



DEN NORSKE KIRKE
Sør-Hålogaland bispedømmeråd

Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2016 - 2019

Møtedato: 07.02.2019



DEN NORSKE KIRKE

Sør-Hålogaland bispedømmeråd

MØTEINNKALLING

Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2016 - 2019

Dato: 07.02.2019 kl. 10:30
Sted: Bispegården
Arkivsak: 17/00547
Arkivkode: 421

Mulige forfall meldes snarest til oa865@kirken.no evt. tlf. 477 55 207

Kristina Bjåstad har allerede meldt forfall. I hennes sted er Tanja Nyjordet innkalt og har bekreftet at hun kan møte.

Åpningsord ved Margareth Ranberg.

SAKSLISTE

Godkjenning av innkalling og saksliste

[1/19](#) Godkjenning av innkalling og saksliste Sør-Hålogaland bispedømmeråd
07.02.2019

Godkjenning av protokoll

[2/19](#) Godkjenning av protokoll Sør-Hålogaland bispedømmeråd 10.12.2018

Tilsettingssaker

[3/19](#) Tilsetting av sokneprest i Bodø domprosti med særskilt tjenestested
Skjærstad og Misvær. (saksordf. Kristine Fostervold)
- *Unntatt offentlighet*

[4/19](#) Tilsetting av sokneprest i Sør-Helgeland prosti med særskilt tjenestested
Sømna. (saksordf. Anne-Jorid Gjertsen)
- *Unntatt offentlighet*

[5/19](#) Tilsetting av rådgiver ved Sør-Hålogaland bispedømmekontor. (saksordf.
Reimar Brun)
- *Unntatt offentlighet*

Saker til behandling

[6/19](#) Høring - forslag til endringer i regler om formene for bispedømmerådets
virksomhet (saksordf. Kristine Sandmæl)

Orienteringssaker

Orienteringssaker Sør-Hålogaland bispedømmeråd 07.02.2019

[7/19](#)

- Info fra OVF v/direktør samt info om utbyggingsplanene i Breivika ved direktør i Clemens Eiendom (inntil 1 time) (tas i starten av møtet)
- Regnskap 2018 – orientering v/ stiftsdirektør
- Bemanningsoversikt presteskabet februar 2019 - *Unntatt offentlighet*
- Bemanningsoversikt kontoret februar 2019 - *Unntatt offentlighet*
- Effektiviseringsprosessen – statusrapport v/ stiftsdirektør
- Kirkevalg 2019 – kort info om framdriftsplan

Referatsaker

[8/19](#)

Referatsaker Sør-Hålogaland bispedømmeråd 07.02.2019

- Aktuelt fra Kirkerådet
- Aktuelt fra Mellomkirkelig råd
- Aktuelt fra Samisk kirkeråd
- Aktuelt fra KUN
- Aktuelt fra NND
- Aktuelt fra andre råd og utvalg der rådet er representert
- Biskopens kvarter

Bodø 31.01.2019

Marit Hermstad
Leder

Jan-Kjell Jonassen
Stiftsdirektør



DEN NORSKE KIRKE
Sør-Hålogaland bispedømmeråd

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Omar Paal Aardal	421	17/00545-81	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
1/19	Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2016 - 2019	07.02.2019

Godkjenning av innkalling og saksliste Sør-Hålogaland bispedømmeråd
07.02.2019

Vedlegg:

Møteinnkalling Sør-Hålogaland bispedømmeråd 07.02.2019

Forslag til vedtak

Innkalling og saksliste Sør-Hålogaland bispedømmeråd 07.02.2019 godkjennes.



DEN NORSKE KIRKE

Sør-Hålogaland bispedømmeråd

MØTEINNKALLING

Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2016 - 2019

Dato: 07.02.2019 kl. 10:30
Sted: Bispegården
Arkivsak: 17/00547
Arkivkode: 421

Mulige forfall meldes snarest til oa865@kirken.no evt. tlf. 477 55 207

Kristina Bjåstad har allerede meldt forfall. I hennes sted er Tanja Nyjordet innkalt og har bekreftet at hun kan møte.

Åpningsord ved Margareth Ranberg.

SAKSLISTE

Godkjenning av innkalling og saksliste

[1/19](#) Godkjenning av innkalling og saksliste Sør-Hålogaland bispedømmeråd 07.02.2019

Godkjenning av protokoll

[2/19](#) Godkjenning av protokoll Sør-Hålogaland bispedømmeråd 10.12.2018

Tilsettingssaker

[3/19](#) Tilsetting av sokneprest i Bodø domprosti med særskilt tjenestested Skjærstad og Misvær. (saksordf. Kristine Fostervold)
- *Unntatt offentlighet*

[4/19](#) Tilsetting av sokneprest i Sør-Helgeland prosti med særskilt tjenestested Sømna. (saksordf. Anne-Jorid Gjertsen)
- *Unntatt offentlighet*

[5/19](#) Tilsetting av rådgiver ved Sør-Hålogaland bispedømmekontor. (saksordf. Reimar Brun)
- *Unntatt offentlighet*

Saker til behandling

[6/19](#) Høring - forslag til endringer i regler om formene for bispedømmerådets virksomhet (saksordf. Kristine Sandmæl)

Orienteringssaker

Orienteringssaker Sør-Hålogaland bispedømmeråd 07.02.2019

[7/19](#)

- Info fra OVF v/direktør samt info om utbyggingsplanene i Breivika ved direktør i Clemens Eiendom (inntil 1 time) (tas i starten av møtet)
- Regnskap 2018 – orientering v/ stiftsdirektør
- Bemanningsoversikt presteskabet februar 2019 - *Unntatt offentlighet*
- Bemanningsoversikt kontoret februar 2019 - *Unntatt offentlighet*
- Effektiviseringsprosessen – statusrapport v/ stiftsdirektør
- Kirkevalg 2019 – kort info om framdriftsplan

Referatsaker

[8/19](#)

Referatsaker Sør-Hålogaland bispedømmeråd 07.02.2019

- Aktuelt fra Kirkerådet
- Aktuelt fra Mellomkirkelig råd
- Aktuelt fra Samisk kirkeråd
- Aktuelt fra KUN
- Aktuelt fra NND
- Aktuelt fra andre råd og utvalg der rådet er representert
- Biskopens kvarter

Bodø 31.01.2019

Marit Hermstad
Leder

Jan-Kjell Jonassen
Stiftsdirektør



DEN NORSKE KIRKE
Sør-Hålogaland bispedømmeråd

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Omar Paal Aardal	421	17/00545-82	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
2/19	Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2016 - 2019	07.02.2019

Godkjenning av protokoll Sør-Hålogaland bispedømmeråd 10.12.2018

Vedlegg:

Protokoll Sør-Hålogaland bispedømmeråd 10.12.2018

Forslag til vedtak

Protokoll Sør-Hålogaland bispedømmeråd 10.12.2018 godkjennes



DEN NORSKE KIRKE

Sør-Hålogaland bispedømmeråd

MØTEPROTOKOLL

Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2016 - 2019

Dato: 10.12.2018 kl. 10:30

Sted: Bispegården, Bodø

Arkivsak: 17/00547

Tilstede: Marit Hermstad (Åpen folkekirke)
Kari Karstensen (nominasjonskomiteens liste)
Ola Smeplass (Åpen folkekirke)
Reimar Brun (nominasjonskomiteens liste)
Kristine Fostervold (Åpen folkekirke)
Ann-Helen F. Jusnes (Sør-Hålogaland bispedømmeråd)
Gro Bergrabb (lek kirkelig tilsatt repr.)
Margareth Ranberg (samisk repr.)

Møtende varamedlemmer: Unny Nome Sivertsen (nominasjonskomiteens liste)

Forfall: Anne Jorid Gjertsen (nominasjonskomiteens liste)
Kristina Bjåstad (Åpen folkekirke)
Kristine Sandmæl (geistlig repr.)
Det var forsøkt å få inn vara for Bjåstad og Sandmæl, men det lot seg ikke gjøre for noen å møte.

Andre: Jan-Kjell Jonassen (stiftsdirektør)
Omar Aardal (møtesekretær)
Lissi Berg (seniorrådgiver) til stede på sak 51, 52 og 55
Torkel Irgens (kirkefagsjef) til stede på sak 53, 54 og 56

SAKSLISTE		Side
Godkjenning av innkalling og saksliste		
49/18	Godkjenning av innkalling og saksliste Sør-Hålogaland bispedømmeråd 10.12.2018	3
Godkjenning av protokoll		
50/18	Godkjenning av protokoll Sør-Hålogaland bispedømmeråd 13.11.2018	3
Tilsettingssaker		
51/18	Tilsetting av sokneprest i Bodø domprosti med særskilt tjenestested Fore og Meløy sokn - <i>Unntatt offentlighet</i>	4
52/18	Tilsetting i vikariat som menighetsprest i Bodø domprosti med særskilt tjenestested Kjerringøy og Rønvik sokn - <i>Unntatt offentlighet</i>	4
Saker til behandling		
53/18	Høring - regler for valg av Kirkerådet	5
54/18	Høring - kirkeordning for Den norske kirke	6
55/18	Høring om nytt personalreglement for Den norske kirke	9
56/18	Budsjett 2019 Sør-Hålogaland bispedømmeråd	11
Orienteringssaker		
57/18	Orienteringssaker Sør-Hålogaland bispedømmeråd 10.12.2018	12
Referatsaker		
58/18	Referatsaker Sør-Hålogaland bispedømmeråd 10.12.2018	12

Godkjenning av innkalling og saksliste

49/18 Godkjenning av innkalling og saksliste Sør-Hålogaland bispedømmeråd 10.12.2018

Forslag til vedtak

Følgende saker behandles for lukkede dører:

- Tilsettingssaker
- Orienteringssakene angående bemanningsoversikt presteskap og kontor.

Innkalling og saksliste Sør-Hålogaland bispedømmeråd 10.12.2018 godkjennes.

Møtebehandling

Votering

Enstemmig

Vedtak

Følgende saker behandles for lukkede dører:

- Tilsettingssaker
- Orienteringssakene angående bemanningsoversikt presteskap og kontor.

Innkalling og saksliste Sør-Hålogaland bispedømmeråd 10.12.2018 godkjennes.

Godkjenning av protokoll

50/18 Godkjenning av protokoll Sør-Hålogaland bispedømmeråd 13.11.2018

Forslag til vedtak

Protokoll Sør-Hålogaland bispedømmeråd 13.11.2018 godkjennes

Møtebehandling

Votering

Enstemmig

Vedtak

Protokoll Sør-Hålogaland bispedømmeråd 13.11.2018 godkjennes

Tilsettingssaker

51/18 Tilsetting av sokneprest i Bodø domprosti med særskilt tjenestested Fore og Meløy sokn

Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 25 første ledd

Votering

Vedtatt med 9 stemmer

Vedtak

Hans-Christian Küspert tilsettes som sokneprest i Bodø domprosti med særskilt tjenestested Fore og Meløy sokn.

Oppstartdato og lønn fastsettes av stiftsdirektøren.

52/18 Tilsetting i vikariat som menighetsprest i Bodø domprosti med særskilt tjenestested Kjerringøy og Rønvik sokn

Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 25 første ledd

Votering

Vedtatt med 9 stemmer

Vedtak

Torkel Irgens tilsettes i toårig 80% vikariat som menighetsprest i Bodø domprosti med særskilt tjenestested Rønvik og Kjerringøy sokn.

Stiftsdirektøren fastsetter oppstartsdato og lønn.

Saker til behandling

53/18 Høring - regler for valg av Kirkerådet

Forslag til vedtak

Sør-Hålogaland bispedømmeråd slutter seg til stiftsdirektørens forslag til hørings svar.

Møtebehandling

Det framlagte forslaget til hørings svar ble gjennomgått med mulighet for kommentarer og endringer.

Votering

Det ble votert over om en i hovedsak vil støtte alternativ 1 eller 2 av de foreslåtte reglene. Alternativ 1 ble valgt enstemmig.

Det ble lagt fram forslag om at lek kirkelig tilsatt ikke skal velges fra egen kvote til Kirkerådet. Forslaget ble enstemmig vedtatt.

Til § 3-3 Valg av øvrige medlemmer

- Et enstemmig Sør-Hålogaland bispedømmeråd stemte for at det i reglementet skal settes krav om minst 40% representasjon av hvert kjønn i Kirkerådet.
- Et mindretall på 3 stemte for at reglementet må sette krav om det at det skal være minst 20% under 30 år i Kirkerådet.
- Et flertall på 7 stemte deretter for at reglementet må sette krav om at det tilstrebes minst 20% representasjon under 30 år i Kirkerådet.

Vedtak

Sør-Hålogaland bispedømmeråd vedtar følgende uttalelse til Høring – regler for valg av Kirkerådet:

Sør-Hålogaland bispedømmeråd støtter i hovedsak alternativ 1 i det framlagte forslaget. Dette begrunnes med hensynet til forenkling og oversikt.

Rådet har også noen kommentarer og konkrete endringsforslag til noen av paragrafene:

Sør-Hålogaland bispedømmeråd foreslår at lek kirkelig tilsatt ikke skal velges fra egen kvote til Kirkerådet. Dette påvirker flere av paragrafene, og medfører i praksis at Kirkerådet reduseres med en representant

Til § 3-3 Valg av øvrige medlemmer

- Et enstemmig Sør-Hålogaland bispedømmeråd mener at det i reglementet skal settes krav om minst 40% representasjon av hvert kjønn i Kirkerådet.
- Et mindretall på 3 stemte for at reglementet må sette krav om det at det skal være minst 20% under 30 år i Kirkerådet.
- Et flertall på 7 stemte deretter for at reglementet må sette krav om at det tilstrebes minst 20% representasjon under 30 år i Kirkerådet.

54/18 Høring - kirkeordning for Den norske kirke

Forslag til vedtak

Det framlagte forslaget til høringssvar fra Sør-Hålogaland bispedømmeråd vedtas med eventuelle endringer som framkommer i møtet.

