordninger.

I tråd med føringene i både fjorårets og årets vedtak må prosessen involvere soknets organer og andre berørte.

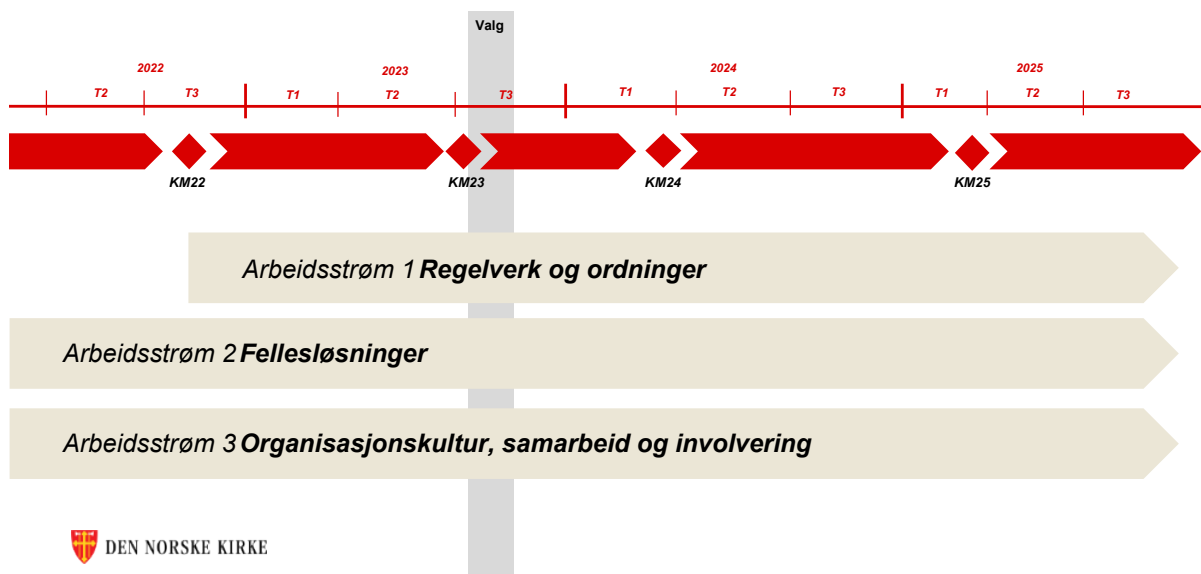
Både Programstyret for organisasjonsutvikling og Referansegruppa med representanter for tillitsvalgte har drøftet Kirkemøtets vedtak og gitt innspill til Kirkerådet om hvordan vedtaket bør forstås og følges opp, og hvordan det videre arbeidet bør organiseres. Programstyret består av Kirkerådets direktør og andre ledere i Kirkerådets sekretariat, en representant for Bispemøtet, et utvalg av ansatte ledere i bispedømmene og de kirkelige fellesrådene, og en representant fra KA. Referansegruppa består av seks tillitsvalgte oppnevnt av fagorganisasjoner som organiserer ansatte som arbeider i Den norske kirke.

Kirkerådet legger til grunn at organiseringen med programstyret og referansegruppa bør videreføres. Erfaringene med disse møtepunktene er gode, og de bidrar til tidlig involvering, informasjon, innspill og forankring.

I arbeidet med arbeidsgiverorganisering er godt samarbeid mellom arbeidstakere og arbeidsgivere avgjørende. Medbestemmelse etter Hovedavtalen skal ivaretas i prosessen. Ordningene for medbestemmelse retter seg mot egen arbeidsgiver og de beslutningene arbeidsgiver tar i kraft av sin alminnelige styringsrett. I oppfølgingen av organiseringsarbeidet opptrer Kirkerådet i hovedsak som organ for trossamfunnet Den norske kirke, men også som arbeidsgiverorgan i rettssubjektet Den norske kirke. Det er i utgangspunktet ikke medbestemmelse etter Hovedavtalen for tillitsvalgte verken i rettssubjektet Den norske kirke eller for tillitsvalgte i de kirkelige fellesrådene når det gjelder såkalt «politiske» beslutninger i Kirkemøtet som demokratisk valgt organ for hele Den norske kirke. Det er viktig å informere den enkelte ansatte og tillitsvalgte om utviklingsarbeid så tidlig som mulig. Den nevnte referansegruppa med representanter for de tillitsvalgte er etablert som en supplerende struktur for involvering av tillitsvalgte. Kirkerådet vil også i det videre arbeidet, i samråd med referansegruppa, vurdere behovet for ulike informasjons- og involveringstiltak overfor ansatte, se også nedenfor om arbeidsstrøm 3.

