



DEN NORSKE KIRKE

Møre bispedømeråd

Møre bispedømeråd 2016-2019

Møtedato: 11.06.2018

Saksliste

Godkjenning av innkalling og saksliste

34/18 Møteinnkalling 11.06.2018

3

Godkjenning av protokoll

35/18 Møteprotokoll 04.05.2018

5

Tilsettingssaker

36/18 Tilsetting av sokneprest i Tresfjord og Vike sokn i Indre Romsdal prosti.

10

37/18 Tilsetting av sokneprest i Vatne og Hamnsund sokn i Nordre Sunnmøre prosti.

11

38/18 Tilsetting av kapellan i Sula sokn i Nordre Sunnmøre prosti.

12

Saker til behandling

39/18 Revisjon budsjett

13

40/18 Effektivisering av merkantile tjenester i rettssubjektet Den norske kirke

19

41/18 Grensereguleringer i Møre bispedømme

78

42/18 Arbeidsplassundersøkingane i Møre bispedømme 2017

96

43/18 Revidert møteplan 2018

97

Orienteringssaker

44/18 Orienteringssaker 11.06.2018

98

Referatsaker

45/18 Referatsaker 11.06.2018

108



DEN NORSKE KYRKJA

Møre Avdeling for personal og administrasjon

MØTEINNKALLING

Møre bispedømeråd 2016-2019

Dato: 11.06.2018 kl. 10:00
Stad: Møre bispedømekontor
Arkivsak: 17/00414
Arkivkode: 421

Mulige forfall meldes snarest til Silvia Slenes Andersen, sa472@kirken.no, tlf. 71 25 06 78

Forfall:

Ingeborg Midttømme har varsla mogleg forfall. I så fall blir Olav Gading innkalla.
Ingen forfall er meldt til no

Litt om dagen:

- Opning i kapellet kl 09:45 v/ **Frode Rabbevåg**
- Lunsj saman med staben kl 11:45

SAKSLISTE

Godkjenning av innkalling og saksliste

[34/18](#) Møteinnkalling 11.06.2018

Godkjenning av protokoll

[35/18](#) Møteprotokoll 04.05.2018

Tilsettingssaker

[36/18](#) Tilsetting av sokneprest i Tresfjord og Vike sokn i Indre Romsdal prosti.
- *Unntatt offentlegheit*
Saksordførar: Anette Fredly

[37/18](#) Tilsetting av sokneprest i Vatne og Hamnsund sokn i Nordre Sunnmøre prosti.
- *Unntatt offentlegheit*
Saksordførar: Maren Elgsaas Jenssen

[38/18](#) Tilsetting av kapellan i Sula sokn i Nordre Sunnmøre prosti.
- *Unntatt offentlegheit*
Saksordførar: Therese Utgård

Saker til behandling

[39/18](#) Revisjon budsjett
Saksordførar: Olav Myklebust

[40/18](#)

Effektivisering av merkantile tjenester i rettssubjektet Den norske kyrkje
Saksordfører: Frode Rabbevåg

[41/18](#)

Grensereguleringer i Møre bispedømme
Saksordfører: Per Eilert Orten

[42/18](#)

Arbeidsplassundersøkingane i Møre bispedømme 2017
- *Unntatt offentlegheit*
Saksordfører: Olav Rønneberg/Ingeborg Midttømme

[43/18](#)

Revidert møteplan 2018
Saksordfører: Ann-Kristin Sørvik

Orienteringssaker

[44/18](#)

Orienteringssaker 11.06.2018

Referatsaker

[45/18](#)

Referatsaker 11.06.2018



DEN NORSKE KYRKJA

Møre Avdeling for personal og administrasjon

MØTEPROTOKOLL

Møre bispedømeråd 2016-2019

Dato: 04.05.2018 kl. 10:00
Stad: Møre bispedømekontor
Arkivsak: 17/00414

Tilstades: Ann Kristin Sørvik, Therese Kristin Børnes Utgård, Anette Fredly
Olav Christian Rønneberg, Ingeborg Midttømme, Frode Rabbevåg,
Rikke Elisabeth Grevstad Kopperstad, Olav Myklebust, Per Eilert
Orten, Hilde Vatne Lande, Ragna Dahl Grønnevedt

**Møtande
varamedlemer:** Ragna Dahl Grønnevedt

Forfall: Anette Fredly

Andre: :

SAKSLISTE

Side

Godkjenning av innkalling og saksliste

[25/18](#) Møteinnkalling Møre bispedømeråd 04.05.2018 2

Godkjenning av protokoll

[26/18](#) Protokoll 06.04.2018 2

Tilsettingssaker

[27/18](#) Tilsettingsprosessen i Møre bispedøme - orientering 3

[28/18](#) Tilsetting av kapellan i Kristiansund/prostiprest i Ytre Nordmøre prosti.
- *Unntatt offentlighet* 3

Saker til behandling

[29/18](#) Rekneskap 31.03.2018 3

[30/18](#) Etter Kyrkjemøtet 2018 - oppfølging av vedtak 4

[31/18](#) Rapport fra effektiviseringsutvalget - orientering 5

Orienteringssaker

[32/18](#) Orienteringssaker 04.05.2018 5

Referatsaker

[33/18](#) Referatsaker 04.05.2018 5

Godkjenning av innkalling og saksliste

25/18 Møteinnkalling Møre bispedømmeråd 04.05.2018

Møtebehandling

Bispedømmerådet fastsetter saksliste og fastsetter kva for saker som skal handsamast for lukka dører.

Votering

Samrøystes

Vedtak

Møre bispedømmeråd fastsetter saksliste. Sak 28/18 blir handsama for lukka dører.

Godkjenning av protokoll

26/18 Protokoll 06.04.2018

Forslag til vedtak

Protokoll frå møte 26.02.2018 vert godkjent.

Votering

Samrøystes

Vedtak

Protokoll frå møte 26.02.2018 vert godkjent.

Tilsettingssaker

27/18 Tilsettingsprosessen i Møre bispedøme - orientering

Forslag til vedtak

Møre bispedømeråd tar orienteringa om tilsettingsprosessar til vitande.

Møtebehandling

Saksordførar: Olav Rønneberg

Votering

Samrøystes

Vedtak

Møre bispedømeråd tar orienteringa om tilsettingsprosessar til vitande.

28/18 Tilsetting av kapellan i Kristiansund/prostiprest i Ytre Nordmøre prosti.

Unntatt etter offentlegheitslova Offl. § 13 1. ledd, jf. fvl. § 13 1. ledd nr. 1

Forslag til vedtak

Møre bispedømeråd tar orienteringa om tilsettingsprosessar til vitande.

Møtebehandling

Saksordførar: Olav Rønneberg

Votering

Samrøystes

Vedtak

Møre bispedømeråd tilsetter Andre Øvrebø

Saker til behandling

29/18 Rekneskap 31.03.2018

Forslag til vedtak

Møre bispedømeråd tek rekneskapen pr. 31.03.2018 til vitande.

Møtebehandling

Saksordførar: Frode Rabbevåg

Votering

Samrøystes

Vedtak

Møre bispedømeråd tek rekneskapen pr. 31.03.2018 til vitande.

30/18 Etter Kyrkjemøtet 2018 - oppfølging av vedtak**Forslag til vedtak**

Møre bispedømeråd tar gjennomgang av vedtak gjort av Kyrkjemøtet 2018 til vitande

Møtebehandling

Saksordførar: Olav Myklebust

Ei kort runde med erfaringsdeling om å være delegat på årets Kirkemøte

Gjennomgang av saker, med fokus på konsekvenser for Møre bispedøme

KM 05/18 Ordning for utpeking av biskop

- Får konsekvensar for Møre bispedøme ved framtidig utpeiking av biskop

KM 06/18 Regler for val av menighetsråd og regler for val av bispedømmeråd og Kirkemøtet, herunder finansiering av lister mv

- Får konsekvensar for Møre bispedøme ved gjennomføring av framtidig kyrkjeval

KM 07/18 Visjonsdokument 2019 – 2022

- Får konsekvens for Møre bispedøme ved revisjon av strategi og visjonsdokument
- Gjere vedtaket kjent i Møre bispedøme

KM 08/18 Ordning for samisk kirkelig valg møte

- Delegat til samisk kirkelig valg møte skal bli oppnemnt av Møre bispedømeråd

KM 09/19 Endring av forskrift om Den norske kirkes medlemsregister

- Endringene får ingen særskilt konsekvens for Møre bispedøme i forhold til andre deler av Den norske kirke.

KM 10/18 Kirkemøtets behandling av framtidig lovgivning om tros- og livssynssamfunn

- Ingen særskilt oppfølging av denne saka i Møre bispedøme, men bispedømerådet vil møte saka igjen gjennom arbeidet med ny kyrkjeordning

KM 11/18 Rapport og veivalg for Den norske kirkes kunst- og kultursatsing

- Ingen særskilt oppfølging

KM 12/18 Endring i regler gitt av Kirkemøtet

- Ingen særskilt oppfølging frå Møre bispedøme

KM 13/18 Framtidig organisering av Kyrkjeleg utdanningssenter i nord (KUN)

- Ingen særskilt oppfølging frå Møre bispedøme

KM 14/18 Kirkemøtets fordeling av midler for 2019 og orientering om budsjett for 2018

- Ordning blir videreført. Ingen ytterligere konsekvenser for Møre bispedøme

KM 15/18 Kirkerådets sammensetning

- Konsekvenser ved neste valg til Kirkerådet

KM 16/18 Melding om kontrollutvalgets arbeid
 - Ingen direkte konsekvens for Møre bispedøme

KM 17/18 Resolusjon
 - Oppfordrer til å formidle og bruke

Votering

Samrøystes

Vedtak

Møre bispedømmeråd tar gjennomgang av vedtak gjort av Kyrkjemøtet 2018 til vitande.

31/18 Rapport fra effektiviseringsutvalget - orientering

Forslag til vedtak:

Møre bispedømmeråd tar rapport fra effektiviseringsutvalget til orientering og behandler saken i neste bispedømmerådsmøte.

Møtebehandling

Saksordfører: Per Eilert Orten

Votering:

Samrøystes:

Vedtak:

Møre bispedømmeråd tar rapport fra effektiviseringsutvalget til orientering og behandler saken i neste bispedømmerådsmøte.

Orienteringssaker

Saksnr.	Arkivsak	Tittel
32/18	17/00414-62	Orienteringssaker 04.05.2018

Munttlege orienteringar:

Referatsaker

Saksnr.	Arkivsak	Tittel
33/18	17/00414-63	Referatsaker 04.05.2018

Dette punktet i sakslisten er begrenset.

Dette punktet i sakslisten er begrenset.

Dette punktet i sakslisten er begrenset.



DEN NORSKE KYRKJA

Møre Avdeling for personal og administrasjon

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Åshild Stige	110	17/05281-10	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
39/18	Møre bispedømeråd 2016-2019	11.06.2018

Revisjon budsjett

Vedlegg:

Første korrigerende tildelingsbrev 2018.docx

Tabell til grunnlag for første korrigerende tildelingsbrev 2018.pdf

Saksorientering

Møre bispedømeråd mottok 13. april korrigerende tildelingsbrev frå kyrkjerådet for 2018. Endringa frå forrige tildeling er overføring av mindreforbruket frå 2017.

Auken i tildeling er:

- Drift kr 1 314 000
- Tilskot trusopplæring kr 423 000
- Tilskot diakoni og undervisning kr 485 000

Rekneskapen følgjer bra budsjettet så langt i år. Foreslår difor endring i følgjande budsjettpostar som tilsvarar auken i tildelinga.

Forslag til auke i budsjettet:

Drift presteteneste

- Vikar ved arbeidsvegleiarutdanning kr 514 000
(gir grunnlag for å gi 100% vikardekking ved permisjon)
- Prosteseekretær kr 50 000
(p.g.a. endra tidspunkt for innarbeiding av endring)
- Vikar ved særskilde tilhøve kr 200 000
- Reserve budsjettert på andre driftsutgifter
(mellom anna for å møte utfordringar i
implementering av nedskjeringar i presteressursar) kr 550 000

Kr 1 314 000

Tilskot:

- Tilskot trusopplæring kr 423 000
(overført mindreforbruk for 2017)
- Tilskot diakoni og undervisning kr 485 000
(midlar ikkje utbetalt i 2017, blir utbetalt 2018)

Det har lenge vore ønske om studietur for prestar. Dersom det blir eit mindreforbruk i 2018 i drift, kan bispedømerådet hausten 2018 vedta å sette av midlar til studietur.

Forslag til vedtak

Møre bispedømeråd vedtek følgjande auke i budsjettet for 2018:

Drift:

- Vikar ved arbeidsvegleiarutdanning kr 514 000
- Prosteseekretær kr 50 000
- Vikar ved særskilde tilhøve kr 200 000
- Reserve budsjettert på andre driftsutg. kr 550 000

Kr 1 314 000

Tilskot:

- Tilskot trusopplæring kr 423 000
- Tilskot diakoni og undervisning kr 485 000



DEN NORSKE KIRKE

Kirkerådet, Mellomkirkelig råd, Samisk kirkeråd

Adresseinformasjon fylles inn ved ekspedering. Se mottakerliste nedenfor.

Adresseinformasjon fylles inn ved ekspedering. Se mottakerliste nedenfor.

Dato: 13.04.2018

Vår ref: 17/05022-21 hh454

Deres ref:

Første korrigerende tildelingsbrev 2018

Vi viser til tildelingsbrev av 02.03.2018. Etter Kirkerådets behandling av regnskapet for 2017, fordeles mer-/mindreforbruket ut til hver enhet i tråd med Kirkerådets vedtak. I tillegg gjøres mindre endringer i føring av pensjon for de enhetene som mottar eksterne tilskudd, og en mindre justering av frikjøp for tillitsvalgte.

Mer-/mindreforbruk

Det er Kirkerådet som fastsetter regnskapet for rettssubjektet Dnk i samsvar med bestemmelsene i Kirkelovens § 25.

Kirkemøtets budsjettreglement § 6 *Disponeringsfullmakter* i 4. og siste ledd om ubrukte budsjettmidler eller overskridelser regulerer hvordan mer/mindreforbruk kan fordeles:

«Ubrukte budsjettmidler for de enkelte virksomhetene kan overføres til neste budsjettår. Overskridelser må dekkes inn i fremtidige budsjetter.»

Kirkerådet vedtok 16.03.2018 i sak KR 22/18 endelig regnskap og fordeling av mer-/mindreforbruk i 2017:

1. Kirkerådet fastsetter og godkjenner vedlagte regnskap 2017 for Den norske kirke.
2. Årsresultatet for 2017 overføres til fri egenkapital
3. Av fri egenkapital tildeles de enheter med mindreforbruk tilsvarende tillegg i 2018 slik det fremkommer i saken
4. Merforbruk i 2017 for den enkelte enhet må dekkes inn i budsjett 2018 slik det fremkommer i saken

Tabellen under viser samlet mer-/mindreforbruk per enhet, men ikke fordelt på tilskuddsgrupper. Mer-/mindreforbruk fordelt per tilskuddsgruppe vises i vedlagte tabell.

Enhet	Regnskap 2017	Tildeling 2017	Samlet mer-/ mindreforbruk *
110 Rettssubjektet Dnk	140 372	157 322	16 951
120 Kirkerådet	88 126	124 073	35 946
130 Bispemøtet	5 386	6 155	769
140 KUN	4 976	6 903	1 926
210 Oslo	206 169	209 953	3 783
220 Borg	185 322	189 169	3 847
230 Hamar	152 470	152 903	433
240 Tunsberg	157 934	157 906	-27
250 Agder	168 045	167 553	-492
260 Stavanger	149 614	154 958	5 344
270 Bjørgvin	216 372	217 545	1 173
280 Møre	111 217	113 439	2 222
290 Nidaros	167 901	170 390	2 489
300 Sør-Hålogaland	118 939	116 798	-2 141
310 Nord-Hålogaland	114 016	113 970	-45
311 Svalbard Kirke	4 811	5 512	701
Totalsum	1 991 670	2 064 550	72 879

*Pluss i kolonnen betyr mindreforbruk, mens minus betyr merforbruk.

Tabellen over viser samlet driftsregnskap og tildeling for hver enhet for 2017. Tabellen viser at de fleste enhetene har gått med et mindreforbruk. For ytterligere detaljer og forklaringer om mer-/mindreforbruket, vises det til sak KR 22/18.

Budsjettering

Kirkerådet kommer tilbake med detaljert framdriftsplan. Det er imidlertid en målsetting å få på plass oppdatert budsjett per 30.04.2018 i løpet av mai.

Korrigerende av pensjonskostnader for gravplassforvaltningen og Svalbard kirke

Fra 2018 kostnadsføres pensjonskostnader i sin helhet på rettssubjektsnivå (prefiks 110). I tråd med beskrivelsen i tildelingsbrev av 02.03.2018 om at enhetene som mottar eksterne midler/tilskudd til dekning av lønnskostnader skal videreføre arbeidsgivers andel av pensjonskostnader med påslag av arbeidsgiveravgift til rettssubjektsnivået, er pensjonskostnadene for to særskilte tildelinger nå korrigeret:

For gravplassforvaltningen og delen av tilskuddet som fordeles til Tunsberg bispedømmeråd for lønnskostnader til juridisk rådgiver er tildelt beløp nå justert for pensjonskostnader. Kr 86 716 inklusive arbeidsgiveravgift trekkes derfor fra Tunsberg bispedømmeråd og fordeles til rettssubjektsnivået.

Tilsvarende gjelder for tilskuddet til Svalbard kirke, og et beløp på kr 241 234 eksklusive arbeidsgiveravgift trekkes fra Svalbard kirke og fordeles til rettssubjektsnivået.

Justering av frikjøp av tillitsvalgte

Presteforeningens nestleder frikjøpt fra Oslo bispedømme frem til 31.03.2018 erstattes av ny nestleder fra Borg bispedømme fra samme dato. Frikjøpet justeres mellom Oslo og Borg tilsvarende tre måneder jf. vedlagte tabell.

Ny beredskapsavtale

Kostnader per enhet knyttet til ny beredskapsavtale er ikke klart ennå, og Kirkerådet vil komme tilbake til fordeling og tildeling i korrigerende tildelingsbrev høsten 2018.

Med vennlig hilsen

Jens-Petter Johnsen
Direktør

Jan Rune Fagermoen
Administrasjonsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.

Vedlegg:

Tabell til grunnlag for første korrigerende tildelingsbrev 2018.pdf

Kopi til:

EY, Kjetil Andersen

Postboks 1156
Sentrum

1107 OSLO

TET Regnskap

Mottakere:

Alle bispedømmeråd

Agder og Telemark bispedømmeråd

Postboks 208

4662

KRISTIANSAND S

Borg bispedømmeråd

Bjarne Aasgt. 9

1606

FREDRIKSTAD

Bjergvin bispedømmeråd

Postboks 1960

5817 BERGEN

Hamar bispedømmeråd

Postboks 172

2302 HAMAR

Oslo bispedømmeråd

Postboks 9307

0135 OSLO

Grønland

Stavanger bispedømmeråd

Lagårdsveien 44

4010 STAVANGER

Sør-Hålogaland bispedømmeråd

Tolder Holmers vei
11

8003 BODØ

Tunsberg bispedømmeråd

Postboks 10

3119 TØNSBERG

Møre bispedømmeråd

Kaldnes

6415 MOLDE

Nord-Hålogaland bispedømme

Moldetrappa 1

Nidaros bispedømmeråd

KUN - Kirkelig utdanningscenter i nord

Breivika

9037 TROMSØ

Beløp i hele 1000 kr

Vedlegg til 1. korrigert tildelingsbrev 2018

	Inntekt	110 - Den Norske Kirke	120 - Kirkedødet	130 - Biopemmet	140 - KUN	210 - Oslo	220 - Borg	230 - Hamar	240 - Tunsberg	245 - Gravplattforvaltning	250 - Agder og Telemark	260 - Stavanger	270 - Sjørgvin	280 - Møre	290 - Nidaros	300 - Ser-Høgaland	310 - Nord-Høgaland	311 - Svalbard Kirke	Total	Forklaring til endringer i 1. korrigerte tildelingsbrev
Inntøker																				
I Statbudsjett post 70	2 042 100																			
II Ovf kirkeleg aktivitet	25 500																			
III Ovf tilskudd IKT	15 300																			
IV Svalbard kirke fra Justisdep.	5 350																			
V Gravplattforvaltning (kap 342)	4 000																			
VI Kirkens landsfond	3 700																			
VII Følgeløststilling Borg	1 000																			
Sum inntøker	2 095 950																			
VIII Overført mer/mindreforbruk fra 2017																				
Sum til fordeling 2018	2 095 950																			
Tilskuddsgruppe 1A																				
I Rammetilskudd		83 041		6 884		144 572	118 930	105 201	104 559		113 955	94 072	143 138	72 388	112 200	79 386	83 171		1 261 497	Justering av pensjon Tunsberg kr 86 716
II Rammetilskudd (inc. pensjon i 2018)	94 822																		94 822	
III Ovf finansiert IKT (nettsubjektforvaltning)	15 300																		15 300	
IV Rettssubjektstønad til pensjon *	157 257	1 105			6 020	2 654	2 163	1 785	1 933		2 082	1 656	2 518	1 221	1 909	1 253	1 292		178 828	
V KUN																			6 020	
VI Svalbard kirke fra Justisdep.	20 000																	5 109	20 000	Justering av pensjon Svalbard kirke kr 241 234
VII Kirkeveiv																				
VIII Mer/mindreforbruk 2017 tilskuddsgruppe 1A	17 963	21 295		769	1 926	4 171	3 467	135	699		-482	4 462	320	1 324	1 968	-2 204	568	701	55 666	Mer./mindreforbruk tilskuddsgruppe 1A 2017 kr 55 666 mill
Sum tilskuddsgruppe 1A	305 342	105 442		7 653	7 946	151 397	124 560	106 851	107 190		116 956	100 191	146 976	74 921	116 077	78 425	83 895	5 822	1 637 242	
Ovf tilskudd																				
I Ovf tilskudd KR		8 355				576	696	783	638		689	557	875	502	723	532	574		8 355	
II Til fordeling BDR																			7 145	
Sum Ovf tilskudd		8 355				576	696	783	638		689	557	875	502	723	532	574		15 500	
Tilskuddsgruppe 1B																				
I Trossopplæring		6 852				29 219	38 887	23 885	28 805		28 009	31 473	40 817	18 935	29 732	16 813	17 004		310 432	
II Oslo og Nidaros domkirker						2 055									3 085				5 188	
III Diakoni, undervisning og kirkemusik m.m.**		2 980				12 490	14 389	10 855	10 342		12 645	13 546	15 742	10 057	10 618	14 534	11 963		140 152	
VIII Mer/mindreforbruk 2017 tilskuddsgruppe 1B og Ovf	-1 013	14 651				-388	380	568	-727		10	882	853	908	521	64	522		17 211	Mer./mindreforbruk tilskuddsgruppe 1B 2017 kr 17 211 mill
Sum budsjettgruppe 1B	-1 013	24 483				43 916	53 656	35 308	38 420		40 644	45 961	57 412	29 900	43 954	31 401	29 489		472 932	
Tilskuddsgruppe 2																				
I Internasjonale og økonomiske organisasjoner		290																		290
II Ovf tilskudd til økonomiske kontingenter m.m.		10 200																		10 200
Sum tilskuddsgruppe 2		10 290																		10 290
Tilskuddsgruppe 3																				
I Opveksten		11 334																		11 334
II Kristent arbeid blant blinde		344																		344
III Innholdt for kirke, veigater og livsutfordring (BFC)		6 679																		6 679
IV Kirkelig ressursenter mot vold og seksuelle overgrep		4 090																		4 090
V Samisk bibeloversettelse (Det Norske Bibelselskap)		1 716																		1 716
Sum tilskuddsgruppe 3		24 164																		24 164
Frågg																				
I Tiltaksvalgte		-2 135				99	993	286				576	180							
II Modumprest		-744							285											
III Olovsgrend		-706									706									
IV Integreringsdager i Sar- og Nord Høgaland								300												
V Huzale		-480																		
VI Våging av ny biskop		-200							200											
VII Økonomiforum		-100	50																	
VIII Trøkk til Biopemmet				400		-33	-33	-33	-33		-33	-33	-33	-33	50					
IX Følgeløststilling Borg						1 000														
X Gravplattforvaltning (kap 342)						245	201	178	177	2 015	193	159	243	123	190	134	141			1 000
XI Kirkens landsfond		-1 990	3 700																	4 000
IX Avskrivninger for anleggsmidler anskaffet før 01.01.2017			302			112	112	147	114		284	112	115	109	215	121	247			3 700
Sum annet	-6 355	4 052	400		423	2 274	878	742	2 015	1 150	854	505	198	847	753	5			8 700	
Total tildeling 1. korrigerte tildelingsbrev		332 428	142 332	8 053	7 946	195 772	181 186	143 820	146 991	2 015	158 039	147 463	204 767	105 523	161 601	111 121	113 963	5 810	2 158 827	



DEN NORSKE KIRKE

Møre bispedømmeråd

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Bjørn Olaf Storhaug	100	18/02194-3	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
40/18	Møre bispedømmeråd 2016-2019	11.06.2018

Effektivisering av merkantile tjenester i rettssubjektet Den norske kirke

Vedlegg:

18-02088-1 Rapport fra Effektiviseringsutvalg for Merkantile tjenester i rettssubjektet Den .pdf

Referat frå møte i RAMU Møre 3.mai 2018.docx

Kommentarer til effektiviseringsutvalgets rapport

Akademikarane - EFFEKTIVISERINGSPROSESS I rDnK.docx

merknader LO

Effektiviseringstiltak - kommentarar tillitsvalde i Møre.pdf

Prosedyre for fortrinnsrett til ny ansettelse ved nedbemanning

Prosedyre for nedbemanning

Referat fra kontaktmøte med fagorganisasjonene i Møre av 03.05.2018docx

Saksorientering

Sammendrag

Ved skillet mellom Den norske kirke og staten ble det anskaffet IKT-systemer og tjenesteleveranser som gjør det mulig å se på organisering og gjennomføring av de merkantile funksjonene i hele virksomheten på nytt. Det ble derfor nedsatt et effektiviseringsutvalg som har sett på dagens organisering, og foreslått en ny organisering av økonomiforvaltningen på regnskap og lønn, tilskuddsforvaltningen, arkiv og telefoni. Rapporten peker på muligheten for å ta ut ganske betydelige gevinster gjennom en omorganisering og nedbemanning (30-40 millioner per år), eventuelt bruke frigjorte ressurser til andre oppgaver enn de som er løst i dag.

Det er nødvendig med et politisk vedtak som bestemmer at det skal etableres en fellesfunksjon for regnskap og lønn, samt arkiv. Effektiviseringsutvalgets rapport anbefaler at de merkantile oppgavene ivaretas av ca 50-60 årsverk, mot i dag 103 årsverk. Den nye organiseringen er bygd på en fortsatt regionalisert HR-funksjon, men en sentralisert økonomi og lønnfunksjon, ett felles postmottak for hele rettssubjektet og en ny telefoniløsning, samt forenklinger av tilskuddssystemet som forvalter ca 500 mill kr i året.

Nærmere om saken

Da Den norske kirke 1. januar 2017 ble skilt ut i en særlovskonstruksjon, ble det anskaffet IKT-systemer og tjenesteleveranser som gjør det naturlig å vurdere organiseringen av de merkantile funksjonene i hele virksomheten under ett. Kirkerådets direktør nedsatte høsten 2017 et effektiviseringsutvalg som har sett på dagens organisering, og foreslått en ny organisering av økonomiforvaltningen på regnskap og lønn, tilskuddsforvaltningen, arkiv og telefoni. I henhold til effektiviseringsutvalgets rapport skal potensialet for

kostnadseffektivisering ved omstilling og nedbemanning være i størrelsesorden 30-40 millioner kroner pr. år.

Effektiviseringsutvalgets rapport (vedlagt saken) anbefaler en ny organisering bygd på en fortsatt regionalisert HR-funksjon, men en felles sentralisert økonomi- regnskap- og lønnsfunksjon i et team av medarbeidere fra bispedømmekontorene og Kirkerådet, ett felles postmottak for hele rettssubjektet og en ny telefoniløsning, samt forenklinger av forvaltningen av tilskuddssystemene.

Det er en forventning fra Kulturdepartementet om at det nye rettssubjektet kan gjennomføre effektiviseringstiltak gjennom å se virksomheten under ett. I høringsnotatet fra Kulturdepartementet høsten 2014 om «Staten og Den norske kirke – et tydelig skille» ble dette beskrevet slik:

«Etter departementets syn vil det ved en utskilling og organisering av de kirkelige virksomhetene i én selvstendig økonomisk enhet foreligge et potensial for besparelser og effektivisering. I større grad enn i dag bør det ligge til rette for at samme type oppgaver og funksjoner kan samles på færre steder. Dette synes særlig å gjelde økonomiforvaltningen, antakelig i mindre grad for personalforvaltningen som trolig fortsatt bør ligge i hver organisasjonsenhet. Denne muligheten for kostnadseffektivisering gjennom endret funksjonsfordeling vill inngå i departementets vurdering av budsjettvirkningene.»

Dette synspunktet fra regjeringen er videreført i statsbudsjettene for 2017 og 2018.

I prop 1 S. (2017-2018) – Kulturdepartementets fagproposisjon for statsbudsjett 2018 står:

«I budsjettforslaget for 2018 er det også tatt hensyn til at det foreligger rasjonaliseringspotensiale for kirken ved at 15 statskirkelige virksomheter ble slått sammen til én virksomhet i 2017».

Også internt i Den norske kirke har det vært uttrykt forventninger om å gjennomgå administrasjonen for å sikre at mest mulig av tilgjengelige ressurser brukes på kirkens kjerneoppgaver og virksomhet i soknet. Dette er uttrykt på Kirkemøtet, i Kirkerådet, en rekke bispedømmeråd og fra flere fellelråd.

Stiftsdirektøren vurderer effektiviseringsutvalgets rapport slik at den beskriver et potensiale for en betydelig reduksjon av administrativ ressursbruk. Bemanningen som er skissert i rapporten vil kunne være tilstrekkelig for å opprettholde en forsvarlig forvaltning av arkiv, økonomistyring, telefoni og regnskaps- og lønnsfunksjon for rettssubjektet Den norske kirke. Det kan også gi et styrket profesjonsmiljø innen de nevnte fagområdene, samt redusere sårbarhet ved vakanser på disse områdene.