Møtebehandling

Det framlagte forslaget ble gjennomgått med anledning til spørsmål og kommentarer. Under noen av punktene ble det foreslått konkrete endringer. Disse framkommer i endelig vedtak.

Votering

Enstemmig

Vedtak

Sør-Hålogaland bispedømmeråd vedtar følgende høringssvar til Høring – kirkeordning for Den norske kirke:

Generelle betraktninger:

Kirkeordning for Den norske kirke skal være overordnet og bør være nøktern og klart begrenset med hensyn til hvor detaljerte bestemmelser den skal gi.

I det utsendte høringsbrevet sies:

«Med forslaget om ny trossamfunnslov følger også at kirkeloven skal oppheves. I dag regulerer kirkeloven de viktigste myndighetsforhold innen Den norske kirke.

Kirkerådet sender her ut et forslag til bestemmelser som skal erstatte kirkeloven når denne oppheves. Disse bestemmelser er ikke ment å medføre endringer i dagens ordninger.»

Sør-Hålogaland bispedømmeråd ønsker å påpeke noen utfordringer rundt det å skulle ta stilling til en kirkeordning som skal gjelde fra det tidspunkt da dagens lov avløses av en ny. Den endelige ordlyden i ny lov er fortsatt ikke vedtatt. Dagens gjeldende kirkelov har hjemler som definerer kirkelig fellesråd og dets oppgaver. Dette har nær sammenheng med måten Den norske kirke finansieres på, noe som også er bestemt gjennom kirkeloven. Det er usikkert om ny trossamfunnslov i sin endelige form vil ha bestemmelser om kirkelig fellesråd. Det er også usikkert om ordningen med delt finansiering videreføres. På denne bakgrunn kan det virke uheldig om en nå vedtar en kirkeordning som i stor grad legger til grunn at dette forblir uendret.

Situasjonen er nå slik at vi i dag har gjeldende kirkelov å forholde oss til. Dersom ny lov legger andre premisser må kirkeordningen tilpasses gjennom en revisjon etter at ny lov er klar.

Begrepet «lek kirkelig tilsatt» brukes i flere av paragrafene om kirkelig tilsatte som ikke er prester. Det kan oppfattes som misvisende å omtale medarbeidere i vigslede stillinger som «leke», og en bør derfor søke å finne et bedre begrep. En mulig erstatning kan være «kirkelig tilsatt som ikke er prest».

Kommentarer til de enkelte kapitler og paragrafer i forslaget

Kapittel 1. Den norske kirkes grunnlag

§ 1. Den norske kirkes læregrunnlag

Her savnes en formulering som beskriver hva som er formålet med å ha en kirkeordning (jfr. §1 i dagens kirkelov). En slik formulering kan evt. være en egen paragraf eller et punkt under §1.

§ 2. Den norske kirke som del av den verdensvide kirke

Denne paragrafen er helt ny, og Sør-Hålogaland bispedømmeråd gleder seg over at det foreslås en egen paragraf som understreker Den norske kirke som en del av en verdensvid kirke. Forslaget støttes.

§ 4. Den norske kirkes oppdrag

Det å «forkynne evangeliet og forvalte sakramentene» oppfattes som konkrete handlinger mens formuleringen «utøve nestekjærlighet» gjenspeiler mer en holdning eller et sinnelag. Sør-Hålogaland bispedømmeråd foreslår derfor følgende endring (forenkling) av første setning:

«Den norske kirke skal forvalte sakramentene og forkynne evangeliet i ord og handling.»

§ 7. Samisk kirkeliv

Samisk kirkeliv er en integrert og likeverdig del av Den norske kirke.

Denne paragrafen er helt ny. Sør-Hålogaland bispedømmeråd setter pris på at dette er tatt med.

Kapittel 2. Kirkelig inndeling, kirkens organer, medlemskap, kirkelige registre og kirkelig stemmerett

§ 9. Kirkelig inndeling, navn på kirker og kirkelige enheter, særskilte menighetsformer
Siste ledd.

Sør-Hålogaland bispedømmeråd støtter det som står om kategorialmenigheter.

Sør-Hålogaland bispedømmeråd mener at valgmenigheter ikke skal innføres som varig ordning da en mener det vil være i strid med prinsippet om lokal forankring.

§ 11. Tilhørighet og medlemskap

Første ledd:

«Bare person som er døpt ved kristen dåp og som er bosatt i riket, har lovlig opphold eller er norsk statsborger bosatt i utlandet, kan være medlem av Den norske kirke. Ingen kan bli medlem av Den norske kirke så lenge vedkommende er medlem av et annet trossamfunn i Norge.»

Sør-Hålogaland bispedømmeråd mener det er prinsipielt galt at medlemskap i en kirke skal knyttes til oppholdsstatus. Vi foreslår derfor å stryke «, har lovlig opphold i riket».

§13. Medlemskap i kirken

Annet ledd.

Sør-Hålogaland bispedømmeråd er ikke enig i forslaget om at overføring av medlemskap til annet sokn kan avgjøres lokalt.

Det bør være åpning for at en kan søke om overføring til annet sokn når det er tungtveiende grunner til det. Sør-Hålogaland bispedømmeråd mener dagens bestemmelse i Kirkelovens § 4 bør videreføres i kirkeordningen, og foreslår at § 13 annet ledd erstattes med følgende:

«I særlige tilfelle kan biskopen etter søknad fra vedkommende menighetsråd samtykke i at en person for et begrenset tidsrom gis stemmerett i et annet sokn enn det vedkommende er bosatt i.»

Kapittel 3. Virksomheten i soknet. Soknets organer og deres oppgavefordeling m.m.

§ 15. Soknets organer

Som nevnt innledningsvis under generelle betraktninger er kirkelig fellesråds rolle nært knyttet til den delte finansieringsmodellen. Dersom ny lov om tros- og livssynssamfunn legger opp til en annen måte å finansiere kirkens virksomhet på, vil dette ha betydning for kirkelig fellesråd. En bør derfor unngå at kirkeordningen som nå skal vedtas låser seg for mye på dette området.

§ 23, 24 og 25.

Viser her til det som er sagt om kirkelig fellesråd under § 15 og generelle betraktninger.

Kapittel 4. Kirker

§ 30. Betaling for bruk av kirken mv.

Sør-Hålogaland bispedømmeråd oppfatter begrepet «annen oppbyggelse» som noe uklart og vanskelig å forholde seg til. Foreslår derfor følgende endring av første setning: «For benyttelse av kirken til gudstjenester og det som knyttes til gudstjenesteliv tas det ikke betaling.»

Kapittel 5. Regionale og nasjonale kirkelige organer

Det er ikke foreslått at bestemmelser om Mellomkirkelig råd tas inn i kirkeordningen. Dette begrunnes med at Kirkerådet foreslår å endre Mellomkirkelig råds status til et fagutvalg. Sør-Hålogaland bispedømmeråd ønsker i denne sammenheng å understreke betydningen av at dette fagutvalget oppnevnes av det valgte Kirkerådet og at det blant annet legges vekt på geografisk balanse.

§ 32. Bispedømmerådets sammensetning

Begrepet «lek kirkelig tilsatt», jfr. innledende kommentarer.

§ 37. Kirkerådets sammensetning

Første avsnitt

Sør-Hålogaland bispedømmeråd foreslår her å stryke «, en lek kirkelig tilsatt», jfr. egen høringsuttalelse herfra til «Høring – regler for valg av Kirkerådet».

§ 39. Bispemøtet

Andre setning: «Bispemøtet skal utøve tilsyn med...».

At Bispemøtet skal utøve tilsyn oppfattes som noe helt nytt. Til nå har det vært den enkelte biskop som har hatt dette som sitt selvstendige ansvar uten at Bispemøtet har hatt noe overordnet tilsyn.

§ 44. Ungdomsdemokrati i Den norske kirke

Sør-Hålogaland bispedømmeråd ser det som viktig at ungdomsdemokratiet formaliseres gjennom en egen paragraf i kirkeordningen.

Kapittel 6. Forskjellige bestemmelser

§ 45. Rett og plikt til å delta i møte

Det kan oppfattes vanskelig å definere hva som er gyldig forfall.

Sør-Hålogaland bispedømmeråd finner det naturlig at kirkens valgte organer praktiserer dette på samme måte som norske kommuner.

§ 46. Prestenes, prostenes og biskopenes tjeneste

En vil påpeke en inkonsekvent bruk av begreper i første setning «...ordineres til prestatjeneste...»

Viser her til § 5 siste setning: «Den norske kirke vigsler til tjeneste som diakon, kantor, kateket og prest og til tjeneste som biskop.»
På denne bakgrunn foreslår Sør-Hålogaland bispedømmeråd at «ordineres» erstattes med «vigsles» i § 46.

§ 47. Adgang til å oppstille vilkår om medlemskap i Den norske kirke for tilsatte og ombud

Sør-Hålogaland bispedømmeråd ser klare betenkeligheter med å gjøre det enklere å inneha stillinger i Den norske kirke uten å være medlem slik paragrafens 2. ledd legger opp til. En foreslår derfor at Kirkelovens § 29 videreføres i kirkeordningen:

«Kirkelig tilsatte og ombud skal være medlem av Den norske kirke. Det kan dispenseres fra kravet når særlige grunner tilsier det etter nærmere regler fastsatt av Kirkemøtet.»

55/18 Høring om nytt personalreglement for Den norske kirke

Forslag til vedtak

Sør-Hålogaland bispedømmeråd slutter seg til stiftsdirektørens forslag til høringssvar.

Møtebehandling

Det framlagte forslaget til høringssvar ble gjennomgått med mulighet for spørsmål, kommentarer og endringsforslag.

Votering

Enstemmig

Vedtak

Sør-Hålogaland bispedømmeråd har behandlet den utsendte Høring – nytt personalreglement for Den norske kirke og vedtatt følgende høringssvar:

Generelle betraktninger:

Etter Sør-Hålogaland bispedømmeråds oppfatning er sammenfatningen av de tre nåværende reglementene til ett nytt felles reglement i all hovedsak tjenlig for tilsettinger i bispedømmet, både i administrasjonen og i presteskapet. Ett reglement å forholde seg til vil både være en forenkling og samtidig anses å være ressursbesparende å forholde seg til for hele rettssubjektet.

Struktur og utforming av det nye reglementet er gjenkjennbart og logisk. Sør-Hålogaland bispedømmeråd har ingen kommentarer til helheten utover dette.

De viktigste endringene i reglementet gjelder tilsettingsmyndigheten for ansatte ved bispedømmekontor, samt menighetsrådenes og fagforeningenes rolle ved tilsetting av menighetsprest eller prost.

Tilsetting av administrativt personell er foreslått lik dagens ordning i Kirkerådet hvor tilsetting skjer i et partssammensatt tilsettingsråd, med unntak av tilsetting av stiftsdirektør og øvrige ledere ved kontorene.

Sør-Hålogaland bispedømmeråd ser på denne endringen som en forenkling av dagens regelverk. Den er ressursbesparende og hensiktsmessig. Hovedtrekkene i endringen anbefales.

Ved tilsetting av prest eller prost er det foreslått at menighetsrådene får økt sin medvirkning. Endringen medfører at representanten som er tilstede under intervju avgir innstilling som medlem av innstillingsrådet, i tillegg til menighetsrådets formelle uttalelse som legges ved sakspapirene til bispedømmerådet.

Sør-Hålogaland bispedømmeråd vurderer endringen som en god oppfølging av kirkemøtevedtak 8/16 om å styrke menighetsrådenes rolle ved tilsettinger og anbefaler endringen.

Sør-Hålogaland bispedømmeråd ønsker ikke en ordning der to representanter fra arbeidstaker organisasjonene har stemmerett ved tilsettingssaker i bispedømmerådet. Dette synes ikke å være i tråd med §23 i kirkeloven, om sammensetning av bispedømmerådet.

Til de konkrete paragrafene i foreslått nytt regelverk har Sør-Hålogaland bispedømmeråd følgende kommentarer:

Til § 2.

Sør-Hålogaland bispedømmeråd ønsker størst mulig fleksibilitet innenfor rammene av arbeidsmiljøloven og foreslår en oppmykning av regelverket slik at det følger bestemmelsene og unntaksbestemmelsene i arbeidsmiljøloven og ikke har innstramming utover dette, slik Statens personalhåndbok og foreliggende forslag til personalreglement har.

Tredje ledd ønskes endret slik at den gjelder for tilsetting i en kortere periode enn ett år, på grunn av den stadig mer krevende rekrutteringssituasjonen i bispedømmet og som Den norske kirke står ovenfor.

Til § 4.

Første ledd sier at hovedregelen er at ledige stillinger skal lyses ut og besettes etter alminnelig konkurranse. Tredje ledd sies det at stillingene som prest og lederstillinger alltid skal besettes etter offentlig utlysning.

Det foreslås at ordet «skal» erstattes med «som hovedregel» i tredje ledd for å kunne ivareta forflytningsbehov i presteskap og administrasjon, også mellom disse.

Det oppfordres til at det i nytt regelverk åpnes for at forflytningsbehov kan drøftes med tillitsvalgte før utlysning foretas, slik at kan unngås å gjennomføre arbeidskrevende utlysnings- og tilsettingsprosesser i tilfeller hvor forflytningsbehov vil kunne gå foran kvalifikasjonsprinsippet.

Det foreslås at hensyn til forflytning gis eget ledd i denne og andre relevante paragrafer.

Til § 5.

Sør-Hålogaland bispedømmeråd ber om at 4. ledd presiseres slik at det klart fremkommer at dette først og fremst gjelder administrative stillinger og ikke prestestillinger, slik det er anført i merknadene.

Til § 8.

Fjerde ledd omhandler kun tilsetting av proster. Sør-Hålogaland bispedømmeråd ønsker at bestemmelsen endres og presiseres likt ved tilsetting av prostiprester.

Til § 9.

Andre ledd: «Ved tilsetning av stiftsdirektør og øvrige lederstillinger ved bispedømmekontoret er bispedømmerådet selv tilsettende myndighet.»

