

En orientering om
Ny kirkeorganisering
- Litt Historie Hvorfor?
- Noen aktuelle spørsmål.

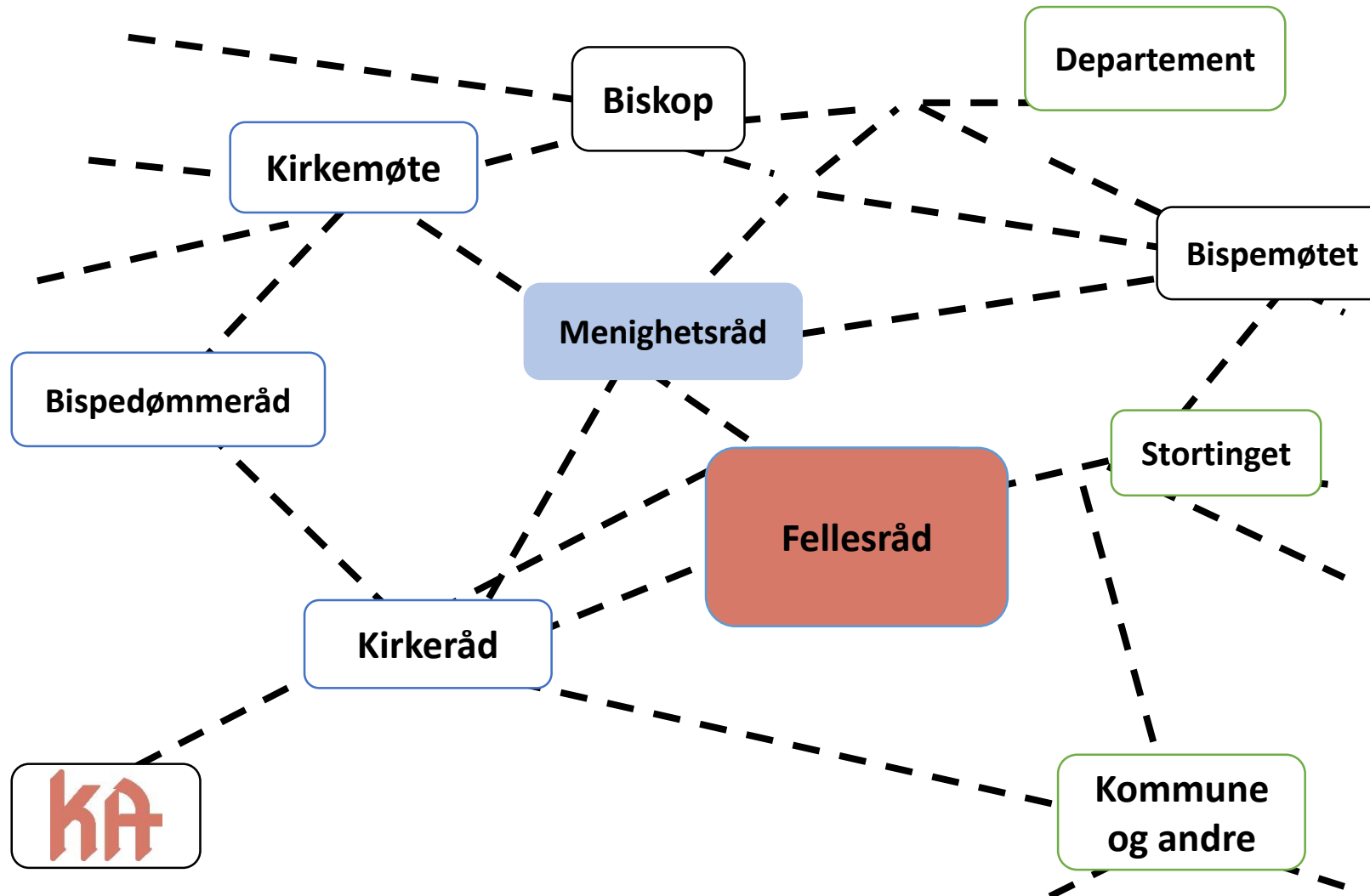


Hvorfor i all verden.....?