Videre vil det kunne legges til rette for å utnytte tjenesteavtalene med systemleverandøren TET bedre. Det vil gi mulighet for ytterligere mer strømlinjeformede prosesser og en mer ensartet praksis og kultur på tvers av de ulike enhetene innenfor rettssubjektet Den norske kirke.

Det er i overkant av 100 medarbeidere som blir berørt av denne gjennomgangen av de merkantile funksjonene. Aldersmessig er sammensetningen av disse omtrent slik:

- 25% 62 år eller eldre,
- 25% er mellom 55 og 62 år,
- 25% er mellom 45 og 55 år, og
- 25% er mellom 27 og 45 år.

Økonomiforvaltningen

Kirkeloven har lagt ansvaret for rettssubjektets økonomiforvaltning til Kirkerådet. Videre har Kirkeloven i seg en bestemmelse som medfører at bispedømmerådet er underordnet Kirkerådet på.

Kirkelovens § 25, 4. ledd lyder:

«Kirkerådet har ansvar for at økonomiforvaltningen og økonomistyringen av de midlene som Kirkemøtet disponerer, er forsvarlig. Kirkerådet fastsetter regnskapet. For regnskapet gjelder regnskapsloven om ikke departementet har fastsatt andre bestemmelser i forskrift.»

Kirkelovens § 23, 4. ledd, første setning lyder:

«Bispedømmerådet utfører de gjøremål som det til enhver tid er pålagt av Kirkemøtet eller Kirkerådet.»

Samtidig er økonomioppgavene i dag delegert til bispedømmenivå. § 29 (Organisering av økonomioppgaver) i økonomiregelverket for rDnk:

«Enhetene bestemmer hvordan organiseringen av økonomioppgavene legges opp, innenfor rammen av reglementet og bestemmelsene, samt eventuelle instruksjer fastsatt av Kirkerådet. Kirkerådet skal holdes orientert dersom det planlegges vesentlige endringer i utføringen av økonomioppgavene.»

Dette ligger til grunn for at bispedømmerådet må vedta å opprette en fellesfunksjon for regnskap og lønn, og med det en endring av ansettelsesmyndighet og arbeidsgiverfunksjon for oppgaver innenfor dette området.

Arkiv

Bispedømmerådet er et lovbestemt kirkelig organ jmf. § 23 i Kirkeloven. Derfor skal bispedømmerådet oppfylle kravene i Arkivlova og Forskrift om offentlige arkiv. Det betyr at Møre bispedømmeråd og Møre biskop skal ha eget arkiv, skilt fra de øvrige arkiv i rettssubjektet. Forskriftens § 1-1 2. ledd slår fast at organets øverste ledelse har det overordnede ansvar for arkivarbeidet. Dette kan tolkes som at det fortsatt vil være bispedømmerådet og biskop. Det vil antakeligvis ikke medføre at selve arkivfunksjonen må ligge på det enkelte bispedømmekontor. Ansvar for forsvarlig arkivhåndtering vil dog fortsatt påhvile det regionale leddet. Det må da eventuelt sikres at bispedømmeråd og biskop har mulighet til å vurdere om de faktisk ivaretar dette ansvaret.

Oppgaver knyttet til møteinnkalling, sakspapirer og protokollering er viktige for bispedømmerådet. En sentralisert arkivfunksjon forutsettes å kunne gi støtte inn mot disse oppgavene.

Telefoni

Med gode rutiner for bruk av elektronisk kalender vil det være fullt mulig å ha sentrale løsninger for telefoni for rDnk. En gjennomgang på dette området bør også omfatte løsninger for tjenestetelefon.

Andre merkantile funksjoner

Det er en rekke administrative og kirkefaglige funksjoner utover de som er omtalt i rapporten som i dag ivaretas av merkantile medarbeidere ved bispedømmekontoret. Dette er funksjoner som må ivaretas her også i en omstilt virksomhet.

Administrativ hjelp for prostene/Prostesaksbehandlere

Effektiviseringsutvalgets rapport beskriver at det må tas opp til vurdering om det bør skje en endring i hvorledes den administrative støtten til prostene organiseres. I Møre bispedømme har prostene støtte fra sekretærer på prostnivå i størrelsesorden 0 – 40% (jfr vedtak i sak 21/18). Sekretærene er ansatt i det kirkelige fellesråd ved prostesetet, og de kirkelige fellesrådene fakturerer utgifter til dette fra bispedømmerådet med til sammen 1,2 mill pr år, slik det er hjemlet i Kirkelovens §14e).

Stiftsdirektøren ser at det er naturlig å gjøre en ny gjennomgang parallelt med omstillingsarbeidet for andre merkantile tjenester i rDnk. Herunder om administrativ hjelp kan gis til flere prosti av samme person.

Det er åpenbart at prostene i sitt virke har behov for administrativ støtte. Det som må vurderes er hvor mye de trenger helt lokalt, og hvor mye som kan utøves fra bispedømmekontoret. Stiftsdirektøren ønsker å utrede dette temaet nærmere i lys av den pågående omstillingsprosessen. Vi viser for øvrig til at Møre bispedømmeråd sin behandling av dette som egen sak og i budsjett 2018.

Bispedømmerådets arbeidsgiveransvar/myndighet

Som tilsettingsmyndighet og arbeidsgiver for de tilsatte ved bispedømmeadministrasjonen, jfr personalreglementet for de ansatte ved bispedømmekontorene § 1, vil det kreve vedtak i bispedømmerådene om vesentlige endringer i arbeidsforholdet og overføring av arbeidsgivermyndighet fra en enhet til en annen enhet i rettssubjektet.

Videre prosess

Etter Hovedavtalens supplerende bestemmelser til § 9-3 skal en sak som denne drøftes før vedtak treffes. Derfor følger uttale fra de de tillitsvalgte på kontoret, protokoll fra regionalt kontaktmøte og protokoll fra RAMU som vedlegg til denne saken.

Kirkerådets direktør skisserer den videre prosess slik: Under forutsetning av politiske vedtak i bispedømmerådene og Kirkerådet settes det i juni ned totalt 5 delprosjektgrupper innenfor henholdsvis; Økonomi og lønn, HR, arkiv, telefoni og tilskuddsforvaltning. Disse gruppene skal slutføre sitt arbeid innen 1/10. I oktober/november foretas innplassering av medarbeidere i ny organisasjon. Fra rundt årsskiftet 2018/2019 vil de ulike driftsenhetene gå i dialog med de hos seg som er overtallige i den nye organisasjonen med tanke på løsninger for den enkelte. Ivaretagelse og gjennomføring av prosesser relatert til dette skal løses i det enkelte bispedømmeråd slik det også er hjemlet i § 15 i *Personalreglement for de ansatte ved bispedømmekontorene*.

Det er en forutsetning at rutiner og lovverk, f.eks. hovedtariffavtale og arbeidsmiljølov, relatert til medbestemmelse og ivaretagelse av de ansattes rettigheter følges.

Som arbeidsgiver vil det være viktig å ivareta alle ansatte i denne prosessen. Oppsigelse av fast tilsatte vil være absolutt siste alternativ i omstillingsprosessen.

Drøfting med tillitsvalgte

Saken ble drøftet de regionalt tillitsvalgte i Kontaktmøtet 3/5-18, og med de lokale tillitsvalgte ved bispedømmekontoret 15/5-18. Uttale fra de tillitsvalgte ved Møre bispedømmekontor, kontaktmøtet og RAMU følger saken som vedlegg. Uttale fra sentralt kontaktmøte følger saken til orientering.

Konklusjon

Stiftsdirektøren støtter endringene relatert til vesentlig samordning av de merkantile funksjoner som skissert i utvalgets rapport. Tiden synes moden for å gjennomføre en forenkling på tvers av Kirkerådet og bispedømmerådene på disse områdene. Det er en mengde oppgaver og funksjoner som fortsatt må ivaretas regionalt. Hvis Den norske kirke går videre med samordning av disse funksjonene, må bispedømmerådene beholde tilstrekkelig med ressurser til at de øvrige merkantile funksjonene og oppgavene fortsatt kan ivaretas.

Forslag til vedtak pkt 1 – 4 er i samsvar med forslag som blir lagt fram for alle enheter (bispedømmerådene og Kirkerådet). Forslag til vedtak pkt 5 – 6 er ment å imøtekomme det som har blitt gitt av uttalelser og kommentarer fra tillitsvalgte og i kontaktmøter.

Forslag til vedtak

1. Møre bispedømmeråd slutter seg til effektiviseringsutvalgets anbefaling med hensyn til samordning av telefoni, tilskuddsforvaltning, arkiv, lønn, regnskap og økonomi, og støtter opprettelsen av en fellesfunksjon for regnskap og lønn, samt arkiv.

Ansettelsesmyndigheten og arbeidsgiveransvaret relatert til disse funksjonene kan overføres fra bispedømmerådet til felles enheter i rettssubjektet Den norske kirke.

2. Bispedømmerådet støtter at det settes ned fem prosjektgrupper for ny organisering, behov og forutsetninger med sikte på implementering av omstilling i rettssubjektet Den norske kirke.
3. Det er en forutsetning i det videre omstillingsarbeidet at bispedømmerådet beholder tilstrekkelig ressurser til å ivareta de merkantile og kirkefaglige oppgaver og funksjoner som fortsatt tilligger biskop og bispedømmerådet.
4. Møre bispedømmeråd forutsetter at omstillingsarbeidet skjer i henhold til lov- og avtaleverk.
5. Som arbeidsgiver vil det være viktig å ivareta alle ansatte i denne prosessen. Møre bispedømmeråd gir tilslutning til effektivisering av merkantile ansatte og så langt det er mulig bør det skje ved hjelp av naturlig avgang og frivillige forflytninger. Oppsigelse av fast tilsatte må være absolutt siste alternativ i omstillingsprosessen.
6. Møre bispedømmeråd mener det bør være en målsetting for prosessen at kvaliteten i forvaltningen ikke reduseres. Møre bispedømmeråd ønsker at landsdekkende merkantile funksjoner blir desentralisert og fordelt på bispedømmekontorene. Møre bispedømmeråd ønsker at bispedømmerådene får prosjektgruppene sine resultat til uttale før endelig vedtak blir fatta.

Rapport
fra
Effektiviseringsutvalg for
Merkantile tjenester
i
rettssubjektet Den norske
kirke

Oslo 7. Mars 2018

Innhold

1	Utvalgets medlemmer og arbeid.....	4
1.1	Målsetting.....	4
1.2	Eierskap, struktur og rapportering	4
1.3	Nærmere om innholdet som ønskes utredet, gitt fra mandatet til utvalget:	5
1.4	Avgrensning av mandatet og andre og seinere prosesser jfr. mandatet	5
1.5	Presiseringer i forhold til mandatet og i forhold til noen av punktene som ligger utenfor Effektiviseringsutvalgets mandat:	5
1.6	Utvalgets arbeidsmetoder.....	6
2	Tet sitt syn på virksomheten sett i et effektiviseringslys	6
2.1	Spesielle forhold:.....	7
3	Beskrivelse av alternativer	7
3.1	Alternativet med å beholde dagens nivå med lønns- og økonomifunksjon på 12 forskjellige enheter	7
3.1.1	Følgende effektiviseringsområder er identifisert ved å fortsette med 12 forskjellige enheter: 7	
3.1.2	Forutsetninger for å levere regnskap effektivt utover det som er tilrettelagt i systemet: 8	
3.2	Innledning om Økonomi: regnskap og lønn som en økonomifunksjon i hele rDnk.....	8
3.2.1	Forslag til organisering av regnskaps- og økonomifunksjoner.....	8
3.2.2	Særlig om lønnsfunksjonen: Forutsetninger for å levere lønn effektivt utover det som er tilrettelagt i lønnsystemet:	9
3.3	Organisering	10
3.3.1	rDnk - forslag til organisering lønn-reise.....	10
3.3.2	rDnk økonomi & lønnsfunksjon – organisering.....	11
3.4	Hva er HR-oppgaver til forskjell fra økonomi-oppgaver som regnskap og lønn	11
3.5	rDnk forslag til organisering HR.....	12
3.6	Telefoni.....	12
3.6.1	Bakgrunn.....	12
3.6.2	Kostnader - dagens løsning og alternativ løsning.....	12
	Gevinster	13
3.6.3	Anbefaling.....	13
3.7	Effektivitet i tilskuddsforvaltningen i rettssubjektet rDnk	13
3.7.1	Tilskudd til diakoni, undervisning og kirkemusikk.....	14
3.7.2	Tilskudd til trosopplæring.....	14
3.7.3	Tilskudd fra Opplysningsvesenets fond (Ovf-midler)	15
3.7.4	Kjøp av administrativ hjelp til prostene	15

3.7.5	Oppsummering forslag til forenkling av tilskudsforvaltningen.....	15
3.8	Arkivfunksjonen i virksomheten.....	16
3.8.1	Funksjon som skal ivaretas.....	16
3.8.2	Noen fakta.....	17
3.8.3	Mulig endringer.....	17
3.8.4	Effektiviseringspotensial.....	17
4	Potensiale for besparelser totalt sett innen merkantile funksjoner.....	18
4.1	Forutsetninger for uttak av økonomisk potensial.....	18
4.2	Konsekvenser ved gjennomføring.....	18
4.3	Mulige fordeler og ulemper ved løsningen.....	19
4.3.1	Mulige positive konsekvenser:.....	19
4.3.2	Risiko for negative konsekvenser:.....	19
5	Effektiviseringsutvalgets innstilling.....	20
6	Dette bør gjøres uansett:.....	20
7	Vedlegg fra Parat:.....	21

1 Utvalgets medlemmer og arbeid

Utvalget har bestått av følgende:

- Jan Rune Fagermoen, avdelingsdirektør Kirkerådet – leder
- Aud Karin Hovi, økonomisjef Kirkerådet
- Oddgeir Stenersen, stiftsdirektør Nord-Hålogaland
- Tormod Stene Hanssen, stiftsdirektør Agder og Telemark, nå seniorrådgiver
- Jon Arne Johansen Harby, økonomisjef Hamar
- Oddleiv Moen, økonomisjef Nidaros
- Eldrid Eide Røyneberg, personalsjef Oslo
- To medlemmer oppnevnt av arbeidstakersiden i kontaktmøtet:
 - Anna Grønvik fra Unio/PF
 - Solfrid Rong fra YS/Parat

Dessuten Bjørnar Fjeld og Berit Rongsjord fra Tet.

Arbeidet har bestått i å jobbe med spørsmålet om effektivisering av den merkelige delen av Den norske kirke, som forvaltningsmessig er skilt ut fra staten i 2017, i dette dokumentet kalt rDnk. Før utvalget ble nedsatt ble problemstillingen drøftet i flere møter med Stiftsdirektørene og Kirkerådet, og personkretsen i utvalget er i store trekk utviklet der.

1.1 Målsetting

Utvalgets målsetting er å identifisere mulige gevinster, og i grove trekk beskrive muligheter og konsekvenser av de skisserte tiltakene, slik at en rapport fra utvalget senere kan danne grunnlag for beslutning om hva og hvor mye av det som er beskrevet som skal søkes realisert.

Målsettingen med arbeidet er:

- å opprettholde kvalitet på tjenestetilbudene som gis
- å øke kostnadseffektiviteten i virksomheten
- gjennom samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene å vurdere konsekvenser for arbeidstakerne av de forslagene utvalget kommer med

Det er et paradoks i utvalsarbeidet, og målsettingen. De ansatte og arbeidsoppgavene som blir vurdert i denne rapporten har bidratt til at forvaltningsreformen og utskillelsen fra staten har gått så greit som det har gjort. Nye arbeidsoppgaver og rutiner, og nye systemer å arbeide på er møtt med stort pågangsmot og vilje til å finne løsninger. Det har vært god styring og kostnadskontroll i hele virksomheten gjennom 2017, og åpningsbalanse, prøveårsoppgjør og regnskapsavleggelsen for 2017 har skjedd uten vesentlige avvik eller merknader. Dette skyldes en stor innsats fra ca 100 involverte personer i ulike roller. Nå er det tid for å se på ytterligere forbedring og effektivisering av de merkelige funksjonene i virksomheten.

1.2 Eierskap, struktur og rapportering

Prosjektet eies av Kirkerådets direktør, med ledergruppen som styringsgruppe. Jan Rune Fagermoen er leder av utvalget. Utvalget organiserer selv sitt arbeid, og står fritt til å bruke ekstern kapasitet og

kompetanse for å nå målene til utvalget. Det var en forutsetning i mandatet at Tet ble involvert i arbeidet for å gjøre sine vurderinger og dele av sine erfaringer.

1.3 Nærmere om innholdet som ønskes utredet, gitt fra mandatet til utvalget:

Med utgangspunkt i dagens tilskuddsnivå og dagens ansatte, var det ønskelig at Utvalget så på:

1. Organisering av regnskapsfunksjoner
 - a. Under forutsetning av 12 enheter
 - b. Under forutsetning av 1 enhet
 - c. Grensesnittet egenproduksjon/kjøp av tjenester (og ev nye obs-punkter pga det)
2. Organisering av lønnsfunksjoner
 - a. Under forutsetning av 12 enheter
 - b. Under forutsetning av 1 enhet
 - c. Grensesnittet egenproduksjon/kjøp av tjenester (og ev nye obs-punkter pga det)
3. Telefoni
 - a. Sentralbordløsning (-er)
 - b. Spørsmål om telefon/abonnement til alle ansatte
 - c. Funksjonalitet for beredskap
4. Effektivitet i tilskuddsforvaltningen i rettssubjektet Dnk
5. Arkivfunksjonen i virksomheten.

1.4 Avgrensning av mandatet og andre og seinere prosesser jfr. mandatet

Følgende forhold ligger utenfor Effektiviseringsutvalgets mandat:

- Kirke 2020, det å se hele Den norske kirke under ett. Dette er en delmengde av en større problemstilling som må jobbes med undervegs, men som har en målsetting om ny kirkeordning.
- Organisering av - og ressurser til kirkefagstillinger i hele virksomheten. Dette krever en annen og bredere personkrets som må involveres i planlegging og gjennomføring av et slikt prosjekt. En arbeidsgruppe for dette nedsettes våren 2018. Det er en del overlappinger mellom merkantile og fag-stillinger, men av hensyn til fremdrift holdes det på dette stadiet som to prosesser
- Kirkebygg- og gravplassforvaltningen, samhandling BDR/KR m.m. Dette er et omfattende arbeid og krever avklaringer i 2020-prosessen, slik at det mest hensiktsmessige er å ta det i den sammenheng.
- Alternative inntekts- eller finansieringsløsninger. Dette må det jobbes med separat, og ligger utenfor rammen for utvalget.

1.5 Presiseringer i forhold til mandatet og i forhold til noen av punktene som ligger utenfor Effektiviseringsutvalgets mandat:

I forhold til målsettingen er det ønskelig å få fram gevinster, helst i kroner i tillegg til konsekvenser av det som foreslås.

1.6 Utvalgets arbeidsmetoder

Utvalget har tilstrebet god takhøyde i diskusjonene, har fått presentert problemstillinger og diskutert seg fram til felles forståelse av mandatet samt utvalgets innstilling. Utvalget har hatt tre arbeidsmøter, med e-postutveksling og mindre arbeidsgrupper i mellomperiodene og i etterkant av siste arbeidsmøte for utarbeidelsen av endelig rapport.

2 Tet sitt syn på virksomheten sett i et effektiviseringslys

Den norske kirke gikk fra å være 15 organisatoriske enheter til 1 enhet i rDnk 1. januar 2017. Effekten av denne sammenslåingen er utgangspunktet for utvalgets mandat og arbeid.

Følgende forutsetningene må ligge til grunn for arbeidet:

- Kvaliteten på tjenestene må opprettholdes.
- Ny organisering må ivareta full økonomisk og administrativ kontroll og styring av virksomheten.

Målet med utvalgets arbeid er å komme fram til en organisering av de merkelige funksjoner som gir best kost / nytteverdi for rDnk sitt formål og tjenestelinje.

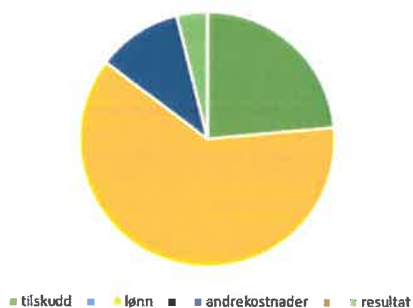
Sett fra et ressursperspektiv har rDnk en ramme for sin totale virksomhet på 2,1 milliarder kroner pr år.

I grove trekk viser regnskapet følgende fordelingen pr 31.12.17:

- 63 % av bruttomidler er lønn (dersom tilskudd til andre trekkes ut er 82 % av kostnadene lønn)
- Andre driftskostnader utgjør 11 % hhv 14% avhengig av hvorvidt tilskudd trekkes inn eller ikke
- Tilskudd til andre 24 %
- Pr 31.12. 2017 er resultatet (overskuddet) på 4 %. Et resultat som kan benyttes til å bygge Egenkapital og/eller videreføre mer-/mindreforbruket for hver enhet.

Illustrasjonen til venstre i figurene under viser fordeling av den totale rammen, mens diagrammet til høyre viser fordelingen av rammen fratrukket tilskudd.

Fordeling av totalramme på 2,1



Fordeling av kostnadene uten tilskudd



«Resultat» i illustrasjonene er det samme som overskudd eller mindreforbruk i forhold til budsjett.

Regnskapsmessig er rDnk en enkel virksomhet (lite varekjøp/-salg eller logistikk, ikke valutakjøp osv)

Lønn utgjør en stor del av kostnadene, men er rimelig forutsigbar – planleggbart – fastlønn bør kunne utgjøre ca 90 %

rDnk mottar ett stort tilskudd fra Kulturdepartementet, men dette fordeles og rapporteres ikke ensartet i dag. rDnk mottar også flere mindre tilskudd fra andre kilder med noe ulik fordelingsstruktur og rapporteringskrav.

HR må sees på spesielt, som noe annet enn økonomi/lønnsfunksjon, da denne funksjonen i dag fyller en viktig støttefunksjon for prestatetjenesten, for biskop, proster og andre ledere, i tillegg til «tradisjonell» HR funksjon.

2.1 Spesielle forhold:

Ut i fra Tets erfaringer er rDnk spesielle på følgende områder:

- rDnk har bygd opp en økonomistyring på et detaljeringsnivå som generer unødig omfattende arbeid med tilhørende behov for ressurser
- Store deler av organisasjonen har en tradisjon for at budsjett/prognose tilpasses regnskapet på detaljnivå. I motsetning til at budsjettet er et styringsverktøy der avvik i regnskapet forklares i forhold til budsjett.
- Omfattende intern omfordeling på beløpsnivåer uten vesentlig betydning for økonomisk kontroll.

Detaljeringsgraden må stå i forhold til behovene for kontroll og risikoen for vesentlige avvik for virksomheten totalt. Begrepene godt nok og kost-nytte bør legges til grunn ved eventuell ny organisering.

3 Beskrivelse av alternativer

I det følgende svares det på mandatet, ved å beholde dagens struktur, eller ved å gjøre en radikal endring:

3.1 Alternativet med å beholde dagens nivå med lønns- og økonomifunksjon på 12 forskjellige enheter

Dagens ordning med 12 separate enheter kan effektiviseres ved felles rutiner og samordning av arbeidsoppgaver. En slik organisering vil likevel begrense muligheten for reduksjon av bemanning og har derved et begrenset økonomisk effektiviseringspotensial.

3.1.1 *Følgende effektiviseringsområder er identifisert ved å fortsette med 12 forskjellige enheter:*

Innføring av lavere hyppighet og høyere beløpsgrenser på reiser-/ utleggsregninger

Innføring av minimumsbeløp på automatisk bokføring av bilag.

Vridning fra detaljfokusering til overordna styring. I dag budsjetteres det ned på ansattnivå, men er det behov for det i fremtiden for å ha tilstrekkelig rapportering for virksomhetsstyringen. Overordnet

styring er vesentlig mer krevende i en desentralisert organisasjon som er bygd opp rundt detaljorientering.

Bevisstgjøring og drilling av bestillerkompetanse.

Flere punkter under avsnittet «Dette må gjøres uansett» kapittel 6.

3.1.2 Forutsetninger for å levere regnskap effektivt utover det som er tilrettelagt i systemet:

Tet mottar faktura direkte fra leverandør med tilstrekkelig konteringsinformasjon på EHF format.

Bestilleren – bevisstgjøres på betydningen av komplett konteringsinformasjon til leverandøren når bestillingen utføres.

rDnk bør etablere rammeavtaler med alle de største leverandørene. Benytte profesjonell bistand til dette.

Antallet personer som foretar bestillinger bør begrenses (til 1-2 pr BDR/KR). Dårlig presisjonsnivå på bestillingene genererer mye merarbeid. Store rammeavtaler inngås sentralt for hele virksomheten, deretter kan alle som har bestillingsmyndighet foreta bestillinger (avrop) mot denne avtalen, uten å måtte forhandle nye priser for hver gang.

Lov om offentlig anskaffelse ivaretas ett sted, slik at ikke flere kjøper fra samme leverandør og kommer i konflikt med reglene om offentlig anskaffelse. Eller enda enklere, de fleste slipper å tenke på dette regelverket og kan bare forholde seg til avtaler inngått av kompetent organ.

Godkjenner – fastsatt i adm rutiner (bestiller)

- a. Vurdere beløpsgrenser på fakturaer med små beløp (bokføres direkte)
- b. Inngående fakturaer basert på avrop fra rammeavtaler kan bokføres direkte.
- c. Må bevisstgjøres på betydningen av grundig kontroll for å unngå korreksjoner i ettertid.
- d. Småbeløp som bussbilletter ol kan samles opp for eksempel pr måned og tas som utleggsrefusjon/reiseregning.

rDnk må nyttiggjøre seg tjenesteavtalen med Tet fullt ut og ikke selv ha personer som utfører regnskapsoppgaver som for eksempel moms kontroll, kontokontroll og avstemming. Dette vil frigjøre tid for økonomi- / lønnsressursene til å jobbe med analyse, kontroll og strategisk utviklingsarbeid, i tillegg til faglig støtte til prestetjenesten.

3.2 Innledning om Økonomi: regnskap og lønn som en økonomifunksjon i hele rDnk

3.2.1 Forslag til organisering av regnskaps- og økonomifunksjoner

- En felles organisasjon med følgende hoved-oppgaver:
 - Budsjettering og rapportering for hver enhet (inntil fire budsjetterunder og tre offisielle rapporteringer gjennom året). Redusert detaljgrad og hyppighet av budsjettering og rapportering. Men mulighet for rapportering underveis og støtte opp om å heve ledes kompetanse på egne rapportuttrekk.
 - Ansvar for regnskap og dialog med eksterntrevisor

- Fagspesialister på controlling og analyse
- Rådgivere/utredere for stiftsdirektørene, BDR-ene, Svalbard krk, KR/BM mht økonomifaglige problemstillinger (eksempelvis: saker til behandling i de valgte rådene og Kirkemøtet, dialog med Statens pensjonskasse om pensjonskostnader og fremtidige ordninger (sammen med HR), kapitalforvaltning i dialog med Ovf og andre)
- Rapportering til stiftsdirektøren som gir grunnlag for all styring av ressursbruk, bemanning og vikarstyring
- Ressurspersoner på økonomisystemene
- Rådgivere sammen med lønnsteamet ifb lønnsforhandlinger og budsjettprosesser (lønnsteamet beskrevet i punkt 3.3.1 og 3.3.2)
- Ivareta internkontroll på økonomifeltet
- Videreutvikle økonomimodellen for Dnk
- Håndtere anskaffelser (enkle og avanserte anbudsprosesser, registrering og oppfølging i egnet verktøy (House of Control))
- Systemansvar for LPR

3.2.2 Særlig om lønnsfunksjonen: Forutsetninger for å levere lønn effektivt utover det som er tilrettelagt i lønnssystemet:

1. Ajourhold av ansattdata (lønnstagere inn ut, stillingsbytter, endringer)
 - Ligger i Aditro/Suiten i dag (ansattregister, knytta til den enkelte lønn)
 - Kan ligge i økonomi/lønn eller i HR linja – kan enkelt knyttes til HR-linja som yter rådgivning og støtte til den enkelte ansatt
 - Enighet om at dette er ei naturlig HR-oppgave
2. Manuelle tillegg
 - Tilleggslønn til prestene (beredskap, helg- og helligdager- kan delvis legges inn via systemet)
 - Evt andre variable tillegg
 - Betaling for vikarer
3. Sykemeldingsoppfølging
 - Papiret forsvinner
 - Automatiske sykemeldinger kommer mer og mer – kan være ekstraarbeid til å begynne med
 - Utvalget har vurdert spørsmålet om sykemeldingsoppfølging for prestene bør være en HR-oppgave eller kan dette være en del av lederjobben til prostene. Prostene har den individuelle sykefraværsoppfølgingen. HR støtter dem i det og

sørger for at sykemeldingene fanges opp, bistår prostene i dialogmøter, overfor NAV mv. Enighet om at støtte og rådgivning er ei naturlig HR-oppgave.

4. Kontroll av reiser og utlegg, og at dokumentasjon og formål er på plass
Dagens nivå er ca 30 000 bilag pr år – det er ønskelig å få redusert dette, det kan gjøres på følgende måte:
 - Med dagens arbeidsfordeling sjekker rDnk realiteten i reiseregningen, formål og at dokumentasjon ligger der – Tet kontrollerer regelverket
 - Kjørebok
 - Prostene og / eller prostesekretærene kan måtte ansvarlig gjøres for å sjekke formål og at kvitteringene foreligger komplett.
 - Få på plass administrative rutiner som gjør at antallet går ned (beløpsgrenser og frekvens)

Oppsummering

Uhensiktsmessig ressursbruk med dobbeltkontroll av reiser. Avdelingsledere og prostene tar kontroll av formål, deretter tar Tet komplett kontroll av reiser utlegg.

Det innføres beløpsgrenser og rutiner for hyppighet ved innsendelse av reiser / utlegg.

Kostnadskontrollen - dersom noe føres på feil konteringssted korrigeres kun vesentlige poster

Helhetstenking - bygge raushetskultur (f.eks. ompostering under kr 10- 20 000 gjøres ikke – bygge rutiner og kultur for at den som bestiller reise eller varer/tjenester tenker kontering helt fra starten)

Lønnsfunksjonen rådgir på LPR-system overfor HR (f.eks. reiseregninger). HR rådgir overfor den enkelte ansatte.