Kirkerådet legger opp til at arbeidet med organisasjonsutvikling fortsatt anlegges bredt og organiseres som et program. Arbeidet vil fremdeles systematiseres i tre arbeidsstrømmer, men disse strømmene må sees i sammenheng. Sammenhengene i utviklingsarbeidet, for eksempel mellom kulturutvikling og regelverksarbeid, kan sies å være særlig vektlagt i Kirkemøtets 23-vedtak. Det nye vedtaket kan også forstås slik at det har mindre oppmerksomhet om regler som verktøy for utvikling, i alle fall når det gjelder arbeidsgiverorganisering. En naturlig følge av denne dreiningen er videre at utviklingsarbeidet blir mer organisk og kontinuerlig, og at framdriften blir mindre avhengig av regelvedtak på Kirkemøtet.

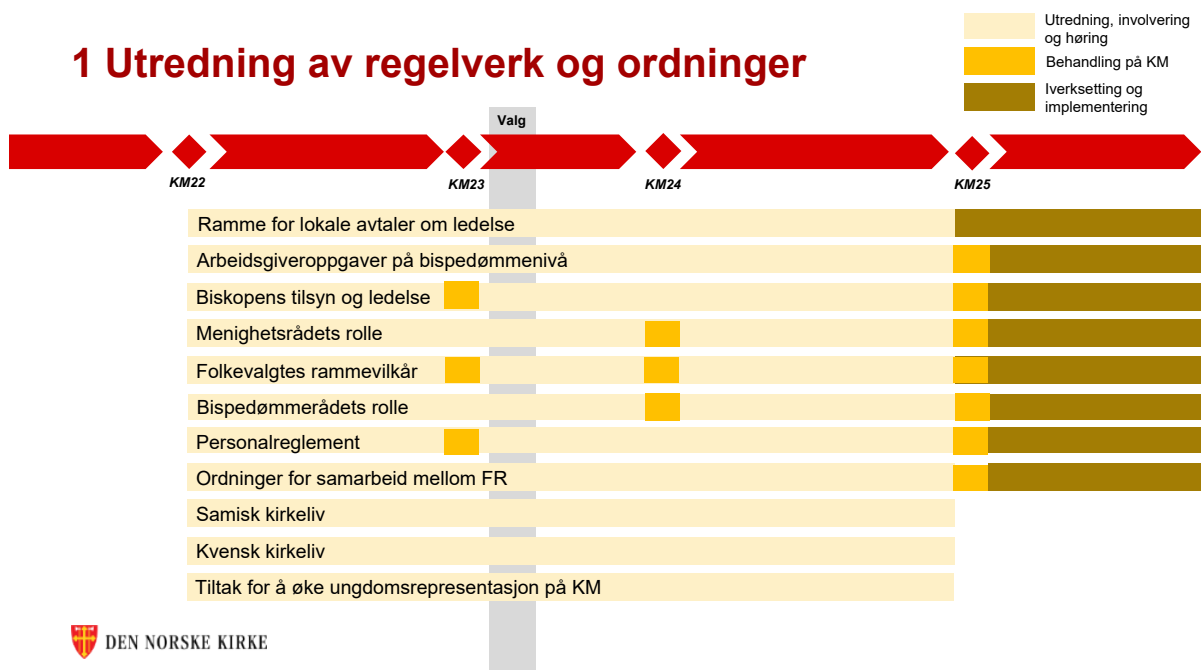
Tre arbeidsstrømmer



I denne saken gjøres det – i lys av Kirkemøtets vedtak i august 2023 – rede for status i arbeidet med organisasjonsutvikling og for videre planer. I gjennomgangen rettes oppmerksomheten særlig mot endringer som følge av Kirkemøtets behandling i 2023.

Videre planer

Arbeidsstrøm 1: Regelverk og ordninger



Når Kirkemøtets 23-vedtak setter delegeringsmodellen til side, og i stedet vil utvikle dagens arbeidsgiverorganisering, er det nødvendig å justere planene for arbeidet med regelverk og ordninger.