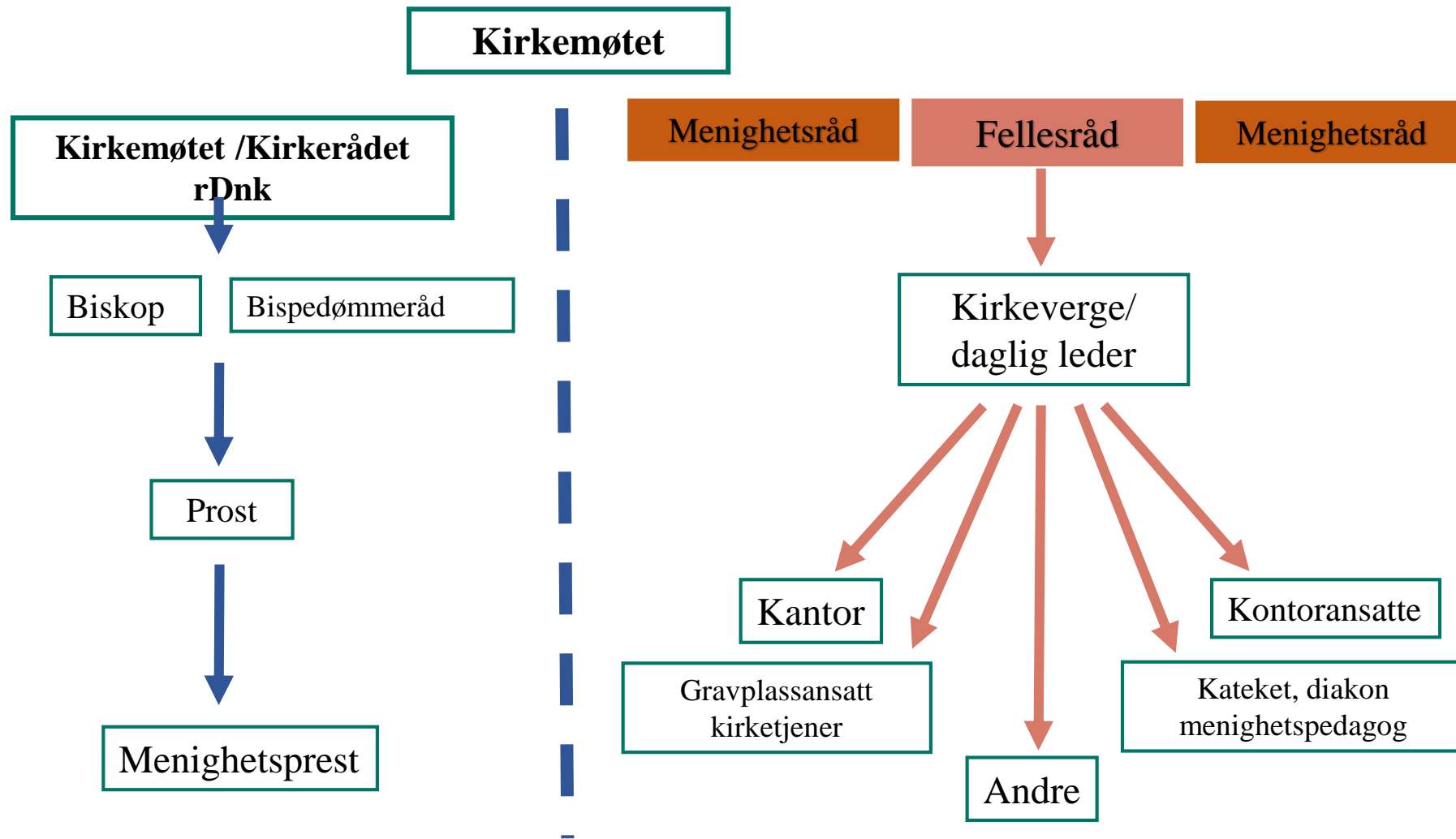
- Salmebok, dåpsliturgi, Fader Vår....
 1. Kirken «skilles fra» staten. Grunnlovsendringer 2008 /12
 2. Stortinget vedtar ny Trossamfunnslov som erstatter dagens kirkelov.
 3. Kirkemøtet må se på egen organisering. Hva MÅ vi endre?
Og hva bør vi endre?

Kirkens organisering før 2017

- Selvstendighet eller samspill?



Arbeidsgiverlinjer etter 2017



Departementet forvalter kirkelov og gravferdslov. Storting og kommune er bevilgende myndigheter

Kirkemøte (KM)

Starter arbeidet med egen organisering i 2005

- Vedtar målsetting om felles arbeidsgiveransvar. (bekreftes 2013)
- Våre bekjennelses-skrifter. Hva vil vi videreføre?
- Bestiller ulike prosjekter /analyser / utredninger
 - Flere peker på behovet for å styrke soknet /menighetene
- 2017 skilles kirken på nasjonalt nivå fra staten (eget rettssubjekt).
- Hvor skal prester ansettes når de ikke lenger skal være «kongens embetsmenn»?