Det kan være potensiale for besparelser i grensesnittet mellom lønnsteamet og HR.

Det er viktig at det settes av tilstrekkelig med ressurser til registrering og kontroll av manuelle tillegg og sykemeldinger. Erfaring viser at det her ofte er feilføringer.

3.3 Organisering

3.3.1 rDnk - forslag til organisering lønn-reise

Hensyntatt kulepunktene over så kan en felles organisasjon ha følgende hovedoppgaver:

- Fagspesialister på tariff og avtaleverk
 - Rådgivere for BDR-ene og KR mht lønnsfaglige problemstillinger også økonomi-rådgivning
 - Ressurspersoner på lønns- og tidssystemer
- Rådgivere ifb lønnsforhandlinger og budsjettprosesser

3.3.2 rDnk økonomi & lønnsfunksjon – organisering

- To fagteam under en felles ledelse
 - Felles fysisk arbeidsmiljø eller geografisk spredning?
 - Rapporteringslinjer, organisatorisk knytning og endring av dagens detaljfokus avgjørende for suksess
- Økonomisjef og to fagteam
 - til sammen 8-10 personer
 - Det er viktig at teamene innehar høy kompetanse og vilje og evne til helhetstenkning og er serviceinnstilte over for de som skal betjenes.
 - Lojaliteten til økonomi & lønnsteamet kritisk for suksess
 - Rådgivning for budsjettering og økonomisk styring
 - Grensesnittet mot kjøpte tjenester må vurderes grundig
 - En desentralisert plassering av deltakerne i fagteamene ansees som en fordel, under forutsetning av at teamet betjener alle enheter, og at hele fagteamet har økonomisjefen som sin leder.

Under gjennomgang av lønnsområdet, ble det klart at regnskap, HR og lønn er oppgaver som hører tett sammen, men at lønn og regnskap bør være i samme enhet og at HR må ses på spesielt.

3.4 Hva er HR-oppgaver til forskjell fra økonomi-oppgaver som regnskap og lønn

I tillegg til lønn er det sett på hva som er HR-oppgaver. Dagens desentralisert organisasjon beholdes siden nåværende arbeidshverdag for biskopene, stiftsdirektørene og prostene krever vesentlig støtte fra HR. Det er nødvendig å videreutvikle en sterk HR-funksjon for å støtte rDnk sitt behov overfor lederne og prostene. Det vil fortsatt være rom for effektivisering utfra dagens totale organisasjon, men det krever at fellesoppgaver håndteres koordinert i hele rDnk. Ønskelig å få på plass felles og mer enhetlig personalpolitikk, og iverksette tiltak som sikrer enhetlig og effektiv samhandling.

- Ajourhold av personalrelaterte opplysninger, datoer, opprykk inn mot lønn
- Sykefravær (ikke pengeinnkreving) sykefraværsoppfølging, dialogmøter, alt sykemeldinger blir levert og oppfølging av leder på langtidssykemeldte, NAV-møter
- Lederstøtte
- Tilsettinger- Herunder stillingsutlysning håndtering av søknader og søkerlister referanseinnhenting stillingsintervjuer og forberede tilsettingssaker.
- Avsettinger (slutthåndtering)
- Vikarhåndtering

- Lønnsfastsetting (ev støtte til)
- Vanskelige personalsaker konflikthåndtering omplassering etc.
- Kompetanseutvikling som støtte for leder og
- Veiledning
- Personaltiltak /søknader
- Pensjonskassekontakt AFP,
- HMS
- AMU
- Fagforeningskontakt (Kontaktmøte)
- Håndtering av tariff og avtaleverk
- Lokale forhandlinger

Listen er ikke uttømmende

3.5 rDnk forslag til organisering HR

Dagens desentraliserte organisasjon med en egen HR funksjon i hvert BDR/KR beholdes av følgende hensyn:

Nåværende arbeidshverdag for prostene krever vesentlig støtte fra HR. Det bør vurderes om det kan være et effektiviseringspotensiale i å flytte prostsekretærfunksjonene til regionalt nivå.

En desentralisert modell understøtter driften av prestatetjenesten og ledelsen av BDR-ene

Nødvendig å bygge opp en faglig sterk HR funksjon for å støtte rDnk sitt behov sentralt

Fortsatt rom for effektivisering utfra dagens totale organisasjon, men krever at fellesoppgaver håndteres koordinert i hele rDnk.

3.6 Telefoni

3.6.1 Bakgrunn

rDnk har ulike systemer, ordninger og leverandører innen telefoni. Dette begrenser en mulig samordning, felles arbeidsprosesser og kostnadsreduksjon.

De fleste ansatte har en mobiltelefon, enten privat eller gjennom en ordning med arbeidsgiver. Dagens mobiltelefoner har i tillegg til å være telefon, en funksjonalitet som kan sammenliknes med en PC, og vil for mange være et nyttig arbeidsverktøy i det daglige. En mobil løsning gir mulighet til å være tilgjengelig i arbeidstiden ved opphold utenfor det fysiske kontoret.

Det er kartlagt hvilke sentralbordløsninger bispedømmene og KR har. Her er det ulike systemer og ulik tidsbruk for betjening av sentralbord. Felles sentralbordløsning vil frigi arbeidskapasitet. Ny funksjonalitet vil kunne legge til rette for økt fleksibilitet i oppgaveløsningen og gi nye måter å løse oppgaver på.

3.6.2 Kostnader - dagens løsning og alternativ løsning

Det er tatt utgangspunkt i at samtlige 1.600 ansatte tilbys felles telefoniløsning der abonnementet eies og betales av rDnk. Basert på Kirkepartner IKTs inngåtte avtale med Get TDC, og med en

forventet fordeling av type abonnement, er abonnementskostnaden beregnet til i overkant kr. 2.0 mill.

Videre er det lagt til grunn at det gis et årlig tilskudd på ca. kr. 1.300,- til kjøp av mobiltelefon ca hvert tredje år. Beregnet årlig kostnad kr. 2.080.000,- (gitt 1.600 ansatte).

En samordning av telefoniløsningen forventes også å gi noe effekt i fht. ressursbruk/bemanning som kreves til betjening av sentralbord og administrering av løsningen for øvrig.

Gevinster

- Sentralbordet kan betjenes stedsuavhengig. Alltid betjent i åpningstiden.
- Redusert sårbarhet ved fravær. Back-up personer tilgjengelige.
- Kundene får svar. Omdømmebygging.
- Lik praksis når det gjelder beredskapsordningen.
- En leverandør å forholde seg til. Mere kundemakt.
- Lavere flyttebariærer, både i fht. valg av leverandør og ved ansattes interne flytting i rDnk.
- Enklere fakturabehandling.

Det er innhentet kostnader og ressursbruk for øvrig fra enheter, men ikke gått nærmere inn i detaljene for den enkelte. Dagens telefonløsninger for ca 300 ansatte koster ca 400 000 kr mer enn en telefonløsning for samtlige ansatte. Det vil også erstatte alle telefongodtgjørelsene som utbetales over lønn i dag. Vi vil kunne bruke mindre ansattressurser både på sentralbord og i avtale og fakturahåndtering. I gjennomgangen er det tatt høyde for å gi 1300 kr pr år til alle ansatte, men den totale besparelsen er allikevel på 1-3 000 000 kr årlig.

For den ansatte vil ordningen innebære fordelsbeskatning etter den til enhver tids gjeldende skatteregler og at abonnementet er sperret for uønsket bruk (kjøp av ulike tjenester via mobil). Må få rutiner/regler for privat bruk (f.eks. bruk i utlandet som tilleggsfaktureres)

3.6.3 Anbefaling

Kartleggingen viser at det er et vesentlig innsparingspotensiale ved å etablere en felles telefoniløsning for rDnk som bør realiseres. For å få en effektiv utnyttelse av løsningen må det etableres felles rutiner for samtlige bispedømmer og KR. Integrering av kalender/felles avtalebok er en viktig forutsetning for at løsningen skal fungere godt.

3.7 Effektivitet i tilskuddsforvaltningen i rettssubjektet rDnk

Det er tre typer tilskudd som utgjør hovedvekten av tilskuddsforvaltningen i rettssubjektet som berører både Kirkerådet og bispedømmerådene.

- Tilskudd til diakoni, undervisning og kirkemusikk
- Tilskudd til trosopplæring
- Tilskudd fra Opplysningsvesenets fond (Ovf-midler)

I tillegg yter bispedømmerådene tilskudd til fellestrådene for administrativ hjelp til prostene.

Tildeling av midler til trosopplæring, diakoni mm avrundet til hele tusen:

BDR	Trosopplæring	Diakoni mm	Nidaros/ Oslo Dom- kirke	Total fordeling
Oslo	28 438	12 156	2 000	43 077
Borg	37 846	14 004		52 446
Hamar	23 244	10 564		34 193
Tunsberg	28 036	10 065		38 540
Agder og Telemark	27 259	12 307		40 017
Stavanger	30 632	13 183		44 316
Bjergvin	39 725	15 321		55 678
Møre	18 428	9 788		28 535
Nidaros	28 937	10 334	3 000	39 724
Sør- Hålogaland	16 362	14 135		30 833
Nord- Hålogaland	16 547	11 643		28 504
Kirkerådet	6 669	2 900		9 678
Totalt	302 122	136 400	5 000	443 522

3.7.1 Tilskudd til diakoni, undervisning og kirkemusikk

Den årlige tildelingen i 2017 var på ca. 136,4 mill. kr på landsbasis. Bispedømmerådet fordeler midlene til de fellesråd som i sin tid har fått godkjent stillinger med statstilskudd. En mulig forenkling kan være at midlene fordeles som en fast sats pr «godkjent» stilling direkte fra Kirkerådet til det enkelte fellesråd. Denne funksjonen kan også kunne legges til et bispedømmekontor som fordeler midlene til fellesråd i hele landet. En slik ordning forutsetter at også rapportering og oppfølging må forenkles vesentlig.

3.7.2 Tilskudd til trosopplæring

Det gis 302,1 mill. kr årlig i tilskudd til trosopplæring. Tilskuddet til menighetene beregnes etter en fast sats pr medlem mellom 0 og 18 år. En mindre andel av trosopplæringsmidlene fordeles som utjevningmidler. Pengene fordeles fra Kirkerådet til bispedømmerådene som videreformidler tilskuddene til fellesrådene. Over 80 % av midlene går til lønnskostnader til trosopplæringsmedarbeidere. Resten går til utstyr og materiell i forbindelse med trosopplæringen og til reiseutgifter samt til kursvirksomhet/opplæring.

Rapporteringen bør forenkles. Den bør kun inngå som en del av menighetenes årlige aktivitetsrapportering. Tilskuddene til trosopplæring og undervisning (kateketer) kan slås sammen og fordeles til fellesrådene basert på medlemstall. Tallene hentes fra medlemsregisteret og utbetalingen foregår fra ett sted for hele landet.

Alt dette bør kunne håndteres maskinelt ved å lage et enkelt dataprogram som sammenkople tilskuddfordelingen med medlemsregister og aktivitetsregister. Det innebærer at oppfølgingen fra det enkelte bispedømmekontor kan reduseres til et minimum evt. avvikles helt.

Dette er en kostnadseffektiv tilnærming til hvorfor dagen tilskuddsordning generere så mye ressurser på selve tilskuddene, altså ikke en trosopplærings-faglig tilnærming.

3.7.3 Tilskudd fra Opplysningsvesenets fond (Ovf-midler)

Det tildeles kr 40,8 mill fra Ovf som fordeles slik:

- Kr 15,3 mill er tilskudd til IKT.
- Kr 25,5 mill går til kirkelig virksomhet, som er fordelt på:
 - Kr 10 mill går til internasjonale og økumeniske kontingenter
 - Kr 7,1 mill går til bispedømmerådene
 - Kr 8,4 mill går til tiltak i sentralkirkelig råd

Vi må legge opp til detaljeringsgrad i budsjettering/rapportering som gjør at vi tilfredsstillter krav tilskuddsgiver stiller samt en detaljgrad på rapportering som er nødvendig/tilfredsstillende for vår egen virksomhet.

Tilskuddet inngår som en del av rammetilskuddet til bispedømmene. Bispedømmerådene benytter midlene som stimuleringstiltak i menighetene eller til andre formål etter egne beslutninger. Rapportering av bruk av Ovf-midlene foreslås avvirket.

3.7.4 Kjøp av administrativ hjelp til prostene

I forbindelse med prostereformen i 2004 ble bispedømmerådene tilført midler til administrativ hjelp for prostene. Det var en forutsetning at pengene skulle benyttes til å kjøpe kontorhjelpe fra fellesrådene ved prostesetene. Bevilgningenes omfang var slik at det gav rom for opprettelse av stillinger på om lag 20 til 25% ved hvert prostesete. Dette skjer som hovedregel gjennom kjøp av tjenester i de fellesrådene som har prostesete.

Da noen oppgaver som f.eks. behandling av prestenes reiseregninger, er falt bort og andre oppgaver nå ligger under fellesrådene, bør ordningen kartlegges og endringer vurderes.

3.7.5 Oppsummering forslag til forenkling av tilskuddsforvaltningen.

Funksjon som skal ivaretas

- a) Informasjon om og krav knyttet til tilskuddsmidlene må formidles til tilskuddsmottaker, inkl rådgivning for nyansatte i fellesrådslinja
- b) Overføring av penger fra Dnk til tilskuddsmottaker (normalt menighets- eller fellesråd)

Forslag til endringer

- a) **Forenkle tilskuddsbrev.** Det foreslås at generelle brev om tilskudd og krav til tilskuddet legges på nett, mens øvrig dokumentasjon følger regnskapet. Unntak må gjøres når det skjer større endringer – da bør de aktuelle enhetene få eget brev om det.
- b) **Forenkle pengeoverføringen.** Alle tilskudd kan utbetales direkte fra sentral enhet, etter anvisning fra bispedømmerådene, eller ut fra standardkriterier.

- c) **Forenkle og evt. fjerne regnskapsrapporteringskrav.** Gjennomføre regnskapsrapportering bare der det er strengt nødvendig/der det er påkrevd enten for å oppfylle krav fra tilskuddsgiver og egen kontroll. Standard rapporter som er enkle å fylle ut og enkle å lese, med lav detaljeringsgrad.
- d) **Forenkle aktivitetsrapportering på trosopplæring.** Rapporteringen for trosopplæringen foreslås forenklet og kun knyttet til menighetenes årlige aktivitetsrapportering.
- e) **Endre på krav/grenser for tilbakebetaling av midler.** Her bør man vise tillit til mottakerne. Ordningen med krav om tilbakebetaling avvikles.
- f) **Slå sammen tilskudd.** Sammenslåing av trosopplæringsmidler og tilskudd til undervisning vil være arbeidsbesparende. Dette er også svært nærliggende formål. Tilskudd fra OVF og tilskudd til administrativ hjelp for prostene inngår i den generelle driftsbevilgningen til bispedømmerådene. Dersom det fortsatt skal være et særskilt tilskudd til diakoni bør størrelsen på bevilgningen og kriterier for dette vurderes helt på nytt.

Hva er gevinsten?

1. Mindre arbeid for rådgivere i knyttet til både skriving av tilskuddsbrev og kontroll av rapporter, og mindre arbeid knyttet til behandling av restmidler
2. Mindre arbeid på økonomi knyttet til utbetalinger (produksjon av utbetalingsbilag) og kontroll av regnskap/rapporter
3. Mindre arbeid på fellesrådsansatte i form av enklere rapportering

Hva er organiseringsforutsetningen for å hente ut gevinsten

- a. Alle disse endringene bør kunne gjøres med dagens organisering, se gevinst pkt. 2. Det kan tilsis noe mer arbeid på den ene enheten, men det bør ikke utgjøre mer enn hva som er mulig med små grep i forhold til dagens rammer.
- b. Det er i dag betydelige bindinger på tilskuddene til trosopplæring, diakoni og undervisning da hovedsaken av tilskuddene går til finansiering av stillinger lønnet av fellesrådene. Omleggingen bør derfor skje ved en gradvis overgang til ny ordning over en tidsperiode på tre til fem år.

3.8 Arkivfunksjonen i virksomheten

3.8.1 Funksjon som skal ivaretas

a. Arkivlovas, Forvaltningslovens og Offentleglovas bestemmelser.

Så lenge Kirkemøtet ønsker det, skal Dnk følge arkivlova med de krav til vårt arkiv det medfører. Det samme gjelder krav i forvaltningslov og offentliglov. Krever profesjonalitet.

Videre er det blitt strengere krav relatert til ny personvernlovgivning, hvilket øker kravene til profesjonalitet i dokumenthåndteringa.

b. Journalføring / saksbehandlerstøtte

I det daglige er tilrettelegging for saksbehandlingen den mest omfattende oppgaven. Dvs. håndtere inngående dokumenter, sørge for riktig arkivkode, sørge for at et dokument havner på den saken det gjelder (hvis sak er opprettet), gi nye saker gode titler, riktig arkivkode, sørge for at rett saksbehandler får dokumentet, eventuelle kopier til overordnede/ andre og sørge for at riktig avsender står på dokumentet (etat / myndighet).

Videre påse at registrene (adresser mm) er oppdatert. Eventuelle følge opp restanser. Rydde, kassere, avslutte saker og klargjøre for historisk arkiv.

Bistå/rådgi saksbehandlere. Systemkompetanse i Public 360.

Klargjøre / kvalitetssikre offentlig journal.

Behandle innsynsbejæringer – det må avklares nærmere grenseflaten mellom arkiv og saksbehandler/juridisk.

Støtte møtebehandlingen i alle råd.

I tillegg kommer det noe analog post inn som må scannes inn.

3.8.2 Noen fakta

I 2017 ble det journalført 21 896 inngående dokumenter i rDnk. Med 250 virkedager blir det 87,6 pr. virkedag. Det er ingen statistikk for mottak av analoge brev som må scannes, men et moderat anslag vil være at det dreier seg om max. 10 % av totalen (ca. 2 000 pr. år). Dette gjelder postmottak til rDnk, dvs til KR og BDR – ikke post til enhver prest, og heller ikke menighet/fellesråd.

3.8.3 Mulig endringer

- a) Ett sentralt postmottak for rDnk (både e-post og analog post). All journalføring foregår på ett sted for Kirkerådet og Bispedømmerådene, det samme gjelder fordeling på enheter og saksbehandlere, det også skjer fra ett sted. Utelukker ikke muligheten for oppdeling i enheter i arkivet.
- b) Alle mellomløsninger med regioner, samarbeid osv går også an for å bruke ressursene mer effektivt.
- c) Innsynsbejæringer håndteres som tidligere med saksbehandler som primæransvarlig, men med faglig støtte fra arkivfunksjonen.

3.8.4 Effektiviseringspotensial

Det er vanskelig å tallfeste. De som jobber med arkiv i dag har gjerne også andre funksjoner i virksomhetene, eventuelt arbeider i reduserte stillinger.

En sentralisering vil kunne gi tre til fire personer arkiv som fulltidsbeskjeftigelse. Sikrer en ensartet profesjonell behandling. Effektiviteten ligger i at få personer får nok oppgaver til å drive bare med dette. Det antas at to personer kan journalføre på daglig basis, dekke opp for hverandre ved ferier og fravær og de vil fortsatt ha tid til å delta på møter osv. I tillegg har man en arkivleder som tar seg av de andre oppgavene som er relatert til arkivfunksjonen, herunder brukerstøtte. Det antas at 3-4 fulltidsårsverk kan serve denne funksjonen for hele rDnk (bispedømmerådene og kirkerådet).

Utfordringen kan være ting som skal til det enkelte tjenestested; tidsskrifter, pakker, personlige hilsener mm. Men, dette må da håndteres med spesialavtaler overfor disse. De fleste har kanskje en postkasse på gateadressen. Det som eventuelt kommer av analog post levert det enkelte sted, må man kunne scanne og sende inn til postmottaket (som for analoge fakturaer).

Videre vil svakheten ved dette være at det i dag arbeider mange med delte stillinger, hvor arkiv er èn av funksjonene. Gevinstrealisering medfører et tap for det enkelte råd, hvor andre funksjoner (kanskje resepsjon, økonomi, sentralbord, annen saksbehandling) kan bli skadelidende.

Det forutsettes at alle rådene selv klargjør for møtebehandling, brukerstøtte kan man dog forvente. Denne brukerstøtten må da ha så gode kunnskaper om Public 360 at vedkommende også kan veilede noe overfor saksbehandlere for rådene.

En sentral arkivfunksjon vil kreve at de som fører journal har god kunnskap og oversikt over alle enhetene og dets saksbehandlere for å gi riktig sak til rett person. De må også ha god oversikt over kirke-Norge, geografisk og organisatorisk, for at ikke arkivet og saksbehandlingen blir rotete og seig.

God arkivfaglig kompetanse er avgjørende for at rDnk skal fremstå som en enhet. Alle enheter må ha tilgang på god rådgivningskompetanse, samt opplæring og kurs når det er behov.

4 Potensiale for besparelser totalt sett innen merkelige funksjoner

Utvalget vurderer det samlede potensialet for økonomiske besparelser til:

- 30 - 45 MNOK pr år

Besparelsene kommer i hovedsak fra nedbemanning av 40-50 årsverk, samt andre kostnadsreduksjoner som fremgår av rapporten.

4.1 Forutsetninger for uttak av økonomisk potensial

Utvalget mener at følgende 3 områder er helt avgjørende for realisering av det økonomiske potensialet:

- 1) Overordnet økonomistyring av hele rDnk, der dagens detalj fokus endres til styring mot parametere som er kritisk for rDnk

- 2) Felles ledelse og organisasjon innen

Økonomi & lønn, arkiv, telefoni og tilskuddsforvaltning

- Denne funksjonen kan betjenes av personer desentralt, selv om det er en sentral serviceorganisasjon og økonomisjef er leder for alle i fagteamet.
- HR beholdes som funksjon i hvert BDR/KR, men avgjørende med utvikling av sterkt felles fagmiljø på tvers av enhetene, der kompetanse fra BDR'ene benyttes i fellesløsningen.

3) Ikke sentralt - redusere stillinger

4.2 Konsekvenser ved gjennomføring

Følgende konsekvenser ved realisering av potensial er identifisert:

- Ved nedbemanning av 40 - 50 årsverk på merkelige oppgaver kan frigjorte ressurser brukes til andre viktige gjøremål. Nedbemanning gjøres ifølge fastsatte prosedyrer.

- Omlegging av arbeidsrutiner for hele det Merktile området
- Endringsprosjekter må etableres for samtlige områder for å gjennomføre organisasjonsendringene på en profesjonell måte
- Midler frigjøres for andre prioriterte oppgaver/strategiske satsinger slik som besluttende myndighet bestemmer.

4.3 Mulige fordeler og ulemper ved løsningen

Krav om detaljgrad og hyppighet i budsjettering og rapportering må ned.

Implementerings-løpet bør være så raskt som mulig. Jo raskere jo bedre for å beholde kompetanse. Ny organisering bør være i virksomhet fra januar 2019

Nye muligheter for karriereutvikling og utvikling jf. tematikk på storsamling i Bergen våren 2016.

Ikke ta ut gevinst før gjennomføring.

Gjennomføring av utvalgets innstilling vil medføre en betydelig endring ved den enkelte enhet. Bispeddømmekontorene og Kirkerådets sekretariat vil også måtte omstille hvordan man i dag organiserer arbeidet og utfører mange funksjoner som ikke bare angår direkte økonomi, lønn, arkiv eller telefoni, men også andre administrative funksjoner som betjener biskopene, rådene og de administrative topplederne.

4.3.1 Mulige positive konsekvenser:

- Effektiviseringsarbeidet kan være en plogspiss for ny kirke med optimal organisering bygget på kompetanse og kvalitet.
- Sterke fagmiljøer gir arbeids glede.
- Positivt med en enhet
- Enklere å praktisere jobb-bytte internt da opplæring kun er nødvendig en gang, med felles rutiner
- Dette er ikke kutt i «kjernevirksomheten»
- Positivt omdømme å frigjøre ressurser til kjernevirksomheten og å ta i bruk mer digitalisering
- For ansatte vil det være spennende roller i ny virksomhet, karrieremuligheter
- Organisasjonen har mye av den kompetansen som det er behov for i de nye «rollene»

4.3.2 Risiko for negative konsekvenser:

- Risikerer å miste nødvendig kompetanse hvis prosessen drar ut i tid
- Rapporten kan skape uro / usikkerhet
- Det er et ressurs- og tidkrevende å skulle omstille virksomheten
- Uheldig hvis gevinster tas ut før prosessen er gjennomført
- Kan føre til en sentralisering på sikt
- I en omstillingsprosess kan det bli dyrere mens prosessen pågår
- Risiko for negativt omdømme om en ikke makter å gjennomføre omstillingen
- Digitale løsninger med økte krav til selvbetjening kan skape frustrasjon, vansker og motstand
- Naturlig avgang gjør at vi får feil personer på feil steder for lenge
- Kan miste de gode på veien
- Sorgprosessen i organisasjonen og for den enkelte kan bli langvarig
- Innsparingen ses ikke tidlig nok, eller er ikke tydelig

- Bevilgningene fra KUD kan bli redusert
- For stor nedbemanning innen økonomisk rådgivning kan føre til dårligere kostnadskontroll som igjen gir økte utgifter på andre områder.
- Uheldig hvis informasjon om prosessen og konsekvensene ikke når bredden av organisasjonen på et tidlig nok tidspunkt.
- Svekket tjenestetilbud til sluttbrukerne (andre ansatte) underveis i omstillingen

5 Effektiviseringsutvalgets innstilling

Utvalget anbefaler å gjennomføre den modellen som gir den største økonomiske besparelsen for rettssubjektet som helhet.

Ny organisering bør gjennomføres så hurtig som mulig.

Det er viktig at det blir satt av ressurser til å gjennomføre omstillingen.

Det er viktig at de ansatte får god og konkret informasjon så tidlig som mulig.

Effektiviseringsutvalget har levert denne rapporten, og har derfor ikke ansvar for den videre prosessen.

6 Dette bør gjøres uansett:

Punktene under må gjennomføres uansett om det blir 1 eller 12 enheter:

Innføring av samordnede administrative bestemmelser på fakturabeløpsstørrelser og reiseregninger

Innføring av nye rutiner for bestilling av varer og tjenester. Bevisstgjøring av personer med bestiller - roller.

Administrative forenklinger knytta til kredittkort og elektronisk kjørebok.

Innføring av ny telefoniløsning.

Gjennomføre egne prosjekter for arkiv og tilskuddsforvaltning.

Prosjekt for gjennomgang av prostesekretærenes roller og arbeidsoppgaver

7 Vedlegg fra Parat:



Til Den norske kyrkja

Bergen, 15.03.18

Tilbakemelding på sluttrapport frå Effektiviseringsutvalet i Den norske kyrkja

Hovudtillitsvalgt for PARAT har saman med nestleiar i Presteforeningen (PF) vert ein av to arbeidstakarrepresentantar i Effektiviseringsutvalet. Arbeidet i gruppa har vert i ein god tone, med ryddig og strukturert gjennomgang av dei ulike emna. Sluttrapporten som vert lagt fram gjev eit dekkjande bilete av dei tema som er berørt og dei funn som er gjort.

Parat gav allereie i innspel av 29.01.18 tilslutning til endring på områda tilskotsforvaltning, arkiv, telefoni og økonomi, rekneskap og løn. Herunder at økonomi, rekneskap og løn vert organisert som ein seksjon med to fagteam; eitt for løn og eitt for økonomi/rekneskap. Parat støtter at ein tar sikte på å ha ny organisasjon i drift frå 1.januar 2019. Vi ser dette som nødvendig for å oppnå ønska kvalitet på arbeidet, og samtidig arbeida målretta for ein samla organisasjon for Den norske kyrkja.

Når den støtten er gitt, opplever Parat likevel eit sprik mellom det denne rapporten tilkjennevir av nedbemanning, og det Parat vurderer som ønska utfall. Parat gir støtte til organisasjonsendringa, men ser ikkje at det må få det omfanget (40-50 personar) som rapporten konkluderer med. Det opplever vi vil vera eit stort tap for Den norske kyrkja. Eit tap for regionkontora, for det strategiske arbeidet, for det proaktive arbeidet, og for den rådgjeving som trengs i eit landskap som også er i omsifting i form av ny kommunestruktur i tillegg til alt som skjer på det kyrkjelge området, ny lov om trussamfunn, ny organisering av Den norske kyrkja.

Ei nedbemanning av merktile tenester i den norske kyrkja omfattar alle einingar, også Kirkerådet.

Når Parat støttar organisasjonsendring frå 1.januar 2019 utan at vi går til nedbemanning er det fordi:

- Dnk er fortsatt ein ny organisasjon. 2017 gjekk bra, men vi vil at det skal gå bedre. Det gjenstår mykje arbeid med nye rutiner, handbøker etc.

- Rapporten beskriv i fleire tilfeller føresetnader. F.eks 3.1.2: Føresetnader for å levere rekneskap effektivt; Tet mottar faktura direkte fra leverandør med tilstrekkelig konteringsinformasjon på EHF-format. Berre på dette området veit vi at vi er langt frå mål, sjøl om det i 2017 vart lagt ned mykje ressursar på dette området.
- Prostane: pkt 3.2.2 – 4: Kontroll av reiser og utlegg at dokumentasjon er der og at formål er på plass. Det vises til at prost og/eller prostesekretær kan måtte ansvarleggjerast for å sjekke formål og at kvitteringer foreligger komplett. Er det rett å nytta prostane til slike oppgåver? Parat vil ikkje gå med på å flytta oppgåver frå godt kvalifiserte ved bispedømekontora, til prostesekretær som p.t. er i ei anna arbeidsgjevarlinja – og slik sett ikkje har mynde til å godkjenna kostnader i rDnk – som vil måtta ha opplæring, og som vi meiner ha grunnlag for å sei ikkje vil utføra oppgåvene med same kvalitet.
- Arkiv: pkt 3.8.4 – Effektiviseringspotensial: «En sentral arkivfunksjon vil kreve at de som fører journal har god kunnskap og oversikt over alle enhetene og dets saksbehandlere for å gi riktig sak til rett person». Her er eit område der det fort kan bli mykje tidsspill og rot – noko som kan føra til dårleg omdøme for Dnk, i verste fall lovbrudd. I tillegg kjem ny kompetanse som kreves når Personvernlov vert gjeldande frå 1.mai 2018. Merk at Parat ikkje er imot ny organisering, vi er imot at nedskjæring skal gjennomførast innan 01.01.19 med det antal personar som er omtala.
- Rapporten manglar vurdering av tilhøvet til Riksrevisjonen. Spesielt med omsyn til effektivisering av tilskot må det sjåast opp mot krav frå Riksrevisjonen.
- Kjøp av administrativ hjelp til prostane – pkt 3.7.4. Mykje har endra seg sidan denne ordninga vart etablert i 2004. Parat er av den oppfatning at det er på høg tid å vurdere korleis ein kan leggja fleire oppgåver til bispedømekontora.
- Fagstillingar på kyrkjefag. Det er bebuda gjennomgang av fagstillingene. Det er også eit arbeid som vil kreve ressursar. Parat kan ikkje støtte at ein vil gjennomføre nedbemanning av 40-50 årsverk av merkantile stillinger, samtidig som ein skal i gang med nedbemanning av kyrkjefagstillingar. Det vil nærast vera å leggja ned bispedømekontora.