En naturlig følge av 23-vedtaket er at oppmerksomheten, særlig når det gjelder utforming av arbeidsgiverordning, flyttes fra regelverk til praksis. Det blir viktig å utforske hvilke muligheter for samarbeid som finnes innenfor dagens ordninger. Samtidig kan det være behov for både justeringer i dagens rammeverk og å vurdere deregulering for å åpne rommet for samhandling og samledelse. Vedtaket peker dessuten eksplisitt på avtaler som et virkemiddel for å justere og supplere dagens ordninger for ledelse og samarbeid. Kirkemøtekomiteen har pekt på at det kan være hensiktsmessig å utarbeide maler for lokale avtaler.

I sammenheng med at 23-behandlingen kan sies å legge mindre vekt på regler som endringsverktøy, og heller vil utvikle innenfor dagens hovedstrukturer, blir det enda viktigere å legge til rette for lokalt utviklingsarbeid og utprøving. De gode samarbeidsgrepene skal vokse fram nedenfra. Samtidig er det viktig å understreke at det er behov for å se det lokale og det nasjonale i sammenheng. Fellesløsninger skal styrke det lokale arbeidet. Rammeverk, maler og systemer mv. skal legge til rette for samhandling og stimulere til samarbeid. Det skjer allerede mye godt arbeid lokalt. Kirkerådet vil understreke at de lokale instansene har fått et ansvar for selv å ta initiativ til utvikling innenfor dagens arbeidsgiverorganisering. Dersom det etter hvert skal inngås avtaler om for eksempel ledelse av prester, må bispedømmerådet involveres.

Kirkerådet har i 23-vedtaket punkt 2 fått noen konkrete utredningsoppgaver som knytter seg til videreutvikling av dagens arbeidsgiverorganisering, men som nevnt er vedtaket likevel relativt åpent. Vedtaket har dessuten gjentatt bestillingen om involvering i prosessen.

Selv om arbeidet med arbeidsgivermodell har skiftet kurs, vil andre temaer måtte berøre regelverk. Bestillingen fra 2022 om et felles personalreglement skal for eksempel følges opp i en type regelverk. Også andre temaområder, for eksempel organiseringen av arbeidsgiveroppgaver på bispedømmenivå, forholdet mellom styringsorganer for soknet og sider ved styrking av biskopens tilsyn, vil ta form av regelsaker. Kirkerådet vil mer generelt vurdere nærmere hvilke regelverk som bør endres, og hvor bredt arbeidet bør legges opp. Dette henger også sammen med at det er behov for å forenkle kirkens regelverk på mange punkter og i større grad tilpasse det til Den norske kirkes nye rammebetingelser.

Regelsaker skal utredes, og forslag må sendes på høring før endringer vedtas, for eksempel på Kirkemøtet.

Kirkemøtet har eksplisitt bedt om en sak om til Kirkemøtet 2024 om ansvar og vilkår for folkevalgte og deres valgte ledere, styrking av bispedømmerådet som strategisk organ og styrking av menighetsrådets rolle. I forlengelsen av behandlingen i 2024 vil det være behov for regelverksarbeid.

Den skrittvis og tentative fremdriftsplanen for organiseringsarbeidet har så langt lagt opp til at det skal skje en større og samlet behandling av regelverk på Kirkemøtet i 2025, og at endringer kan tre i kraft fra 1. januar 2026. Dette var først og fremst knyttet til at det skulle innføres en ny modell for arbeidsgiverorganisering. Kirkemøtevedtaket fra 2023 gjør det mindre naturlig å se for seg en slik stor og sammenhengende regelrevisjon på Kirkemøtet i 2025. Kirkerådet vil vurdere dette