Sør-Hålogaland bispedømmeråd foreslår at «...og øvrige lederstillinger ved bispedømmekontoret...» strykes.

Til § 9 og 10.

Sør-Hålogaland bispedømmeråd ber om følgende presisering ved tilsetning i Bispemøtet:

- Nytt ledd i §9: *Ved tilsetning av Bispemøtets generalsekretær er Bispemøtet tilsettende myndighet og Bispemøtets arbeidsutvalg, sammen med én representant for arbeidstakerne og én representant for Kirkerådet, utgjør innstillingsrådet.*
- Nytt ledd i § 10: *Enten Ved tilsettinger i Bispemøtets sekretariat består tilsettingsrådet av Bispemøtets arbeidsutvalg, én representant fra arbeidstakerne og én representant fra Kirkerådet.*

Med disse endringene følger også endringer i § 12 om deltagelse ved intervju, og § 14 om uttalelse.

Til § 16.

Dagens ordning med en representant for arbeidstakerorganisasjonene som har møte- og talerett ønskes videreført.

Til § 19.

Eget ledd som ivaretar forflytningsbehov foreslås tatt med som et forhold som kan hensynstas ved unntak fra kvalifikasjonsprinsippet, jf. Merknader under § 4 og 5 over.

Sør-Hålogaland bispedømmeråd takker for den grundige jobben utvalget har gjort og ser frem til en forenkling av dagens regelverk til ett nytt felles personalreglement for rettssubjektet Den norske kirke.

56/18 Budsjett 2019 Sør-Hålogaland bispedømmeråd

Forslag til vedtak

Sør-Hålogaland bispedømmeråd vedtar det framlagte budsjettforslaget for 2019, som har en budsjetttramme på kr 112 291 000.

Møtebehandling

Stiftsdirektøren orienterte om bakgrunnen for det foreslåtte budsjettet.

Votering

Enstemmig

Vedtak

Sør-Hålogaland bispedømmeråd vedtar det framlagte budsjettforslaget for 2019, som har en budsjetttramme på kr 112 291 000.

Orienteringssaker

Saksnr.	Arkivsak	Tittel
57/18	17/00545-75	<p>Orienteringssaker Sør-Hålogaland bispedømmeråd 10.12.2018</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. - Forflytning av kapellan i Mo sokn til sokneprest i samme sokn 2. - Bemanningsoversikt presteskapet desember 2018 (unntatt offentlighet) 3. - Bemanningsoversikt kontoret desember 2018 (unntatt offentlighet) <p>Bispedømmerådets møteplan for 2019 ble gjennomgått med datoer og klokkeslett:</p> <p>7. februar kl. 10.30 – 16.30 18. mars kl. 10.30 – 19.00 19. mars kl. 09.00 – 15.00 2. mai kl. 10.30 – 16.30 12. juni kl. 10.30 – 16.30 25. september kl. 10.30 – 16.30 12. november kl. 10.30 – 16.30 9. desember kl. 10.30 – 16.30</p> <p>I tillegg kommer Kirkemøtet fra 27. mars til 1. april 2019</p>

Vedtak

Framlagte orienteringssaker 10.12.2018 tas til orientering.

Referatsaker

Saksnr.	Arkivsak	Tittel
58/18	17/00545-76	<p>Referatsaker Sør-Hålogaland bispedømmeråd 10.12.2018</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. - Aktuelt fra Kirkerådet 2. - Aktuelt fra Mellomkirkelig råd 3. - Aktuelt fra Samisk kirkeråd 4. - Aktuelt fra KUN 5. - Aktuelt fra NND 6. - Aktuelt fra andre råd og utvalg der rådet er representert 7. - Biskopens kvarter

Vedtak

Framlagte referatsaker 10.12.2018 tas til orientering.

Dette punktet i sakslisten er begrenset.

Dette punktet i sakslisten er begrenset.

Dette punktet i sakslisten er begrenset.



DEN NORSKE KIRKE

Sør-Hålogaland bispedømmeråd

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Omar Paal Aardal	421	19/00636-2	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
6/19	Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2016 - 2019	07.02.2019

Høring - forslag til endringer i regler om formene for bispedømmerådets virksomhet

Vedlegg:

Høring - forslag til endringer i regler om formene for bispedømmerådets ...

Høringsnotat - forslag til endringer i regler om formene for bispedømmer...

Saksorientering

Det vises til utsendt høring fra Kirkerådet.

Bakgrunnen for høringen er et forslag fra sju medlemmer av Kirkemøtet som alle også er medlemmer av Sør-Hålogaland bispedømmeråd. Konkret foreslår de at det bør åpnes for å gjennomføre møter i bispedømmerådet med alternativ møteform, som videokonferanse eller Skype-møter.

For å rekke behandling i Kirkerådets møte 11.–12. mars 2019 er høringsfristen satt til 1. mars 2019. Det innebærer at Kirkerådet har vedtatt å fravike utredningsinstruksens krav til høringsperiode på minimum seks uker.

I høringsnotatet fra Kirkerådet er det skissert et konkret forslag til endringer som vurderes foreslått for Kirkemøtet. Forslaget består av to punkter som høringsinstansene bes om å ta stilling til.

Forslag til vedtak

Sør-Hålogaland bispedømmeråd ber Kirkerådet legge fram for Kirkemøtet forslag til endringer i regler om formene for bispedømmerådets virksomhet.



DEN NORSKE KIRKE

Kirkerådet, Mellomkirkelig råd, Samisk kirkeråd

Alle bispedømmeråd

Dato: 28.01.2019

Vår ref: 18/05759-3 aa333

Deres ref:

Høring - forslag til endring i regler om formene for bispedømmerådets virksomhet

Kirkerådet vedtok 25. januar 2019 å sende et forslag til endring i regler 15. november 1996 nr. 1454 om formene for bispedømmerådets virksomhet på høring til bispedømmerådene, med sikte på behandling på Kirkemøtet 2019. Høringsfristen er derfor fastsatt til **1. mars 2019** for å rekke behandling i Kirkerådets møte 11.–12. mars 2019.

Kirkerådet ber om tilbakemelding på om høringsinstansen støtter forslaget til ny bestemmelse, og eventuelt om høringsinstansen har noen endringsforslag.

Høringsuttalelsene bes sendt elektronisk til post.kirkeradet@kirken.no. Alle kan avgi høringsuttalelse. Høringsuttalelser er offentlige etter offentleglova og vil bli publisert på kirken.no.

Se vedlagte høringsnotat med forslag.

Med vennlig hilsen

Ingrid Vad Nilsen
direktør

Ole Inge Bekkelund
avdelingsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.

Vedlegg:

Høringsnotat - forslag til endringer i regler om formene for bispedømmerådets virksomhet

Mottakere:
Alle bispedømmeråd



DEN NORSKE KIRKE

Kirkerådet, Mellomkirkelig råd, Samisk kirkeråd

Høring – forslag til endring i regler om formene for bispedømmerådets virksomhet

Høringsnotat 28. januar 2019

Innledning

På bakgrunn av et forslag fra sju medlemmer av Kirkemøtet, vedtok Kirkerådet å sende et forslag til endring i regler 15. november 1996 nr. 1454 om formene for bispedømmerådets virksomhet på høring med sikte på behandling i Kirkemøtet 2019.

For å rekke behandling i Kirkerådets møte 11.–12. mars 2019 er høringsfristen satt til 1. mars 2019. Det innebærer at Kirkerådet har vedtatt å fravike utredningsinstruksens krav til høringsperiode på minimum seks uker.

Bakgrunnen for forslaget

De sju kirkemøtemedlemmene, Kari Karstensen, Gro Malmbekk, Margareth Ranberg, Ola Smeplass, Reimar Brun, Kristine Fostervold og Ann-Helen Fjeldstad Jusnes, foreslo at det bør åpnes for å gjennomføre møter i bispedømmerådet med alternativ møteform, som videokonferanse eller Skype-møter.

Forslagsstillerne la vekt på følgende i sin begrunnelse for forslaget:

«1. Klima

De fleste bispedømmene er store i utstrekning, noe som innebærer at mange av medlemmene i bispedømmerådene er avhengig av fly eller privatbil for å reise til møtene. Kirken må vise med handling at vi endrer vaner og tar i bruk ny teknologi for å redusere karbonavtrykket.

2. Kostnadseffektivitet

I flere av bispedømmene er det betydelige kostnader knyttet til avvikling av møter. En regelendring åpner for at det enkelte bispedømmeråd står friere til å prioritere kostnader til møter opp mot andre oppgaver.

3. Demokrati

Det er et mål at flere skal ha en reell mulighet til å delta i det kirkelige demokratiet. I dag kan lang reisetid til møtestedene innebære at særlig folk med arbeids- og familieforpliktelser sier nei til å påta seg verv. En endring i reglene vil også gjøre det enklere for unge under utdanning å ta aktivt del i

bispedømmerådets arbeid, selv om de flytter hjemmefra og eventuelt også ut av bispedømmet.»

Forslagsstillerne foreslo følgende formulering i ny § 2 nr. 2:

Bispedømmerådet kan bestemme at inntil halvparten av møtene kan foregå uten at medlemmene er fysisk samlet. Ved slikt møte skal alle møtedeltakere kunne høre og kommunisere med hverandre.

Kirkerådet drøftet 24.–25. januar 2019 forslaget, og vedtok å sende saken på høring.

Forholdet til andre regler

Kirkemøtet har valgt i hovedsak å fastsette like bestemmelser i både regler 15. november 1996 nr. 1454 om formene for bispedømmerådets virksomhet, regler 15. november 1996 nr. 1452 om formene for menighetsrådets og kirkelig fellesråds virksomhet og regler 14. november 1997 nr. 1541 for Kirkerådets virksomhet.

I dag har disse har tilnærmet likelydende bestemmelser om møteprinsippet, her eksemplifisert med bestemmelsene i regler om formene for bispedømmerådets virksomhet:

§ 2. Møteprinsippet

1. Bispedømmerådet treffer sine vedtak i møte.
2. Når et vedtak endelig avgjøres av et annet organ enn bispedømmerådet, kan lederen beslutte saken tatt opp i fjernmøte eller ved skriftlig saksbehandling. Dette kan likevel bare gjøres når det er påkrevd å treffe vedtak i saken før neste møte, og det enten ikke er tid til å kalle sammen til ekstraordinært møte, eller saken ikke er så viktig at dette må anses nødvendig. Ved behandling av personalsaker og saker med opplysninger som er underlagt lovbestemt taushetsplikt, kan fjernmøte ikke benyttes.

I denne omgang vurderes det kun å foreta en endring i regler om formene for bispedømmerådets virksomhet.

Forholdet til kommuneloven og endringer i denne

Regler 15. november 1996 nr. 1454 om formene for bispedømmerådets virksomhet bygger på saksbehandlingsreglene i kommuneloven. Den nye kommuneloven av 2018 vil delvis tre i kraft høsten 2019 og delvis 1. januar 2020. Kommunelovutvalget tok i NOU 2016: 4 til orde for en utvidet utgang for bruk av fjernmøter. Dette ble fulgt opp av departementet og senere Stortinget. Departementet uttalte følgende i Prop. 46 L (2017–2018) side 159:

I likhet med utvalget og en rekke høringsinstanser, mener departementet det er gode grunner for at folkevalgte organer i større grad enn i dag vil ha

fjernmøter. Dagens teknologi gir gode og sikre løsninger for å gjennomføre møter hvor alle kan se og høre hverandre. Å åpne for fjernmøter innebærer også at enkelte folkevalgte som har lang reisevei, eller av ulike årsaker ikke har anledning til reise til møtelokalet, likevel kan delta på møtet. Forslaget vil derfor kunne bidra til å redusere forfallet blant de faste medlemmene. Departementet har vurdert om det er for strengt å skjerpe reglene slik at ingen lukkede møter skal kunne behandles som fjernmøter, slik utvalget foreslår. Hensynene bak forslaget om å hindre spredning av opplysninger, som utvalget synes å ha lagt vekt på, gjør seg mest gjeldende når opplysninger er taushetsbelagte eller gjelder en arbeidstakers tjenstlige forhold. Derfor skal slike møter, hvor det er plikt til å lukke møtet, ikke kunne avholdes som fjernmøter. Kommunene og de folkevalgte har en plikt til å hindre spredning av denne typen opplysninger, og dette taler for strenge regler i saker med slike opplysninger.

Skadepotensialet må imidlertid anses lavere for dokumenter knyttet til det offentliges forhandlingsposisjon eller om andre ikke-taushetsbelagte opplysninger mot formodning skulle komme ut, enn om uvedkommende får tilgang til taushetsbelagte opplysninger om en persons helsetilstand. Dette er også typer opplysninger hvor det ikke er plikt til å lukke møtet. Departementet mener at faren for at uvedkommende får tilgang til slike opplysninger fordi de behandles i et lukket fjernmøte, sammenholdt med konsekvensene dersom de kommer til offentligheten, ikke veier opp for ulempene det kan medføre at man ikke kan ha fjernmøter om slike saker. Dette taler for at saker som lukkes etter § 11-5 tredje ledd bokstav b, på grunn av tungtveiende offentlige interesser og hjemmel i offentlighetsloven, bør kunne holdes som fjernmøter.

Departementet legger til grunn at de folkevalgte ikke vil drøfte slike saker på en måte som gjør at andre mennesker kan overvære samtalen. Når de folkevalgte får tilgang til slike opplysninger i dokumenter i en sak, bør de også kunne være trygge på at uvedkommende ikke får tilgang til opplysningene når en sak for eksempel drøftes på videolink i et lukket rom. Dersom det skal være aktuelt med fjernmøter i lukkede møter, må kommunene også sørge for at det er mulig å kontrollere hvem som har tilgang til forhandlingene, for eksempel ved at det er sikre påloggingsmuligheter.

Fjernmøter i lukkede møter etter § 11-5 tredje ledd bokstav b bør unngås, men departementet vil ikke lovfeste et forbud mot denne typen saksbehandling så lenge kommunene sørger for tiltak som sikrer at ikke uvedkommende har tilgang til forhandlingene.