Risiko for negative konsekvensar – pkt 4.3.2 i rapporten

Her vil Parat særleg peika på tre punkt:

1. Det er ressurs- og tidkrevjande å omstilla verksemda.
2. Uheldig dersom gevinster vert tatt ut før prosessen er gjennomført
3. Kan føre til en sentralisering på sikt

Dei to første punkta er argument for ikkje å nedbemanna 40-50 årsverk medan ein gjer organisasjonsendringa. Det siste punktet er argument for å oppretthalda ei bemanning ved bispedømekontora som ikkje utarmar handlingsevne.

Vegen vidare

Parat ber snarast om å få tilsendt stillingsoversikt med alder for samtlege i merkantile stillingar i Dnk.

Parat ser fram til dialog om kva ein kan tilby arbeidstakarar som innan utgangen av 2019 fyller 67 år. Sluttpakkar kan bli tilbuddt frå 01.01.19.

Vi ber om at nye karrieremuligheter (pkt 4.3.1) snarast vert skissert så konkret som mulig.

Parat sitt budskap til medlemmene

Når denne rapporten blir offentleggjort vil Parat formidla følgjande budskap:

1. Samtlege i merkantile tenester vil få endringar
2. Denne endringa gir mulighet for ny karriere. Tenk gjennom kva du ønskjer;
 - a. Ønskjer du å fortsatt arbeida med same fagområde?
 - b. Ser du eit anna fagområde innanfor Dnk du ynskjer å arbeida med?
 - c. Ønskjer du å vera med vidare? (Det kan ein først ta stilling til når ein veit kva kompetanse Dnk etterspør)

Til arbeidsgjevar vil vi minne om

Dei tre symbola Parat presenterte på Helfyr I samlinga er meir aktuelle enn nokon sinne:

§ - paragrafen – vi må følgja loverket

@ - alfakrøll – kommunikasjon

Hjerte - det er mennesker det handlar om

Utvalget har sett på hele den merkanfile delen av vår virksomhet, det vil si regnskap og lønn, HR, arkiv, telefoni og tilskuddsforvaltning. Medlemmene i utvalget representerer selv alle disse arbeidsområdene, og er ansatt både i Kirkerådets administrasjon og på bispedømmekontorene.

Målet til utvalget har vært å komme med forslag på hvordan vi best kan effektivisere arbeidet og løse de samme oppgavene med samme kvalitet som nå – men for mindre penger.

Mer kirke for pengene

Det handler om å skape mer kirke for pengene. Allerede ved forvaltningsreformen ble det forventet at vi skulle finne måter å effektivisere vårt arbeid på. Staten forventer effektivitet – det påvirker tilskuddet vi får over statsbudsjettet. Folk, både i og utenfor kirken, forventer at vi driver kostnadseffektivt i alle ledd. Å drive mer effektivt vil også bidra til å trygge virksomheten ved å redusere sårbarhet ved ferie og sykdom. De nye systemene vi har innført for LPR (lønn, personal, regnskap), arkiv og telefoni inneholder også verktøy som gjør at vi kan gjennomføre endringer.

Utvalgets oppgave

Utvalget har identifisert mulige tiltak for å arbeide mer effektivt og frigjøre ressurser til kirkens kjerneoppgaver. Videre har det også beskrevet muligheter og konsekvenser av de ulike tiltakene, for å gi et godt grunnlag for beslutningene som må tas i månedene som kommer. Et viktig premiss har vært at kvaliteten må opprettholdes på tjenestetilbudene som gis, og at hele prosessen skal skje i tett samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene og vernetjenesten.

Utvalgets rapport inneholder forslag og ikke beslutninger. Nå begynner resten av prosessen, som vil skje i fire trinn, med vurderinger, diskusjoner og etter hvert vedtak.

Hva foreslås?

Utvalget har konsentrert seg om organisering av regnskaps- og lønnsfunksjoner, organisering av HR-funksjoner, telefoni, tilskuddsforvaltning og arkiv. Hele rapporten kan du lese i vedlegget nederst på siden, men her følger en oppsummering:

Regnskap og lønn: Utvalget foreslår å koble regnskap og lønn sammen i ett team, organisert med felles ledelse av teamet. Dette teamet kan utgjøre 8-10 personer, som kan sitte spredt i alle enhetene. Det er en forutsetning at rutiner, budsjetteringsnivå og regnskapsrutiner forenkles, og at teamet skal levere de samme tjenestene med samme kvalitet på innhold som i dag.

HR: Utvalget foreslår at HR skal ivaretas i Kirkerådet og på hvert enkelt bispedømmekontor, og oppgaver og ansvar vil være omtrent som i dag. Det legges opp til å forenkle og standardisere prosesser, f.eks. tilsetting. Administrativ hjelp for prostene må gjennomgås og vurderes. En enklere struktur vil gi grunnlag for noe færre stillinger enn i dag.

Telefoni: Utvalget foreslår at de mange svært ulike løsningene vi har på telefoni erstattes med en felles ordning med likt abonnement for alle, samt tilskudd til å kjøpe ny telefon ca. hvert tredje år. Dette vil gi lavere kostnader enn det vi bruker totalt i dag. Dette kan gi ny funksjonalitet, som vil gi økt fleksibilitet ved ferier og sykdom.

Tilskuddsforvaltning: Vi forvalter ca ½ mrd kr per år som utbetales til andre som tilskudd. Mange er involvert i dette, og det skaper mye arbeid. Utvalget foreslår at det opprettes en felles, forenklet løsning for tilskuddsutbetaling. Denne kan ha ansvaret for samtlige tilskudd for hele virksomheten med lavere ressursforbruk enn i dag.

Arkiv: I dag har vi 12 arkivenheter. Utvalget foreslår at det etableres ett felles postmottak med 3-4 personer som kan betjene hele rettssubjektet. I tillegg må kompetanse og kapasitet på kurs og rådgivning sikres.

Konsekvenser av forslagene

Disse forslagene kan frigjøre store summer uten å senke kvaliteten på tjenestene våre. I dag er det ca 110 årsverk i lønn og regnskap, HR, arkiv og andre merkelige stillinger. Dersom disse forslagene gjennomføres, kan vi spare mellom 40-50 årsverk i alle områdene til sammen. Det er det samme som 30-40 millioner kroner. Stillinger i Kirkerådets administrasjon vil bli vurdert på samme måte som i bispedømmene.

Hva betyr dette i praksis?

Hvis man velger å gjennomføre disse tiltakene og realisere gevinstene, betyr det at noen mister jobben. Overtallighet etter innføring av ny organisering vil bli løst ved f.eks. sluttpakker, pensjon, naturlig avgang eller oppsigelse. Dette gjelder både nasjonalt og regionalt. Det kan også bety at noen kan få nye arbeidsoppgaver. HR-funksjonen skal opprettholdes på bispedømmekontorene og i Kirkerådets administrasjon som i dag. Økonomi og lønn blir en felles funksjon, men de som jobber der, kan sitte hvor som helst. Arkiv løses ved ett felles postmottak, i tillegg til kompetanse og kapasitet på rådgivning og kursing.

Veien videre

Det er lagt opp til en trinnvis prosess: I trinn 1, fra nå og til og med juni vil inneholde utredning, informasjon, involvering og politiske beslutninger i bispedømmeråd og kirkeråd. Det vil også bli etablert arbeidsgrupper som vil se på de ulike delprosjektene innen regnskap og lønn, HR, telefoni, tilskuddsforvaltning og arkiv. I trinn 2, fra juni til september, vil disse gruppene se nærmere på hvordan man kan gjennomføre en ny organisering og bemanning, i henhold til de politiske vedtakene. I trinn 3, i oktober og

november, vil man bestemme hvilke personer som skal være med videre i den nye organisasjonsstrukturen. Trinn 4, som starter i januar 2019 og som vil fortsette utover hele året, vil handle om de som er blitt overtallige.



Regelmessig informasjon

Proessen videre skal være åpen og inkluderende. Lover og prosedyrer vil bli fulgt og tillitsvalgte og vernetjenesten skal være involvert. Prosedyre for nedbemanning vil bli fastsatt etter drøfting i kontaktmøtet 18. april.

Vi lover å sørge for regelmessig informasjon, både på Kirkebakken, i møter og ved andre mulige treffpunkt. Dere vil få en oversikt over når dere kan få mer info om prosess og beslutninger.

Har du spørsmål, er det bare å ta kontakt!

Kommentarar til sak Gjennomføring av effektiviseringstiltak for merkantile tenester.

Frå tillitsvalde ved Møre bispedømekontor.

I samband med verksemdsoverdraginga vart det formidla følgjande til dei tilsette: «Ingen kan miste jobben som følge av virksomhetsoverdragelsen i seg selv. Ny kirkelig arbeidsgiver kan heller ikke ensidig endre eller frata arbeidstakeren en rettighet vedkommende har i henhold til arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet. Den nye arbeidsgiveren vil imidlertid på vanlig måte ha adgang til å gjennomføre endringer i kraft av sin styringsrett. En ny organisering av funksjoner i det nye rettssubjektet vil derfor kunne innebære enkelte endringer for arbeidstakerne etter overføringen ut av staten» <https://www.regjeringen.no/no/dokument/dep/kud/sak/forvaltningsreform-for-et-tydelig-skillemellom-kirke-og-stat/informasjon-om-medarbeidersamtaler-i-forbindelse-med-virksomhetsoverdragelse/id2472423/>

Saka: Gjennomføring av effektiviseringstiltak på det merkantile området – er alt for drastisk i omfang og tempo. Dette er langt meir enn «enkelte endringer».

Formålet med administrasjonen er å gjera ytre ledd betre eigna til å utøva kjerneverksemda. Den rapporten som ligg føre og dannar grunnlag for vedtak om gjennomføring av effektiviseringstiltak oppfattar vi som eit for tynt beslutningsgrunnlag, og vi er redd den vil få motsatt effekt; den vil redusera ytre ledd sin evne til gjennomføring av kjerneverksemd. Bispedømmerådet kan difor ikkje ta stilling til ei eventuell sentralisering av funksjonar før dei har fått ei nærare utgreiing.

Hovedmotivasjon og hovedmål for omstillingsarbeidet må vera meir effektiv organisering og betre kvalitet i forvaltninga, ikkje maksimal reduksjon av antal årsverk. Ei effektivisering med auka inntening kan vera omorganisering og omfordeling av ressursar, ikkje nødvendigvis nedbemanning.

Det er prematurt å vurdere kvaliteten på eksisterende organisasjon fordi den ikkje er tilstrekkeleg utprøvd etter verksemdsoverdraginga i 2017.

Bispedømekontora er organisert ulikt, med ulik kombinasjon av arbeidsfelt hjå enkelttilsette, noko som kan vera feilkilder i ein strømlinjeforma vurdering av dagens situasjon. Bispedømekontora har også ulikt utgangspunkt i arbeidsmetoder.

Den norske kyrkja står framfor store endringar. Til ny kyrkjeordning er avklart, og dertil dimensjonering av behov for ressursar, tenkjer vi det vil vera uklokt å kasta over bord den kompetansen som tilsette ved bispedømekontora innehar.

Kutt i administrasjon kan gje ytre ledd mindre tid til kjerneverksemd.

Ei effektivisering i rettssubjektet Den norske kyrkja kan takast ved naturleg avgang, alderssamansetninga av dei tilsette syner dette.

På bakgrunn av det vi her har kommentert vil dei tillitsvalde ved Møre bispedømekontor tilrå følgjande vedtak:

- 1 a) Møre bispedømmeråd støtter at det vert sett ned fem prosjektgrupper som ser på ny organisering, behov og føresetnader for effektivisering av telefoni, tilskuddsforvaltning, arkiv, løn, rekneskap og økonomi.
- b) Tilsetjingsmynde og arbeidsgjevaransvar relatert til desse funksjonane bør utgreiast nærare.

- c) På bakgrunn av arbeidet i dei fem gruppene, vil bispedømerådet vurdere om det er grunnlag for å opprette ein fellesfunksjon for rekneskap og løn og ein for arkiv.
- 2 Ei eiga prosjektgruppe arbeider for å effektivisere funksjonar innan HR.
 - 3 Det er ein føresetnad i det vidare omstillingsarbeidet at bispedømerådet har tilstrekkelege ressurser til å ivareta alle oppgåver og funksjonar som fortsatt ligg hjå biskop og bispedømeråd.
 - 4 Møre bispedømeråd føreset at omstillingsarbeidet skjer i samsvar med lov- og avtaleverk.
 - 5 Møre bispedømeråd gir tilslutning til effektivisering av merkantile tilsette ved hjelp av naturleg avgang og frivillige forflytninger.
 - 6 a) Møre bispedømeråd ønskjer at landsdekkande merkantile funksjoner blir desentralisert og fordelt til bispedømekontora.
b) Møre bispedømeråd ønskjer at nye sentrale einingar vurderer å tilby merkantile tenester for andre.
 - 7 Møre bispedømeråd meiner det er viktig at det er fysisk nærleik mellom HR-avdelinga og førstelinjetenesta. Dette inneber at alle BDR har tilfredsstillande HR-avdeling.

Unio

Parat

Bente Wangenstein

Åshild Stige



DEN NORSKE KIRKE

Møre bispedømmeråd

Godkjent referat

RAMU-Møre

Til stede: Frå arbeidstakersida: Erlend Lunde (hovudverneombod), Stein Karstensen (PF)
 Signe Hellevik (vara for verneombod for kontortilsette,
 John Erik Brakstad).
 Signe Hellevik forlét møtet etter sak 18/18

Frå arbeidsgivarsida: Olav Gading (biskop), Bjørn Olaf Storhaug (stiftsdirektør)
 og Alice Elnes (personalsjef).

Dato: 3.mai 2018.
 Saker: 10/18 – 20/18
 Antall sider: 3
 Møteleiar: Bjørn Olaf Storhaug
 Referent: Signe Hellevik
 Kopi: Kirkerådet (AMU), Bispedømmerådet, Prostane, Tilsette ved kontoret, Sentralt
 hovudverneombod, Lokale verneombod i Møre, Fagforbundet TeOLOgene, PF,
 Parat, Unio.

Sak10/18 Godkjenning av innkalling og saksliste.

Sak 20 og 21 blei flytta til sak 12/18 Orienteringssaker.

Sak 11/18 Referatsaker

Følgjande referatsaker var lagt ved i innkallinga:

- Referat frå RAMU-Møre av 31.01.18.
- Referat frå AMU 20.02.18.
 - Administrasjonen blir bedt om å avklare rutiner og sende inn avspaseringsrekneskap for 2017.
- Referat frå AMU 04.04.18.

Sak 12/18 Orienteringssaker.

Arbeidsgivarsida orienterte om følgjande saker:

- Ledige stillingar og delvis plan for tilsetting for 2018.
- Pågåande personalsaker
- Rutine for revisjon av systematisk HMS-arbeid i bispedømmeråd.
 Jfr. Referat frå AMU 20.02.18.
- Mal for avtale om samordning av HMS-arbeid mellom bispedømmeråd og kyrkjeleg fellesråd. Jfr. Referat frå AMU 20.02.18.
 - RAMU ber administrasjonen gå gjennom gjeldande avtalar og foreslå endringar i samsvar med malen.
- Varslingsaker / avviksmeldingar.
 - RAMU blei orientert om to forhold.

Sak 13/18 Årsrapport 2017

Årsrapport for 2017 blei vedtatt.

Sak 14/18 Sjukefråvær for første kvartal 2018

Sjukefråværsrapporten viser eit totalt sjukefråvær første kvartal på 6,26 % fordelt på 13,23 % på bispedømmekontoret og 4,98 % for presteskabet.

Sjukefråværet er høgare enn målsettinga og merkbart høgare hos kvinner enn hos menn.

Vedtak:

RAMU ber administrasjonen vurdere tiltak og ber om å få framlagt samanliknande rapportar frå neste møte.

Sak 15/18 Rekneskapsrapport

Rapporten blei tatt til etterretning.

Sak 16/18 Arbeidsplassundersøking 2017 (EL)

- a) **Prestar.**
- b) **Prostar.**
- c) **Tilsette ved bispedømmekontoret.**

Til samanlikning blei det lagt fram ein oversikt over nasjonale resultat.

Hovudverneombodet presenterte resultatata etter arbeidsplassundersøkinga for 2017.

Det blei sett fokus på følgjande punkt:

- Informasjon og kommunikasjon med bispedømmekontoret.
 - o E-postkulturen
 - o Gi foreløpige svar raskt, melding om at meldinga er mottatt.
- Opplæring og oppfølging i tenesta

Arbeidsplassundersøkinga blei presentert på HMS-dagen saman med prostar og verneombod 1.mars. Det blei vist til følgjande innspel frå denne dagen:

- God opplæring og oppfølging av nye tilsette
- Realistiske arbeidsplanar
- Opplyse oftare om kva for tilbod som finst for tilsette når det gjeld retreat, ABV, åndelig vegleiing m.v.

Vedtak:

- 1) RAMU ber om at funna som kjem fram i arbeidsplassundersøkinga for 2017 blir presenterte for dei tilsette og at dei vert nytta som grunnlag for tiltak og drøftingar mellom partane, med sikte på å utvikle eit godt arbeidsmiljø.
- 2) RAMU ber om at prostane:
 - presenterer funna i eit eige prostilagsmøte med lokale verneombod til stades, der arbeidsmiljøet lokalt er sett på dagsorden.
 - tek ansvar for at det blir skive referat frå møtet og at referatet blir sendt personalavdelinga innan 1.juni.
Referatet skal gi ei oppstilling av kva tema som blei tatt opp under gjennomgangen og om det kjem fram forslag til konkrete tiltak som kan settast i verk for å betre arbeidsmiljøet på kort eller lengre sikt.
- 3) Dette vedtaket blir lagt fram for bispedømerådet 11. juni 2018.

Sak 17/18 AKAN

Møre bispedøme ønskjer å vere ei AKAN-bedrift.

- RAMU ber administrasjonen legge fram forslag til køyrereglar til neste møte
- AKAN skal opp som fast sak i RAMU
- Hovudverneombodet er AKAN-kontakt.

Sak 18/18 Rapport frå Effektiviseringsutvalet – RAMU-uttale før behandling i bispedømerådet

Rapporten frå Effektiviseringsutvalet for merkantile tenester i rettssubjektet Den norske kyrkja konkluderer med ei anbefaling som betyr reduksjon i talet på tilsette i merkantil sektor.

RAMU registrerer at rapporten har skapt uro blant tilsette og ber om at det blir lagt stor vekt på tydeleg informasjon og gode, trygge prosessar i omstillingsfasen.

Det blei påpeika at det er merkeleg å be bispedømeråda om å si frå seg arbeidsgivaransvaret for merkantilt tilsette før konsekvensane av dette er utreda.

Det blei også vist til at ein stor prosent av dei tilsette innanfor merkantil sektor er over 62 år. Det betyr at mange kommer til å avslutte arbeidsforholdet i løpet av ein 5-års-periode. RAMU vil derfor tilrå at ein legg vekt på naturleg avgang framfor ein altfor rask omstilling.

Sak 19/18 Arbeidsmiljømessige konsekvensar av organisasjonsendringane.

Ein ser at prestane strekkjer seg langt med mindre ressursar. Det same gjeld administrasjonen. Det er viktig nå å vere merksam på kva som er av midlertidig karakter og kva som er varige endringar.

Manglande ressursar i denne mellomperioden kan føre til omprioriteringar og omfordeling av arbeidet for prestane, mens arbeidstida er den same.

Det er derfor viktig at sokneråda og fellesråda blir orientert om dette og får informasjon om prosessane og endringane.

Sak 20/18 Møteplan for kontaktmøter og RAMU hausten 2018.

19. september kl. 10.15 Kontaktmøte
kl. 13.00 RAMU
29.november kl. 10.15 Kontaktmøte
kl. 13.00 RAMU



DEN NORSKE KIRKE

Møre bispedømmeråd

Godkjent referat

Kontaktmøte

Kontaktmøte med fagorganisasjonene i Møre bispedømme

Til stede: Presteforeningen Stein Karstensen, Ragnhild Fuglseth og Finn Ove Kaldhol.
 TeoLOgene: Sindre Stabel Kulø
 Parat: Åshild Stige
 Unio v/kontoret Bente Wangensten
 Hovedverneombudet: Erlend Lunde
 Fra arbeidsgiversida: Olav Gading (fung.biskop), Bjørn Olaf Storhaug (stiftsdirektør) og Alice Elnes (personalsjef).

Dato: 3. mai 2018.
 Saker: 10/18 - 20/18.
 Antall sider: 4
 Møteleder: Arbeidsgiversiden ved Storhaug.
 Referent: Alice Elnes.
 Kopi: Kirkerådet, Møre bispedømmeråd, Prostene, Regionale- og lokale tillitsvalgte, Regionalt hovedverneombud, TeoLOgene, PF, Parat og kontoransatte ved Møre bispedømmekontor.

Sak 10/18 Godkjenning av innkalling og saksliste.

Det ble delt ut referat fra sentralt kontaktmøte med følgende vedlegg:

- Prosedyre for fortrinnsrett
- Prosedyre for nedbemanning
- Prosedyre for fortrinnsrett til ny ansettelse ved nedbemanning.
- Referat fra evaluering av Hovedavtalen i Sentralt kontaktmøte 18.04.2018.

Det ble foreslått at orienteringssak om «Effektivering av pålegget om innsparinger med hensyn til prestestillinger og prostesekretærressursen» ble satt opp som egen sak og behandlet etter sak om regnskapsrapport. Med det ble innkalling og saksliste godkjent.

Sak 11 /18 Referatsaker.

Følgende referatsaker var lagt ved:

- Referat fra kontaktmøte i Møre av 31.01.2018
- Referat fra sentralt kontaktmøte av 09.02.2018
- Referat fra sentralt kontaktmøte av 18.04.2018

Det var ingen kommentarer til referatsakene.

Sak 12/18 Informasjon fra arbeidsgiver

Arbeidsgiver orienterte om følgende:

- Ledige stillinger og delvis plan for tilsetting.
- Arbeidsgiver ser frem til stiftsdager i Ålesund 13.-14. juni 2018 hvor alle kirkelige ansatte i Møre bispedømme har fellesskap. Det ble oppfordret til at alle deltar.
- Orienteringer fra stiftsdirektør fra Kirkemøtet
 - Anbefalte alle å lese saker fra Kirkemøtet.
 - Forslag til ny Lov om Tros- og livssynssamfunn ~~skapte mye debatt.~~
 - Ny valgordning for kirkevalget 2019.
 - Nytt visjonsdokument for rDnk gjør at vi regionalt må redigere vårt eget visjonsdokument.
 - Kirkelig utdanningscenter i Nord (KUN) er overdratt til VID.
 - Budsjett 2019. Sak om fordelingsnøkler blir gjeldene fra 2020.

Sak 13/18 Informasjon fra arbeidstakerorganisasjonene

- TeoLOgene
 - Pågående debatt om taushetsplikt for prester.
- PF
 - Det er nå klarert at når en sitter i stiftsstyret eller er vara til stiftsstyret, kan en ikke samtidig være medlem av bispedømmerådet.
 - PF samlet alle lokale tillitsvalgte til egen samling. Det ble avklart at arbeidsgiver ikke dekker reiseutgifter for slike samlinger. Det er bare når arbeidsgiver innkaller til møter, at arbeidsgiver dekker reiseutgiftene.
- Parat.
 - Effektiviseringsutvalget er brennaktuelt tema.

Sak 14/18 Regnskapsrapport.

Etter første kvartal følger regnskapet budsjettet, på tross av at alle nedskjæringer ikke er gjennomført i alle prosti.

Arbeidsgiversiden roste arbeidstakersiden for å holde målene.

Arbeidstakersiden understreket at det er et stort arbeidspress på ansatte for at målene skal nås. Dette skaper slitasje over tid.

Sak 15/18 Særavtale om beredskap. Drøfting av § 7 om særskilte forhold.

Følgende vedlegg var lagt ved i saken:

- Særavtale om beredskap
- Foreløpig veileder til særavtale om beredskap
- Referat fra ekstraordinært kontaktmøte i Møre av 02.03.2018 for drøfting av antall beredskapsområder.

Saken ble drøftes med utgangspunkt i brev fra Kirkerådet av 16. februar der det heter som følger i siste avsnitt:

*I avtalens § 7, første ledd, er forhøyet sats omtalt. Bruk av forhøyet sats skal fastsettes av arbeidsgiver regionalt etter drøftinger med tillitsvalgte. Dette skal skje først **etter** godkjenning av antall beredkapsområder, men i god tid før 4. juni. Vi anbefaler at slik fastsetting skjer **innen 1. mai**.*

Det ble foreslått:

- at prostene sender en oversikt til biskop over de som ikke er med i beredkapsordningen, da biskopen kan fritta prester fra beredskap.
- at ordningen evalueres på et senere tidspunkt innen utgangen av 2018.

Skjønsmessig vedtak etter § 7 i Beredkapsavtalen om forhøyet sats.

Det utbetales forhøyet sats når det ikke er mulig å vente til neste arbeidsdag, for eksempel når det ikke går ferge eller når naturforholdene ikke tillater å nå frem.

Sak 16/18 Plan for lokale forhandlinger 2018. (BOS)

Det ble lagt plan for eventuelle lokale forhandlinger til høsten.

30. august Forberedende møte på bispedømmekontoret i Molde. Her avgjøres det når kravene skal være sendt. En avklarer også frist for eventuell påtegning og respons fra tillitsvalgte og mellomledere.
- Krav inn til organisasjonene.
28. september Frist for å sende inn krav til arbeidsgiver.
12. oktober Arbeidsgiver sender sitt tilbud til arbeidstagerorganisasjonene.
19. el 26.okt Gjennomføring av selve forhandlingene på bispedømmekontor fra kl.10.15 og frem til forhandlingene er ferdige.
1. november Alle forhandlinger skal være ferdige.

Sak 17/18 Effektivisering av merkanile tjenester i rettssubjektet Dnk.).

Rapporten fra Effektiviseringsutvalget var sendt ut og [utkast til saksframlegg](#) til bispedømmerådet ble delt ut.

Tillitsvalgt for Parat stilte spørsmålstegn ved hvordan de kan komme frem til tallene som konkluderer med at det skal spares 30-40 millioner kroner. Det ble også stilt spørsmålstegn ved hvordan bispedømmerådene kan behandle saken før faggruppene er satt ned.

Tillitsvalgt for TeoLOGene presiserte at det er urimelig å tro at vi etter dette kan forvente tilsvarende grad av nærhet og levering av tjenester fra bispedømmekontoret. Dette vil helt sikkert gå utover tjenestetilbudet for både prester og prostene som stadig får flere oppgaver.

Det vil sannsynligvis bli en betydelig endring av oppgaver for de om er igjen ved kontoret. Fagrådgiverne må sannsynligvis gjøre flere merkanfile oppgaver som å koke kaffe, hente post og drive service på kopimaskina.

Sak 18/18 Årshjul for Kontaktmøte

Et første utkast til årshjul ble lagt frem. Dokumentet fylles ut fortløpende etter hvert møte.

Sak 19/18 Møteplan for RAMU og kontaktmøter høsten 2019.

19. september	kl. 10.15 Kontaktmøte
	kl. 13.00 RAMU
29.november	kl. 10.15 Kontaktmøte
	Kl. 13.00 RAMU.

Sak 20/18 Effektivisering av pålegg om innsparinger

Arbeidsgiversiden orienterte.

- 20% administrativ ressurs for prost er tatt ned i Ytre Nordmøre-, Indre Nordmøre- Indre Romsdal og Molde domprosti.
- I Ytre Nordmøre er det tatt ned en hel prestestilling ved at det blir ansatt kapellan i Kristiansund kombinert med prostiprest i prostiet.
- I Molde domprosti skal det spares en hel stilling. Stilling i både Midsund og Fræna er ledig og det jobbes med å finne en løsning der bare en av stillingene lyses ut.
- Indre Romsdal har tatt ned 30% ressurs som var tildelt.
- Fra august 2018 vil Svein Runde fungere som prost i både Austre- og Nordre Sunnmøre prosti. Han vil gå fullt og helt inn som prost, og hans menighetspresttjeneste vil bli erstattet av innleid vikar.
- I Nordre Sunnmøre skal det spares en hel stilling ved at prester i Sula skal avgi prestetjeneste til Spjelkavik. Nordre Sunnmøre skal etter dette være i balanse.
- Søre Sunnmøre skal spare en hel stilling. Foreløpig er det uklart hvordan dette skal løses. Det er avtalt møte mellom administrasjonen, prost og lokalt tillitsvalgt i løpet av mai.

Kommentarer til effektiviseringsutvalgets rapport – sak 27/2018 – sentralt kontaktmøte 16.05.18

Frå Parat (YS)

I samband med verksemdsoverdraginga vart det formidla følgjande til dei tilsette: «Ingen kan miste jobben som følge av virksomhetsoverdragelsen i seg selv. Ny kirkelig arbeidsgiver kan heller ikke ensidig endre eller frata arbeidstakeren en rettighet vedkommende har i henhold til arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet. Den nye arbeidsgiveren vil imidlertid på vanlig måte ha adgang til å gjennomføre endringer i kraft av sin styringsrett. En ny organisering av funksjoner i det nye rettssubjektet vil derfor kunne innebære enkelte endringer for arbeidstakerne etter overføringen ut av staten» <https://www.regjeringen.no/no/dokument/dep/kud/sak/forvaltningsreform-for-et-tydelig-skillemellom-kirke-og-stat/informasjon-om-medarbeidersamtaler-i-forbindelse-med-virksomhetsoverdragelse/id2472423/>

Parat støttar effektiviseringstiltaka (som vi gir uttrykk for i vedlegget til rapporten), men saka som no ligg føre er alt for drastisk i omfang og tempo. Dette er langt meir enn «enkelte endringer».