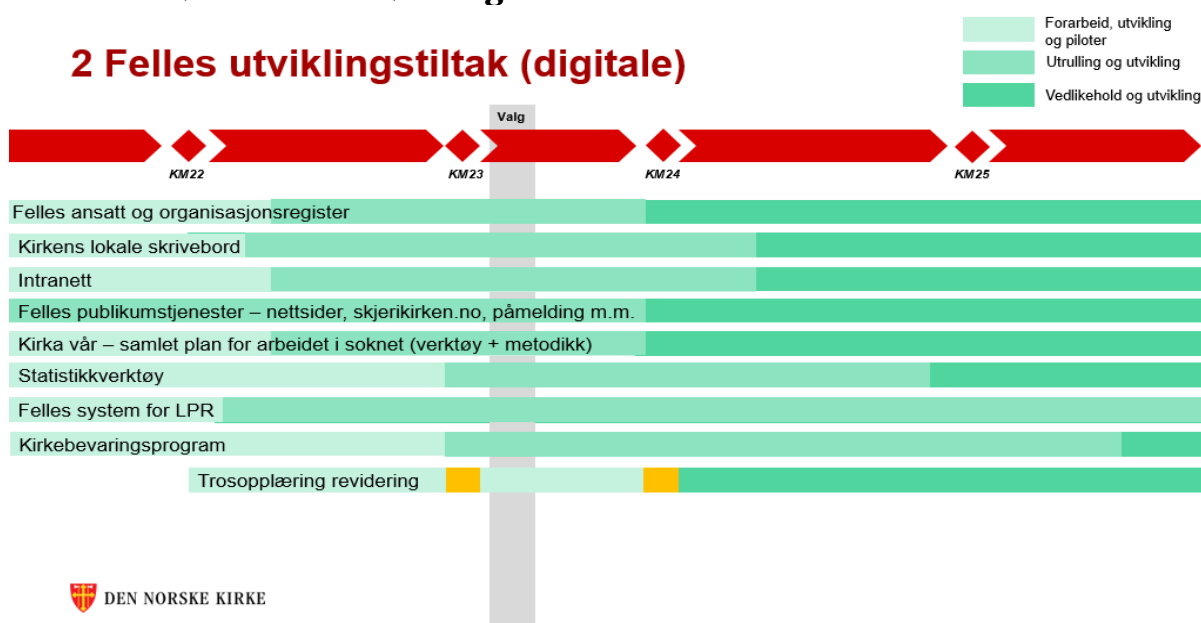
nærmere, men 2023-vedtaket kan tolkes slik at det legger opp til en mer dynamisk organisasjonsutviklingsprosess.

Den viktigste endringen etter 23-vedtaket blir å følge opp videreutviklingen av dagens arbeidsgiverorganisering. Det skal legges til rette for faglig ledelse og samledelse lokalt – innenfor dagens struktur og ved rammer for lokale avtaler. I sammenheng med dette skal det også utredes hvordan arbeidsgiveroppgaver skal utøves på bispedømmenivå, og det skal fortsatt stimuleres til frivillig samarbeid mellom fellelråd.

Kirkemøtet 2023 vedtok en endring i kirkeordningen § 27 om som gir lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg plass i Kirkemøtet, jf. sak KM 13/23. Det skal jobbes videre med tiltak for å øke ungdomsrepresentasjonen, og innretningen av dette arbeidet vil sees i lys av resultatet av kirkevalget 2023.

Arbeidsstrøm 2: Fellesløsninger

2 Felles utviklingstiltak (digitale)



2 Felles utviklingstiltak (HR)



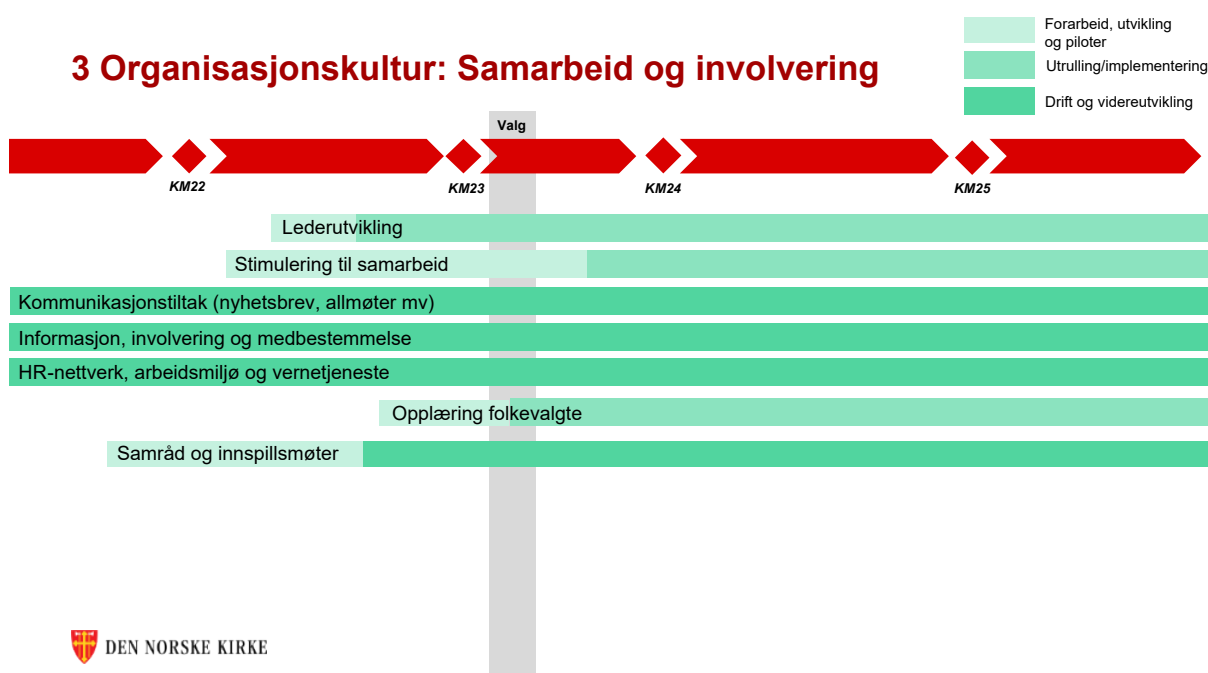
De fleste digitale løsningene på listen er utviklet i tilstrekkelig grad til å kunne tas i bruk:

- *Ansatt- og organisasjonsregisteret* ble først brukt til forberedelse og gjennomføring av valg for ansatte, og deretter vil det bli brukt i gjennomføring av medarbeiderundersøkelsen høsten 2023. I løpet av 2023 vil systemet være utviklet slik at det kan brukes og legges til grunn for større oppgaver i 2024 og fremover.
- *Kirkens lokale skrivebord* er på plass som løsning, og det er innført en introduksjonspris/rabatt for å stimulere fellesråd til å ta det i bruk.
- Intranett er ferdigutviklet som system og tilgjengelig i Teams. Innholdet må utvikles for å få ønsket funksjonalitet.
- *Nettsidene* må videreutvikles, og vi foreslår et forprosjekt på nye sider i 2024.
- *Skjerikirken* er ferdig, men må tas mer i bruk, og påmeldingsløsninger har vi noe av, men er langt unna for eksempel nasjonal påmelding til konfirmasjon.
- *Kirka vår* er ferdig og vil få økt informasjon om bruk og muligheter gjennom rådsopplæring i 2023 og 2024.
- På *statistikk* har vi en del, men jobber med mer helhetlige systemer for innhenting av styringsdata.
- Felles avtale om system- og tjenestekjøp for lønn-, personal-, og regnskapssystem (LPR) er inngått, med muligheter for å ta i bruk de samme systemene for fellesråd. Det vil bli utredet hvilke muligheter og konsekvenser et felles lønningskontor for hele Den norske kirke kan ha.
- *Kirkebyggdatabasen* blir oppgradert med ny funksjonalitet, og en forvaltnings-, drifts-, og vedlikeholds-modul (FDV) som vil gjøre basen egnet som et verktøy i *Kirkebevaringsprogrammet*. Mange forhold er fortsatt uklare om innhold og innretning av dette programmet.
- Trosopplæring kommer til Kirkemøtet i 2024.

På HR-siden er det vedtatt en rekrutteringsstrategi. Læringsplattformen er utviklet, og den vil kunne få flere brukere og enklere pålogging med ansatt- og organisasjonsregisteret. Det er et digitalt varslingsystem i drift, og en felles medarbeiderundersøkelse vil bli gjennomført høsten 2023. Felles HMS-system, system for konfliktløsning og et digitalt system for avvik er det som må utvikles videre.

For å styrke innholdet i vedtakspunkt 2 i denne saken, om videre arbeid med kirkelig organisering, blir det foreslått å fremme en strategisak i Kirkemøtet 2024 om fellesløsninger. Denne saken kan gi retning og fastsette tempo i det videre utviklingsarbeidet. Det vil kunne bli gitt forslag til hvilke fellesløsninger som har størst effekt om de blir tatt i bruk, og rapportere tilbake til Kirkemøtet hvordan utviklingen går med å ta fellesløsninger i bruk. Det innebærer at saksområder som trenger regelendringer o.l. vil komme til Kirkemøtet i 2025 etter høringer, medbestemmelse og andre involveringsprosesser. [Ressursbanken.no/digi](https://ressursbanken.no/digi) gir en oversikt over alle fellesløsninger.