Hvorfor en arbeidsgiver for alle som arbeider lokalt?

- «En kompleks organisasjon med mange organer, stillingskategorier, ansatte og folkevalgte» (Müller-Nilssen)
- MÅL: Kirken skal bli en bedre arbeidsgiver som forvalter ressursene best mulig. At ressurser frigjøres til å møte mennesker lokalt og slik dele evangeliet og være en relevant samfunnsaktør.
- Møte en fremtid med et livssynsåpent samfunn med strengere krav til forvaltning og med en trolig svakere økonomi
- Norsk arbeidsliv blir stadig mer formalisert og regulert – ikke minst arbeidsrettslig (arbeidsmiljø, internkontroll, personvern, datasikkerhet)
- Større krav til arbeidsledelse

Hvorfor en arbeidsgiver.. forts

Müller-Nilsen-utvalget fastslår videre:

- Sårbare arbeidsmiljøer og mye deltid
- Ulik styring på samme arbeidsplass (ulike prio og instruksjoner)
- Vanskelig konflikthåndtering (ulik symetri mellom arbeidsgiverne)
- Svakere rekruttering enn ønskelig
- Styringsmessig kompleksitet
- Mange relativt små arbeidsmiljø i dagens organisering som ikke sikrer god nok kompetanse på en rekke områder

Konklusjon:

Kirkemøtet vedtar:

Ønske om «en arbeidsgiverlinje» (første gang i 2005), og gjentatt to ganger senere, sist i 2019.

Hvem skal være denne felles arbeidsgiver?

To alternativ:

1. Alle som arbeider lokalt får det nasjonale rettssubjekt (rDnk) som arbeidsgiver. Dvs. at alle som i dag er ansatt i fellesrådet forflyttes til sentral ansettelse, trolig på delegasjon til Bispedømmerådet
2. Alle som arbeider lokalt får et organ for soknet som arbeidsgiver, dvs. at prestene overføres til et organ for soknet

To alternativer:

- Skaper spenninger blant ansatte.
- Særlig i deler av presteskapet fordi
 - Flere peker på viktigheten av å styrke soknet
 - Høringer blant råd, kommuner, arb.taker-organisasjoner m.fl. peker på at arbeidsgiveransvaret bør samles lokalt. Over 70%
 - Mange innså nok også at den nye Trossamfunnslovens bestemmelse om fortsatt to-delt finansiering (stat holder prestelønn og kommuner finansierer resten, slik som nå) opprettholdes. Få ser da for seg at kommuner skal «sende penger til Stiftsstaden» for å lønne folk som arbeider lokalt i fellesråd /menigheter.

To alternativer

Hva tenker prestene?

- Opplever at de mister biskopen som arbeidsgiver
- Opplever at de vil miste nærhet til sin biskop, herunder mulighet for videreutdanning, kurs og kompetanse
- Frykter at de vil bli ledet av en ikke teolog
- Frykter at kirken som trossamfunn blir styrt av folk uten teologisk kompetanse
- Noen mener også at det ikke er mulig for en biskop å føre tilsyn uten at biskopen også er arbeidsgiver

Kirkemøtet og Kirkerådet

- Har hørt innvendingene
 - Har fått resultatet av høringene
 - Et klart flertall peker allikevel på:
 - Et organ for soknet.
-
- Men hvilket organ????

Felles arbeidsgiver – hvor? Dilemmaet:

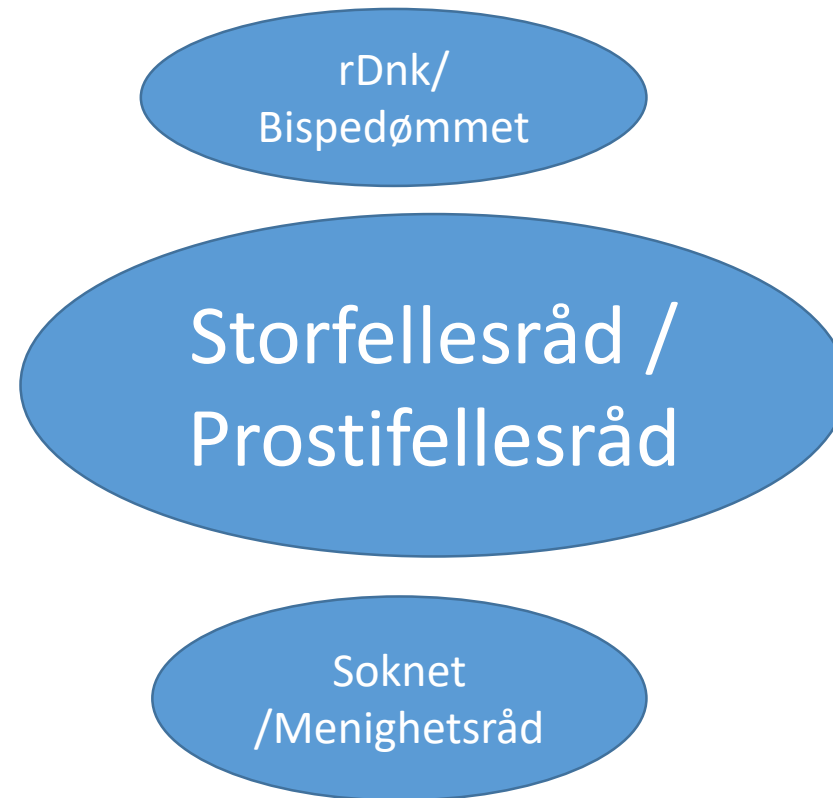
- To alternative rettssubjekt:

Sokn /
menighetsråd
/fellesråd

Bispedømmet
På vegne av det
nasjonale rettssubjekt.

Felles arbeidsgiver – Nytt alternativ

- Et nytt organ for soknet:



KM og KR i 2019

- Vedtar å få utredet, snarest mulig i denne perioden, felles arbeidsgiverorganisering på prostnivå
- Nedsetter et utvalg Müller- Nilsen-utvalget
- Disse oppnevner 4 arbeidsgrupper:

4 Arbeidsgrupper:

1. Arbeidsgiverorganisering

1. Juridiske – administrative – ledelse –prostens rolle

2. Biskopens rolle – tilsyn og ledelse

1. Bispedømmeråd opprettholdes
2. Hvordan utøve tilsyn uten arbeidsgiveransvar for prester

3. Kirkelig demokrati – organers sammensetting og valg

1. Hvor mange dir. valg. Hvordan sette sammen prostirådet / BDR /KM

4. Forholdet kirke – kommune

1. Spesielt se på forholdet til kommune der prostiet går over flere kommuner

Hva skjer?

- Kirkerådet sendt ut et notat på høring til MHR, FR, BDR, Kommuner, arb.giver og arb.taker- organisasjoner m-fl
- Svarfrist 1.12.21
- Kirkerådet summerer opp og lager sakspapir til KM – 22
- KM-22 tar en prinsippavgjørelse
- KM-23 kommer vedtar regler / retningslinjer

Hva med meg som ansatt?

Fire alternativer:

1. Du blir ansatt på rDnk, på delegasjon til Bdr (1 av 11 i utvalget ønsker dette)
2. Alle ansettes i et organ for soknet. Tilnærmet prostifellesråd. (6/11)
3. Fire utvalgsmedlemmer ser for seg at alle som i dag er ansatt i FR skal forbli det, mens prestene skal ha bispedømmerådet som arbeidsgiver, men arbeidsgiverfunksjonene skal delegeres til FR
4. Alt blir som før – to-delt arbeidsgiveransvar (0 i utvalget)

Prostimodell. Hva innebærer det?

4 forhold:

1. Demokrati i kirken. Valgordninger.
2. Soknets forhold til kommunen(e)
3. Valg. Hvem og hvordan lage prostifellesråd
4. Hva med den enkelte arbeidstaker?

Forholdet til kommunen

- Kommunene finansierer 2/3 av kirken drift.
- Avgjørende at det opprettholdes god kontakt!
- Mulig løsning (som også er utprøvd):
 - Den enkelte kommune tar ansvar for sine investeringer (bygg og anlegg)
 - Kommunene bidrar med felles «pott» til drift

Prostiråd

Utvalget anbefaler:

- Fellesrådene legges ned
- Sammensettes av et medlem fra hvert sokn
- Indirekte valg (slik som til dagens FR)
- Årlige prostimøter med alle menighetsrådsmedlemmer
- Fortsatt kommunal representasjon (men kanskje kun en?)
- Fortsatt en representant for biskopen (prost)
- Får oppgavene som i dag ligger til FR og noen fra BDR. Kan noe føres over til menighetsråd?

Forholdet til kommune(ne)

- For mange det mest utfordrende ved modellen Prostifellesråd
- Vil det gode forhold til kommunen svekkes?
- Hvordan vil dette fungere hos oss?
- Vurdere ulike parametere: Geografi, antall sokn, antall kommuner, bo- og arbeidsmarked, medlemsstørrelse
- Hva skjedde ved kommunesammenslåinger mht økonomi?
- Dele investeringer og drift mht bevilgninger.
- Flexibilitet!