Formålet med administrasjonen er å gjera ytre ledd betre egna til å utøva kjerneverksemda. Den rapporten som ligg føre og dannar grunnlag for vedtak om gjennomføring av effektiviseringstiltak oppfattar vi som eit for tynt beslutningsgrunnlag, og vi er redd den vil få motsatt effekt; den vil redusera ytre ledd sin evne til gjennomføring av kjerneverksemd.

Hovedmotivasjon og hovedmål for omstillingsarbeidet må vera meir effektiv organisering og betre kvalitet i forvaltninga, ikkje maksimal reduksjon av antal årsverk. Ei effektivisering med auka inntening kan vera omorganisering og omfordeling av ressursar, ikkje nødvendigvis nedbemanning.

Bispedømekontora er organisert ulikt, med ulik kombinasjon av arbeidsfelt hjå enkelttilsette, noko som kan vera feilkilder i ein strømlinjeforma vurdering av dagens situasjon. Bispedømekontora har også ulikt utgangspunkt i arbeidsmetoder.

Den norske kyrkja står framfor store endringar. Til ny kyrkjeordning er avklart, og dertil dimensjonering av behov for ressursar, tenkjer vi det vil vera uklokt å kasta over bord den kompetansen som tilsette ved bispedømekontora innehar.

I samband med effektivisering og endringar kan det vera interessant å sjå på erfaringar frå andre verksemdar. I dag meldes det frå prosessen om samanslåing mellom fylka Hordaland og Sogn & Fjordane at dei tilsette er blitt gitt 5 års sikring mot oppsigelser. Eit slik vedtak sikrar gode prosessar for å oppfylle formålet med verksemda. Eit anna eksempel er frå fastlegen som må sei opp pasientar fordi han har så mykje administrasjon: <https://www.bt.no/btmeninger/debatt/i/A2gkaz/Unnskyld-fra-en-fastlege>. Kutt i administrasjon kan altså gje ytre ledd mindre tid til kjerneverksemd.

Ei effektivisering i rettssubjektet Den norske kyrkja kan takast ved naturleg avgang, alderssamansetninga av dei tilsette syner dette.

Med utgangspunkt i forslaget til vedtak i sak *Gjennomføring av effektiviseringstiltak* som skal til handsaming i alle bispedømeråd og i Kirkerådet, er Parat sitt ståsted følgjande

1. a) Parat sluttar seg til effektiviseringsutvalet sin intensjon med hensyn til samordning av telefoni, tilskuddsforvaltning, arkiv, løn, rekneskap og økonomi, og støttar oppretting av ein fellesfunksjon for rekneskap og løn og ein for arkiv.

- b) Tilsetjingsmynde og arbeidsgjevaransvar relatert til desse funksjonane bør utgreiast nærare.
- 2 Parat støttar at det vert sett ned fem prosjektgrupper for ny organisering, behov og føresetnader med sikte på implementering av omstilling i rDnk.
- 3 Det er ein føresetnad i det vidare omstillingsarbeidet at bispedømerådet har tilstrekkelege ressurser til å ivareta alle oppgåver og funksjonar som fortsatt ligg hjå biskop og bispedømeråd.
- 4 Parat føreset at omstillingsarbeidet skjer i samsvar med lov- og avtaleverk.
- 5 Parat gir tilslutning til effektivisering av merkantile tilsette ved hjelp av naturleg avgang og frivillige forflytningar.
- 6 a) Parat ønskjer at landsdekkjande merkantile funksjonar vert desentralisert.
b) Parat ønskjer at nye sentrale einingar aktivt vurderer å tilby merkantile tenester for andre.
- 7 Parat meiner det er viktig med fysisk nærleik mellom HR-avdelinga og førstelinjetenesta. Dette inneber at alle BDR har tilfredsstillande HR-avdeling.

Fra: Ragna Sofie Grung Moe
Sendt: 16. mai 2018 16:28
Til: Håvard Sporastøyl; Jan Rune Fagermoen; Martin Enstad;
aaljon@gildeskal.kommune.no; Gry Friis Eriksen; Ingvild Osberg;
Solfrid Rong; teologene@gmail.com;
dag.tormod.milje@tysver.kommune.no; Elise Sandnes; Helga
Haugland Byfuglien; Jens-Petter Johnsen; Sissel Vartdal
Emne: Akademikarane - EFTEKTIVISERINGSPROSESS I rDnK.docx
Vedlegg: Akademikarane - EFTEKTIVISERINGSPROSESS I rDnK.docx;
ATT00001.htm

Til kontaktmøtet

Vi har følgende merknader til drøftingsprotokollen vedr effektiviseringsprosessen i rDnk:

Akademikerne støtter intensjonen i effektiviseringsutvalgets rapport, som vi forstår er å sikre samme kvalitet med mindre ressursbruk.

Resultatet av prosessen må bidra til mer kirke for pengene/sikre vår kjerneaktivitet.

Ivaretagelse av den enkelte ansatte må prioriteres. Dette inkluderer informasjon om og sikring av rettigheter i prosessen, samt god dialog og informasjonsflyt på det enkelte arbeidssted.

Velfungerende arbeids-system innen eksisterende virksomheter må verdsettes og kunne videreføres inn i fremtidig organisasjonsstruktur.

Tilsettingsmyndighet og arbeidsgiveransvar relatert til merkanile team må utredes grundig.

Vi støtter verdien av tempo i prosessen for å hindre kompetanseflukt.

Vi har tillit til de planlagte prosesser som er fremlagt i dagens møte, inkludert tillitsvalgtrepresentasjon i alle arbeidsgrupper.

Vi mener derfor at en ny saksbehandling i bispedømeråd ikke er å anbefale fordi den vil forsinke tempo og prosess frem mot en ny og bedre organisasjon for både arbeidstakere og brukere.

Ytterligere merknader følger i vedlegg.

Mvh

Akademikerne

Ragna Sofie Grung Moe
Hovedtillitsvalgt

Merknader fra LO/Fagforbundet til sak 27/2018


LO/Fagforbundet forstår behovet for å se på hensiktsmessig organisering av merkanfile tjenester. Vi regner det som selvsagt at i omstillingsprosessen så følges lover og avtaler (herunder AML, tilleggsavtalen til HA, tilpasningsavtalen, tillitsvalgtordningen og lokale særavtaler) og av det følger tillitsvalgtrepresentasjon i arbeids- og prosjektgrupper. For LO/Fagforbundet er det viktig at det gis god informasjon til de ansatte som berøres direkte og deres tillitsvalgte på alle nivå. Denne prosessen vil påvirke hele virksomheten og derfor må alle ansatte få tilgang til denne informasjonen.

Det er viktig for prosessen at tidsplanen holdes for å unngå unødig belastning på de ansatte.

Det er bekymring i medlemsmassen knyttet til mangelfull informasjon rundt grunnlaget for konklusjonene i utvalgets rapport. Et eksempel på dette finner vi konklusjonene knyttet til arkiv, der premissene ikke er synliggjort. Vi etterlyser derfor transparens i det videre arbeidet.

Vi legger merke til at TET har hatt en sterk rolle som medlemmer i utvalget, og forstår at de øvrige medlemmene i utvalget har hatt nytte av denne tjenesteleverandørens sakkunnskap. Likevel er det problematisk at vår systemleverandør ble invitert inn i utvalget som medlemmer. Vi er bekymret over om det kan ha oppstått en mulig sammenblanding av konsulentfunksjon og fremtidig systemleveranse, når representanter fra TET har vært ordinære medlemmer av utvalget.

Det er viktig at merkantilt ansatte blir tilbudt relevant støtte tidlig i prosessen ettersom planlagt iverksettelse er i løpet av et drøyt halvt år. Relevant støtte vil kunne være ulike elementer fra jobbsøkerkurs, blant annet. Det må avsettes nødvendige midler til dette.



PROSEDYRE FOR FORTRINNSRETT TIL NY ANSETTELSE VED NEDBEMANNING

Drøftet i Kontaktmøtet 29.11.2017
Fastsatt av Kirkerådets direktør 19.04.2018

Arbeidsgruppens mandat vedtatt av sentralt kontaktmøte:

Sak 21/2017 Prosedyre vedrørende *fortrinnsrett* ved nedbemanning

Det nedsettes en arbeidsgruppe med to representanter fra arbeidstakerorganisasjonene og to representanter fra arbeidsgiver som utarbeider forslag til prosedyre vedrørende fortrinnsrett ved nedbemanning.

Presteforeningen og Fagforbundet stiller med representanter fra arbeidstakerorganisasjonene. Forslag til slik prosedyre behandles i Kontaktmøte så snart som mulig. Arbeidsgiver innkaller til første møte.

Arbeidsgruppens sammensetning:

Anna Grønvik, Presteforeningen

Stig-Jørund B. Arnesen, Fagforbundet

Eldrid Eide Røyneberg, Oslo bispedømmeråd

Gunnar Rønnestad, Stavanger bispedømmeråd

Arbeidsgruppa har hatt bistand fra Håvard Sporastøyl, Kirkerådet

Innholdsfortegnelse

Innledning.....	3
Definisjoner	3
Fortrinnsrettens begrunnelse og formål	4
Hvilke arbeidstakere har fortrinnsrett	4
Hvor har arbeidstaker fortrinnsrett	4
Til hvilke stillinger har oppsagt arbeidstaker fortrinnsrett	4
Utvelgelse når flere fortrinnsberettigede påberoper seg fortrinnsrett til en ledig stilling	5
Arbeidsgivers plikter etter en oppsigelse ved nedbemanning.....	5
Arbeidstakers plikter ved påberopelse av fortrinnsrett.....	5
Fortrinnsrettens varighet	6

Innledning

Arbeidsmiljøloven § 14-2 gir bestemmelser for hvilken fortrinnsrett en arbeidstaker kan påberope seg til ny ansettelse etter nedbemanning i virksomheten:

- (1) Arbeidstaker som er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold har fortrinnsrett til ny ansettelse i samme virksomhet, med mindre det gjelder en stilling arbeidstakeren ikke er kvalifisert for.*
- (2) Fortrinnsretten gjelder også arbeidstaker som er midlertidig ansatt og som på grunn av virksomhetens forhold ikke får fortsatt ansettelse. Dette gjelder likevel ikke arbeidstaker i vikariat. Fortrinnsretten gjelder dessuten for arbeidstaker som har akseptert tilbud om redusert stilling i stedet for oppsigelse.*
- (3) Fortrinnsretten gjelder for arbeidstaker som har vært ansatt i virksomheten i til sammen minst 12 måneder i de to siste år.*
- (4) Fortrinnsretten gjelder fra oppsigelsestidspunktet og i ett år fra oppsigelsesfristens utløp.*
- (5) Fortrinnsretten faller bort dersom arbeidstaker ikke har akseptert et tilbud om ansettelse i en passende stilling senest 14 dager etter at tilbudet ble mottatt.*
- (6) Er det flere fortrinnsberettigede til en stilling, plikter arbeidsgiver å følge de samme regler for utvelgelse som de som gjelder ved oppsigelser på grunn av driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak.*
- (7) Reglene i denne paragraf gjelder tilsvarende for arbeidstaker som er sagt opp i forbindelse med at virksomheten går konkurs. Dette gjelder bare når virksomheten fortsetter eller gjenopptas og den under hensyn til sted, art, omfang og lignende må anses som en fortsettelse av den opprinnelige virksomhet.*
- (8) Sjette ledd gjelder ikke ved konkurs, offentlig skifte av insolvent dødsbo eller ved overdragelse av virksomhet etter at det er åpnet gjeldsforhandlinger.*

Virkningene av brudd på reglene om fortrinnsrett framgår av arbeidsmiljøloven § 14-4.

Dette dokumentet omhandler ikke den fortrinnsretten som deltidsansatte kan ha til utvidet stilling, jf. arbeidsmiljøloven § 14-3.

Definisjoner

Med virksomhet forstås normalt rettssubjektet Den norske kirke.

Med driftsenhet forstås normalt den enkelte organisatoriske enhet innen rettssubjektet, så som det enkelte bispedømme eller Kirkerådets sekretariat.

Med arbeidstaker menes enhver som er ansatt i en driftsenhet og har rettssubjektet Den norske kirke som arbeidsgiver.

Med oppsagt arbeidstaker menes arbeidstaker som har mottatt formell oppsigelse fra et organ som er arbeidsgiver i rettssubjektet Den norske kirke.

Med begrepet «på grunn av virksomhetens forhold» menes at arbeidstakere er sagt opp på grunn av at virksomheten ikke kan sysselsette dem. Et typisk eksempel på dette er oppsigelse ved nedskjæringer på grunn av manglende lønnsmidler i driftsenheten. Om slike forhold anvendes også begrepet «arbeidsmangel».

Fortrinnsrettens begrunnelse og formål

Bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 14-2 om fortrinnsrett skal bidra til et effektivt stillingsvern. Etter omstillingsprosesser i rettssubjektet Den norske kirke skal arbeidstakerne ha en forventning til arbeidsgiver om videreføring av et avsluttet arbeidsforhold der det er saklig grunnlag for slik videreføring gjennom ny ansettelse. Fortrinnsretten er en forlengelse av prinsippet om arbeidsgivers plikt til å vurdere om det finnes annet passende arbeid å tilby arbeidstaker før oppsigelse, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7.

Hvilke arbeidstakere har fortrinnsrett

Fortrinnsretten gjelder for fast ansatte arbeidstakere i rettssubjektet Den norske kirke, uavhengig av tidligere stillingskategori. Det skilles her ikke mellom lederstillinger og andre stillinger.

Arbeidstakere som har vært midlertidig ansatt eller ansatt på åremål, hvor arbeidsforholdet er avsluttet på grunn av arbeidsmangel, kan også påberope seg fortrinnsrett. Arbeidstakere ansatt i vikariat har ikke fortrinnsrett, jf. arbeidsmiljøloven § 14-2 (2)

Arbeidsmiljøloven 14-2 (3) stiller som vilkår for fortrinnsrett at arbeidstakeren har vært ansatt i virksomheten i til sammen 12 måneder i de siste 2 år. Det er ikke krav om at tilsettingen har vært sammenhengende i 2-årsperioden. Arbeidstakeren får fortrinnsrett først fra det tidspunkt vedkommende faktisk har vært ansatt i 12 måneder. Oppsigelsestiden fram til fratreden inngår i den samlede tilsettingstiden.

Hvor har arbeidstaker fortrinnsrett

Arbeidsmiljøloven § 14-2 (1) sier at en oppsagt arbeidstaker har fortrinnsrett til ny ansettelse i «samme virksomhet».

Alle driftsenheter i rettssubjektet Den norske kirke regnes som «samme virksomhet» i arbeidsmiljølovens forstand. Det betyr at fortrinnsberettigede vil kunne påberope seg fortrinnsrett i alle driftsenheter i rettssubjektet Den norske kirke. En arbeidstaker som er oppsagt av et organ for en driftsenhet i Den norske kirke, har således potensiell fortrinnsrett i alle de andre driftsenhetene i rettssubjektet, uavhengig av om det avsluttede arbeidsforholdet var på regionalt eller nasjonalt nivå.

Fortrinnsretten kan kun gjøres gjeldende når nye stillinger utlyses eksternt av en driftsenhet. Dette gjelder også ved utlysning av midlertidige stillinger. Arbeidsforholdet opphører i slike tilfeller når den midlertidige stillingen utløper. Interne omplasseringer av ansatte innen en driftsenhet utløser ikke fortrinnsrett.

Til hvilke stillinger har oppsagt arbeidstaker fortrinnsrett

En oppsagt arbeidstaker har fortrinnsrett til de stillinger vedkommende er kvalifisert for, jf. arbeidsmiljøloven § 14-2 (1)

Det organet som er tilsettingsorgan for den ledige stillingen skal vurdere om den som påberoper seg fortrinnsrett er kvalifisert for stillingen. Dette kvalifikasjonskravet innebærer at den tidligere ansatte må være skikket for stillingen. Arbeidstaker må således ha nødvendige faglige forutsetninger og personlig egnethet for å fylle stillingen.

Tilsettingsorganet skal vurdere arbeidstakers kompetanse og egnethet opp mot de kriterier for tilsetning i stillingen som fremgår av aktuelt personalreglement og det som fremgår av stillingsannonser.

Arbeidsgiveren kan ikke omgå bestemmelsene om fortrinnsrett ved å definere stillingen slik at eventuelle fortrinnsberettigede ikke anses som skikket for stillingen. Ved vurderingen av tilsetning av den fortrinnsberettigede kan det heller ikke kreves andre faglige forutsetninger eller personlig egnethet enn det som anses som normalt for vedkommende stilling. Det er således tilstrekkelig at den fortrinnsberettigede har de ferdigheter som normalt forutsettes for det aktuelle arbeidet.

Dersom den fortrinnsberettigede anses kvalifisert til stillingen, er hovedregelen at arbeidsgiver ikke kan unnlate å ansette vedkommende med den begrunnelse at det finnes bedre kvalifiserte søkere.

Tilsettingsorganet for driftsenheten foretar tilsetningsvedtak etter normal tilsettingsprosedyre. Det betyr at innstillingsrådet vurderer om den fortrinnsberettigede er kvalifisert for stillingen, og begrunner dette overfor tilsettingsorganet. Ved tilsetning i prestestillinger informeres de aktuelle menighetsråd som skal uttale seg i saken om søkere som har påberopt seg fortrinnsrett.

Utvelgelse når flere fortrinnsberettigede påberoper seg fortrinnsrett til en ledig stilling

Arbeidsmiljøloven 14-2 (6) sier at når det er flere fortrinnsberettigede til en stilling, plikter arbeidsgiver å følge de samme regler og kriterier for utvelgelse som gjelder ved oppsigelser på grunn av driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak.

Tilsettingsorganet for driftsenheten foretar vedtak om utvelgelse og tilsetning etter at innstillingsrådet har prioritert mellom de fortrinnsberettigede.

Arbeidsgivers plikter etter en oppsigelse ved nedbemanning

Arbeidsmiljøloven § 15-4 (2) sier at dersom en oppsigelse er begrunnet i virksomhetens forhold, skal vedtaket inneholde opplysninger om fortrinnsrett etter § 14-2.

Det organet som har sagt opp arbeidstakere etter nedbemanning, plikter å informere øvrige tilsettingsorganer innenfor rettssubjektet om at det er foretatt oppsigelse av arbeidstakere som senere kan påberope seg fortrinnsrett innen virksomheten. De øvrige tilsettingsorganene har ingen plikt til aktivt å informere potensielle arbeidstakere med fortrinnsrett om ledige stillinger før eventuell utlysning.

Arbeidsgiverorganene for driftsenhetene i Den norske kirke oppfylder sin aktivitetsplikt ved å lyse ut ledige stillinger gjennom de ordinære utlysningsskanaler. Arbeidsgiverorganene kan kontakte arbeidstakere med fortrinnsrett for å informere om ledige stillinger.

Arbeidstakers plikter ved påberopelse av fortrinnsrett

Arbeidstaker må selv holde seg orientert om ledige stillinger som lyses ut i rettssubjektet Den norske kirke, og i søknad på ledig stilling informere om sin fortrinnsrett.

Arbeidstaker som ønsker å påberope seg fortrinnsrett til ny stilling, kan gi aktuelle arbeidsgiverorganer i rettssubjektet Den norske kirke opplysninger om sin adresse slik at vedkommende kan nås med informasjon om ledige stillinger.

Fortrinnsrettens varighet

Fortrinnsretten gjelder fra oppsigelsestidspunktet og i ett år fra oppsigelsesfristens utløp, jf. arbeidsmiljøloven § 14-2 (4). Det medfører at dersom den fortrinnsberettigede ikke har påberopt seg fortrinnsrett til en stilling innen ett år fra det tidspunkt vedkommende mottok vedtak om oppsigelse, bortfaller fortrinnsretten til ny ansettelse i rettssubjektet Den norske kirke.

Fortrinnsretten faller bort dersom arbeidstaker ikke har akseptert et tilbud om ansettelse senest 14 dager etter at tilbudet ble mottatt, jf. arbeidsmiljøloven § 14-2 (5). Dette betyr at en fortrinnsberettiget som har takket nei til tilbud om stilling hos en driftsenhet, mister sin fortrinnsrett hos de øvrige driftsenhetene i virksomheten. Den fortrinnsberettigede har således bare krav på ett tilbud om passende stilling.



PROSEDYRE FOR NEDBEMANNING

Drøftet i Kontaktmøtet 18.04.2018
Fastsatt av Kirkerådets direktør 19.04.2018

Arbeidsgruppens mandat vedtatt av sentralt kontaktmøte:

Sak 48/2017 Retningslinjer for fortrinnsrett ved nedbemanning

Det nedsettes en partssammensatt arbeidsgruppe som utarbeider forslag til en felles prosedyre for nedbemanning. Arbeidsgruppen ser også nærmere på en felles forståelse av virksomhetsbegrepet for rettssubjektet Den norske kirke og konsekvenser av dette.

Arbeidsgruppens sammensetning:

Jan Rune Fagermoen, Kirkerådet
Anna Grønvik, Presteforeningen
Stig-Jørund B. Arnesen, Fagforbundet
Eldrid Eide Røyneberg, Oslo bispedømmeråd
Gunnar Rønnestad, Stavanger bispedømmeråd
Svein Mikkell Hammerstrøm, Oslo bispedømmeråd
Håvard Sporastøyl, Kirkerådet

Innledning

Dette prosedyredokumentet gjør rede for hvilke bestemmelser, prinsipper og saksbehandlingsregler som gjelder ved nedbemanning i rettssubjektet Den norske kirke. Nedbemanning betyr at en arbeidsgiver sier opp arbeidstakere på grunn av driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak. Formålet med prosedyren er å bidra til forutsigbarhet for arbeidsgiver- og arbeidstakersiden om fremgangsmåten ved nedbemanningsprosesser.

Arbeidsgiver skal påse at nedbemanningsprosessen behandles etter gjeldende regler, både når det gjelder utvelgelse av hvilke arbeidstakere som skal sies opp og selve beslutningen om oppsigelse av den enkelte arbeidstaker.

Nedbemanningsprosesser reguleres blant annet av arbeidsmiljøloven kapittel 15, Hovedtariffavtalen § 3.3 og Hovedavtalens regler om medbestemmelse.

God og tidlig informasjon til alle berørte er viktig for å ivareta arbeidstakerne i nedbemanningsprosesser.

Når arbeidsgiver vurderer å gå til nedbemanning, skal man så tidlig som mulig innlede og dokumentere drøftinger med arbeidstakernes tillitsvalgte.

Prosedyren er et resultat av arbeid i et partssammensatt utvalg, som senere er drøftet og gjort gjenstand for medbestemmelse på nasjonalt nivå, før dokumentet er fastsatt 18.04.2018 som gjeldende prosedyre i virksomheten.

Definisjoner

Med virksomhet forstås normalt rettssubjektet Den norske kirke.

Med driftsenhet forstås normalt den enkelte organisatoriske enhet innen rettssubjektet, så som det enkelte bispedømme eller Kirkerådets sekretariat. Arbeidsgiver er som hovedregel et organ for en driftsenhet.

Med arbeidstaker menes enhver som er ansatt i en driftsenhet og har rettssubjektet Den norske kirke som arbeidsgiver.

1. Utgangspunkter

Hovedtariffavtalen § 3.3 om innskrenkning/rasjonalisering sier følgende:

«Ved innskrenkning/rasjonalisering skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i virksomheten sies opp først, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7 (2) og Hovedavtalen § 9-4.»

Etter bestemmelsen må virksomheten ved nedbemanning blant annet ta stilling til:

- Om nedbemanningen skal involvere hele virksomheten eller deler av denne (**utvalgskrets**), og
- Hvilke kriterier som skal gjelde for å bestemme hvilke arbeidstakere innenfor utvalgskretsen som er overtallige (**utvalgskriterier**).

Bestemmelsen henviser videre til arbeidsmiljøloven § 15-7 (2) som slår fast at:

- Oppsigelse grunnet nedbemanning ikke er saklig dersom arbeidsgiver har et **« annet passende arbeid »** i virksomheten å tilby arbeidstaker, og
- Ved nedbemanning skal det foretas en «avveining» mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker (**interesseavveining**).

Tariffbestemmelsen henviser også til Hovedavtalen § 9-4 som gjelder samarbeid og plikter i relasjon til de tillitsvalgte (**informasjon og drøfting**).

Ved eventuelle masseoppsigelser skal det drøftes med tillitsvalgte og gis informasjon i overensstemmelse med arbeidsmiljøloven § 15-2. Med masseoppsigelser menes oppsigelser som foretas overfor minst 10 arbeidstakere innenfor et tidsrom på 30 dager, uten at oppsigelsene er begrunnet i de enkelte arbeidstakeres forhold.

Det gis i det følgende nærmere holdepunkter for hvordan ovennevnte regler skal praktiseres.

Enhver nedbemanning må drøftes nasjonalt mellom partene i Kontaktmøte, uavhengig av om beslutningen fattes på virksomhetsnivå eller i en driftsenhet.

2. Utvalgskrets(er)

2.1 Det alminnelige utgangspunkt

Uten noen nærmere begrunnelse er det i alminnelighet rettssubjektet som utgjør utvalgskretsen ved nedbemanning. Det er likevel sikker rett at dette utgangspunktet kan fravikes på saklig grunnlag. Det vil si at virksomheten må kunne vise til legitime grunner for at nedbemanning foretas innenfor nærmere bestemte deler av virksomheten.

2.2 Utgangspunktet for rettssubjektet Den norske kirke

For rettssubjektet Den norske kirke vil det generelle utgangspunktet være at driftsenhetene (det enkelte bispedømme hver for seg og kirkerådets sekretariat) utgjør egne utvalgskretser innenfor rettssubjektet. Det vises i hovedsak til følgende som bakgrunn for dette:

- Virksomheten i det enkelte bispedømme og kirkerådets sekretariat styres etter egne regnskaper og budsjetter.
- For bispedømmene er det enkelte bispedømmeråd oppsigelsesmyndighet. For Kirkerådets sekretariat er Kirkerådet oppsigelsesmyndighet.

2.3 Om fastsettelse av andre utvalgskrets(er)

I en nedbemanningssituasjon kan det være behov for å konkretisere og tilpasse utvalgskrets(ene), slik at de blir større eller mindre enn en driftsenhet, eller går på tvers av driftsenheter.

Eksempler:

- Det anses naturlig å foreta en avgrensning etter yrkesgrupper, funksjoner, eller bortfall av finansiering.
- Sammenslåing av to eller flere enheter i virksomheten, hvor det vil kunne være naturlig at de sammenslåtte enheter anses som en utvalgskrets.

2.4 Drøfting og bestemmelse av utvalgskrets(er)

Utvalgskrets(er) søkes fastsatt så tidlig som mulig ved nedbemanning.

Utvalgskrets fastsettes av driftsenhetens arbeidsgiverorgan. Dersom utvalgskretsen involverer flere driftsenheter, skal det treffes likelydende vedtak i alle aktuelle enheter.

Formålet er å:

- Gi forutsigbarhet for hvilke(n) del av den nasjonale virksomheten som berøres
- Forebygge usikkerhet på tvers av rettssubjektet og dets områder, særlig med tanke på å beholde kvalifisert arbeidskraft
- Hensynet til tillitsvalgtes muligheter for involvering og muligheter for å følge opp prosessen(e), herunder på riktig område og nivå i virksomheten

Drøfting før fastsettelse av utvalgskrets(er) skjer på det besluttede nivå. Det vil si i Kirkerådets sekretariat og i bispedømmene på regionalt nivå.

2.5 Eventuell enighet om krets(er) ved nedbemanning som involverer flere driftsenheter/ oppsigelsesmyndigheter

Nedbemanning kan i visse tilfeller involvere flere driftsenheter og dermed flere oppsigelsesmyndigheter. For eksempel ved sammenslåing av enheter, funksjoner eller annen omorganisering.

Dersom beslutning om oppsigelser vil kunne avhenge av en annen oppsigelsesmyndighets forberedelser eller gjennomføring av oppsigelse(r), skal det i eventuell avtale med tillitsvalgte om utvalgskrets(er) tas forbehold om at det kan vise seg å bli nødvendig for virksomheten å foreta en ny drøftelse og ny fastsettelse av utvalgskrets(er) av samordningshensyn.

3. Utvalgskriterier

3.1 Utgangspunkter

Virksomheten må drøfte og ta stilling til hvilke utvelgelseskriterier som skal gjelde for å bestemme overtallighet innenfor utvalgskretsen(e). Utvelgelseskriteriene er bestemmende for hvilke arbeidstakere som eventuelt sies opp etter at virksomheten har tatt stilling til muligheten for å tilby omplassering til annet passende arbeid som alternativ til oppsigelse.

I alminnelighet er kriterier som kompetanse, ansiennitet og sosiale forhold ofte brukt som utvelgelseskriterier.

Hovedtariffavtalen § 3.3 om innskrenkning/rasjonalisering sier følgende:

«Ved innskrenkning/rasjonalisering skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i virksomheten sies opp først, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7 (2) og Hovedavtalen § 9-4.»

Under forutsetning av «like vilkår» mellom arbeidstakerne er ansiennitet etter bestemmelsen avgjørende for hvem som innenfor kretsen sies opp først. Er det vurdert og begrunnet at det er forskjeller mellom arbeidstakerne som gjør at arbeidstakerne ikke står likt, kan ansiennitetsrekkefølgen fravikes. For eksempel kan ulikheter i kompetanse, stillingskategorier og sosiale forhold gi grunnlag for å fravike ansiennitetsrekkefølgen innenfor utvalgskretsen.

Det er virksomheten som er ansvarlig for utvelgelsen og oppsigelsene. Virksomheten må derfor kunne gjøre rede for hvordan utvelgelseskriteriene er anvendt og skal påse at det ikke foreligger usaklig forskjellsbehandling.

3.2 Utvelgelseskriteriene i rettssubjektet Den norske kirke

Hvis ikke annet er fastsatt eller avtalt i nedbemanningsprosessen skal følgende gjelde som utvelgelseskriterier:

- kompetanse,
- personlige/sosiale forhold, og
- ansiennitet (følger allerede av HTA § 3.3, ref. pkt. 3.1.)