Arbeidsstrøm 3: Kulturbygging, samarbeid og involvering



Kommunikasjonstiltak

Arbeidet med organisasjonsutvikling har vist hvor viktig det er å forsterke «sammenperspektivet» og bygge et felles lag på tvers av geografi, roller og ulike utfordringer. En helhetlig og målrettet internkommunikasjon er et viktig verktøy for å få dette til. Å skape felles arenaer og spissede kanaler for informasjonsutveksling, samarbeid og samhandling bygger gjensidig tillit og forståelse som er nødvendig for å skape en sterk felles kultur i trossamfunnet.

Det arbeides nå med å etablere en strategisk internkommunikasjon tilpasset dagens utfordringer og muligheter. Den skal bidra til å virkeliggjøre Den norske kirkes strategiske mål, tilpasset ulike målgrupper av ansatte, folkevalgte og frivillige. Målsetningen er at den skal øke kunnskap og kompetanse, styrke kulturbygging og lagfølelse og bidra til å skape stolthet over egen arbeidsplass og en bedre rekrutteringskultur. Det skal bygges videre på gode og samkjørte kommunikasjonstiltak rettet mot ulike målgrupper i trossamfunnet. Blant tiltakene er digitale allmøter for hele trossamfunnet, fysiske og digitale møter med biskoper, stiftsdirektører, kirkeverger og tillitsvalgte, samt andre møtepunkter. Nettsiden kirken.no/kirkeligorganisering har oppdaterte oversikter over prosess og status. Videre arbeides det nå særlig med kommunikasjon knyttet til ulike fellesløsninger, slik at disse i stadig større grad blir tatt i bruk.

Opplæring folkevalgte

Kirkerådet og KA samarbeider om oppdatering av håndbok for menighetsråd og kirkelig fellesråd i både papir- og nettutgave og om utvikling av kursopplegg for god og likeverdig opplæring av folkevalgte på alle nivåer i Den norske kirke etter valget i 2023. Introduksjonskursene for alle valgte råd sees i sammenheng og vektlegger de ulike rådernes og rådsmedlemmenes ansvar, funksjon og roller. En kort informasjonsfilm klargjøres til de nyvalgte menighetsrådenes konstituerende møter.

Det etableres en egen ressurside for de valgte rådene på Ressursbanken.no. Her finner rådsmedlemmene den digitale versjonen av håndboka, presentasjonene fra introduksjonskursene og etter hvert korte informasjonsfilmer og tema-presentasjoner som del av oppfølging og påbygning til grunnopplæringen.

Felles etiske retningslinjer for valgte råd

Etter initiativ fra Kirkerådet, Nettverket av fellesrådsledere og gruppen av bispedømmerådsledere ble det nedsatt en felles arbeidsgruppe fra Kirkerådet og KA, samt en referansegruppe av erfarne rådsmedlemmer fra alle typer råd. Et forslag til felles etiske retningslinjer for alle valgte råd kommer til behandling i både Kirkerådet og KAs styre i september. Med eventuelle innspill vil forslaget deretter kunne behandles og vedtas i det enkelte rådsorgan.

Samråd

Digitale samråd mellom det enkelte bispedømmerådets medlemmer og ledere i fellesråd og menighetsråd i bispedømmet ble gjennomført i to omganger i 2023 i forberedelsen av Kirkemøtets behandling av organiseringsaken i august 2023. Først ble det gitt innspill til Kirkerådets arbeid med oppfølging av Kirkemøtets prinsippvedtak fra september 2022. Deretter ga lokale rådsledere innspill til Kirkerådets vedtatte saksframlegg til Kirkemøtet, som del av bispedømmerådernes forberedelse til Kirkemøtet.

Det har i hovedsak vært god respons på digitale samråd som en god arena for dialog mellom bispedømmerådernes medlemmer og ledere i fellesråd og menighetsråd. Regionale, digitale samråd er et selvstendig redskap for dialog og forankring i det videre samspillet mellom regionalt og lokalt nivå, blant annet i utviklingen av bispedømmerådene som strategiske organer. Samråd vil videre bli brukt i involvering av soknets organer i arbeidet med organisasjonsutvikling. I tillegg vil det bli gjennomført nasjonale, digitale innspillmøter.