(...)

På samme måte som for møter i andre folkevalgte organer, gjelder alle de andre saksbehandlingsreglene i kapittel 11 for fjernmøter, herunder møteoffentlighet og kunngjøringsplikt.

På denne bakgrunn, vedtok Stortinget følgende nye lovbestemmelse om fjernmøter:

§ 11-7. Fjernmøter

Kommunestyret og fylkestinget kan selv beslutte at folkevalgte organer i kommunen eller fylkeskommunen skal ha adgang til å holde møter som fjernmøte.

Fjernmøte innebærer at deltakerne ikke sitter i samme lokale, men at de via tekniske hjelpemidler likevel kan se, høre og kommunisere med hverandre. Kravene som ellers gjelder for møter, gjelder også for fjernmøter.

Et møte som skal lukkes etter § 11-5 andre ledd, kan ikke holdes som fjernmøte.

Departementet kan gi forskrift om krav til gjennomføring av fjernmøter, unntak fra kravet i andre ledd om at møtedeltakerne skal se hverandre og unntak fra tredje ledd.

Dersom en skal gå inn for å åpne for en utvidet adgang til bruk av fjernmøte, legger Kirkerådet til grunn at det vil være naturlig å ta utgangspunkt i denne bestemmelsen.

Om taushetsbelagte saker og fjernmøte

Den nye kommuneloven slår fast at et møte som skal lukkes når det behandler en sak som angår en arbeidstakers tjenstlige forhold samt en sak som inneholder opplysninger som er omfattet av lovbestemt taushetsplikt, ikke kan holdes som fjernmøte. Kirkerådet legger til grunn at det samme vil måtte gjelde for rådsorganer i Den norske kirke. For bispedømmerådene del innebærer det at de antageligvis ikke vil kunne avholde fjernmøte når de behandler tilsettingsaker.

I og med at bispedømmerådene behandler mange personalsaker, vil det derfor være begrenset hvor mye nytte en kan få ut av å avholde færre møter fysisk.

Om skriftlig saksbehandling

Etter gjeldende regler kan lederen beslutte en sak tatt opp til skriftlig behandling når et vedtak endelig avgjøres av et annet organ enn bispedømmerådet, men kun når det er påkrevd å treffe vedtak i saken før neste møte, og det enten ikke er tid til å kalle sammen til ekstraordinært møte, eller saken ikke er så viktig at dette må anses nødvendig.

Forslagsstillerne uttalte «En slik endring vil antakelig føre til mindre behov for en unntaksbestemmelse om skriftlig saksbehandling, slik at denne delen av punktet kan utgå».

Det kan imidlertid tenkes eksempler på at det kan være ønskelig å ha den fleksibiliteten bestemmelser om skriftlig saksbehandling åpner for.

Kirkerådet foreslår derfor å videreføre regler om skriftlig saksbehandling i hastesaker, som bygger på den nye kommuneloven § 11-8 annet til fjerde ledd. Disse bestemmelsene som lyder som følger:

Lederen av et folkevalgt organ kan beslutte å behandle en sak skriftlig eller i hastefjernmøte hvis det er påkrevd å få avgjort en sak før neste møte, og det enten ikke er tid til å holde et ekstraordinært møte, eller saken ikke er så viktig at et ekstraordinært møte anses som nødvendig.

Ved hastefjernmøte etter andre ledd kan medlemmene kalles inn til møtet med kortere frist enn etter ordinære regler. Hvis 1/3 av organets medlemmer krever det, skal saken utsettes til det kan holdes et ordinært møte.

Når en sak skal behandles skriftlig etter andre ledd, skal sakens dokumenter med forslag til vedtak sendes samtidig til alle organets medlemmer. Forslaget anses som vedtatt hvis samtlige medlemmer slutter seg til det framlagte forslaget, og til at vedtaket treffes etter skriftlig saksbehandling.

Som det fremgår ovenfor er det også en åpning for å gjennomføre et hastefjernmøte etter nærmere regler, noe som delvis svarer til dagens § 2 nr. 2.

Bestemmelsen i den nye kommuneloven § 11-8 første ledd svarer delvis til kirkeloven § 8 første ledd, jf. § 23 femte ledd, og er derfor ikke nødvendig å regulere i virksomhetsreglene.

Kirkerådets vurdering

Kirkerådet vurderer å fremme et forslag til Kirkemøtet som åpner for en utvidet adgang til å gjennomføre fjernmøter, men har ikke tatt endelig stilling til forslaget.

Både argumentene fra forslagsstillerne og argumentene i kommunelovens forarbeider peker i retning av at det også for bispedømmerådene del vil kunne være hensiktsmessig å utvide adgangen til å gjennomføre fjernmøter.

Hovedregelen etter § 2 nr. 1 er at bispedømmerådet treffer sine vedtak i møte, det vil si i et fysisk møte. Forslaget til en ny § 2 nr. 2 åpner for at bispedømmerådet selv kan gjøre unntak fra hovedregelen.

Det kan hevdes at bispedømmerådene selv er nærmest til å vurdere fordeler og ulemper ved fjernmøter opp mot hverandre. Forslaget åpner for at bispedømmerådet selv kan vedta å gjennomføre et fjernmøte i det konkrete tilfellet. Det innebærer med andre ord at bispedømmerådet selv i forbindelse med fastsettelse av møteplanen også bestemmer at et eller flere konkrete møter skal avholdes som fjernmøte.

At bispedømmerådet *selv* skal fatte vedtak om dette innebærer at en avgjørelse om å gjennomføre et ordinært møte som fjernmøte ikke kan delegeres til lederen av rådet eller andre, men må vedtas av bispedømmerådet selv.

Et fjernmøte er definert som et møte hvor deltakerne ikke sitter i samme lokale, men de skal likevel via tekniske hjelpemidler kunne se, høre og kommunisere med hverandre. Kommunikasjonen skal således foregå i sanntid, det vi si i virkelig tid uten nevneverdig tidsforsinkelse (videokonferanse).

Forslaget viderefører samtidig en mulighet for å avgjøre hastesaker gjennom hastefjernmøte eller skriftlig saksbehandling. Disse bestemmelsene viderefører et stykke på vei bestemmelsene i dagens regler § 2 nr. 2, med en betydelig omskrivning. Bestemmelsen må likevel ses i sammenheng med at bispedømmerådet også kan delegere avgjørelsesmyndighet i hastesaker til lederen, et arbeidsutvalg eller til organets daglige leder, jf. kirkeloven § 8 første ledd, jf. § 23 femte ledd, og regler om formene for bispedømmerådets virksomhet § 10 nr. 2.

I utgangspunktet legger Kirkerådet til grunn at en naturlig ikrafttredelsesdato kan være 1. januar 2020, tidspunktet for når de nyvalgte bispedømmerådene trer i funksjon. Kirkerådet ber imidlertid høringsinstansene vurdere om bestemmelsen bør tre i kraft tidligere, for eksempel 1. juli 2019.

Økonomiske og administrative konsekvenser

Forslaget handler om å fremme en hjemmel som åpner opp for at bispedømmerådet selv kan vedta at et møte skal gjennomføres som fjernmøte. Et vedtak om en hjemmel vil i seg selv ikke medføre økonomiske og administrative konsekvenser, det er det bispedømmerådets vedtak om at et møte skal gjennomføres som fjernmøte som vil medføre. Det forutsettes at bispedømmerådet foretar en vurdering av dette før det fatter vedtak om fjernmøte.

Dersom det gjennomføres fjernmøter, må bispedømmerådet sikre en tilfredsstillende teknisk løsning som sikrer at medlemmene i møtet kan se, høre og kommunisere med hverandre. Det vil kunne medføre økonomiske konsekvenser, avhengig av hva slags teknologiske nivå som blir vurdert som tilfredsstillende.

Siden de fleste møter i bispedømmerådet behandler personalsaker eller andre saker som er underlagt taushetsplikt, vil betydningen av denne hjemmelen antakelig ikke medføre noen stor reduksjon i antallet møter.

Forslag til endringer

Følgende forslag til endringer vurderes foreslått for Kirkemøtet:

I

I regler 15. november 1996 nr. 1454 om formene for bispedømmerådets virksomhet gjøres følgende endringer [markert i kursiv]:

§ 2. Møteprinsippet

1. Bispedømmerådet treffer sine vedtak i møte.
2. *Bispedømmerådet kan selv beslutte at møte skal holdes som fjernmøte. Fjernmøte innebærer at deltakerne ikke sitter i samme lokale, men at de via tekniske hjelpemidler likevel kan se, høre og kommunisere med hverandre. Kravene som ellers gjelder for møter, gjelder også for fjernmøter. Et møte som skal lukkes etter § 3 annet punktum, kan ikke holdes som fjernmøte.*
3. *Lederen av bispedømmerådet kan beslutte å behandle en sak skriftlig eller i hastefjernmøte hvis det er påkrevd å få avgjort en sak før neste møte, og det enten ikke er tid til å holde et ekstraordinært møte, eller saken ikke er så viktig at et ekstraordinært møte anses som nødvendig. Ved hastefjernmøte kan medlemmene kalles inn til møtet med kortere frist enn etter ordinære regler. Hvis 1/3 av organets medlemmer krever det, skal saken utsettes til det kan holdes et ordinært møte. Når en sak skal behandles skriftlig, skal sakens dokumenter med forslag til vedtak sendes samtidig til alle organets medlemmer. Forslaget anses som vedtatt hvis samtlige medlemmer slutter seg til det fremlagte forslaget, og til at vedtaket treffes etter skriftlig saksbehandling.*

Nåværende § 2 nr. 3 blir ny § 2 nr. 4.

II

Endringene trer i kraft fra 1. januar 2020.



DEN NORSKE KIRKE

Sør-Hålogaland bispedømmeråd

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Omar Paal Aardal	421	17/00545-83	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
7/19	Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2016 - 2019	07.02.2019

Orienteringssaker Sør-Hålogaland bispedømmeråd 07.02.2019

Vedlegg:

Protokoll fra drøftingsmøte 03. desember 2018, utvidet kontaktmøte i Sør-Hålogaland bispedømme

Risikovurdering utvidet kontaktmøte 3. desember 2018

BDR - Bemanningsoversikt presteskaper januar 2019

Bemanningsoversikt kontor - januar 2019

Beslutningsnotat - drøftingsversjon 28. nov.2018.

Prosess for gjennomføring av effektiviseringsprosessen, versjon pr. 28. november 2018

Kirkevalg 2019 - orientering til bispedømmerådet 07.02.2019

Saksorientering

- Info fra OVF v/direktør samt info om utbyggingsplanene i Breivika ved direktør i Clemens Eiendom (inntil 1 time) (tas i starten av møtet)
- Regnskap 2018 – orientering v/ stiftsdirektør
- Bemanningsoversikt presteskaper februar 2019
- Bemanningsoversikt kontoret februar 2019
- Effektiviseringsprosessen – statusrapport v/ stiftsdirektør
- Kirkevalg 2019 – kort info om framdriftsplan

Forslag til vedtak

Framlagte orienteringssaker 7. februar 2019 tas til orientering

Denne filen er unntatt offentlighet.

Tittel: BDR - Bemanningsoversikt presteskapet januar 2019

Tilgangskode: Unntatt offentlighet

Paragraf: Offl. § 23 første ledd

Denne filen er unntatt offentlighet.

Tittel: Bemanningsoversikt kontor - januar 2019

Tilgangskode: Unntatt offentlighet

Paragraf: Offl. § 23 første ledd

Effektivisering – beslutningsdokument

Dato: 28. november 2018

1. Innledning og avgrensning, delprosjektrapportene

1.1 Generelt

De fem delprosjektene som var etablert i juni, leverte og presenterte sine delprosjektrapporter 27. september. I tillegg var det nedsatt en prosessgruppe som leverer sitt dokument samtidig med dette notatet. Alle delprosjektene har svart på mandatet – selv om de er forskjellig i metode og utforming. Delprosjektrapportene legges til grunn for den endelige beslutningen om hvordan vi skal organisere det videre arbeidet. Samtidig er det forhold som ikke er omhandlet i delprosjektrapportene, som er tegnet ut i dette beslutningsnotatet. Delprosjektrapportene står for delprosjektenes regning, mens dette dokumentet er stiftsdirektørens og kirkerådsdirektørens dokument, med forslag til beslutning og vurderinger. Etter at de faglige vurderinger og forslag er gjort i delprosjektgruppene er det en ledelsesvurdering av hvor mye ressurser det er mulig å bruke på de merkantile oppgavene, og hvordan vi organiserer disse oppgavene i fremtiden. Etter forrige drøftingsrunde med stiftsdirektørene, regionale kontaktmøter og kontaktmøte på nasjonalt nivå, er det klart at det er tilslutning til å etablere fellesfunksjoner på økonomi og lønn, arkiv, samt iverksette et implementeringsprosjekt på telefoni. HR skal opprettholdes som oppgave i alle 12 driftsenheter, men organiseringen av HR-arbeid skal bli lik i de 12 driftsenhetene. Det var behov for mer beskrivelse av enkeltheter i løsningen og konsekvenser av dette, og en ny runde med medbestemmelse og drøftinger på alle nivåer før endelig beslutning kan tas.

Det foreslås opprettet en interimsgruppe som skal forestå vurdering, utvalgelse og innplassering av dem som skal inn i de nye fellesfunksjonene. Det blir en gruppe på fem personer, med tre arbeidsgiverrepresentanter og to arbeidstakerrepresentanter. Disse blir beslutningstakere i fase 3. Interimsgruppen vil bestå av to stiftsdirektører: Per Johan Bjerkeli, Borg og Oddgeir Stenersen, Nord-Hålogaland. Kirkerådets direktør vil være representert ved Jan Rune Fagermoen, avdelingsdirektør for administrasjonsavdelingen. I tillegg skal det være to arbeidstakerrepresentanter, og det blir fastlagt hvem dette blir etter at utvalgelseskrets er bestemt, og dermed hvilke fagorganisasjoner som er mest aktuelle for slik representasjon.