3.3 Anvendelsen av utvelgelseskriteriene

Med mindre annet er fastsatt eller avtalt skal den praktiske fremgangsmåten for anvendelsen av utvelgelseskriteriene være følgende:

- Det utformes en oppstilling av arbeidstakerne innenfor den enkelte utvalgskrets rangert på tjenestetid.
- I tilfeller hvor arbeidsgiver vil fravike ansiennitetsrekkefølgen og det overtallighetsresultat som oversikten ellers gir anvisning på, gjøres egnede anmerkninger i oppstillingen. I slike tilfeller forutsettes det at arbeidsgiver både har vurdert og kan begrunne at det etter utvelgelseskriteriene (kompetanse og/eller personlige/sosiale forhold) *ikke foreligger «like vilkår»* overfor andre arbeidstakere med lengre tjenestetid, ref. pkt. 3.1.
- Både oppstillingen over arbeidstakerne og fravikelser i ansiennitetsrekkefølgen drøftes med tillitsvalgte på beslutende nivå før virksomheten eventuelt foretar oppsigelser.

4. Vurdering av om virksomheten kan tilby «annen passende» stilling til overtallige

4.1 Utgangspunkter

Etter arbeidsmiljøloven § 15-7 (2) følger det at oppsigelse grunnet virksomhetens forhold ikke er saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har et « annet passende arbeid » i virksomheten å tilby arbeidstaker. Derfor skal arbeidsgiver før oppsigelser undersøke om det foreligger ledige stillinger som kan tilbys til overtallige arbeidstakere.

4.2 Kartlegging av ledige stillinger

Ved reelle utsikter til nedbemanning eller i forbindelse med konkret planlegging av nedbemanning, skal driftsenheten varsle HR-seksjonen i Kirkerådet eller annen bestemt instans om at nedbemanning kan bli aktuelt og at det foreligger behov for å forberede oversikt over ledige stillinger.

Hvilke ledige stillinger virksomheten har kartlegges ut fra behovene som foreligger, med formål om å kunne tilby overtallige arbeidstakere « annen passende » stilling.

Kartlegging tar normalt utgangspunkt i at driftsenhetene innrapporterer oversikt over ledige stillinger og eventuelt andre nødvendige opplysninger, slik som stillingenes innhold og kompetansekrav.

Spørsmålet er hva som måtte finnes av slikt arbeid i « virksomheten », ikke i utvalgskretsen.

4.3 Hva som anses som « annen passende » og ledig stilling

Arbeidet som tilbys må både innholdsmessig og lønnsmessig være mest mulig likt det opprinnelige arbeidet.

Dersom slikt arbeid ikke finnes, skal det tilbys arbeid på et lavere stillings- og lønnsnivå.

Det følger samtidig av Hovedtariffavtalen § 3.4.1 at dersom en arbeidstaker går over til lavere lønnet stilling i samme virksomhet på grunn av nedbemanning, skal arbeidstakeren beholde sin nåværende lønns plassering som en personlig ordning.

Det må foreligge en ledig stilling eller et udekket arbeidskraftbehov. Men virksomheten plikter ikke å opprette noen ny stilling som det ikke er behov for eller som det ikke er økonomisk dekning for.

Arbeidsoppgaver som utføres i form av tilrettelagt arbeid eller arbeidsoppgaver som utføres i påvente av avklaringer om oppsigelse og liknende motsvarer ikke uten videre et udekket arbeidskraftbehov i arbeidsrettslig forstand.

Er flere overtallige aktuelle for et tilbud om « annet passende » arbeid, gis tilbud i samme rekkefølge som etter anvendelse av utvelgelseskriteriene. Under ellers like vilkår gis tilbud først til den med lengst tjenestetid.

5. Før beslutning om oppsigelse av overtallige

5.1 Utgangspunkter

På bakgrunn av anvendte utvelgelseskriterier innenfor fastsatt(e) utvalgskrets(er) fremkommer arbeidstakere som er identifisert som overtallige.

Før beslutning om oppsigelse av overtallige:

- Skal det være vurdert om den enkelte arbeidstaker kan tilbys « annen passende stilling » i virksomheten (ref. ovenfor), og
- Det skal være avholdt individuelle drøftelsesmøter (ref. nedenfor).

5.2 Drøftelsesmøte med arbeidstaker og eventuelt tillitsvalgte/bisitter

Før arbeidsgiver fatter beslutning om oppsigelse, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig drøftes med arbeidstaker og med arbeidstakers tillitsvalgte, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det, jf. arbeidsmiljøloven § 15-1.

Formålet med drøftingen er å ivareta hensynet til individuell informasjon og kontradiksjon, og at nye opplysninger kan fremkomme av betydning for vurderingen av oppsigelse.

I drøftelsesmøtet skal følgende gjennomgås og drøftes:

- Grunnlaget for oppsigelsen og
- Eventuell utvelgelse mellom flere ansatte av hvem som skal sies opp

Arbeidsgiver skal med andre ord gjøre rede for grunnlaget for eventuelt kommende oppsigelse av arbeidstakeren, herunder hvilke kriterier og vurderinger som ligger til grunn for at arbeidstakeren er vurdert som overtallig.

Arbeidstaker og bisitter skal få anledning til å stille spørsmål og uttale seg.

Det skal skrives referat som arbeidstaker får gjenpart av. Referatet signeres av partene. Uavhengig av enighet skal det anses uproblematisk å underskrive på referatet ved at arbeidstaker og eventuell bisitter får anledning til å påføre sine skriftlige anmerkninger på referatet dersom det er ønskelig.

5.3 Ny drøfting på beslutende nivå etter drøftelsesmøter

Etter at individuelle drøftelsesmøter med overtallige er gjennomført, skal det fortrinnsvis gjøres en ny drøfting på det beslutende nivå om oppstillingen og vurderinger som er lagt til grunn for å identifisere overtallige arbeidstakere. Det skal drøftes om det har fremkommet opplysninger i de individuelle drøftelsesmøtene som kan gi grunn til å gjøre endringer i hvem som anses som overtallige på bakgrunn av drøfting og vurdering av utvelgelseskriteriene.

6. Beslutning om oppsigelser, krav til form og innhold

Oppsigelser skal skje skriftlig og oppfylle de krav til form og innhold som følger av arbeidsmiljøloven § 15-4. I tillegg skal det opplyses om eventuell gjeldende klagemulighet i virksomheten i henhold til personalreglementene, samt eventuell frist for slik klage.¹

7. Ressurser

[Kirkeloven § 38](#)

[Forvaltningsloven](#)

[Arbeidsmiljøloven](#)

[Hovedavtalen](#)

[Personalreglement for prester](#)

Personalreglement for ansatte ved bispedømmekontorene

Personalreglement for ansatte i Kirkerådet

¹ Slik klageadgang følger etter vedtak i Kirkemøtet i 2016 av personalreglement for prester i Den norske kirke § 16 og av personalreglement for de ansatte ved bispedømmekontorene § 15.

**DEN NORSKE KIRKE**

Møre bispedømeråd

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Bjørn Olaf Storhaug	000	17/05045-8	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
41/18	Møre bispedømeråd 2016-2019	11.06.2018

Grensereguleringer i Møre bispedøme

Vedlegg:

Avgjørelsesmyndighet i saker om kirkelig inndeling - myndighet til bispedømmer

Endring av prostigrenser i Møre bispedøme

Revidert høringsdokument prosti- og bispedømmegrenser i Møre bispedøme

Saksorientering

I møte 8/9-17 og 26/2-18 har Møre bispedømmeråd behandlet sak om endring i prostigrenser i Møre bispedømme. Saksframlegget til sak 26/2-18 ligger vedlagt og vi viser til denne.

I denne saksframstillingen oppdateres bispedømmerådet med hensyn til kommune- og fylkes/region-grenser. og det legges fram et revidert høringsdokument på bakgrunn av dette.

På bakgrunn av kommune- og regionreformen som regjering har iverksatt, har Stortinget gjort formelle vedtak om endringer i kommunestrukturen i Møre og Romsdal.

Stortingets vedtak som får konsekvenser for Møre og Romsdal er følgende:

Endringene i kommunegrensene får konsekvenser fra senest 1/1 2020.

Kommunene dette gjelder er:

- Molde, Nesset og Midsund - slås sammen – Nye Molde
- Ålesund, Haram, Sandøy, Ørskog, Skodje - slås sammen – Nye Ålesund
- Stordal og Norddal - slås sammen – Nye Fjord
- Fræna og Eide - slås sammen – Nye Hustadvika
- Volda og deler av Hornindal slås sammen og blir del av Møre og Romsdal
- Halså slås sammen med Hemne og deler av Snillfjord og går til Trøndelag

Forutsatt vedtak i fylkestinga i Trøndelag og Møre og Romsdal vil Rindal kommune gå til Trøndelag.

Flere søknader om grensereguleringer er til behandling. I tillegg er det fortsatt diskusjoner i enkelte kommuner om mulig sammenslåing.

Flere har henvendt seg til bispedømmeadministrasjonen for å forhøre seg om konsekvenser for kirkelig inndeling ved eventuelle grensejusteringer. Svar er gitt på generelt grunnlag, men vi har valgt å forholde oss avventende til de prosesser som skjer lokalt er avsluttet. Konsekvenser for den kirkelige inndeling må trekkes etter at beslutning/vedtak om grensejustering er fattet av Regjering/departement.

Beslutninger/vedtak om nye grenser vil skje til ulike tider og berøre ulike deler av bispedømmet. Det reviderte høringsdokumentet tar hensyn til at man er i ulike faser i de ulike delene av fylket/regionen.

Videre tar det reviderte høringsdokumentet også hensyn til at det er prosesser for regulering av fylkes-/regiongrenser.

Det legges ikke lenger opp til en felles høringsprosess for alle. Vi anbefaler at høringer gjennomføres for de geografiske områder der beslutninger om grenser synes klart. Tilsvarende at høringer avvantes i de geografiske områder der grensereguleringsspørsmål som vil få konsekvenser for kirkelig inndeling fortsatt pågår.

Delegert myndighet

Kulturdepartementet har gjort endringer i delegasjon av myndighet, jfr brev av 21.07.2017. Departementet har gitt bispedømmerådet avgjørelsesmyndighet til å gjøre endringer i prostiinndelingen innenfor bispedømmet. Tilsvarende for ulike grensejusteringer i og mellom sokn.

Vedtak om endringer i den kirkelige inndelingen som berører flere bispedømmer ligger til departementet, med Kirkerådet som saksforberedende organ.

Prost og prosti

Nåværende prostiinndeling i Møre bispedømme er:

1. Molde domprosti: Molde, Fræna, Aukra, Midsund, Sandøy
2. Søre Sunnmøre: Volda, Ørsta, Sande, Vannylven, Herøy, Ulstein, Hareid
3. Nordre Sunnmøre: Ålesund, Sula, Giske, Haram
4. Auste Sunnmøre: Storfjorden (Ørskog, Skodje, Stordal, Norddal, Stranda) og Sykkylven
5. Indre Romsdal: Rauma, Vestnes, Nesset
6. Ytre Nordmøre: Kristiansund, Eide, Averøy, Smøla, Aure
7. Indre Nordmøre: Tingvoll, Sunndal, Surnadal, Gjemnes, Halså, Rindal

Uavhengig av kommunereform er det viktig at Dnk vurderer hva som er den mest tjenlige prostiinndeling. Momenter i en slik vurdering er:

- Hvilken inndeling gir mest hensiktsmessig organisering
- Hvor store bør bispedømmets prostier være for at de både kan være robuste enheter og samtidig være tjenlig for å ivareta nærhet og god ledelse av prestedtjenesten og samordning med de lokale kirkelige organ.

Ny prostiinndeling

I høringsdokumentet blir fire alternativer for framtidig prostiinndeling presentert. Det reviderte høringsdokumentet er endret slik at bispedømmerådet ikke gir uttrykk for noe syn på de ulike alternativene.

Videre saksgang

Bispedømmerådets administrasjon har utarbeidet forslag til høringsbrev vedlagt denne saken. Det endelige høringsbrevet vil bli tilpasset det geografiske området grenseendringer får konsekvenser for. Tidspunkt for høring og høringsfrist tilpasses den enkelte situasjon avhengig av hvor man er i beslutningsprosessen for grenseendringer/justeringer.

Høringsdokument sendes til følgende instanser:

- Menighetsråd
- Kirkelige fellesråd
- Kommunestyrer
- Regionrådene
- Proster
- Prester
- Vigslede medarbeidere i bispedømmet
- Fagorganisasjoner
- Verneombud

Bispedømmerådet vil om nødvendig måtte fatte vedtak om hvordan ledige proste-embeter skal betjenes fram til endringer av prostigrenser iverksettes og det er gjort vedtak om nytilsetninger.

Er det under 12 måneder før iverksetting av vedtak om endring, beslutter biskopen hvordan ledige embeter skal betjenes. Jf. Personalreglementet for menighetsprester.

Behandling av høringssvar

Saksutredning skal vurdere de momenter og synspunkter som framkommer i høringssvarene. Før den går til behandling i bispedømmerådet legges den fram i Kontaktmøtet og RAMU til drøfting/behandling. Protokoll fra disse møtene skal følge saken til bispedømmerådet.

Endelig vedtak om iverksetting av arbeidet med endring av prostigrenser gjøres av bispedømmerådet. Det vil være naturlig å følge tidspunktet for kommuneendringene og tidspunkt for grensereguleringer.

Høringsspørsmål

De spørsmål som er aktuelle for høringen går fram av forslag til høringsbrev.

Forslag til vedtak

Møre bispedømmeråd sender forslag til endring av prosti- og bispedømmegrenser ut på høring til aktuelle høringsinstanser etter at det er gjort nødvendige vedtak av Storting, Regjering, Departement eller Fylkesting.

MØRE BISPEDØMMERÅD

HØRINGSdokUMENT PR 30/5-18 (oppdatert etter behandling 16/2-18)

ENDRING AV BISPEDØMMEGRENSER OG PROSTIGRENSER I MØRE BISPEDØMME

Dette høringsbrevet behandles av bispedømmerådet. Høringsdokumentet vil bli tilpasset aktuell situasjon og sendt til instanser i de respektive, berørte geografiske områder Møre bispedømme:

- Menighetsråd
- Kirkelige fellesråd
- Kommunestyre
- Regionrådene
- Proster
- Prester
- Vigslede medarbeidere i bispedømmet
- Fagorganisasjoner
- Verneombud

1. Bakgrunn for saken

På bakgrunn av kommune- og regionreformen som regjering har iverksatt, har Stortinget gjort formelle vedtak om endringer i kommunestrukturen i Møre og Romsdal. Stortinget har også gjort vedtak som får konsekvenser for grensene mellom fylker (Halsa og Hornindal). Det er videre prosess i fylkestinga som kan munne ut i at Rindal blir overført til Trøndelag. Utover dette behandles det en rekke søknader om grensereguleringer mellom kommuner.

I følge Kirkeloven § 5 skal det være et kirkelig organ på kommunenivå. Dette vil medføre at flere av de nåværende fellesråd slås sammen. De vedtatte endringene i kommunestrukturen og søknader om grensereguleringer vil også direkte berøre alle prostigrensene i Møre bispedømme. Endringene i kommunegrensene får konsekvenser fra senest 1/1 2020, men noen endringer kan få konsekvens fra 1/1 2019.

Stortingets vedtak som får konsekvenser for Møre og Romsdal er følgende:
Endringene i kommunegrensene får konsekvenser fra senest 1/1 2020.

Kommunene dette gjelder er:

- Molde, Nesset og Midsund - slås sammen
- Ålesund, Haram, Sandøy, Ørskog, Skodje - slås sammen
- Stordal og Norddal - slås sammen
- Fræna og Eide - slås sammen
- Volda og deler av Hornindal slås sammen og blir del av Møre og Romsdal
- Halså slås sammen med Hemne og deler av Snillfjord og går til Trøndelag

Forutsatt vedtak i fylkestinga i Trøndelag og Møre og Romsdal vil Rindal gå til Trøndelag.

Flere søknader om grensereguleringer er til behandling. I tillegg er det fortsatt diskusjoner i enkelte kommuner om mulig sammenslåing.

Biskop og bispedømme

I Den norske kirke (Dnk) er bispedømme betegnelsen på et geografisk avgrenset område. Det er 11 bispedømmer i Norge. Grensene mellom bispedømmene følger fylkesinndelingen. Med nye regiongrenser kan bispedømmegrenser i deler av landet komme til å gå på tvers av regiongrenser. Møre og Romsdal vil fortsatt være en region, men med grenseendringer i nord mot region Trøndelag (Halsa og Rindal) og i sør mot region Vestland (Hornindal). Departementet vil ta stilling til om

bispedømmegrensene mellom Nidaros, Møre og Bjørgvin skal endres etter forutgående høringsprosess.

Prost og prosti

I Den norske kirke (Dnk) er prosti betegnelsen på et geografisk avgrenset område. Dnk er delt i 11 bispedømmer (+ et tilsynsområde for preses) og vel 100 prostier. Alle prester er tilsatt med prostiet som tjenestedistrikt.

Prosten leder prestatjenesten i prostiet og ivaretar arbeidsgivers styringsrett overfor prestene (§1 og 4 i tjenesteordning for prost). Samtidig har prosten et ansvar for den nødvendige samordning mellom prestatjenesten og de kirkelige rådenes (menighetsråd og fellestråd) virksomhet.

Nåværende prostiinnndeling i Møre bispedømme er:

1. Molde domprosti: Molde, Fræna, Aukra, Midsund, Sandøy
2. Søre Sunnmøre: Volda, Ørsta, Sande, Vanylven, Herøy, Ulstein, Hareid
3. Nordre Sunnmøre: Ålesund, Sula, Giske, Haram
4. Auste Sunnmøre: Storfjorden (Ørskog, Skodje, Stordal, Norddal og Stranda) og Sykkylven
5. Indre Romsdal: Rauma, Vestnes, Nesset
6. Ytre Nordmøre: Kristiansund, Eide, Averøy, Smøla, Aure
7. Indre Nordmøre: Tingvoll, Sunndal, Surnadal, Gjemnes, Halså, Rindal

Med dagens kirkelov er den kommunale inndelingen førende for den kirkelige inndeling slik at det i hver kommune er et lovfestet et kirkelig fellestråd som blant annet har til oppgave å forvalte midler som stilles til rådighet fra den respektive kommune. Framtidig lovgivning og kirkeordning vil fastsette om dette fortsetter.

Uavhengig av kommunereform er det viktig at Dnk vurderer hva som er den mest tjenlige prostiinnndeling. Momenter i en slik vurdering er:

- Hvilken inndeling gir mest hensiktsmessig organisering
- Hvor store bør bispedømmets prostier være for at de både kan være robuste enheter og samtidig være tjenlig for å ivareta nærhet og god ledelse av prestatjenesten og samordning med de lokale kirkelige organ.

Kommunestrukturen har direkte innvirkning på den kirkelige inndeling ved at det i hver kommune skal være et kirkelig fellestråd. Ved endring av kommunegrenser vil dette følgelig få konsekvenser for fellestrådet grenser.

Videre er det fastsatt at et sokn hører til et prosti som hører til et bispedømme. Departementet fastsetter endringer i bispedømmegrenser. Bispedømmerådet er gitt myndighet til å vedta endringer i prostigrenser og soknegrenser.

Om myndighet og saksgang

Kulturdepartementet har gjort endringer i delegasjon av myndighet, jfr brev av 21.07.2017. Departementet har gitt bispedømmerådet avgjørelsesmyndighet til å gjøre endringer i prostiinnndelingen innenfor bispedømmet.

Dette gjelder

- a) Opprettelse eller nedleggelse av prosti
- b) Overføring av et sokn fra et prosti til et annet
- c) Endring av grensene mellom sokn

- d) Sammenslåing av sokn
- e) Opprettelse av nytt sokn i et distrikt hvor det er kirke, jfr KL §17
- f) Treffe bestemmelser som er nødvedige for å gjennomføre inndelingsendringer
- g) Fastsetting av navn på kirke, sokn og prosti

Det er gitt nærmere bestemmelser om saksbehandlingen.

Vedtak om endringer i den kirkelige inndelingen som berører flere bispedømmer ligger til departementet, med Kirkerådet som saksforberedende organ.

Saksgang

Bispedømmerådets administrasjon utarbeider forslag til høringsbrev som behandles av bispedømmerådet. Høringsdokumentet vil bli tilpasset aktuell situasjon og sendt til berørte instanser i de respektive, berørte geografiske områder Møre bispedømme

De ansatte skal også høres: proster, prester, fagorganisasjoner og verneombud. Det bør vurderes om fellerådsansatte også skal gis anledning til å uttale seg. Dette kan begrunnes med henvisning til tjenesteordning for proster § 3.

Bispedømmerådet vil også i sitt møte fatte vedtak om hvordan ledige proste-embeter skal betjenes fram til endringer av prostigrenser iverksettes og det er gjort vedtak om nyttilsettinger.

Er det under 12 måneder før iverksetting av vedtak om endring, beslutter biskopen hvordan ledige embeter skal betjenes. Jf. Personalreglementet for menighetsprester.

Behandling av høringssvar

Saksutredning skal vurdere de momenter og synspunkter som framkommer i høringssvarene. Før den går til behandling i bispedømmerådet legges den fram i Kontaktmøtet og RAMU til drøfting/behandling. Protokoll fra disse møtene skal følge saken til bispedømmerådet. Prostemøtet og Kirkevergelaget gis også anledning til å komme med innspill til saksframlegget.

Endelig vedtak om iverksetting av arbeidet med endring av prostigrenser gjøres av bispedømmerådet. Det vil være naturlig å følge tidspunktet for kommuneendringene – 1. jan 2020, men kan også være aktuelt fra 1. januar 2019.

Dagens situasjon og alternative muligheter og konsekvenser

I Møre bispedømme er det 7 prosti. Hvert prosti ledes av en prost. Prestene har prostiet som tjenestedistrikt.

Søre Sunnmøre prosti – 38872 medlemmer

- Volda – Volda, Austefjord, Kilsfjord og Dalsfjord sokn
- Ørsta – Ørsta, Vardal, Hjørundfjord og Storfjorden sokn
- Hareid – Hareid sokn
- Ulstein – Ulstein sokn
- Herøy – Herøy, Indre Herøy og Leikanger sokn
- Vanylven – Vanylven, Åram, Syvde og Rovde sokn
- Sande – Sande og Gursken sokn

Nordre Sunnmøre prosti – 54208 medlemmer

- Ålesund – Ålesund, Volsdalen, Borgund, Ellingsøy og Spjelkavik sokn
- Sula – Sula sokn
- Giske – Valderøy, Giske og Vigra sokn

Haram – Vatne, Brattvåg, Hamnsund, Haram og Fjørtoft sokn

Austre Sunnmøre prosti – 17762 medlemmer

Ørskog – Ørskog sokn

Skodje – Skodje sokn

Stordal – Stordal sokn

Norddal – Norddal sokn

Stranda – Stranda, Liabygda, Synnlyven og Geiranger sokn

Sykkylven – Sykkylven og Ikornnes sokn

Molde domprosti – 34575 medlemmer

Molde – Molde, Bolsøy, Sekken, Røvik og Veøy sokn, Kleive sokn

Fræna – Vågøy og Myrbostad sokn, Bud sokn, Hustad sokn

Aukra – Aukra sokn

Midsund – Midsund sokn

Sandøy – Sandøy sokn

Indre Romsdal prosti – 14468 medlemmer

Vestnes – Vestnes, Tresfjord, Vike og Fiksdal sokn

Rauma – Vågstranda, Grytten, Kors, Øverdalen, Hen, Eid og Holm sokn, Voll sokn

Neset – Neset, Vistdal, Eresfjord og Eikesdal sokn

Indre Nordmøre prosti – 19347 medlemmer

Gjemnes – Øre og Gjemnes sokn

Tingvoll – Tingvoll og Straumsnes sokn

Sunnal – Ålvundeid, Hov, Økesendal og Romfo sokn

Surnadal – Mo, Todalen, Stangvik, Øye og Raness sokn og Åsskard sokn

Rindal – Rindal sokn

Halsa – Halsa sokn

Ytre Nordmøre prosti – 31894 medlemmer

Kristiansund – Nordlandet, Kristiansund, Frei

Eide – Eide sokn

Averøy – Bremsnes, Kvernes og Kornstad sokn

Smøla – Edøy, Hopen og Brattvær sokn

Aure – Aure, Tustna og Stemshaug sokn

Ved vurdering av prostigrenser bør følgende kriterier legges til grunn:

Antall sokn i prostiet

Antall fellesråd i prostiet

Muligheter for samvirke mellom sokn

Muligheter for samvirke mellom prost og kirkeverge/samvirke i ledelse

Antall prester i prostiet

ALTERNATIVE LØSNINGER

Alternativ O – Ingen endringer

Om det ikke gjøres endringer i prostigrensene vil kommune- og fellestrådsgrenser gå på tvers av prostigrenser. Dette blir svært krevende med samvirke mellom kommune og kirkelige organ og mellom kirkeverge og prost(er). Sees ikke på som et reelt alternativ.

Alternativ 1 – Sammenslåing av prosti

I dette alternativet får Møre bispedømme 4 prosti

1. Søre Sunnmøre– 39500 medlemmer – 20 sokn – 7 fellestråd
2. Nordre Sunnmøre/Austre Sunnmøre -73000 medlemmer – 24 sokn – 6 fellestråd
3. Molde domprosti/Indre Romsdal prosti – 50000 medlemmer – 26 sokn – 7 fellestråd
4. Ytre Nordmøre prosti/Indre Nordmøre prosti – 47000 medlemmer – 26 sokn – 8 fellestråd

I dette alternativet vil det være fire prosti med 20 – 26 sokn og 6 – 8 fellestråd i hvert prosti. Medlemstallet vil variere fra 40000 – 73000. Fire prostestillingr blir videreført. Konsekvensen for prostetjenesten går fram av eget kapittel.

Alternativ 2 - Grenseregulering i henhold til nye kommunegrenser – beholde nåværende prostiinnndeling

Dette innebærer at de syv prostiene beholdes, men grensene reguleres etter nye kommunegrenser.

Søre Sunnmøre prosti – som i dag, med tillegg av Hornindal sokn

Vil bestå av sokna i Volda, Ørsta, Herøy, Sande, Vanylven, Hareid, Ulstein
– 39500 medlemmer – 20 sokn

Nordre Sunnmøre prosti – får tilført Ørskog, Skodje og Sandøy sokn

Vil bestå av sokna i Nye Ålesund, Sula, Giske
– 60871 medlemmer – 17 sokn

Austre Sunnmøre prosti – avgir Ørskog og Skodje.

Vil bestå av sokna nye Fjord, Stranda og Sykkylven
– 12119 medlemmer – 7 sokn

Molde domprosti – får tilført sokna i Nesset og Eide, avgir Sandøy

Vil bestå av sokna i Nye Molde, Nye Hustavika, Aukra og Midsund
– 39220 medlemmer – 15 sokn

Indre Romsdal prosti – avgir Nesset

Vil bestå av sokna i Rauma og Vestnes
– 11829 medlemmer - 11 sokn

Indre Nordmøre prosti – avgir Halså og Rindal

Vil bestå av sokna i Sunndal, Surnadal, Tingvoll
– 15976 medlemmer – 13 sokn

Ytre Nordmøre prosti – avgir Eide evt blir tilført Fræna

Vil bestå av sokna i Kristiansund, Aure, Smøla og Averøy
- 28868 medlemmer – 12 sokn

I dette alternativet blir prosti som i utgangspunktet er små, enda mindre. Antall prestestillinger i Indre Romsdal og Austre Sunnmøre vil gå ned med én til to stillinger. De gjenværende prestestillingene vil være sårbare og det er grunn til å spørre om det er grunnlag for prostetjeneste. Forskjellen mellom store og små prosti vil være store.

Alternativ 3 – Sammenslåing til tre prosti

I dette alternativet får Møre bispedømme 3 prosti

1. Søre Sunnmøre/Nordre Sunnmøre/Austre Sunnmøre –
2. Molde domprosti/Indre Romsdal prosti
3. Ytre Nordmøre prosti/Indre Nordmøre prosti

Blir ikke sett på som aktuelt da ett prosti på Sunnmøre vil bli uforholdsmessig stort

Alternativ 4 – Sammenslåing til 5 prosti

I dette alternativet får Møre bispedømme 5 prosti

1. Søre Sunnmøre prosti
2. Nordre Sunnmøre prosti
3. Indre Romsdal prosti/Austre Sunnmøre prosti
4. Molde domprosti
5. Ytre Nordmøre prosti/Indre Nordmøre prosti

Blir ikke sett på som aktuelt da det blir svært store avstander i indre deler av bispedømmet.

Konsekvenser for prostetjenesten

Å gå fra 7 til 5 eller 4 proster vil innebære konsekvenser for de gjenværende. Både administrative og faglige ressurser knyttet til eller i nærheten av prosten må vurderes. Det kan være aktuelt å sikre at det ved prostesetet er knyttet diakoni- og kateketressurser med prostiet som tjenesteområde. Ledelse av prostetjenesten vil være mer omfattende enn i dag. Merkantile ressurser knyttet til administrative gjøremål er etablert i dag, og det må konkretiseres hva dette vil innebære i framtida. Økt digitalisering vil bidra til å opprettholde og utvikle kommunikasjonen.