Felles 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 er styringsgruppe for kurset «Sammen om å lede» for kirkeverger og proster i det enkelte bispedømme. Kursinnholdet, med vekt på kulturbygging, gjensidig rolleforståelse og samledelse, er utviklet av en arbeidsgruppe med representanter for Kirkerådet og KA. En pilotversjon av kurset ble gjennomført i Borg i mai. I perioden august til november gjennomføres kurset i Stavanger, Agder og Telemark, Tunsberg, Nidaros, Hamar og Nord-Hålogaland. Kurset er planlagt gjennomført i de øvrige fire bispedømmene i løpet av mars 2024.

Felles arbeidsgiverforum

Det er etablert møteplasser og tettere kontakt mellom stiftsdirektørene og styret i Norges kirkevergelag. I en felles samling i mai ble det utvekslet erfaringer med felles arbeidsgiverforum mellom proster og kirkeverger. Stiftsdirektørene samarbeider med det regionale kirkevergelaget om innhold og prosesser i arbeidet. Stiftsdirektørenes ledergrupper fungerer mange steder som vertskap for forumene. Det er forventning om at forumene gjennomføres regelmessig i alle bispedømmer.

Involvering og medbestemmelse

Kirkemøtets vedtak om utvikling av dagens arbeidsgiverorganisering gjennom kulturbygging og forpliktende lokale avtaler om samarbeid, samt en utfordring fra

komiteen til samarbeidsavtaler mellom bispedømmeråd og fellesråd i de største byene, åpner for utprøving av ulike modeller. Slik utprøving forutsetter god informasjon, involvering og praktisering av medbestemmelse for ansatte. Hovedavtalen har i dag ulike bestemmelser om medbestemmelse for ansatte i rettssubjektet den norske kirke og ansatte i fellesrådene. Det er derfor behov for å utvikle supplerende arenaer og strukturer for informasjon og involvering for alle ansatte både lokalt og regionalt, hvor ordninger med områdetillitsvalgte for ansatte i flere fellesråd kan være ett mulig alternativ.

Stimulering til samarbeid

Vedtaks punktet fra Kirkemøtet i 2022 om at det ikke skal være noe krav om sammenslåing av kirkelige fellesråd, er videreført med en forsterkning av punktet om stimulering til samarbeid mellom fellesråd som ønsker det. Rekruttering og å holde på kompetent arbeidskraft er en hovedutfordring mange steder i Den norske kirke. Hovedorganisasjonen 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. Kirkerådet og KA ønsker å samarbeide om å bistå fellesråd som ønsker det, med råd og veiledning og stimulere til økt samarbeid og mulige prosesser for sammenslåing, der det lokalt er grunnlag for dette. Det er igangsatt et arbeid for å sammenstille erfaringer, «beste praksis» og suksesskriterier fra tidligere samarbeids- og sammenslåingsprosesser, som grunnlag for veiledning, sjekklister og mulige stimuleringstiltak.

Å ha mulighet til en kontinuerlig kompetanseutvikling er viktig for alle ansattgrupper i Den norske kirke. I dag er det store variasjoner i utviklingstilbud til ulike grupper. Derfor er det ønskelig å utarbeide strategiske kompetanseplaner for ulike grupper for å kartlegge behov, analysere kapasitet og kvalitet og hvilke tiltak som er nødvendige for å anskaffe og utvikle kompetanse i hele trossamfunnet, jf. KM 17/21 *Rekrutteringsstrategi for Den norske kirke*. En helhetlig strategi for kompetanseutvikling må fungere sammen med kirkens øvrige strategier og arbeidsgiverpolitikk.

Økonomiske/administrative konsekvenser

De skisserte justeringene i planene for arbeidet med organisasjonsutvikling har i seg selv ikke vesentlige økonomiske og administrative konsekvenser.

Kirkerådet vil i tilknytning til budsjettarbeidet for 2024 etablere en ordning for tilskudd til fellesråd som vil igangsette ulike former for samarbeid eller slå seg sammen.

Alt arbeid med organisasjonsutvikling krever fokusering og personalressurser. Jo mer omfattende utviklingsprosjekter som etter hvert settes i gang lokalt, jo mer ressurser vil medgå. Tilskuddsordninger o.l. som er foreslått, vil ikke dekke alt av disse pukkelkostnadene. Derfor er det viktig at endringsprosessene i seg selv resulterer i konkrete forbedringer.