Det har vært drøftet å innhente eksternt kapasitet og kompetanse til kompetansekartleggingen som er et viktig trinn i denne prosessen. Arbeidsgiversiden mener vi har kapasitet og kompetanse til å gjennomføre dette selv. Videre vil dette gi større nærhet mellom aktørene i kartleggingen, noe som vurderes som viktig. Nærmere beskrivelse av kompetansekartleggingen ligger i prosessdokumentet.

1.2 Økonomiske rammer

Forslag til statsbudsjett for 2019 innebar et kutt på kr 56 mill for å kunne opprettholde driften på 2018-nivå. I budsjettforliket er disse midlene foreslått lagt inn igjen, i tillegg til friske midler til en diakonal satsing og kirkebygg. Forslag til statsbudsjett viser likevel betydningen av at vi tilpasser driften til tilgjengelige økonomiske rammer. Disse rammene blir utfordret på administrative kostnader. Hvert år de siste årene har forslag til statsbudsjett inneholdt kutt som helt eller delvis er begrunnet i effektiviseringspotensialet i merkantile stillinger. For å unngå at dette skjer hver høst i forslag til statsbudsjett er det viktig at vi gjennomfører denne effektiviseringsprosessen selv om økonomien for 2019 isolert sett ikke tvinger oss til dette.

Forslaget i dette beslutningsgrunnlaget innebærer en administrativ innsparing i 2019 på kr 10 mill. Med antatt halvårsvirkning av en reduksjon på ca. 24 årsverk, totalt sett på merkantilt område i samtlige 12 enheter, vil dette være mulig. Helårsvirkningen av dette i 2020 vil være kr 20 mill. I snitt utgjør dette ca. to årsverk per driftsenhet.

I praksis foreslås dette redusert i tildelingene til den enkelte driftsenhet, med den vanlige fordelingsnøkkelen. Kuttet fordelt etter fordelingsnøkkelen vil da bli for 2019:

- Oslo kr 1,15 mill
- Borg kr 0,94 mill
- Hamar kr 0,83 mill
- Tunsberg kr 0,83 mill
- Agder og Telemark kr 0,9 mill
- Stavanger kr 0,75 mill
- Bjørgvin kr 1,13 mill
- Møre kr 0,57 mill
- Nidaros kr 0,89 mill
- Sør-Hålogaland kr 0,63 mill
- Nord-Hålogaland kr 0,66 mill
- Kirkerådet og Bispemøtet kr 0,71 mill

For 2020 vil trekket med helårseffekt bli dobbelt så stort (under forutsetning av tilsvarende tilskuddsnivå). Dette innebærer at enhetene må tilpasse driften til de nye økonomiske rammene. Dersom det viser seg at denne fremgangsmåten gir utilsiktede omfordelingseffekter mellom enhetene må dette vurderes innenfor rammen av fordeling og tildeling av midler fremover.

Kostnadene til fellesfunksjonene blir lagt på rettssubjektnivå (prefiks 110). Dette vil også redusere tildelingen til driftsenhetene, men vil være «fordelings-nøytralt» fordi det blir levert økonomi-tjenester til alle enhetene, uten at det medgår lønnskostnader til aktiviteten. Et grovt estimat er at dette vil koste for 24 årsverk på arkiv og økonomi/lønn omtrent kr 20 mill i helårsvirkning, og 7/12 effekt i 2019.

For å oppnå tilstrekkelig årsverksreduksjon på den ene siden, og ivareta arbeidstakerne på en god måte på den andre siden, foreslås det å tilby sluttpakker til dem som inngår i utvalgskretsen. Sluttpakkens størrelse tilsvarer ett års lønn. Det må søkes om sluttpakker og søknaden går via stiftsdirektør for uttalelse, til avgjørelse av interimgruppen. Søknaden må være fremsatt før 18.01.2019. Bare personer under 61 år per denne dato kan søke om sluttpakke. Begrunnelsen for dette er at personer fra fylte 62 kan ta ut AFP, og at det ikke er adgang til å gå over fra sluttpakke til AFP.

2 Prosessen

For en detaljert prosessbeskrivelse vises til prosessnotatet. Her skrives bare inn de største milepælene:

- 27.11 – Drøfting med stiftsdirektørene og grunnlag for foreløpig beslutning.
- 29.11 – 12.12 – Mulighet for regionale og lokale kontaktmøter, forsterket med lokalt og regionalt verneombud
- Ca. 6.12 – 10.12: Forslag til stillingsbeskrivelser utarbeides
- 14.12 – nasjonalt kontaktmøte. Gjenstand for drøfting: Utvalgskrets, prosess, innhold, sluttpakker og stillingsbeskrivelser

- 15.12 – 22.12 – Tjenestekatalog utarbeides
- 18.12 - Direktør fastsetter endelig hva som skal gjennomføres, hvordan, og når.
- 1.1.2019: Fase 3
- 2.1 – 28.2. Kompetansekartlegging
- 18.1 – søknadsfrist for sluttpakke
- 18.1 – 28.2 - innbemanning
- 1.3 – 31.5 – Fase 4 med håndtering av overtallighet og forberedelser til drift
- 1. 6 – Nye funksjoner i drift

3 Særlig om utvalgskrets og konsekvenser

Vedlagt dette dokumentet er forslag til utvalgskrets. Det er sendt navnelister til stiftsdirektørene med uttrekk fra Aditro-lønnsystemet. Disse er gjennomgått og kvalitetssikret av stiftsdirektørene og kirkerådsdirektøren, og er nå grunnlaget for drøfting.

Det er foreslått en utvalgskrets som kun omfatter dem som kan bli berørt av fellesfunksjonene, dvs økonomi/lønn og arkiv. Dette er den minst mulige utvalgskretsen. Det er bare de som inngår i utvalgskretsen som har rett til stilling i de nye fellesfunksjonene. De som er med i utvalgskretsen men ikke får stilling i fellesfunksjonene blir dermed overtallige i fase 4, og må ivaretas som det gjennom fase 4. Den som bare har deler av sin stilling i området for fellesfunksjonene har rett til å bli vurdert for stilling i fellesfunksjonene. Dersom vedkommende ikke blir en del av fellesfunksjonene blir vedkommende overtallig, men bare for den stillingsprosenten hvor arbeidsoppgavene faller bort som følge av fellesfunksjonen. Derfor må det i fase 4 legges en bemanningsplan på det enkelte kontor som ivaretar behov for oppgaveløsning, og samtidig er tilpasset den økonomien som er tilgjengelig.

4 Nærmere beskrivelser av områdene for endring

4.1 Økonomi, lønn og tilskuddsforvaltning

- Vi etablerer en Felles Økonomienhet (FØ) med 19 årsverk, inkl tilskuddsforvaltning, i hovedsak etter modellen i delprosjektrapporten.
- Tilskuddsforvaltning legges til felles økonomienhet, med presisering av at det handler om utbetalinger og tilbakerapportering på bruk av midler. Vurdering av innholdet i rapporter og beslutning om tildeling av nye midler ligger – som før – til fagavdelinger og råd i BDR/KR.
- Stiftsdirektørene vil få en endret situasjon, fra å ha økonomimedarbeidere på eget kontor som løpende kan delta og levere på det som er nødvendig, til å komme i en bestillerrolle på leveranser fra Felles Økonomienhet. Dette vil kreve mer planlegging og organisering.
- Prosess for etableringen av Fellesfunksjonen: 1) Stillingsbeskrivelser av alle stillingene, 2) innbemanning av økonomisjef, 3) innbemanning av de øvrige stillingene 4) Gjennomføring av nødvendig rydde- og forberedelsesarbeid 5) Driftssetting
- Stillingene i Felles Økonomienhet skal fortrinnsvis være hele stillinger. Stillingsinnehaverne kan ha kontor plass på sine nåværende bispedømme-/kirkerådskontor.
- Funksjonspresisering: Rollen 2 x teamleder er både arbeidsleder for sitt team med personalansvar for teamet og fagansvarlig opp mot systemansvarlig. Dette innebærer bl.a. at HR må gå gjennom teamleder/fagansvarlig-lønn for utvikling av Aditro/Wintid/Agrando Tid.
- Av hensyn til arbeidsmiljøet legges det ikke opp til en nedbemanning etter to år. Ved naturlig avgang vil bemanningsbehovet bli vurdert.

4.2 Arkiv

- Vi etablerer et felles postmottak, med flere oppgaver lagt til dette teamet, som utgjør 5 årsverk. Disse personene kan ha kontor plass på sine nåværende bispedømme-/kirkeråds-kontor.
- Planlegge organisering av opplæringsbehov, rådgivningskapasitet og tilgang til noen å spørre i vanlig drift. Ansvar for planlegging av dette og kontakt med superbruker/arkivkompetanse er i fellesteamet.
- På hvert bispedømmekontor er det en 20%-stilling dedikert til lokal arkivfunksjon/superbruker.
- «e-meeting» ivaretas av ressurser utenfor beskrivelsen av arkiv-funksjonen (men kan ivaretas av samme person)
- Felles postmottak fordeler dokumenter til ledere eller saksbehandler etter anvisning fra stiftsdirektør. Fordelingen skjer ikke gjennom lokal arkiv-medarbeider, for å unngå dobbeltarbeid.
- Arkivmedarbeidere på bispedømmekontorene kan kombinere 20%-stilling som lokal arkivmedarbeider, og (hel) stilling i felles postmottak, forutsatt at det ikke «låses» til dager/tider, men kan utføres ganske sømløst.
- Prosess: 1) Innbemanne arkivleder 2) bestemme hvor fellesfunksjon skal ligge, 3) bestemme organisering og stillingsstruktur for hele arkivfunksjonen, 4) innbemanne resten av felles-arkivteam, 5) innbemanne resten av 20%-arkivmedarbeidere på hvert kontor.
- Leder av nytt postmottak blir innbemannet først. Dette innebærer at arbeidsstedet til den som får denne rollen blir vertskap for felles postmottak, mht linjeplassering, ansvar for organisering av ferie og fri, oppfølging av sykmeldinger m.m.
- Det er utarbeidet en ny gjennomgang av arkivfunksjonen på disse premissene, som ligger vedlagt, og som viser den nærmere ansvars- og oppgavefordelingen.

4.3 HR

- Vi foreslår lik organisering av HR med strømlinjeforming av struktur og roller. Oppgaveløsningen vil dermed bli likere mellom kontorene og dette er en forutsetning for effektiv drift.
- Det foreslås ikke en minimumsbemanning. Det forutsettes imidlertid at HR blir ledet av en personalsjef/HR-leder på hvert BDR-kontor, og at det er dedikerte HR-rådgivere på hvert sted. HR for rettssubjektet foreslås videreført med fire årsverk. Med dagens Arbeidstidsavtale og Personalreglement krever dette mye arbeid på hvert bispedømmekontor ut over dette, men ved endring, forenkling og økt regionalisert samhandling i fremtiden vil HR-ressurser kunne reduseres.
- Det er flere arbeidsoppgaver som ligger tett på kjerneoppgavene i HR, uten at disse er omfattet av denne fellesorganiseringen. Oppgaver knyttet til biskopenes tjenesteutøvelse er eksempler på dette. Disse må organiseres og løses innenfor den totale tilgjengelige personalressursene på bispedømmekontorene.
- Grensesnittet mellom HR og lønn er av mange pekt på som viktig å få klarlagt. Utgangspunktet for grensesnittet finnes i delprosjektrapporten fra Økonomi/lønn kap 5.9, og tilsvarende beskrivelse av dette i delprosjektrapporten fra HR. Det er likevel nødvendig å jobbe videre med klargjøringen av dette grensesnittet, både i fase 3 og i fase 4, før driftssetting.

- Det er ikke slik at HR-personell er vernet mot effektivisering. Arbeidsoppgavene vil stadig bli effektivisert. Fordi det ikke opprettes fellesfunksjoner vil det ikke bli bortfall av arbeidsoppgaver som følge av denne prosessen som avsluttes 1.6.2019, og ansatte i HR blir derfor ikke overtallige. Imidlertid må økonomiske ressurser og oppgaver hele tiden holdes opp mot hverandre, og vil måtte vurderes ved hver anledning. Dersom den økonomiske situasjonen blir for stram fremover, kan dette medføre behov for at det enkelte bispedømmekontor må gjennomføre en organisasjonsgjennomgang på hele kontoret og særlig på merkantil sektor, som kan lede til bortfall av arbeidsoppgaver og overtallighet.
- Det foreslås en felles gjennomgang av protesaksbehandlerrollen, og ressursbruk til dette. Her vil hvert bispedømme følge opp det som er hensiktsmessig for dem.

4.4 Telefoni

- Alle enheter skal ha felles telefoniavtale. Andre eksisterende telefoniavtaler termineres så raskt som mulig, både når det gjelder mobiltelefon og sentralbordsystemer. Dette er nødvendig for å etablere nye fellesfunksjoner.
- Det etableres en implementeringsgruppe, med representasjon fra alle bispedømmene, Kirkerådet og Kirkepartner for innføring/overgang.
- Implementeringsgruppa bør utrede noe mer om bl.a. skattemessige konsekvenser og eksisterende ordninger, samt spille inn til medbestemmelsesprosesser.
- I mandatet til implementeringsgruppa blir det bedt om å vurdere ytterligere muligheter for samhandling og effektivisering som nye løsninger skaper rom for.
- Holde fokus på Skype som en del av funksjonaliteten vi trenger, med mulige alternative løsninger hvis vi ikke får den funksjonaliteten vi trenger.

5 Forutsetninger og premisser – idriftsetting av fellesfunksjoner

Alle fellesteam må ha en leder, og ikke spredt lederskap. Medarbeiderne i fellesfunksjoner, men også deres omgivelser, må klare å håndtere ulike rapporteringslinjer på ett arbeidssted.

