



DEN NORSKE KIRKE

Kirkelig fellestråd i Oslo

Kirkevergen

Orientering til KfiO 18.02.2016

## Ny lederstruktur i KfiO

### *Bakgrunn*

I forbindelse med utarbeidelse av budsjett for 2016 har kirkevergen pekt på et stort behov for innsparing over tid. Det foreslås et uttak av kirkebygg og en organisasjonsgjennomgang.

Det er en klar målsetting at menighetene i så stor grad som mulig skal fredes i tenkningen omkring budsjettkutt. Budsjettrammene er redegjort for annet sted.

Denne saken omhandler primært omorganisering av lederstrukturen i KfiO. Antallet sokn er nå redusert fra 57 til 38, det gir i seg selv grunn for en gjennomgang av lederstrukturen.

Ledelse av Domkirken er holdt utenfor omorganiseringen.

Det er en etablert personalpolitikk å søke å unngå oppsigelser ved organisasjonsendringer. Derfor er det ikke alle tiltak som vil ha budsjetteffekt i 2016, men først etter naturlige avganger i stillinger og senere omfordeling av oppgaver. Bedring av tjenestene bør kunne komme som et raskere resultat.

De to linjene i kirken bør til en viss grad samhandle i disse spørsmål. Det er i forkant og under prosessen lagt vekt på nær kontakt med biskop og bispedømmerådets administrasjon.

### *En tydeligere serviceorganisasjon*

Utover de budsjettmessige realiteter, er det et mål at KfiO med en ny organisasjonsstruktur, skal kunne yte bedre og mer effektive tjenester til menighetene. Kirkevergens stab må tydeligere utvikles til å være en samlet serviceorganisasjon for menighetene.

### *Flatere organisasjon*

KfiO er organisert med *tre byråkratiske nivåer*, menighetsledelsen, prostiledelsen og kirkevergens stab. Fellestrådets organisasjon er ikke så stor at det etter kirkevergens mening er behov for tre nivåer. Å gå over til en organisasjon med to nivåer vil også representere en *bedre tilpasning til dagens folkevalgte struktur* med fellestråd og menighetsråd, uten noe mellomnivå. Dette gjøres ikke for å desavuere prostinivået, men er kirkevergens svar for en praktisk og økonomisk rasjonell organisering.

En flatere organisasjon er etter kirkevergens vurdering bedre tilpasset dagens arbeidsliv. Det er også observert et ønske i organisasjonen om å *minske den organisatoriske avstand mellom menighetsforvaltere og kirkeverge*. En del av de støttefunksjoner som kirkeforvalterne har hatt

overfor menighetene er tenkt utført sentralt. Dette innebærer en viss styrking og effektivisering av særlig økonomi- og personalfunksjonene.

Kirkeforvalternes stillinger går ut i den nye strukturen. Arbeidsoppgavene omfordres, og den direkte oppfølging av menighet og menighetsforvaltere vil skje via nye lederstillinger i kirkevegens ledergruppe. På denne måten bindes organisasjonen tydeligere sammen og får et ytterligere fokus på aktiviteten i den enkelte menighet.

Rådgiverstillingene vil delvis avvikles eller endres.

### *Samarbeid på prostnivå*

Et tett samarbeid med prostene er betydningsfullt. I en ny struktur bør det vektlegges å opprettholde denne kontakten så langt det lar seg gjøre. Til nå har det vært en viss grad av dublering av aktivitet for prost og kirkeforvalter. Dette har ikke vært negativt, men det har vært ressurskrevende. Den tette kontakten må opprettholdes særlig i forhold til stabenes personalutfordringer. Kirkevergen vil initiere hyppigere møter med prostene for samordning av aktiviteten på prostnivået. Tett samarbeid bli videreført med de nye stillingene i kirkevegens ledergruppe.

Likevel understrekes at den viktigste samhandlingsarena mellom linjene er i menighet mellom menighetsforvalter og sokneprest, samt kontakten mot rådsstrukturen representert ved MR-leder.

### *Menighetsforvalter er navet i virksomheten*

Menighetsforvalterne er navet i menighetens drift. De har som sin hovedoppgave å lede den daglige virksomheten av KfiOs ansvarsområder i våre menigheter. Det utarbeides for tiden nye arbeidsbeskrivelser for menighetsforvaltere. En tar sikte på å overføre mer formelt personalansvar til menighetsforvalterne og gi disse en tydeligere lokal lederrolle. Menighetene er svært ulike med hensyn til størrelse, staber, antall kirker og lokaliseringer. Det er derfor behov for å gjennomgå hver enkelt stilling med den ansatte. Prinsipper rundt endringer av menighetsforvalters ansvarsområder vil bli fremmet som egen sak for fellesrådet i juni 2016.

I dag er det kirkeforvalterne som har personalansvaret for alle ansatte på vegne av kirkevergen, mens menighetsforvalterne har medarbeidersamtalene. I sak om menighetsforvalters rolle ser man for seg at de kan overta mer personalansvar for de KfiO tilsatte. Dette blir i så fall en deling av personalarbeidet mellom menighetsforvalter og personalavdeling, uten noe mellomledd. Menighetsforvalterne vil ut fra dette ligge i linje direkte til kirkevergen.

Det er behov for å styrke menighetsforvalternes kompetanse på flere områder. Dagens løpende opplæringsplan vil bli ytterligere fokusert. Kirkevergen har blant annet arrangert hyppigere møter med menighetsforvalterne i plenum.

### *Styrking av fagmiljøene*

Kirkevergen vil ta et tydeligere ansvar for utvikling av fagområder, som trosopplæring, diakoni og kirkemusikk. De fagansatte har sitt ansettelsesforhold i KfiO. Da trengs det noe sentral kunnskap og kompetanse, uten at dets kal være i noen form for konkurranse med fagstillingene i bispedømmerådet.

## *Behandlingsforløpet*

- a) Saken er i flere runder drøftet med kirkeforvalterne som har bidratt aktivt i utredning og tenkning om fordeling av arbeidsoppgaver i en ny lederstruktur
- b) Det har vært flere møter med bispedømmerådslinjen, herunder møte med prostene og biskopen
- c) Saken er drøftet med tillitsvalgte.
- d) Saken har vært behandlet i AMU
- e) Saken er behandlet i Administrasjonsutvalget
- f) Hovedkomiteen er orientert
- g) Fellesrådet orienteres med denne saken 18. februar
- h) Kirkevergen foretar etter dette nødvendige beslutninger

Egen sak med prinsipper om menighetsforvalters stilling legges frem for fellesrådet i juni.

Innstilling til vedtak:

Kirkevergens gjennomgang tas til orientering.