Navn på prosti

Sammenslåing av kommuner og prosti vil gå på tvers av historiske fogderigrenser. For å unngå utfordringer knyttet til følt tilhørighet kan det være aktuelt å vurdere navneendring. Navn kan være knyttet til geografisk navn på prostesetet. Alternativt kan eldre kirkenavn tas i bruk. For dem som kommer utenfra eller i rekrutteringssammenheng kan nåværende geografiske navn være å foretrekke

Søre Sunnmøre (bør videreføres fordi det i dette området ikke er noen utfordringer knyttet til fogderitilhørighet) evt – Volda prosti – evt Herøy prosti

Nordre/Austre Sunnmøre – Ålesund prosti – evt Borgund eller Giske prosti

Molde domprosti (som før) – evt Veøy prosti

Ytre/Indre Nordmøre – Kristiansund prosti – evt Kvernes prosti

Prosess (revidert)

September 2017 - Bispedømmerådet blir orientert og samtaler om overordna tema

Høst 2017 – Prostireguleringer blir drøftet i ulike samarbeidsfora – tillitsvalgte, prostemøtet, Kirkevergelaget etc

Første/andre kvartal 2018 Bispedømmerådet behandler høringsdokument

Tredje kvartal 2018 Høringsperiode

Fjerde kvartal 2018 Drøfting med tillitsvalgte og vedtak i bispedømmerådet

1/1-2019 og 1/1-2020 iverksetting

Høringsspørsmål

De spørsmål som er aktuelle for høringen er følgende (tilpasses den aktuelle geografiske situasjonen):

1. Møre bispedømmeråd foreslår endring i prostiinndelingen for Møre bispedømme. Hvilket alternativ mener høringsinstansene er best?
2. Ser høringsinstansen andre inndelinger/grensejusteringer/lokaliseringer som bør vurderes?
3. Det er foreslått endringer i navn på prosti. Hvordan stiller høringsinstansene seg til dette?
4. Øvrige kommentarer:

5. For de deler av bispedømmet som er berørt av endringer i regiongrenser, så etterspørres
 - a) synspunkter på om bispedømmegrenser skal følge nye regiongrenser eller
 - b) synspunkter på om bispedømmegrenser skal følge tidligere fylkesgrenser



DEN NORSKE KIRKE

Møre bispedømeråd

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Bjørn Olaf Storhaug	000	17/05045-6	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
10/18	Møre bispedømeråd 2016-2019	26.02.2018

Endring av prostigrenser i Møre bispedøme

Vedlegg:

Endring av prostigrenser i Møre bispedøme

Høringsdokument prostigrenser i Møre bispedøme

Saksorientering

I møte 8/9-17 behandlet Møre bispedømmeråd i sak 46/17 «Endring i prostigrenser i Møre bispedøme». Bispedømerådet gjorde slikt vedtak:

Møre bispedømeråd ber stiftsdirektøren kome tilbake med eit endeleg forslag til høyringsbrev.

På bakgrunn av kommune- og regionreformen som regjering har iverksatt, har Stortinget gjort formelle vedtak om endringer i kommunestrukturen i Møre og Romsdal. Det er også gjort vedtak som får konsekvenser for grensene mellom fylker (Halsa og Hornindal). I tillegg er sak om overføring av Rindal fra Møre og Romsdal til Trøndelag som skal vedtas i de to fylkestinga.

I følge Kirkeloven § 5 skal det være et kirkelig organ på kommunenivå. Dette vil medføre at flere av de nåværende fellesråd slås sammen. De vedtatte endringene i kommunestrukturen vil også direkte berøre alle prosti i Møre bispedømme. Endringene i kommunegrensene får konsekvenser fra senest 1/1 2020.

Kommunene dette gjelder er:

- Molde, Nesset og Midsund - slås sammen
- Ålesund, Haram, Sandøy, Ørskog, Skodje - slås sammen
- Stordal og Norddal - slås sammen
- Fræna og Eide - slås sammen
- Volda og deler av Hornindal slås sammen og blir del av Møre og Romsdal
- Halså slås sammen med deler av Snillfjord og går til Trøndelag
- Rindal går til Trøndelag (under forutsetning av vedtak i de to fylkestinga)

I tillegg er det diskusjoner i enkelte kommuner om framtidig organisering.

Prosedyre

Kommunereformen følger i sine prosedyrer: LOV 2001-06-15 nr 70: «Lov om fastsetjing og endring av kommune- og fylkesgrenser» (Inndelingslova) –

Loven gjøres gjeldende så langt den rekker også for endringer i den kirkelige inndeling.

Delegert myndighet

Kulturdepartementet har gjort endringer i delegasjon av myndighet, jfr brev av 21.07.2017. Departementet har gitt bispedømmerådet avgjørelsesmyndighet til å gjøre endringer i prostiinndelingen innenfor bispedømmet.

Dette gjelder

- a) Opprettelse eller nedleggelse av prosti
- b) Overføring av et sokn fra et prosti til et annet
- c) Endring av grensene mellom sokn
- d) Sammenslåing av sokn
- e) Opprettelse av nytt sokn i et distrikt hvor det er kirke, jfr KL §17
- f) Treffe bestemmelser som er nødvendige for å gjennomføre inndelingsendringer
- g) Fastsetting av navn på kirke, sokn og prosti

Det er gitt nærmere bestemmelser om saksbehandlingen.

Vedtak om endringer i den kirkelige inndelingen som berører flere bispedømmer ligger til departementet, med Kirkerådet som saksforberedende organ.

Saksutredningens innhold:

- Hvilke sokn og kirkelig fellesråd, kommuner og evt fylker forslag til endring berører.
- Beskrivelse av hensikten og formålet med forslag til endringer.
- Personalmessige forhold som berører de ansatte, skal det gjøres rede for
- Økonomiske og administrative konsekvenser skal utredes
- Lokalisering av «prostesete»
- Forslag på navn på prostiet.

Prost og prosti

I Den norske kirke (Dnk) er prosti betegnelsen på et geografisk avgrenset område. Dnk er delt i 11 bispedømmer (+ et tilsynsområde for preses) og vel 100 prostier. Alle prester er tilsatt med prostiet som tjenstedistrikt.

Prosten leder prestedtjenesten i prostiet og ivaretar arbeidsgivers styringsrett overfor prestene (§1 og 4 i tjenesteordning for prost). Samtidig har prosten et ansvar for den nødvendige samordning mellom prestedtjenesten og de kirkelige rådene (menighetsråd og fellesråd) virksomhet.

Nåværende prostiinndeling i Møre bispedømme er:

1. Molde domprosti: Molde, Fræna, Aukra, Midsund, Sandøy
2. Søre Sunnmøre: Volda, Ørsta, Sande, Vannylven, Herøy, Ulstein, Hareid
3. Nordre Sunnmøre: Ålesund, Sula, Giske, Haram
4. Auste Sunnmøre: Ørskog, Skodje,
5. Indre Romsdal: Rauma, Vestnes, Nesset
6. Ytre Nordmøre: Kristiansund, Eide, Averøy, Smøla, Aure
7. Indre Nordmøre: Tingvoll, Sunndal, Surnadal, Gjemnes, Halså, Rindal

Med dagens kirkelov er den kommunale inndelingen førende for den kirkelige inndeling slik at det i hver kommune er et lovfestet et kirkelig fellesråd som blant annet har til oppgave å forvalte midler som stilles til rådighet fra den respektive kommune. Framtidig lovgivning og kirkeordning vil fastsette om dette fortsetter.

Uavhengig av kommunereform er det viktig at Dnk vurderer hva som er den mest tjenlige prostiinndeling. Momenter i en slik vurdering er:

- Hvilken inndeling gir mest hensiktsmessig organisering
- Hvor store bør bispedømmets prostier være for at de både kan være robuste enheter og samtidig være tjenlig for å ivareta nærhet og god ledelse av prestedtjenesten og samordning med de lokale kirkelige organ.

-

Ny prostiinndeling

I høringsdokumentet blir fire alternativer for framtidig prostiinndeling presentert. Det alternativet som etter administrasjonens syn synes mest aktuelt er:

I dette alternativet får Møre bispedømme 4 prosti

1. Søre Sunnmøre: Volda, Ørsta, Sande, Vannylven, Herøy, Ulstein, Hareid – 39500 medlemmer – 20 sokn – 7 fellesråd
2. Nordre Sunnmøre: Nye Ålesund (Ålesund, Haram, Sandøy, Ørskog, Skodje), Stordal, Norddal, Stranda, Sykkylven -73000 medlemmer – 24 sokn – 5 fellesråd
3. Molde domprosti: Nye Molde (Molde, Nesset og Midsund), Nye Hustadvika (Fræna og Eide), Aukra, Vestnes og Rauma – 50000 medlemmer – 26 sokn – 5 fellesråd
4. Nordmøre prosti: Kristiansund, Averøy, Smøla, Aure, Tingvoll, Sunndal, Surnadal, Gjemnes, – 47000 medlemmer – 26 sokn – 8 fellesråd

Tre andre alternativ blir også tatt med i høringsdokumentet.

I høringsdokumentet blir eksisterende og nye prosti presentert med utgangspunkt i medlemmer, antall kommuner og menighetsråd, årsverk prester. I tillegg kommenterer vi og plassering av prostesete og prostiets navn.

Videre saksgang

Bispedømmerådets administrasjon har utarbeidet forslag til høringsbrev vedlagt denne saken. Høringsbrevet behandles av bispedømmerådet vil bli sendt til følgende instanser:

Alle menighetsråd
 Alle kirkelige fellesråd
 Kommunestyre
 Regionrådene
 Proster
 Prester
 Vigslede medarbeidere i bispedømmet
 Fagorganisasjoner
 Verneombu

Prostemøtet og Kirkevergelaget har hatt anledning til å komme med innspill til saken.

Bispedømmerådet vil også i sitt møte fatte vedtak om hvordan ledige proste-embeter skal betjenes fram til endringer av prostigrenser iverksettes og det er gjort vedtak om nytilsetninger.

Er det under 12 måneder før iverksetting av vedtak om endring, beslutter biskopen hvordan ledige embeter skal betjenes. Jf. Personalreglementet for menighetsprester.

Behandling av hørings svar

Saksutredning skal vurdere de momenter og synspunkter som framkommer i hørings svarene. Før den går til behandling i bispedømmerådet legges den fram i Kontaktmøtet og RAMU til drøfting/behandling. Protokoll fra disse møtene skal følge saken til bispedømmerådet.

Endelig vedtak om iverksetting av arbeidet med endring av prostigrenser gjøres av bispedømmerådet. Det vil være naturlig å følge tidspunktet for kommuneendringene – 1. jan 2020, men kan også være aktuelt fra 1. januar 2019.

Dpartementet har i sitt rundskriv forutsatt av bispedømmerådet forelegger saker om oppretting av nytt prosti for Kirkerådet, som overordnet økonomistyring i rettssubjektet. Dette gjelder primært i situasjoner der de samlede utgiftene kan øke. Det er stiftsdirektørens holdning at det vil være tjenlig at bispedømmerådet også legger reduksjon i tallet på prosti fram for Kirkerådet til uttale.

Hørings spørsmål

De spørsmål som er aktuelle for høringen er følgende:

1. Møre bispedømmeråd foreslår ending i prosti inndelingen for Møre bispedømme. I forslaget ligger også lokaling av prostesetet. Slutter høringsinstansene seg til dette forslaget?

2. Kan andre inndelinger/grensejusteringer/lokaliseringer vurderes?
3. Det er foreslått endringer i navn på prosti. Hvordan stiller høringsinstansene seg til dette?
4. Øvrige kommentarer:

Forslag til vedtak

1. Møre bispedømmeråd legger fram for høringsinstansene forslag til endring av prostiinndeling for Møre bispedømme slik det går fram av saksframstillingen og utkast til høringsbrev.
2. Møre bispedømmeråd foreslår at endringer i prostiinndeling for Møre bispedømme gjøres gjeldende fra 1. januar 2019 der det ligger til rette for det. For øvrig gjeldende fra 1. januar 2020.
3. Saken sendes ut på høring med høringsfrist 15. mai 2018.



DET KONGELIGE KULTURDEPARTEMENT

Ifølge liste

Deres ref

Vår ref

Dato

17/2045

27. juni 2017

Avgjørelsesmyndighet i saker om kirkelig inndeling - myndighet til bispedømmerådene til å gjøre endringer i prostiinndelingen innenfor bispedømmet

1. Innledning

Departementet har, etter å ha innhentet Kirkerådets vurdering, besluttet å utvide bispedømmerådenes myndighet i saker om kirkelig inndeling til også å omfatte endringer i prostiinndelingen innenfor bispedømmet. Endringer i den kirkelige inndelingen som berører flere bispedømmer, skal fortsatt fastsettes av departementet. Kirkerådet vil i slike saker ta et overordnet ansvar for den forberedende saksbehandlingen, ved å koordinere og legge til rette et beslutningsgrunnlag. I forbindelse med kommunesammenslåingene som er vedtatt gjennomført 1. januar 2020, er det behov for å gjøre enkelte endringer i den kirkelige inndelingen, og det skal etableres nye fellesråd.

2. Myndighet til bispedømmerådene til å gjøre endringer i den kirkelige inndelingen innenfor bispedømmet

Kirkeloven § 2 femte ledd regulerer endringer i den kirkelige inndelingen og navn på kirke, sokn, prosti og bispedømme. Deler av myndigheten til å treffe avgjørelse i disse sakene er lagt til bispedømmerådene, jf. *Delegasjon av myndighet til å foreta enkelte endringer i sokneinndelingen og til å treffe visse bestemmelser om kirkebokføring* 19. juli 1996. Andre endringer fastsettes av departementet, jf. kgl. res. 7. juni 1996. Avgjørelsesmyndighet kan overlates til bispedømmerådet, jf. kirkeloven § 2 femte ledd tredje punktum. Etter endringene i kirkeloven fra 1. januar i år, ser departementet det som hensiktsmessig at flere saker om endringer i den kirkelige inndelingen kan avgjøres av kirkelige organer. Departementet har derfor besluttet å overlate avgjørelsesmyndighet til det enkelte bispedømmerådet i følgende saker:

Postadresse
Postboks 8030 Dep
0030 Oslo
postmottak@kud.dep.no

Kontoradresse
Grubbegata 1
www.kud.dep.no

Telefon*
22 24 90 90
Org no.
972 417 866

Avdeling
Avdeling for tro,
livssyn og kulturvern

Saksbehandler
Kristian Skjeldal
22 24 79 61

- a) opprettelse eller nedleggelse av prosti,
- b) overføring av et sokn fra et prosti til et annet,
- c) endring av grensene mellom sokn,
- d) sammenslåing av sokn,
- e) opprettelse av nytt sokn i et distrikt hvor det er kirke, jf. kirkeloven § 17 (som definerer hva som er "kirke", og som fastsetter at det skal være kirke i hvert sokn),
- f) treffe bestemmelser som er nødvendige for å gjennomføre inndelingsendringer, jf. kirkeloven § 2 fjerde ledd annet punktum, og
- g) fastsetting av navn på kirke, sokn og prosti.

Ettersom Kirkerådet nå står for den overordnede økonomistyringen i rettssubjektet Den norske kirke, forutsetter departementet at bispedømmerådet forelegger saker om oppretting av nytt prosti for Kirkerådet, i tillegg til instansene lokalt som uttaler seg i denne typen saker. Prostiet er prestenes tjenstedistrikt, og det er derfor viktig at også hensynet til medbestemmelse ivaretas. I saker om endringer i sokneinndelingen er det et krav om at menighetsmøtet uttaler seg, jf. kirkeloven § 11 annet ledd. I tillegg forutsettes det at kommunen gis anledning til å uttale seg i saker som vil kunne berøre kommunens økonomiske ansvar, jf. kirkeloven § 15. Ved deling av sokn som innebærer et økonomisk oppgjør mellom flere sokn, forutsettes det at økonomiske og administrative konsekvenser avklares nærmere før bispedømmerådet treffer vedtak. Når det gjelder saker om fastsetting av navn på kirke, sokn og prosti, videreføres ordningen med innhenting av råd fra navnekonsulenttjenesten for vedkommende område før og etter høringen.

Melding om vedtak sendes Kirkerådet, berørte menighetsråd, kirkelig fellesråd, prosten, kommunen, Statistisk Sentralbyrå og departementet.

Dette vedtaket avløser departementets delegasjonsbrev 19. juli 1996, som samtidig oppheves.

3. Endringer i den kirkelige inndelingen som berører flere bispedømmer

Inndelingsendringer som berører flere bispedømmer, kan omfatte overføring av ett eller flere sokn fra et prosti i ett bispedømme til et prosti i nabobispedømmet, eller eventuelt overføring av et prosti. Justeringer i bispedømmeinndelingen har tidligere typisk blitt gjort i forbindelse med endringer i fylkesgrensen. Flere slike endringer er aktuelle i forbindelse med kommunene som slås sammen fra 1. januar 2020. Ettersom det skal være et kirkelig fellesråd i hver kommune, kan det være behov for å justere bispedømmegrensen når fylkesgrensen blir endret. Kirkerådet vil ta et overordnet ansvar for å koordinere og legge til rette for beslutningsgrunnlaget i disse sakene. Formelt vedtak i disse sakene treffes av departementet, etter at saken er ferdig forberedt av Kirkerådet.

Når det gjelder hvilke fylkesgrenser som blir endret, viser vi til Stortingets vedtak nr. 815, 816, 817, 818, 819, 820 og 828 for innværende stortingssesjon, se følgende lenke på Internett:

<https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Vedtak/Vedtak/Sak/?p=67738>

4. Bispedømmerådets oppgaver i forbindelse med kommunesammenslåinger og etablering av nye kirkelige fellesråd

I tilknytning til kommunesammenslåingene som har virkning fra 1. januar 2020, er det også behov for å etablere nye kirkelige fellesråd. I denne sammenhengen viser vi til bispedømmerådets oppgaver etter kirkeloven, jf. kirkeloven § 5 femte ledd. Oppgavene består først og fremst i at bispedømmerådet snarest mulig etter vedtak skal kalle sammen de involverte kirkelige fellesrådene til et møte, se inndelingslova §§ 25 og 26.

Når det gjelder hvilke kirkelige fellesråd som berøres av kommunesammenslåingene, vises det til Stortingets vedtak nr. 792–831 i inneværende stortings sesjon, se ovennevnte lenke på Internett.

Med hilsen

Torbjørn Backer Hjorthaug (e.f.)
avdelingsdirektør

Kristian Skjeldal
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Kopi

Bispemøtet
Fagforbundet TeoLOgene c/o Fagforbundet Oslo
KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter
Presteforeningen

Adresseliste

Agder og Telemark bispedømmeråd	Postboks 208	4662	KRISTIANSAND S
Bjergvin bispedømmeråd	Postboks 1960 Nordnes	5817	BERGEN
Borg bispedømmeråd	Bjarne Aasgate 9	1606	FREDRIKSTAD
Hamar bispedømmeråd	Postboks 172	2302	HAMAR
Kirkerådet	Postboks 799 Sentrum	0106	OSLO
Møre bispedømmeråd	Moldetrappa 1	6415	MOLDE
Nidaros bispedømmeråd	Erkebispegården	7030	TRONDHEIM
Nord-Hålogaland bispedømmeråd	Postboks 790	9258	TROMSØ
Oslo bispedømmeråd	Postboks 9307 Grønland	0135	OSLO
Stavanger bispedømmeråd	Lagårdsveien 44	4010	STAVANGER
Sør-Hålogaland bispedømmeråd	Tolder Holmers vei 11	8003	BODØ
Tunsberg bispedømmeråd	Postboks 10 Kaldnes	3115	TØNSBERG

Dette punktet i sakslisten er begrenset.



DEN NORSKE KYRKJA

Møre bispedømeråd

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Bjørn Olaf Storhaug	421	17/04145-3	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Møre bispedømeråd 2016-2019	11.06.2018

Revidert møteplan 2018

Revidert møteplan for 2018 for Møre bispedømeråd blir lagt fram som eigen sak for handsaming, jfr §4.1 i reglar om formene for bispedømerådet si verksemd. Bispedømerådet fastsetter møteplan i møte.

For hausten 2018 har bispedømerådet gjort vedtak om møter 7/9, 5/10, 2/11 og 14/12.

Det er varsla høyring om ny kyrkjeordning med høyringsfrist 1/10. Den 21/9 vil det bli markert Møre bispedøme sitt 35-års jubileum og Ingeborg Midttømme 10 år som biskop. Sjølv om den 21/9 ikkje er å rekne som eit ordinært møte i bispedømerådet vil vi ønskje deltaking frå bispedømerådet sine medlemmer.

For å sikre tilstrekkeleg tid til førebuing og handsaming i høyringssaka og høve til deltaking i jubileumsmarkeringane tilrår administrasjonen å erstatte møtene 7/9 og 5/10 med ny møtedato 28/9.

Forslag til vedtak

Møre bispedømeråd fastsetter revidert møteplan for hausten 2018: 28/9, 2/11 og 14/12.

Saksorientering

Skriv inn teksten her.

Forslag til vedtak

Skriv inn teksten her.

TILSETTINGSR I 2017

	Nytilsette i 2017	Navn på tilsett	Søknadsfrist	Tilsetning	Tilfredning	Oppsigelser eller endra stilling i 2017.		
1	Sykkylven, sokneprest	Simen E.N.Myklebust	10.03.17	28.04.17	14.08.17	Slutt dato	Navn på tilsett	
2	Ålesund og Volsdalen, kapellan	Anna Friheden	10.03.17	28.04.17	01.08.17	01.06.2017	Arvid Helle	Over i st. som avd.leiar kyrkjeliv.
3	Voll og Vågstranda, sokneprest	Ida Maria Heggelund	19.05.17	16.06.17	21.08.17	01.06.2017	Helge Standal	Oppseiing,
4	Borgund, sokneprest	Kari Vatne	25.04.17	16.06.17	01.09.17	01.09.2017	Per Inge Vik	Over i st. som seniorprest i Møre.
5	Skodje, sokneprest	Morgan Berg	05.05.17	16.06.17	01.09.17	27.08.2017	Stein Barlaup	Oppseiing,
6	Vanylven, sokneprest	Johnny Leikvoll	05.05.17	08.09.17	Våren -18	01.10.2017	Erik Blomstrøm	Oppseiing, Full AFP 65 år.
7	Spjelkavik, kapellan (etter Grønli)	Kjetil Austad	30.08.17	10.11.17	01.01.18	31.12.2017	Thorvald Grønli	Oppseiing,
8	Ørskog og Stordal, sokneprest	Øystein Braaten	17.09.17	10.11.17	mai.18	31.12.2017	Inger Marie J.Syl	Over i st. som spesialprest Møre bdr.
9	Stangvik, Todalen Åsskar, sokneprest	Kristin Strand	01.11.17	15.12.17	15.01.18			
10	Rådgevar diakoni - 30% vik. tom sept 2019	Toril Elin Krakeli Holm	10.11.17	15.12.17	15.01.18			
	Ledige stillingar i 2018					Oppsigelser eller endra stilling i 2018.		
1	Fengselsprest ved Ålesund fengsel, 40%		01.01.18	26.02.18		31.07.2018	Svend Klemmetsl	Oppseiing, Full AFP 65 år.
2	Tresfjord og Vike (etter Sylte)		20.02.18	16.04.18				
3	Prost i Nordre Sunnmøre (etter Klemmetsby fom aug 2018)							
4	Førstekonsulent Møre bdr 80% (etter Sørli)							
5	Spjelkavik, kapellan (etter Berg)							
6	Sula kapellan (etter Austad)							
7	Stranda og Liabygda, sokneprest							
8	Midsund Sokneprest/prostiprest MD							
9	Kristiansund, kapellan (etter Blomstrøm)							
10	Vatne og Hamnsund - 20% (etter Tomren 40% AFP)							
11	Menighetsprest Aure, Tustna og Smøla 30 %							
12	Edøy, Brattvær og Hopen i Smøla kommune.							

Fra: Karen Marie Engeseth
Sendt: 9. mai 2018 17:37
Til: BDR Postmottak Alle
Kopi: Sissel Vartdal; Jan Rune Fagermoen
Emne: Implementering av beredskapsavtalen
Vedlegg: Implementering av beredskapsavtalen.pdf; Informasjonsskriv beredskapsavtale.pdf

Implementering av beredskapsavtalen

Vedlagt følger et informasjonsskriv med følgebrev som omhandler implementering av beredskapsavtalen. Dette sendes direkte til prostene, personalsjefene og stiftsdirektørene samt til postmottakene i bispedømmene.

Dette er informasjon til dere som mottar e-posten direkte.

Vi jobber med å få på plass den siste informasjonen knyttet til den teletekniske løsningen. I uke 20 vil vi sende ut informasjon knyttet til denne løsningen og annen nødvendig informasjon direkte til prestene.

Med vennlig hilsen

Karen Marie Engeseth
HR-rådgiver, Kirkerådet

Tlf: +47 23 08 12 20
E-post: ke742@kirken.no





DEN NORSKE KIRKE

Kirkerådet, Mellomkirkelig råd, Samisk kirkeråd

Prostene
Stiftsdirektørene
Personalsjefene

Dato: 09.05.2018

Vår ref: 18/01101-15 ke742

Deres ref:

Implementering av beredkapsavtalen

Særavtale om beredskap gjelder fra 4. juni 2018. Vedlagte dokument inneholder ulik informasjon knyttet implementeringen.

Dette dokumentet har prostene og bispekontorene som målgruppe. Vi arbeider med ytterligere avklaringer og vil sende informasjon direkte til prestene i uke 20.

Med vennlig hilsen

Jan Rune Fagermoen
avdelingsdirektør

Sissel Vartdal
HR-sjef

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.

Særavtale om beredskap gjelder fra 4. juni 2018. Samme dag starter en ny planperiode for alle som er omfattet av «Særavtale om arbeidstid og fritid for prestene i Den norske kirke».

Dette dokumentet inneholder viktig informasjon om hvordan beredskapsavtalen blir implementert.

Nasjonal beredskapstelefon

Det er inngått avtale med Securitas om drift av nasjonal beredskapstelefon. Politiet får kun ett nummer å forholde seg til, 23 98 52 01. Dette nummeret kan også brukes av institusjoner og enkeltpersoner som etterspør uoppsettelige tjenester.

Teleteknisk løsning

Nærmere informasjon om den teletekniske løsningen kommer i uke 20. Denne informasjonen vil bli sendt direkte til alle prester.

Hvordan får Securitas kontaktinformasjon til den som har beredskapsvakt

Alle brukere på Kirkepartners plattform registreres i ID-web. ID-web gir informasjon om arbeidssted (kommune, prosti og bispedømme) samt telefonnummer. Alle prester har bruker (2 bokstaver og 3 tall) på Kirkepartners plattform. Informasjon i ID-web må oppdateres når en prest skifter stilling.

Prester som er basis-brukere (har kirken.no e-postadresse) kan kvalitetssikre informasjon knyttet til personen sjøl. Kirkebakken har snarvei til ID-web. De som betaler regningen eier brukeren, som oftest er dette det lokale fellestråd.

AA-reg brukere(de som ikke har kirken.no e-postadresse) post kan ikke vedlikeholde egen profil. Disse brukerne er knyttet til ulike fellestråd, bispedømmeråd og Kirkerådet. Kirkepartner sjekker ut mulighetene for å flytte disse brukerne til det enkelte bispedømme slik at de blir tilgjengelig for lokal ID-web ansvarlig.

Sjekklistene og introduksjonsprogram må omfatte at den enkelte ansatte må kvalitetssikre sin informasjon i ID-web så langt det ut fra tilganger er mulig. ID-web ansvarlig på bispedømmekontoret må sende melding til Kirkepartner om kommunenavn.

ID-kort

Flere bispedømmer har etterspurt en felles avtale for bestilling av ID-kort til prester. Kirkerådet har sendt ut forespørsler til mulige leverandør. Målsettingen er å få en hensiktsmessig avtale med lav pris.

Planlegging beredskap

På «Kirkebakken» under arbeidsstøtte, personal og tariff ligger avtalen, foreløpig veiledning og «ofte stilte spørsmål». Her finnes svar på de fleste spørsmål. Den teletekniske løsningen gjør at ingen lenger er avhengig av fysiske møter eller at noen kobler om en vakttelefon. Dette har gitt muligheten til å fastsette at alle beredskapsuker går fra onsdag kl 15.00 til onsdag kl 09.00.

Planlegging av beredskap i Tid

I Tid planlegges beredskapsukene. Oppdrag i beredskapsperioden(utrykning) registreres samme sted.

Beredskapsukene skal gå fra onsdag kl. 1500 til neste onsdag kl. 0900. I programmet TID er det to mulige hovedmaler:

onsdag-søndag (fra onsdag kl. 1500 til og med søndag kl. 2400)

mandag-onsdag (fra mandag kl. 0000 til og med onsdag kl. 0900)

Dersom det er umulig å dele ukene på onsdag, f.eks. i ferietiden kan dette løses ved at man avtaler at en annen prest har beredskap for eksempel mandag og tirsdag i slutten av en beredskapsperiode. Se senere i dokumentet for hvordan dette gjøres.

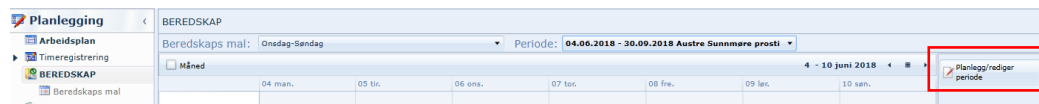
Høytidsdager som faller på onsdager:

Her forutsetter man at den som har beredskap fra onsdagen før også har beredskap på høytidsdagen fram til kl. 1500. Men trenger ikke legge inn noe i TID.

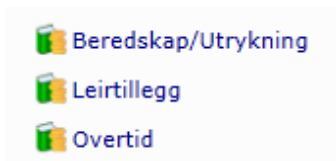
Muligheten til å lage egne maler er tatt bort, i og med at tidsrammen er låst til onsdag kl. 1500 til neste onsdag kl. 0900. Muligheten til å lage egne perioder er også tatt bort, man må planlegge beredskap fra: 04.06-30.09. Neste periode vil også være låst, den går fra 01.10-03.02.2019.

Selve innleggingen av beredskap er ellers som tidligere, men det eneste valget nå er altså å planlegge/redigere perioden som er satt opp.

Man velger først mal, så kan man velge enten perioden 04.06-30.09 eller 1.10-03.02 – og velger så knappen «Planlegg/rediger periode».



I tillegg til modulene om Leirtillegg og Overtid, vil TID bli oppdatert med en ny modul: **Beredskap/Utrykning**. Planleggingsdelen har vært tilgjengelig en stund og øvrig funksjonalitet vil være tilgjengelig i god tid før 4. juni.



Når man velger Ny (oppe til høyre), vil man få opp et vindu:

Beredskap/utrykning

Ansettelse:

Periode: -
⚠ Husk å velge riktige datoer.

Beredskap

Planlagt beredskap

13.06.2018(ons.)	15:00-24:00	
14.06.2018(tor.)	00:00-09:00	15:00-24:00
15.06.2018(fre.)	00:00-09:00	15:00-24:00
16.06.2018(lør.)	00:00-24:00	
17.06.2018(søn.)	00:00-24:00	
18.06.2018(man.)	00:00-09:00	15:00-24:00
19.06.2018(tir.)	00:00-09:00	15:00-24:00
20.06.2018(ons.)	00:00-09:00	

Start	Slutt	Dager	Tillegg
<input type="text" value="13.06.2018"/>	<input type="text" value="20.06.2018"/>	<input type="text" value="7"/>	<input type="text" value="kr 3 500,00"/>

Utrykning

Dato	Tilleggstype	Tillegg
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

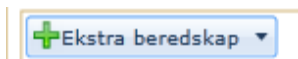
Kommentar:

Velg først riktige datoer, og TID vil vise den beredskapen som er lagt inn i planen.