Økonomisjefen må ha kontor i Kirkerådet, og være i linje til KR-direktør. Det må gjøres en forventningsavklaring i forhold til hvor mye «ryddejobb» som må være gjort før Felles Økonomi Enhet kan være i drift. Det legges opp til å utarbeide en førsteversjon tjenestekatalog til innbemanningen er gjennomført ca 1.3.2019. Dette innebærer at de personene som inngår i fellesfunksjonene må bruke ca halvparten av sin arbeidstid i fase 4 (1.3-31.5 dvs ca to mnd arbeidstid fratrukket påske og Kirkemøtet) på ordinære arbeidsoppgaver innenfor nåværende struktur, og den andre halvparten av sin arbeidstid på å forberede de nye funksjonene.

6 Avslutning av effektiviseringsprosjektet og veien videre

Det er viktig at en så krevende prosess som den vi er inne i har en ende. Etter fremdriftsplanen her er det 1.6.2019. Etter den tid vil det ikke være fellesfunksjoner og konsekvensene av dette som vil kunne medføre overtallighet og bortfall av arbeidsoppgaver. Etter 1.6. vil det være opp til hver driftsenhet å bemanne innenfor sine budsjettammer, og det er «de vanlige» mekanismene for dette som gjelder. En regional nedbemanningsprosess seinere vil kreve den samme prosessgjennomføringen som vi sammen i hele rettssubjektet har utført i felleskap nå. Samtidig er det merkbart at effektivisering er høyt i manges bevissthet. Dette vil i utgangspunktet bare kunne tas ut ved ledighet i stilling fremover.

7 ROS

	Risiko	Sannsynlig	Konsekvens	Risikofaktor	Risiko	Tiltak	Status tiltak	Ansvar
1	Uklarhet/uenighet i politiske organer	4	5	20		Dialog mellom ledere i alle råd og alle ledere	Møte 18. sept	KR/BDR
2	Beslutningsvegring hos ledere	3	4	12		Dialog og samhandling mellom ledere	Diverse møter og løpende dialog	KR/BDR
3	Uenighet mellom driftsenhetene om felles løsninger	3	5	15		Tett dialog og kvalitetssikring av arbeidsgruppene	Løpene	KR
4	Utsettelse/forsinkelse av prosjektet	3	3	9		Øvrige tiltak		
5	Manglende medbestemmelse og involvering. Prosessen kan stoppe opp	3	5	15		Følge regelverk, utarbeide manual for ledere. Risikovurdering av HMS i driftsenhetene gjennomføres.	Manual er i ferd med å utarbeides	Ledere
6	Manglende medvirkning og involvering av den organiserte vernetjenesten	3	5	15		Følge regelverk, utarbeide manual for ledere	Manual er i ferd med å utarbeides	Ledere
7	Brudd på arbeidsrettslige prinsipper	3	5	15		Utarbeide manual for å følge regelverk. Ekstern kvalitetssikring.	Første utgave utarbeidet. Bearbeides ved behov.	Prosessgruppen
8	Rettstvister/rettsaker	2	4	8		Arbeidsrettslig manual og sikre at innbemannning skjer i henhold til kriteriene for nedbemannning		Prosessgruppen
9	Omdømmetap	3	3	9		God kommunikasjon om hvorfor prosjektet er nødvendig	Kommunikasjonsplan	KR og BDR
10	Manglende forståelse for prosessen hos ansatte	3	4	12		Kommunikasjon av behov og nødvendighet, åpen prosess, rettferdig og likebehandling. Forutsigbarhet.		KR og BDR

11	Demotiverte medarbeidere	3	4	12		Kommunikasjon av behov og nødvendighet, åpen prosess, rettferdig og likebehandling. Forutsigbarhet.		KR og BDR
12	Redusert kvalitet på arbeidsmiljøet i driftsenheten, f.eks. pga. sykdom, usikkerhet, arbeidspres og konkurranse om stillinger	4	3	12		Stabsprosesser Bedriftshelsetje neste God dialog leder-ansatt Veiledning		KR og BDR
13	Mister nøkkelpersonell	2	4	8		Tydelig og rask prosess	Planen holdes foreløpig	KR

Sist oppdatert:

Onsdag 28. november

GJENNOMFØRING AV EFFEKTIVISERING I RETTSSUBJEKTET DEN NORSKE KIRKE

Prosedyrebeskrivelse utarbeidet av arbeidsgruppen delprosjekt prosess

Arbeidsgruppens mandat:

Ved siden av delprosjektene jobber det en arbeidsgruppe kalt «delprosjekt prosess», som arbeider med de HR-faglige og arbeidsrettslige rammene for prosessen, samt de praktiske rutinene som må etableres i rettssubjektet for å håndtere dette.

Arbeidsgruppens sammensetning:

Lissi Berg, Sør Hålogaland bispedømmeråd
Tom Elvebakk, Nidaros bispedømmeråd
Martin Enstad, presteforeningen
Eli Fjose, Tunsberg bispedømmeråd
Svein Chr. M. Hammerstrøm, Oslo bispedømmeråd
Dag Tormod Milje, nasjonalt hovedverneombud
Gunnar Rønnestad, Stavanger bispedømmeråd
Steinar Skomedal, Agder- og Telemark bispedømmeråd
Sissel Vartdal, Kirkerådet

Innholdsfortegnelse

1.	Framdriftsplan	5
2.	Innledning	7
3.	Definisjoner	7
4.	Målsettinger for effektiviseringsprosessen	8
5.	Medbestemmelse og medvirkning fra arbeidstakerne	9
6.	Krav til arbeidsmiljøet og HMS i prosessen	9
7.	Opprettelse og organisering av nye fellesenheter	10
7.1	Etablering av fellesenheter	11
7.2	Beslutningsorgan for bemanning av fellesenheter	11
7.3	Organisatorisk plassering av fellesenheter	11
7.4	Fellesenhetenes arbeidsoppgaver, funksjoner og bemanning	11
7.5	Innrekruttering og ansettelse i fellesenheter	12
7.6	Beslutningsorgan for utvelgelse til andre ledige stillinger	12
7.7	Framtidige ansettelser i fellesenheter	12
8.	Identifisering av arbeidsbortfall og foreløpig overtallighet i driftsenhetene	12
9.	Fastsetting av utvalgskretser	13
9.1	Generelt om utvalgskretser	13
9.2	Nærmere om utvalgskretser	14
9.3	Utvalgskrets for denne effektiviseringsprosessen	15
10.	Fastsetting og anvendelse av utvelgelseskriterier	16
10.1	Generelt om utvelgelseskriterier	16
10.2	Utvelgelseskriteriene i rettssubjektet Den norske kirke	16
(1)	Kompetanse	16
(2)	Personlige/sosiale forhold	17
(3)	Ansiennitet	18
10.3	Konkret anvendelse av utvelgelseskriteriene	19
10.4	Arbeidstakere som også er tillitsvalgte	19
11.	Kompetansekartlegging før utvelgelsen	20
11.1	Om kompetansekartlegging	20
11.2	Hvordan kompetansekartleggingen anbefales gjennomført	21
12.	Informasjon til ansatte	21
13.	Tilbud om «annet passende arbeid» til overtallige	22
13.1	Plikten til å undersøke om det finnes «annet passende arbeid» til overtallige	22
13.2	Hva ligger i kravet til annet «passende arbeid»?	22

13.3	Hvor vurderes «annet passende arbeid» i virksomheten?	23
13.4	Ved flere overtallige, hvem får tilbud først om ledig stilling?	23
14.	Avslutning av arbeidsforholdet for overtallige arbeidstakere	24
14.1	Alternativer til oppsigelse.....	24
14.2	Oppsigelse av overtallige.....	25
14.3	Varsel om oppsigelse med innkalling til drøftinger	25
14.4	Individuelle drøftinger med berørte arbeidstakere	25
14.5	Interesseavveiningen etter arbeidsmiljøloven § 15-7.....	26
14.6	Arbeidstakere som også er tillitsvalgte	27
14.7	Drøfting av konkrete oppsigelser med tillitsvalgte	27
15.	Vedtaksorgan ved oppsigelse	27
15.1	Vedtaksorgan for bispedømmekontorene	27
15.2	Vedtaksorgan i Kirkerådet	27
16.	Saksframlegg til organet som gjør vedtak om oppsigelse	28
17.	Formkrav til vedtak om oppsigelse	28
17.1	Organets myndighet til å vedta oppsigelse	28
17.2	Begrunnelse for vedtak om oppsigelse	29
17.3	Formidling av rådets vedtak til arbeidstaker.....	29
17.4	Orientering om klageadgang.....	29
17.5	Øvrige formkrav som følger av arbeidsmiljøloven § 15-4 nr. 2.....	30
17.6	Forhandling og frist for forhandling	30
17.7	Søksmål og søksmålsfrist.....	31
17.8	Arbeidstakers rett til å stå i stilling	31
17.9	Orientering om hvem som er arbeidsgiver og rett saksøkt i en eventuell tvist.....	32
17.10	Orientering om adgangen til fortrinnsrett til ny ansettelse	32
17.11	Orientering om oppsigelsesfrist	33
18.	Endringsoppsigelser	35
19.	Masseoppsigelse	35
20.	Forvaltningslovens regler i oppsigelsessaker	35
20.1	Habilitet	36
20.2	Taushetsplikt	36
20.3	Dokumentinnsyn	36
21.	Attest	36
22.	Risikovurderinger	37
22.1	Risikomatrix 1	38
22.2	Risikomatrix 2	39

22.3	Sannsynlighet og konsekvens	41
22.4	Risikofaktorer	41
23.	Tilbud til ansatte om rådgivning og støtte	41
24.	Brevmal for oppsigelsessaker	42
24.1	Innkalling til drøftingsmøte i henhold til arbeidsmiljøloven § 15-1, virksomhetens forhold	42
24.2	Protokoll fra drøftingsmøte i henhold til arbeidsmiljøloven § 15-1.....	43
24.3	Oppsigelse med fortrinnsrett	43
24.4	Protokoll fra forhandlingsmøte iht. arbeidsmiljøloven § 17-3.....	44

1. Framdriftsplan

Frist	Beskrivelse	Medbestemmelse	Beslutning / ansvarlig	Se kap .	O K
Trinn 1					
juni	Delprosjektgrupper opprettet og igangsatt	Prosjektgruppene er supplert med tillitsvalgte	/		V
Trinn 2 A					
27. sept.	Rapporter fra delprosjektene fremlegges	Prosjektgruppene er supplert med tillitsvalgte	/		V
28. sept.	Informasjonsmøter i alle driftsenheter om delprosjektene fremlegg		Arbeidsgiver (direktør)		V
Trinn 2 B					
1.-17. okt.	Bearbeidelsesfase Delprosjektrapportene vurderes. Det utformes forslag til beslutningsgrunnlag		Kirkerådet utreder		V
17.-23. okt.	Regionale kontaktmøter <i>Tema: Bearbeidet beslutningsgrunnlag samt anbefalinger om videre prosess</i>	Regionale kontaktmøter, forsterket med lokalt og regionalt verneombud			V
23.-24. okt.	Møte mellom stiftsdirektører og KR-direktør <i>Tema: På bakgrunn av drøftinger i driftsenhetene gjennomgås bearbeidet beslutningsgrunnlag samt anbefalinger om videre prosess.</i> Det utformes på denne bakgrunn en anbefaling.		Styringssamtale II – Kirkerådet og stiftsdirektørene	7	V
25. okt.	Arbeidsgivers forslag til ny organisering og videre prosess drøftes i sentralt kontaktmøte. Opprettelse av organ som skal foreta utvelgelse av arbeidstakere til ny organisasjon.	Forslag drøftes i sentralt kontaktmøte, forsterket med nasjonalt hovedverneombud Informasjon og drøfting av funn og foreløpige konklusjoner	Kirkerådet og stiftsdirektørene	7	V
27. nov.	Ny drøfting av beslutning med stiftsdirektørene				
28. nov. – 10. des.	Det avholdes lokale og regionale kontaktmøter i perioden. Det gjennomføres risikovurdering som ledd i drøftingen	Lokalt og regionalt kontaktmøte. Deretter sentralt kontaktmøte.	Arbeidsgiver for driftsenheten	22	
14. des.	Sentralt kontaktmøte				

des.	Beslutning om iverksetting av videre prosess, samt opprettelse av fellesenheter.		Kirkerådet	7	
des.	Opplegg for kompetansekartlegging	Form og metodikk drøftes i sentralt kontaktmøte og sentralt AMU	Kirkerådet	11	
des.	Informasjon til ansatte	Lokale tillitsvalgte deltar i planlegging	Arbeidsgiver for driftsenheten	12	
des./jan.	Kompetansekartlegging gjennomføres		Arbeidsgiver for driftsenheten	11	
	Risikovurdering		Interimgruppen	22	

Trinn 3

feb.	Utselgelse til ny organisasjon drøftes	Interimgruppen (arbeidsgiverside – tillitsvalgtrepresentanter)	Interimgruppen	7.5, 11	
feb.	Innplassering i ny organisasjon	Interimgruppen (arbeidsgiverside – tillitsvalgtrepresentanter)	Interimgruppen	7.5	

Trinn 4

	Kirkerådet kartlegger ledige stillinger i driftsenhetene		HR-avdelingen i Kirkerådet	13	
mars. -->	Vurdering av «annet passende arbeid» i virksomheten	Drøftes i sentralt kontaktmøte forsterket med sentralt verneombud	Interimgruppen	13.3	
mars.	Informasjonsmøter	Lokale tillitsvalgte deltar i planlegging	Arbeidsgiver for driftsenheten	12	
mars. -->	Foreløpig overtallighet som følge av innplasseringer identifiseres i driftsenhetene	Overtallighetssituasjonen drøftes i regionalt kontaktmøte forsterket av lokalt og regionalt hovedverneombud.	Arbeidsgiver for driftsenheten	13.4	
-->	Løsning av fortsatt overtallighet basert på frivillighet		Arbeidsgiver for driftsenheten	14.1	
	Risikovurdering		Arbeidsgiver for driftsenheten	22	
	Varsel om oppsigelse til overtallige (innkalling til drøftelsesmøter, jf. aml. § 15-1)	Den enkelte har rett til å la seg bistå av tillitsvalgt eller en annen rådgiver i forbindelse med drøftingsmøte	Arbeidsgiver for driftsenheten	14.3, 14.4	
	Nødvendig oppfølging etter § 15-1 møter.	Overtallighetssituasjonen drøftes på nytt i lys av drøftingsmøtene i regionalt kontaktmøte forsterket av lokalt og regionalt verneombud	Arbeidsgiver for driftsenheten	14.5, 14.6	
	Eventuelle vedtak om oppsigelser	/	Arbeidsgiver for driftsenheten	15	
01.06.19	Prosess avsluttes og går over i vanlig drift				
01.06.19	Fellesenheter er i drift				

2. Innledning

I rettssubjektet Den norske kirke gjennomføres en prosess for å rasjonalisere og effektivisere konkrete arbeidsoppgaver og funksjoner. Bakgrunnen for prosessen fremkommer blant annet av rapporten fra effektiviseringsutvalget, vedtakene fra behandling i bispedømmerådene og Kirkerådet, samt rapportene fra delprosjektgruppene.