De ansatte

- Kan få samme tjenestedistrikt som prestene har i dag
- De fleste vil beholde dagens arbeidsplass (prest, kirketjener, kantor, krematører,...)
- Flere vil (på sikt?) kunne få heltidsstillinger
- Flere vil få del i større fellesskap innen eget fag (diakoner, kateketer, kantorer, kirketjenere) slik prestene har det i dag
- Mulighet for mer rasjonell administrasjon /drift. Mer profesjonalitet.
- Bedre utnyttelse av alle ressurser

Eksempel på spørsmål om arbeidsgiveransvar lagt til prosti – tre alternativer:

- Prostiet blir et organ for soknet. Alle ansettes i dette organet. 6/11
- Prostiet blir et organ for både soknet og rDnk. (alle dagens ansatte i FR ansettes i prostiet, mens prestene beholder rDnk som juridisk arbeidsgiver, men de fleste arbeidsgiverfunksjoner overføres på delegasjon til prostiet). 4/11
- Prostifellesrådet blir et organ for både sokn og rDnk, og alle får rDnk som arbeidsgiver. 1/11
- HVA VELGER VI?

3 ALTERNATIVER OM DAGLIG LEDELSE:

- Enhetlig ledelse med daglig leder og fleksibel rollefordeling (modell 1)
 - Opprettholder prost og kirkeverge – lokale variasjoner (2/11)
 - Den som er leder rapporterer til råd. Den andre til leder.
- Daglig leder med prost i stab (modell 2)
 - En enhetsleder (ikke prost) som rapporterer til rådet, og det pålegges en prost i staben med ansvar for kirkefaglig virksomhet (6/11)
- Daglig ledelse etter modell fra andre nivå (BDR) (Modell 3)
 - To ledere (som i BDR, biskop og stiftsdirektør) (3/11)
- HVA VELGER VI?

Prinsipielle /grunnleggende holdninger

- Kirkemøtet (KM) har ved flere anledninger vedtatt ønske om felles arbeidsgiver for alle som arbeider i kirken lokalt. Støtter vi at tiden nå er moden for dette?
- Lokalmenigheten er det sted hvor kirkens grunnleggende oppdrag realiseres, og soknet må derfor sikres autonomi og en kirkeorganisering som styrker lokal handlekraft, slik KM har uttalt en rekke ganger. Vi ser det derfor som viktig at ansvaret for virksomheten og medarbeiderne blir forankret i et lokalt demokratisk organ. Mener vi det?
- Vi ser at KM, KR og utvalget har valgt å lytte til tidligere høringer der man har pekt på et organ som erstatter dagens fellesråd, et nytt prostifellesråd. Vi har svært gode erfaringer med samarbeidet i egne kommuner. Vi ser imidlertid at en «fellesrådsmodell» ikke er bærekraftig i en ny felles organisering for hele vår kirke. Enig?

Takk for oppmerksomheten!

Betenkninger ved at alle for rDnk som arbeidsgiver:

- *Det er flere grunner til at det store flertall har forlatt modellen:*
- *For det første skaper den større avstand til soknene. Å styrke soknet har vært et klart ønske og mål for alle i denne prosessen..*
- *Etter at Trossamfunnsloven, vedtatt av Stortinget, opprettholder to-delt finansiering, opplever nok de fleste at grunnlaget for modellen forsvant. Hadde all finansiering kommet fra staten i en bevilgning, ville modellen hatt større relevans. Slik ble det ikke.*
- *To-delt finansiering betinger noen grad av nærhet til kommunene. En kan vanskelig se for seg at kommuner skal gi bevilgninger til bispedømmeråd, for at disse i neste omgang skal sende penger tilbake til «kommunenivå» for stillinger i egen kommune. Dette er vel å sammenligne med at kommunene skulle sende penger til Statsforvalter som sender penger i retur for å lønne kommunale stillinger. Modellen virker således teoretisk.*
- *Mest betenkelig er de rettslige forhold. Som underutvalget som arbeidet med «arbeidsrett m.m» og hovedkomiteen selv påpeker, er det heller tvilsomt om Kirkemøte har hjemmel til å vedta denne modellen. Kan KM frata et annet rettssubjekt (soknet) retten til å inngå arbeidsavtaler? En av kjernene i et rettssubjekt er «partsevne», dvs å inngå avtaler (jfr. Trossamfunnsloven § 11, andre ledd.)*
- *Vil kommunene ha ansvar for å lønne stillinger i rDnk? Trolig nei. Lovendring.*