TID vil regne ut hvor mange beredskapsdøgn man har hatt, og på bakgrunn av det komme opp med et beløp, i dette tilfellet: 7 dager = kr. 3.500,-

Dersom tallet på dager er feil, kan man manuelt skrive inn et annet tall. Husk da å skrive en begrunnelse i kommentarfeltet nederst.

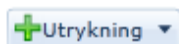
Dersom man har hatt ekstra beredskap, trykker man på den grønne knappen:



Man må så velge dato(er) for ekstra beredskap. Ekstra beredskap er nærmere omtalt i foreløpig veiledning til beredskapsavtalens § 6.

Utrykning

All utrykning **fra og med 4. juni** skal også registreres her.
Trykk på den grønne knappen:



Skriv inn dato for utrykning. Dersom man har flere utrykninger i en periode, trykker man på den grønne knappen «Utrykning» igjen.

Default vil programmet velge «Normal sats». Er man i et område som har «forhøyet sats», velger man det.

Utrykning

Utrykning

Dato: 13.06.2018 - Tilleggstype: Normal sats (2000,-) - Tillegg: kr 2 000,00

Skriv gjerne en kommentar og trykk på «Send». Prosten godkjenner, bispedømmet sender transaksjon til TET som utbetaler tillegg(ene) på kommende lønnsutbetaling.

Dersom man har hatt utrykning **før 4. juni**, bruker man den «gamle» metoden ved å velge: «Overtid» og så velge utrykning som «tilleggstype». Denne funksjonaliteten blir tatt bort 1. oktober. Det gir den enkelte prest god tid til å få registrert utrykningsoppdrag fra før 4. juni.

Modulen fungerer likt med de to andre modulene: «Leirtillegg» og «Overtid».

Når en prest har sendt inn krav om betaling, vil det komme opp et utropstegn under «Godkjenning» og «Beredskap/utrykning».

Godkjenning - Beredskap/utrykning

Fra: 04.06.2018 Tili: 04.07.2018 Mine ansatte Ikke behandlet

Navn	Ansettelse	Start	Slutt	Antall dager	Antall utrykning	Beredskapstillegg	Utrykningstillegg	Status
		04.06.2018	12.08.2018	13	2	kr 6 500,00	kr 4 000,00	Godkjent av mesfin.afeverk 02.05.2018 11:13:52
		04.06.2018	26.08.2018	25	2	kr 12 500,00	kr 4 000,00	Godkjent av helge.standal 02.05.2018 13:58:48
		04.06.2018	16.09.2018	7	1	kr 3 500,00	kr 2 000,00	Ikke behandlet[registrert/endret av helge.standal 05.0

Beredskap

Planlagt beredskap Hent planlagt beredskap i perioden

20.06.2018 (ons.)	15:00-24:00
21.06.2018 (tor.)	00:00-09:00 15:00-24:00
22.06.2018 (fre.)	00:00-09:00 15:00-24:00
23.06.2018 (lør.)	00:00-24:00
24.06.2018 (søn.)	00:00-24:00
25.06.2018 (man.)	00:00-09:00 15:00-24:00
26.06.2018 (tir.)	00:00-09:00 15:00-24:00
27.06.2018 (ons.)	00:00-09:00

Start: 20.06.2018 - Slutt: 27.06.2018 - Dager: 7 - Tillegg: kr 3 500,00

Utrykning

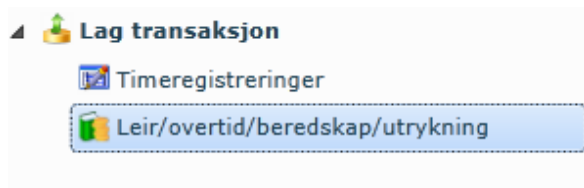
Dato: 21.06.2018 - Tilleggstype: Normal sats (2000,-) - Tillegg: kr 2 000,00

Kommentar:

Ikke behandlet[registrert/endret av helge.standal 05.05.2018 22:59:27]

Man kan godkjenne, avvise og tilbakekalle, tilsvarende som de andre to moduler.

Når prosten har godkjent, kan bispedømmekontoret gå til godkjenning, og under «Lag transaksjon» åpne og sende til utbetaling.



- Default vil programmet velge «Normal sats». Er man i et område har «forhøyet sats», velger man det.

Utrykning

+ Utrykning ▾

Dato	Tilleggstype	Tillegg
13.06.2018	- Normal sats (2000,-)	kr 2 000,00

- Skriv gjerne en kommentar og trykk på «Send». Prosten godkjenner, bispedømmet sender transaksjon til TET som utbetaler tillegg(ene) på kommende lønnsutbetaling.
- Dersom man har hatt utrykning **før** 4. juni, bruker man den «gamle» metoden ved å velge: «Overtid» og så velge utrykning som «tilleggstype». Denne funksjonaliteten blir tatt bort 1. oktober. Det gir den enkelte prest god tid til å få registrert utrykningsoppdrag fra før 4. juni.

Hvem svarer på hva:

- Spørsmål knyttet til planlegging av beredskap rettes til prosten.
- Spørsmål knyttet til bruk av TID rettes til prost/bispedømmekontor



DEN NORSKE KIRKE

Kirkerådet, Mellomkirkelig råd, Samisk kirkeråd

Adresseinformasjon fylles inn ved ekspedering. Se mottakerliste nedenfor.

Dato: 16.02.2018

Vår ref: 18/01101-3 ke742

Deres ref:

Særavtale om beredskap

Særavtale om beredskap ble signert 9. februar 2018. Avtalen gjelder fra 4. juni 2018. Dette brevet omhandler implementering av avtalen i det enkelte bispedømme.

Et viktig premiss i avtalen er antall beredskapsområder. Det skal gjennomføres regionale drøftinger innen 15. mars. Denne fristen er viktig. Protokollens punkt 2 gir Presteforeningen, Fagforbundet og Kirkerådet fullmakt fra forhandlingsutvalget til å godkjenne antall beredskapsområder på grunnlag av regionale drøftinger. Denne fastsettelsen skjer i uke 12 (19.-23. mars). Det gis tilbakemelding umiddelbart slik at videre arbeid med implementering av avtalen kan fortsette etter påske.

Om drøftingene

Drøftingene etter § 2 skal foregå mellom partene regionalt. Dersom det allerede er berammet kontaktmøte før 15. mars, bruk gjerne det møtet. Alternativt må det innkalles til et ekstra møte. Her er det arbeidsgiver ved stiftsdirektør som drøfter med aktuelle arbeidstakerorganisasjoner. Prostene leder prestetjenesten i sitt prosti. De er viktige i arbeidet med å implementere avtalen. Vi oppfordrer dere til å bruke de mulighetene som er til å samsnakke med prostene i forkant. Arbeidsgiver kan også velge å ta med seg en prost inn i møtet med de tillitsvalgte. Avtalen er fremforhandlet mellom partene nasjonalt. Antall beredskapsområder skal derfor ikke behandles i bispedømmerådet før fastsettelse. Vi anbefaler at dette settes opp som orienteringssak ved første anledning.

Drøftingsprotokoll sendes til Kirkerådet ved HR-sjef Sissel Vartdal innen 15. mars.

Antall beredskapsområder

Avtalen hviler på noen forutsetninger, en av disse er økonomi. Betaling for vaktuer og utrykning henger sammen med antall beredskapsområder; med 70 områder overholdes totalrammen på 19,3 millioner. Partene sentralt har gjort en foreløpig inndeling i beredskapsområder, denne inndelingen er senere konferert med stiftsdirektører. Om denne inndelingen står det i veiledningen: *Partene anser dette (reduksjon) som praktisk mulig ved å slå sammen prostier (ev. deler av prostier) i byene og andre tettbefolkete områder, og i områder med akseptable reiseavstander.*

Drøftingen regionalt bør ta utgangspunkt i den foreløpige områdeinndelingen. Er det spesielle utfordringer knyttet til denne inndelingen, eventuelt hvilke? Er det gode grunner til å øke antall områder, eventuelt hvilke? For noen kan også følgende problemstilling være aktuell: vil det være mulig å redusere områder ytterligere?

Som det fremgår av veiledningens punkt 6 er det mulig å lage beredskapsområder der et prosti blir delt, forutsatt at inndelingen følger kommunegrensene (f. eks. et prosti består av 3

kommuner: en av kommunene inngår i beredskapsområde med naboprosti i sør, de to andre kommunene inngår i beredskapsområde med naboprosti i nord).

Eventuell bruk av § 7, andre ledd (alternativ beredskapsordning)

Som omtalt i § 7, andre ledd, kan det unntaksvis avtales en alternativ beredskapsordning enkelte steder. Grunner til dette kan bl. a være geografi, kommunikasjonsutfordringer og tid. En alternativ ordning kan i verste fall bety at kirken ikke kan levere en tilfredsstillende beredskap på enkelte steder. Melding om eventuelle slike unntak har også frist 15. mars.

I avtalens § 7, første ledd, er forhøyet sats omtalt. Bruk av forhøyet sats skal fastsettes av arbeidsgiver regionalt etter drøftinger med tillitsvalgte. Dette skal skje først **etter** godkjenning av antall beredskapsområder, men i god tid før 4. juni. Vi anbefaler at slik fastsetting skjer **innen 1. mai**.

Med vennlig hilsen

Sissel Vartdal
HR-sjef

Karen Marie Engeseth
HR-rådgiver

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.

Kopi til:

Den norske kirkes presteforening	Postboks 437 Sentrum	0103 OSLO
Fagforbundet Teologene	Boks 7003 St. Olavsplass	0130 OSLO

Mottakere:

Agder og Telemark bispedømmeråd, Steinar Skomedal	Postboks 208	4662 KRISTIANSAND S
Borg bispedømmeråd, Per Johan Bjerkeli	Bjarne Aasgt. 9	1606 FREDRIKSTAD
Bjergvin bispedømmeråd, Jan Ove Fjellveit	Postboks 1960	5817 BERGEN
Hamar bispedømmeråd, Freddy Knutsen	Postboks 172	2302 HAMAR
Nidaros bispedømmeråd, Gunn Karlsaune	Erkebispegården	7013 TRONDHEIM
Nord-Hålogaland bispedømmeråd, Oddgeir Stenersen	Postboks 790	9258 TROMSØ
Oslo bispedømmeråd, Elise Sandnes	Postboks 9307 Grønland	0135 OSLO
Stavanger bispedømmeråd, Jorunn Kraft Vistnes	Lagårdsveien 44	4010 STAVANGER
Sør-Hålogaland bispedømmeråd, Jan-Kjell Jonassen	Tolder Holmers vei 11	8003 BODØ
Tunsberg bispedømmeråd, Rolf Simeon Andersen	Postboks 10 Kaldnes	3119 TØNSBERG
Møre bispedømmeråd, Bjørn Olaf Storhaug	Moldetrappa 1	6415 MOLDE



DEN NORSKE KYRKJA

Møre Avdeling for personal og administrasjon

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Silvia Slenes Andersen	421	17/00414-69	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Møre bispedømeråd 2016-2019	11.06.2018

Referatsaker 11.06.2018

Vedlegg:

Referat frå møte i RAMU Møre 3.mai 2018

Saksorientering

Skriv inn teksten her.

Forslag til vedtak

Skriv inn teksten her.

Sak 14/18 Sjukefråvær for første kvartal 2018

Sjukefråværsrapporten viser eit totalt sjukefråvær første kvartal på 6,26 % fordelt på 13,23 % på bispedømmekontoret og 4,98 % for presteskapet.

Sjukefråværet er høgare enn målsettinga og merkbart høgare hos kvinner enn hos menn.

Vedtak:

RAMU ber administrasjonen vurdere tiltak og ber om å få framlagt samanliknande rapportar frå neste møte.

Sak 15/18 Rekneskapsrapport

Rapporten blei tatt til etterretning.

Sak 16/18 Arbeidsplassundersøking 2017 (EL)

- a) Prestar.
- b) Prostar.
- c) Tilsette ved bispedømmekontoret.

Til samanlikning blei det lagt fram ein oversikt over nasjonale resultat.

Hovudverneombodet presenterte resultatata etter arbeidsplassundersøkinga for 2017.

Det blei sett fokus på følgjande punkt:

- Informasjon og kommunikasjon med bispedømmekontoret.
 - o E-postkulturen
 - o Gi foreløpige svar raskt, melding om at meldinga er mottatt.
- Opplæring og oppfølging i tenesta

Arbeidsplassundersøkinga blei presentert på HMS-dagen saman med prostar og verneombod 1.mars. Det blei vist til følgjande innspel frå denne dagen:

- God opplæring og oppfølging av nye tilsette
- Realistiske arbeidsplanar
- Opplyse oftare om kva for tilbod som finst for tilsette når det gjeld retreat, ABV, åndelig vegleiing m.v.

Vedtak:

- 1) RAMU ber om at funna som kjem fram i arbeidsplassundersøkinga for 2017 blir presenterte for dei tilsette og at dei vert nytta som grunnlag for tiltak og drøftingar mellom partane, med sikte på å utvikle eit godt arbeidsmiljø.
- 2) RAMU ber om at prostane:
 - presenterer funna i eit eige prostillagsmøte med lokale verneombod til stades, der arbeidsmiljøet lokalt er sett på dagsorden.
 - tek ansvar for at det blir skive referat frå møtet og at referatet blir sendt personalavdelinga innan 1.juni.
 Referatet skal gi ei oppstilling av kva tema som blei tatt opp under gjennomgangen og om det kjem fram forslag til konkrete tiltak som kan settast i verk for å betre arbeidsmiljøet på kort eller lengre sikt.
- 3) Dette vedtaket blir lagt fram for bispedømerådet 11. juni 2018.

Sak 17/18 AKAN

Møre bispedøme ønskjer å vere ei AKAN-bedrift.

- RAMU ber administrasjonen legge fram forslag til køyrereglar til neste møte
- AKAN skal opp som fast sak i RAMU
- Hovudverneombodet er AKAN-kontakt.

Sak 18/18 Rapport frå Effektiviseringsutvalet – RAMU-uttale før behandling i bispedømerådet

Rapporten frå Effektiviseringsutvalet for merkantile tenester i rettssubjektet Den norske kyrkja konkluderer med ei anbefaling som betyr reduksjon i talet på tilsette i merkantil sektor.

RAMU registrerer at rapporten har skapt uro blant tilsette og ber om at det blir lagt stor vekt på tydeleg informasjon og gode, trygge prosessar i omstillingsfasen.

Det blei påpeika at det er merkeleg å be bispedømeråda om å si frå seg arbeidsgivaransvaret for merkantilt tilsette før konsekvensane av dette er utreda.

Det blei også vist til at ein stor prosent av dei tilsette innanfor merkantil sektor er over 62 år. Det betyr at mange kommer til å avslutte arbeidsforholdet i løpet av ein 5-års-periode. RAMU vil derfor tilrå at ein legg vekt på naturleg avgang framfor ein altfor rask omstilling.

Sak 19/18 Arbeidsmiljømessige konsekvensar av organisasjonsendringane.

Ein ser at prestane strekkjer seg langt med mindre ressursar. Det same gjeld administrasjonen. Det er viktig nå å vere merksam på kva som er av midlertidig karakter og kva som er varige endringar.

Manglande ressursar i denne mellomperioden kan føre til omprioriteringar og omfordeling av arbeidet for prestane, mens arbeidstida er den same.

Det er derfor viktig at sokneråda og fellesråda blir orientert om dette og får informasjon om prosessane og endringane.

Sak 20/18 Møteplan for kontaktmøter og RAMU hausten 2018.

19. september kl. 10.15 Kontaktmøte
kl. 13.00 RAMU
29.november kl. 10.15 Kontaktmøte
kl. 13.00 RAMU



DEN NORSKE KIRKE

Møre bispedømmeråd

Godkjent referat

Kontaktmøte

Kontaktmøte med fagorganisasjonene i Møre bispedømme

Til stede:	Presteforeningen	Stein Karstensen, Ragnhild Fuglseth og Finn Ove Kaldhol.
	TeoLOGene:	Sindre Stabel Kulø
	Parat:	Åshild Stige
	Unio v/kontoret	Bente Wangensten
	Hovedverneombudet:	Erlend Lunde
	Fra arbeidsgiversida:	Olav Gading (fung.biskop), Bjørn Olaf Storhaug (stiftsdirektør) og Alice Elnes (personalsjef).
Dato:	3. mai 2018.	
Saker:	10/18 - 20/18.	
Antall sider:	4	
Møteleder:	Arbeidsgiversiden ved Storhaug.	
Referent:	Alice Elnes.	
Kopi:	Kirkerådet, Møre bispedømmeråd, Prostene, Regionale- og lokale tillitsvalgte, Regionalt hovedverneombud, TeoLOGene, PF, Parat og kontoransatte ved Møre bispedømmekontor.	

Sak 10/18 Godkjenning av innkalling og saksliste.

Det ble delt ut referat fra sentralt kontaktmøte med følgende vedlegg:

- Prosedyre for fortrinnsrett
- Prosedyre for nedbemanning
- Prosedyre for fortrinnsrett til ny ansettelse ved nedbemanning.
- Referat fra evaluering av Hovedavtalen i Sentralt kontaktmøte 18.04.2018.

Det ble foreslått at orienteringssak om «Effektivering av pålegget om innsparinger med hensyn til prestestillinger og prostesekretærressursen» ble satt opp som egen sak og behandlet etter sak om regnskapsrapport. Med det ble innkalling og saksliste godkjent.

Sak 11 /18 Referatsaker.

Følgende referatsaker var lagt ved:

- Referat fra kontaktmøte i Møre av 31.01.2018
- Referat fra sentralt kontaktmøte av 09.02.2018
- Referat fra sentralt kontaktmøte av 18.04.2018

Det var ingen kommentarer til referatsakene.

Sak 12/18 Informasjon fra arbeidsgiver

Arbeidsgiver orienterte om følgende:

- Ledige stillinger og delvis plan for tilsetting.
- Arbeidsgiver ser frem til stiftsdager i Ålesund 13.-14. juni 2018 hvor alle kirkelige ansatte i Møre bispedømme har fellesskap. Det ble oppfordret til at alle deltar.
- Orienteringer fra stiftsdirektør fra Kirkemøtet
 - Anbefalte alle å lese saker fra Kirkemøtet.
 - Forslag til ny Lov om Tros- og livssynssamfunn ~~skapte mye debatt.~~
 - Ny valgordning for kirkevalget 2019.
 - Nytt visjonsdokument for rDnk gjør at vi regionalt må redigere vårt eget visjonsdokument.
 - Kirkelig utdanningscenter i Nord (KUN) er overdratt til VID.
 - Budsjett 2019. Sak om fordelingsnøkler blir gjeldene fra 2020.

Sak 13/18 Informasjon fra arbeidstakerorganisasjonene

- TeoLOgene
 - Pågående debatt om taushetsplikt for prester.
- PF
 - Det er nå klarert at når en sitter i stiftsstyret eller er vara til stiftsstyret, kan en ikke samtidig være medlem av bispedømmerådet.
 - PF samlet alle lokale tillitsvalgte til egen samling. Det ble avklart at arbeidsgiver ikke dekker reiseutgifter for slike samlinger. Det er bare når arbeidsgiver innkaller til møter, at arbeidsgiver dekker reiseutgiftene.
- Parat.
 - Effektiviseringsutvalget er brennaktuelt tema.

Sak 14/18 Regnskapsrapport.

Etter første kvartal følger regnskapet budsjettet, på tross av at alle nedskjæringer ikke er gjennomført i alle prosti.

Arbeidsgiversiden roste arbeidstakersiden for å holde målene.

Arbeidstakersiden understreket at det er et stort arbeidspress på ansatte for at målene skal nås. Dette skaper slitasje over tid.

Sak 15/18 Særavtale om beredskap. Drøfting av § 7 om særskilte forhold.

Følgende vedlegg var lagt ved i saken:

- Særavtale om beredskap
- Foreløpig veileder til særavtale om beredskap
- Referat fra ekstraordinært kontaktmøte i Møre av 02.03.2018 for drøfting av antall beredskapsområder.

Saken ble drøftes med utgangspunkt i brev fra Kirkerådet av 16. februar der det heter som følger i siste avsnitt:

*I avtalens § 7, første ledd, er forhøyet sats omtalt. Bruk av forhøyet sats skal fastsettes av arbeidsgiver regionalt etter drøftinger med tillitsvalgte. Dette skal skje først **etter** godkjenning av antall beredkapsområder, men i god tid før 4. juni. Vi anbefaler at slik fastsetting skjer **innen 1. mai**.*

Det ble foreslått:

- at prostene sender en oversikt til biskop over de som ikke er med i beredkapsordningen, da biskopen kan fritta prester fra beredskap.
- at ordningen evalueres på et senere tidspunkt innen utgangen av 2018.

Skjønnsmessig vedtak etter § 7 i Beredkapsavtalen om forhøyet sats.

Det utbetales forhøyet sats når det ikke er mulig å vente til neste arbeidsdag, for eksempel når det ikke går ferge eller når naturforholdene ikke tillater å nå frem.

Sak 16/18 Plan for lokale forhandlinger 2018. (BOS)

Det ble lagt plan for eventuelle lokale forhandlinger til høsten.

- | | |
|---------------|--|
| 30. august | Forberedende møte på bispedømmekontoret i Molde. Her avgjøres det når kravene skal være sendt. En avklarer også frist for eventuell påtegning og respons fra tillitsvalgte og mellomledere.

Krav inn til organisasjonene. |
| 28. september | Frist for å sende inn krav til arbeidsgiver. |
| 12. oktober | Arbeidsgiver sender sitt tilbud til arbeidstagerorganisasjonene. |
| 19. el 26.okt | Gjennomføring av selve forhandlingene på bispedømmekontor fra kl.10.15 og frem til forhandlingene er ferdige. |
| 1. november | Alle forhandlinger skal være ferdige. |

Sak 17/18 Effektivisering av merkantile tjenester i rettssubjektet Dnk.).

Rapporten fra Effektiviseringsutvalget var sendt ut og [utkast til saksframlegg](#) til bispedømmerådet ble delt ut.

Tillitsvalgt for Parat stilte spørsmålstegn ved hvordan de kan komme frem til tallene som konkluderer med at det skal spares 30-40 millioner kroner. Det ble også stilt spørsmålstegn ved hvordan bispedømmerådene kan behandle saken før faggruppene er satt ned.

Tillitsvalgt for TeoLOgene presiserte at det er urimelig å tro at vi etter dette kan forvente tilsvarende grad av nærhet og levering av tjenester fra bispedømmekontoret. Dette vil helt sikkert gå utover tjenestetilbudet for både prester og prostene som stadig får flere oppgaver.

Det vil sannsynligvis bli en betydelig endring av oppgaver for de om er igjen ved kontoret. Fagrådgiverne må sannsynligvis gjøre flere merkantile oppgaver som å koke kaffe, hente post og drive service på kopimaskina.

Sak 18/18 Årshjul for Kontaktmøte

Et første utkast til årshjul ble lagt frem. Dokumentet fylles ut fortløpende etter hvert møte.

Sak 19/18 Møteplan for RAMU og kontaktmøter høsten 2019.

19. september	kl. 10.15 Kontaktmøte
	kl. 13.00 RAMU
29.november	kl. 10.15 Kontaktmøte
	Kl. 13.00 RAMU.

Sak 20/18 Effektivisering av pålegg om innsparinger

Arbeidsgiversiden orienterte.

- 20% administrativ ressurs for prost er tatt ned i Ytre Nordmøre-, Indre Nordmøre- Indre Romsdal og Molde domprosti.
- I Ytre Nordmøre er det tatt ned en hel prestestilling ved at det blir ansatt kapellan i Kristiansund kombinert med prostiprest i prostiet.
- I Molde domprosti skal det spares en hel stilling. Stilling i både Midsund og Fræna er ledig og det jobbes med å finne en løsning der bare en av stillingene lyses ut.
- Indre Romsdal har tatt ned 30% ressurs som var tildelt.
- Fra august 2018 vil Svein Runde fungere som prost i både Austre- og Nordre Sunnmøre prosti. Han vil gå fullt og helt inn som prost, og hans menighetspresttjeneste vil bli erstattet av innleid vikar.
- I Nordre Sunnmøre skal det spares en hel stilling ved at prester i Sula skal avgi prestetjeneste til Spjelkavik. Nordre Sunnmøre skal etter dette være i balanse.
- Søre Sunnmøre skal spare en hel stilling. Foreløpig er det uklart hvordan dette skal løses. Det er avtalt møte mellom administrasjonen, prost og lokalt tillitsvalgt i løpet av mai.

MØTEREFERAT

Utvalg: Kirkelig Arbeidsgiverforum (KAF)
 Tilstede: Fra kirkvergene
 Mildrid Fiske – Kristiansund
 Kjell Roger Gammelsæther – Nesset
 Svein-Rune Johannessen – Ålesund
 Forfall: Ingeborg Nordlund – Surnadal og Rindal

Fra Møre bispedømmeråd
 Ingeborg Midtømme – biskop
 Bjørn Olaf Storhaug – Stiftsdirektør
 Alice Elnes – Personalsjef
 Arvid Helle – avdleder kirkeliv
 Signe Hellevik – personalrådgiver
 Bjørn Rasmussen – seniorrådgiver personal (sak 02/18)

Møtedato: 16. mai 2018 kl 10:15
 Møteleder: Alice Elnes
 Referent: Svein-Rune Johannessen
 Kopi til: Bispedømmeråd, proster i Møre og Møre KVL

Sak 01/18 Innkalling og sakliste
Vedtak: Godkjent

Sak 02/18 - oppgaver og mandat for KAF

Møteleder gikk gjennom revidert mandat og sammensetning, vedtatt i møte KAF sak 11/10
 Bjørn Rasmussen redegjorde for historikken i KAF. Han gjennomgikk endringer i mandat fra 2001 til 2010 De er de to arbeidsgiverlinjene og tilsynet som er representert i KAF. Det er viktig å arbeide i «tospann» i personalsaker der dette er hensiktsmessig. Hvor bevisst har man vært på eksistensen til KAF? Er KAF for anonymt og for lite kjent, særlig ute blant kirkevergene? Bør få bedre frem fram tilsynsfunksjonene som tilligger Biskopen.
 Biskop: - Tjenesteordningen for Biskopen sier noe om tilsynsordningen og vigslingsliturgien. Det må tas hensyn til det som ligger i vigslingen. Hva er statusen og selvforståelsen til KAF? KVL driver med faglige tilbud og kompetanseheving. Hvor formelt eller ikke formelt er KAF - Pragmatisk? Mandatet tas opp igjen i neste møte.

Vedtak: Jobbe med mandatet underveis fram til neste møte i KAF – Mildrid Fiske og Bjørn Olav Storhaug vil sammen se på dette og ha dialog fram til neste møte.

Sak 03/18 - Evaluering av fagdager for proster og kirkeverger 28. Februar 2018

Hva kan gjøres for å bedre kommunikasjon mellom bispekontor og sokneråd/fellesråd.
 Kirkevergene er opptatt av respektfullt kommunikasjon i de vanskelige endringene vi er på vei inn i. Gjensidig god informasjon og kommunikasjon er viktig. Fagdager - tilstrekkelig med en gang per år? Biskop: fellesrådsområder som er berørte av kommunesammenslåing har andre behov for samhandling enn de som ikke er berørt av sammenslåing. Noe av det som var krevende denne gangen - hvordan kommuniserer vi mellom arbeidsgiverlinjene.
 Posisjonering taper vi alle på. God omstilling krever - gode ledere. Nyttig med gruppearbeidet på fagdagen - selv om det nødvendigvis ikke fører fram til et konkret resultat.

Vedtak: Tas til orientering.

Sak 04/18 Felles fagdag for proster og kirkeverger

Det planlegges med felles fagdag om ny kirkelov onsdag 29 august i Molde. Eget tema før lunsj for proster og kirkeverger, deretter høringen om kirkelov etter lunsj.

Vedtak: Mildrid Fiske og Bjørn Olaf Storhaug forbereder fagdagen 29/8.

Sak 05/18 Info fra bispedømmeråd fra arbeidet som er gjort i gruppen som har arbeidet med innsparing på bispedømmet driftsbudsjett:

Det er foretatt innsparinger på prestestillinger - fordelt på prostiet og prostene er bedt om å gi tilbakemelding på hvordan innsparingsmålene skal nås. Fordelingsnøkkelen 2019 fra kirkemøte kan føre til endringer i prestestillinger. Fra 1 juni ny beredskapsordning for prester knyttet til kommuner. Dette vil også få betydning. I lys av endringer av kommunegrensene vil det få betydning for organisering av preste-tjenesten og prostier. Bispedømmekontoret - effektiviseringsutvalg som har foreslått endringer fra 11 bispedømmer - kirkerådet - for å se på hva som kan gjøres felles og samles til nasjonale tyngdepunkt. F.eks. lønn, økonomi, arkiv, felles postmottak - evt andre funksjoner? Kommunesammenslåinger vil få betydning for prostigrensene. Hvordan gi informasjon når så mye er uavklart. Møre bispedømme bruker Kirkebakken til å informere. Viktig at fellesrådene innhenter informasjon der.

Vedtak: Tas til orientering.

Sak 6/18 Stiftsdager 13.-14. juni 2018 – Scandic Parken Ålesund

Arrangement felles mellom fellesråd/bispedømme. Ca 200 påmeldte. Litt lite påmelding fra Nordmøre, flest påmeldte fra Sunnmøre. Lagt til Ålesund for første gang. Ønske om å snakke om helhetlig misjonsforståelse. Innhold på stiftsdagene som skal være relevant for alle faggrupper. Oppfordring om å melde på flere deltagere.

Vedtak: Tas til orientering.

Sak 07/18 GDPR

Kirkerådet og KA har stort fokus på dette og det er viktig med bevisstgjøring samt å hente inn ressursstoff som blir publisert på nett. Både Kirkerådet og KA har ressursider om GDPR, hvor relevant informasjon og råd kan innhentes.

Vedtak: KAF oppfordrer medlemmene om å benytte ressursstoff om GDPR som finnes på KA og Kirkerådet sine nettsider

Møtet slutt kl11:55


Svein-Rune Johannessen/ref