Effektiviseringen vil kunne gi grunnlag for innsparinger på kortere og lengre sikt. Det er en målsetting at arbeidsoppgavene skal utføres med samme kvalitet som i dag.

For økonomi, lønn og arkiv vil det bli opprettet nye fellesenheter som får overført arbeidsoppgaver som fram til nå har vært ivaretatt av arbeidstakere i de 12 driftsenhetene innen rettssubjektet. Overførte arbeidsoppgaver vil falle bort i driftsenhetene. De samme oppgaver vil fra et nærmere bestemt tidspunkt i 2019 bli utført av fellesenhetene. Bemanning av de nye fellesenhetene skjer gjennom utvelgelse blant nåværende arbeidstakere i virksomheten.

Konsekvensen av overføringen av arbeidsoppgaver fra driftsenhetene til fellesenhetene er arbeidsbortfall for de arbeidstakere som er ansatt for å utføre disse arbeidsoppgavene i driftsenhetene. Overtallighet vil kunne gi grunnlag for nedbemanning.

Utvelgelsen av hvilke arbeidstakere som får tilbud om innplassering i nye fellesenheter skjer på sentralt nivå. Det er nødvendig for å vurdere arbeidstakere fra flere lokale driftsenheter i sammenheng. Ved overtallighet vil det være arbeidsgiver for driftsenheten på lokalt nivå som tar stilling til eventuelle oppsigelser. Utvelgelse til nye fellesenheter skjer altså på sentralt nivå, mens eventuelle oppsigelser av overtallige skjer på lokalt i den enkelte driftsenhet.

Dette dokumentet uttrykker de vurderinger som er gjort av delprosjektgruppen prosess og har som formål å være en veileder for rettssubjektet i håndteringen av effektiviseringsprosessen. Samtidig vil dokumentet kunne gi informasjon til arbeidstakere, tillitsvalgte og verneombud om prosessen.

Endelige beslutninger om gjennomføring av prosessen og dens innhold treffes først etter at de nærmere forslag er drøftet i overensstemmelse med kravene til medbestemmelse. Dokumentet må følgelig leses slik at drøftinger og avklaringer vil kunne føre til tilpasninger som ikke nødvendigvis er omtalt her.

Det er fastsatt en «prosedyre for nedbemanning» i rettssubjektet Den norske kirke. Dokumentet vil i det følgende søke å beskrive hvordan en prosess for gjennomføring av effektivisering i rettssubjektet Den norske kirke skal gjennomføres i henhold til prosedyren og etter gjeldende lovregler og tariffavtaler.

3. Definisjoner

I dette dokumentet benyttes flere begreper det er hensiktsmessig å definere:

- Med «**virksomhet**» forstås rettssubjektet Den norske kirke.
- Med «**driftsenhet**» forstås den enkelte organisatoriske enhet innen rettssubjektet, dvs. det enkelte bispedømme og Kirkerådets sekretariat.

- Med «**arbeidsgiver**» menes som hovedregel et organ for en driftsenhet. Hvis ikke annet er spesifisert, treffes beslutninger av stiftsdirektøren på vegne av bispedømmerådene som arbeidsgiver. For Kirkerådet som arbeidsgiver treffes beslutningene av Kirkerådets direktør eller den som direktøren delegerer myndighet til.
- Med «**Kirkerådet**» menes i dette dokumentet som hovedregel Kirkerådets direktør eller den som har fått delegert myndighet fra direktøren.
- Med «**interimgruppen**» menes et organ oppnevnt i prosessen for å ivareta utvelgelser blant arbeidstakere og som drøfter sine beslutninger på sentralt nivå før beslutninger treffes. Nedsettelse av interimgruppen og dens sammensetning drøftes i sentralt kontaktmøte.
- Med «**fellesenhet**» eller «**fellesfunksjoner**» forstås en ny enhet innen rettssubjektet som fra 2019 skal ivareta og utføre arbeidsoppgaver og funksjoner for driftsenhetene innen økonomi, lønn og arkiv.
- Med «**oppsigelse**» menes både at et arbeidsforhold opphører etter utløpet av oppsigelsesfristen eller at det gjøres så store endringer av den ansattes oppgaver eller stillingsstørrelse at endringene ikke kan gjennomføres innenfor rammene for arbeidsgivers styringsrett (endringsoppsigelse).
- Med «**tillitsvalgte**» menes tillitsvalgte fra fagforeningene, enten de opptrer på vegne av et enkeltmedlem, eller ivaretar medbestemmelse etter lov- og avtaleverk. I arbeidsmiljøloven kan verneombud etter forholdene forstås inkludert i betegnelsen tillitsvalgte, men i dette dokumentet er de eksplisitt omtalt som verneombud. Tillitsvalgte er omtalt på tre nivåer: i) Nasjonale tillitsvalgte som ivaretar tillitsvalgrollen på virksomhetsnivå, ii) regionale tillitsvalgte som ivaretar rollen på driftsenhetsnivå, og iii) lokale tillitsvalgte som ivaretar rollen på hvert enkelt kontor. Verneombudene er tilsvarende inndelt.
- Med «**aml.**» menes arbeidsmiljøloven.

4. Målsettinger for effektiviseringsprosessen

En naturlig målsetting er å gjennomføre en god omstillingsprosess totalt sett. En side av en omstilling som dette er at det dreier seg om formelle regler, muligheter for utvikling og potensialet for effektivisering. En annen viktig side er at det samtidig handler om mennesker og arbeidsplasser. Gjennomføringen av prosessen og valg som treffes underveis må derfor hele tiden ta høyde for begge disse sidene.

For å bidra til å realisere målsettingen om en god omstillingsprosess anbefales følgende konkretiserte siktemål:

- Arbeidsgiverne skal treffe saklige valg og gjennomfører prosessen i samsvar med disse valgene.
- Det skal leveres tjenester med samme kvalitet som i dag etter fullført prosess.
- Et godt arbeidsmiljø ivaretas i den enkelte driftsenhet både under og etter omstillingen.
- Virksomheten unngår å miste kritisk kompetanse under prosessen.
- Arbeidsinnsatsen i driftsenhetene under og etter omstillingsprosessen er god.
- Arbeidstakerne sitter igjen med en opplevelse av å ha blitt behandlet ryddig og ordentlig.
- Prosessen gjennomføres på en saklig og forståelig måte slik at arbeidstakerne ikke bestrider rettmessigheten av eventuelle oppsigelser.
- Omgivelsene oppfatter prosessen som ordentlig slik at omdømmetap kan unngås.

Kritiske faktorer for en vellykket prosess:

- Prosessen må gjennomføres i samsvar med lov og avtaler.
- Arbeidstakerne må forstå prosessen og oppleve at reglene for medbestemmelse er ivaretatt.
- Prosessen bør gjennomføres raskt, men ikke raskere enn at den blir grundig og forsvarlig.

5. Medbestemmelse og medvirkning fra arbeidstakerne

Arbeidstakerne har etter lov- og avtaleverk rett på medbestemmelse og medvirkning gjennom hele prosessen. Med medbestemmelse forstås informasjon underveis i prosessen og drøfting før endelige avgjørelser tas og med medvirkning forstås reelle påvirkningsmuligheter underveis i prosessen. Hensikten er å sikre at de ansatte gjennom de tillitsvalgte blir hørt før arbeidsgiver treffer sine avgjørelser og at det er realitet i denne måten å gå frem på.

Formålet med lokale og regionale kontaktmøter i denne prosessen vil blant annet være at stiftsdirektør/direktør får med seg gode råd og synspunkter fra de tillitsvalgte og verneombudene før arbeidsgiversiden samstemmer sine vurderinger og fremlegger forslag til drøfting i sentralt kontaktmøte.

Avgjørelsen om nedbemanning faller inn under arbeidsgiver styringsrett, men arbeidsgiver plikter på ulike tidspunkt å informere og drøfte ulike spørsmål med de tillitsvalgte og verneombudene på ulike nivå i organisasjonen.

Tillitsvalgte og verneombud skal involveres i reelle prosesser gjennom fastlagte møter på de ulike stadier i prosessen. Underveis i prosessen er det derfor viktig at ansatte, tillitsvalgte og verneombudene ser muligheten for å kunne spille synspunkter oppover i tillitsvalgtlinjen i tillegg til å benytte de muligheter for drøfting og involvering som det blir tilrettelagt for på de ulike nivå.

Medbestemmelsen ivaretas gjennom det vanlige systemet vi har for medbestemmelse i rettssubjektet Den norske kirke. I henhold til avtalen om tillitsvalgtordningen skjer denne på tre nivåer: Sentralt, regionalt og lokalt nivå. Medbestemmelsen skjer i kontaktmøtene. For å sikre ivaretagelse av vernetjenestens fokus på arbeidsmiljøet skal kontaktmøtene på alle nivåer i denne prosessen forsterkes med deltagelse av verneombudet på det respektive nivå.

6. Krav til arbeidsmiljøet og HMS i prosessen

Effektiviseringsprosessen er en stor endringsprosess for virksomheten. Det er i denne sammenheng viktig at HMS-krav blir oppfylt og at oppmerksomheten på dette under prosessen følges særlig tett i den enkelte driftsenhet. Ansvarlig for det systematiske HMS-arbeidet i rettssubjektet er Kirkerådets direktør.

Ved endringer i virksomheten understreker lov og forskrift viktigheten av å ha fokus på arbeidsmiljø i virksomheten og å kartlegge og vurdere risiko som kan komme av endring. Det vises spesielt til følgende bestemmelser:

Arbeidsmiljøloven (aml.) § 3-1 (2) bokstav d:

«under planlegging og gjennomføring av endringer i virksomheten [skal arbeidsgiver for å ivareta hensynet til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid], vurdere om arbeidsmiljøet vil være i samsvar med lovens krav, og iverksette de nødvendige tiltak.»

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1:

*«Risikovurdering skal gjentas regelmessig, ved endringer som kan ha betydning for risikoforholdene og ved innkjøp av maskiner og utstyr, som kan ha betydning for helse, arbeidsmiljøet og sikkerheten i virksomheten.
Risikovurdering skal foretas i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter.»*

Etter aml. § 3-1 (1) skal arbeidstakerne medvirke i å ivareta arbeidsmiljøet i omstillingsprosesser. Medvirkning forutsettes skje både individuelt og representert gjennom verneombud, og tillitsvalgtes deltagelse i arbeidsmiljøutvalg:

*«For å sikre at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, skal arbeidsgiver sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.»
(våre uthevinger)*

I effektiviseringsprosessen som nå gjennomføres er det i et HMS-perspektiv viktig at ledere på virksomhetens ulike nivåer blant annet er oppmerksom på følgende:

Verneombud har en formell rolle og «skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet», jf. aml. § 6-2 (4) om verneombudets oppgaver. Informasjon og invitasjon til å følge prosesser og å være med i drøftinger er sentrale her.

Arbeidsmiljøutvalget (sentralt AMU og regionalt AMU) er tillagt en rolle i endringsprosesser og «skal behandle planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet», jf. aml. 7-2 (2) bokstav d om arbeidsmiljøutvalgets oppgaver. Dersom det ikke blir anledning å behandle saker i regionalt eller sentralt AMU er det viktig å sikre medvirkning på annen måte.

Når saker som kan ha betydning for arbeidsmiljøet informeres om og drøftes i kontaktmøter e.l. skal verneombud innkalles og delta i møtet.

Det er viktig å være observant på hvilket organisatorisk nivå saker behandles og sørge for at verneombud på riktig nivå involveres.

Endringsprosesser og omstilling gir arbeidsmiljømessige konsekvenser. Virksomheten har et ansvar for å arbeide forebyggende slik at de negative konsekvensene blir minst mulig belastende og at positive konsekvenser kan forsterkes. Det forutsetter at risiko kartlegges og vurderes og at tiltak gjøres. Et nyttig og lovpålagt redskap for å gjøre dette er å risikovurdere forskjellige sider ved gjennomføringen av effektiviseringsprosessen. Dette gjøres på virksomhetens ulike nivåer og arbeidstakerne skal medvirke. I kapittel 22 beskrives hvilke risikovurderinger som skal gjennomføres i løpet av effektiviseringsprosessen og tidspunktene risikovurderingene skal gjøres på.

7. Opprettelse og organisering av nye felleseenheter

7.1 Etablering av fellesenheter

I dette kapittelet presenteres det en mulig måte for å opprette fellesenheter innen rettssubjektet Den norske kirke. Opprettelse og organisering av nye fellesenheter forutsetter at stiftsdirektørene og Kirkerådets direktør gir sin tilslutning til dette.

Det som beskrives i dette kapittelet er også gjenstand for medbestemmelse og drøfting i regionalt og sentralt kontaktmøte.

Opprettelsen av fellesenheter skjer ved at Kirkerådet gjør vedtak om å opprette fellesenheter for alle driftsenhetene i rettssubjektet Den norske kirke. I tilslutningen til dette ligger en aksept for at Kirkerådet på vegne av øvrige driftsenheter påtar seg et ansvar for å drifte fellesenhetene.

7.2 Beslutningsorgan for bemanning av fellesenheter

For at fellesenhetene skal kunne bemannes er det nødvendig at et organ kan ta nødvendige beslutninger. I forbindelse med bemanning til fellesenhetene anbefaler prosessgruppen at nødvendige beslutninger treffes av en interimgruppe med mandat fastsatt av Kirkerådets direktør og stiftsdirektørene.

Interimgruppen består av Kirkerådets direktør (evt. videre delegasjon), to stiftsdirektører (utpekt av stiftsdirektørene) og (to representanter for de ansatte), sml. personalreglement for ansatte i Kirkerådet § 7.

Interimgruppen tar de beslutninger som er nødvendige for utvelgelse av medarbeidere som skal utføre arbeidsoppgavene i fellesenhetene. Her anvendes utvelgelseskriteriene som beskrives i kap. 10. Interimgruppen gjennomfører nødvendig drøfting (medbestemmelse) før endelige beslutninger om utvelgelse etter utvelgelseskriteriene treffes.

Kirkerådet avgjør hvilken sekretariatsfunksjon som kan stilles til rådighet for interimgruppen.

7.3 Organisatorisk plassering av fellesenhetene

Fellesenhetene etableres som avdelinger/seksjoner i Kirkerådet. Det vises til de bestemmelser som gjelder for Kirkerådets avdelinger/seksjoner. Kirkerådet overtar arbeidsgiveransvaret for medarbeidere som innrekrutteres fra øvrige driftsenheter. Dette er ikke til hinder for at disse medarbeiderne kan ha kontorplassering i driftsenhetene.

7.4 Fellesenhetenes arbeidsoppgaver, funksjoner og bemanning

Etter bearbeidelsen av delprosjektgruppens fremlegg må det beskrives:

- Hvilke oppgaver skal ivaretas som fellesfunksjoner innenfor vedkommende fagområde.
- Hva slags kompetanse er nødvendig for å gjennomføre disse oppgavene.
- Den bemanning som er nødvendig for å ivareta oppgavene.

Med utgangspunkt i bearbeidelsen av delprosjektgruppens beskrivelser avgjør Kirkerådet og stiftsdirektørene hvilke arbeidsoppgaver og funksjoner fellesenhetene skal utføre på vegne av driftsenhetene etter drøfting.

Kirkerådet og stiftsdirektørene fastsetter hvilken bemanning som kreves i fellesenhetene og hvilken samlet fagkompetanse enhetens medarbeidergruppe skal inneha. Denne fagkompetansen gjenspeiles i kompetansemalen for innrekrutteringsprosessen (utvelgelsen), jf. kap. 10.

Kirkerådet vedtar den interne organisering i fellesenheten, herunder organisatorisk inndeling og ledelsesstruktur. Kirkerådet delegerer nødvendig arbeidsgivermyndighet til avdelingsleder. Avdelingsleder kan delegerer myndighet videre til ledere for interne avdelinger.

7.5 Innrekruttering og ansettelse i fellesenhetene

Fellesenhetenes medarbeidere innrekrutteres gjennom de prosesser som interimgruppen har fått ansvar for. Vedtak om utvalg av medarbeidere til fellesenhetene gjøres således av interimgruppen. Utvelgelseskriteriene for nedbemanning anvendes.

Etter at utvelgelsen er gjennomført, gjør Kirkerådet nødvendige vedtak for å etablere arbeidsgiverforhold til vedkommende medarbeider. Øvrige driftsenheter treffer beslutninger og medvirker til overføring av arbeidsgiveransvar for de utvalgte medarbeiderne fra driftsenheten til Kirkerådet.

Interimgruppen kan foreta utvelgelse av fellesenhetens øverste leder på et tidligere tidspunkt enn øvrige medarbeiderne. Dette kan gjøres slik at fellesenhetens leder kan medvirke ved utvelgelsen av medarbeidere til fellesenheten. Medvirkningen kan gjøres ved at leder innstiller og gjør anbefalinger knyttet til utvelgelsen. Leder vil gjennom sine vurderinger for eksempel kunne bidra til viktige faglige vurderinger av kompetanse, kompetansekrav, realerfaring og så videre. Samtidig er det for interimgruppens del viktig å huske på at dette ikke dreier seg om en ordinær ansettelsesprosess. Det dreier seg om rasjonalisering og dermed nedbemanning. I denne relasjonen er interimgruppen ansvarlig for at utvelgelsen skjer på grunnlag av utvelgelseskriteriene for nedbemanning (se kap. 10 om utvelgelseskriterier og ellers prosedyren for nedbemanning).

7.6 Beslutningsorgan for utvelgelse til andre ledige stillinger

Interimgruppa foretar også utvelgelse av overtallige til «annet passende arbeid» i virksomheten. Fortsatt er det utvelgelseskriteriene som beskrives i kap. 10 som skal anvendes. Det vises for øvrig til kap. 13.

For interimgruppene er det viktig å huske på at dette ikke dreier seg om en ordinær ansettelsesprosess. Det dreier seg om rasjonalisering og dermed nedbemanning. I denne relasjonen er interimgruppen ansvarlig for at utvelgelsen skjer på grunnlag av utvelgelseskriteriene for nedbemanning (se kap. 10 om utvelgelseskriterier og ellers prosedyren for nedbemanning).

7.7 Framtidige ansettelser i fellesenhetene

Når fellesenhetene på et senere tidspunkt trenger nye medarbeidere, skal disse ansettes på samme måte og med samme vilkår som øvrige ansatte i Kirkerådet. Ved den konkrete ansettelsen kan det vurderes om den som blir tilsatt kan ha kontorplassering i en driftsenhet utenfor Kirkerådet.

8. Identifisering av arbeidsbortfall og foreløpig overtallighet i driftsenhetene

Rapporten fra effektiviseringsutvalget og delprosjektgruppene gir arbeidsgiverorganene for driftsenhetene (bispedømmerådene og Kirkerådet) et faktagrunnlag for saklige beslutninger om omstilling gjennom effektivisering av arbeidsoppgaver. Driftsenhetene har allerede gjort vedtak om at arbeidsoppgaver og funksjoner kan overføres til og ivaretas av nye fellesenheter.

Hvilke fellesenheter som opprettes og hvilke arbeidsoppgaver disse skal ivareta, viser hvilke arbeidsoppgaver som bortfaller i driftsenhetene.

Når de nye enhetene er definert, vil den enkelte driftsenhet kunne identifisere hvilke konkrete arbeidsoppgaver og funksjoner som blir ivaretatt av de nye fellesfunksjonene, og som i utgangspunktet bortfaller i driftsenheten.

Arbeidsgiver for driftsenheten kan deretter identifisere hvilke arbeidstakere og yrkesgrupper som utfører arbeidsoppgavene som vil komme til å bortfalle i driftsenheten, og hvor stor stillingsandel dette utgjør for den enkelte.

Dette vil kunne gi en angivelse av hvilke arbeidstakere og/eller yrkesgrupper det kan være naturlig å definere som omfattet av utvalgskretsen(e) i den videre effektiviseringen (se kap. 9).

Arbeidsgruppen for prosess anbefaler at arbeidstakere med høy alder skjermes for oppsigelse – men ikke endringer i arbeidsforholdet ellers. Anliggendet om å skjerme arbeidstakere med høy alder for oppsigelse kan ivaretas ved at høy alder vurderes som et viktig forhold etter en konkret vurdering i den individuelle interesseavveiningen (se nedenfor). Hvilken konkret vekt alder skal ha vurderes i en individuell helhetsvurdering. Arbeidsgiver i driftsenheten vil etter arbeidsmiljøloven § 15-7 (2) måtte gjøre en vurdering til slutt der forholdet mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker skal avveies («individuell interesseavveining»). Høy alder vil da være et forhold som må vurderes og som vil kunne tale mot oppsigelse. Dette kan innebære en form for skjerming mot oppsigelse, men ikke skjerming mot endringer i arbeidsoppgaver eller stillingsforhold. Alle arbeidstakere innenfor utvalgskretsen skal kompetanskartlegges og vurderes etter utvelgelseskriteriene.

9. Fastsetting av utvalgskretser

9.1 Generelt om utvalgskretser

Ved nedbemanning blir det spørsmål om hvilken utvalgskrets som gjelder. Utvalgskretsen er enkelt sagt «der nedbemanningen skjer». Arbeidstakere innenfor utvalgskretsen kan etter utvelgelse bli å regne som overtallige og vurderes for eventuell annen passende stilling eller oppsigelse. Arbeidstakere utenfor kretsen blir ikke berørt av nedbemanningen. Arbeidsmiljøloven har ikke egne regler om fastsettelse av utvalgskrets. Rettspraksis viser imidlertid at utgangspunktet er at hele virksomheten er utvalgskrets. Arbeidsgiver har likevel på nærmere vilkår adgang til å bestemme at deler av virksomheten er omfattet av utvalgskretsen ved nedbemanning. En forutsetning etter rettspraksis er at det må foreligge saklig grunn for den avgrensningen som bestemmes.

Utvalgskrets er kun relevant i relasjon til å identifisere hvilke grupper ansatte som virksomheten kan gjøre utvelgelse og oppsigelse fra. Spørsmålet om utvalgskrets har ikke betydning når det skal vurderes om det finnes «annet passende arbeid» i virksomheten som kan tilbys arbeidstaker som vurderes oppsagt, jf. aml. § 15-7 (2). «Annet passende arbeid» skal vurderes opp mot aktuelt arbeid i hele virksomheten, dvs. alle driftsenheter.

I det følgende redegjøres det for fastsettelse av utvalgskrets og spørsmålet om det er saklig grunn til å avgrense nedbemanningen til deler av virksomheten.

9.2 Nærmere om utvalgskretser

Ved nedbemanning går virksomheten enkelt sagt fra «flere» stillinger til «færre» stillinger. Noe av det vesentlige å vurdere i en slik prosess er om hele virksomheten skal involveres i omstillingen og nedbemanningen, eller om det er naturlig og saklig å avgrense prosessen til nærmere bestemte deler av virksomheten.

Det alminnelige rettslige utgangspunkt er at *hele virksomheten* (dvs. rettssubjektet) er involvert ved nedbemanning, jf. aml. § 15-7 og prosedyren for nedbemanning pkt. 2.1. I prinsippet vurderes da *alle ansatte* opp de stillinger som det er bestemt at virksomheten fortsatt skal utføre etter nedbemanningen («gjenværende stillinger»).

En slik prosess kan imidlertid blant annet bli uforholdsmessig omfattende sammenliknet med de endringer som gjøres i virksomheten. Videre kan en prosess som involverer alle ansatte skape mye uro og usikkerhet.

Spørsmålet om å avgrense nedbemanningen til bestemte deler av virksomheten ved å fastsette en eller flere «utvalgskretser», må etter rettspraksis vurderes etter hva som fremstår naturlig og hvilke saklige grunner som begrunner en avgrensning av omstillingen/nedbemanningen til bestemte deler av virksomheten i den konkrete sak.

For å illustrere noen av vurderingene som er gjort i rettspraksis vedrørende spørsmålet om utvalgskrets, skal vi vise til noen uttalelser fra Høyesterett (øverste instans blant de alminnelige domstoler) og Arbeidsretten (tariffpartenes særdomstol, som blant annet tar stilling til tvister vedrørende bestemmelser i tariffavtaler):

I Rt-2015-1332 uttaler Høyesterett i avsnitt 42 at:

«Spørsmålet om det er saklig grunn til å begrense utvalgskretsen må bedømmes konkret i det enkelte tilfellet, og ved denne vurderingen vil en lang rekke hensyn kunne trekkes inn i saklighetsvurderingen.»

I avsnitt 43 uttaler Høyesterett videre at:

«Når lovens utgangspunkt er at virksomheten er utvalgskrets, følger det imidlertid at de hensyn som tilsier at utgangspunktet fravikes, må være tungtveiende. På den annen side kan arbeidsmiljøloven ikke forstås slik at den pålegger bedrifter prosesser som blir uforholdsmessig tyngende, og som vil bidra til å undergrave tryggheten for de gjenværende ansatte.»

Arbeidsretten uttaler i sak 06/2016 i avsnitt 85 at:

«Det er ikke tvilsomt at det er [...] saklig å innsnevre ansiennitetsvurderingen på grunnlag av ulikheter i kompetanse og stillingskategorier, innenfor en korrekt utvalgskrets.»

Arbeidsrettens uttalelse var også saksøkerne i saken, LO og Norsk Arbeidsmandsforbund, enige om da de i samme sak uttaler i avsnitt 32: *«Saklig grunn for unntak kan for eksempel være geografiske avstander eller avgrensning etter yrkesgrupper.»* Når Arbeidsrettens flertall i saken kom til at utvalgskretsen som var fastsatt var for snever til å være gyldig, handlet dette blant annet om at: *«Et flertall av de ansatte i Avdeling Rogaland er [...] vektere med omtrent den samme faglige bakgrunnen.»* En avgrensning til kun til Sola Heliport ble derfor etter en helhetlig vurdering, hvor flere momenter ble trukket inn, ikke funnet tilstrekkelig saklig begrunnet. Ut fra sakens konkrete omstendigheter, og da blant annet vekternes sammenliknbare faglige bakgrunn, mente

Arbeidsretten i avsnitt 88 at en avgrensning til driftsenheter i Sør-Rogaland, dvs. i Stavanger-området, ville ha utgjort en saklig utvalgskrets.

Fra prosedyren for nedbemanning i rettssubjektet Den norske kirke, pkt. 2.4, heter det:

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 besluttende nivå. Det vil si i Kirkerådets sekretariat og i bispedømmene på regionalt nivå.

Et sentralt spørsmål for arbeidsgruppen har vært hvordan det er mulig å beskrive rammene for en eller flere prosesser som på den ene siden handler om opprettelse av nye nasjonale fellesfunksjoner for rettssubjektet, og på den andre siden fagfunksjoner som fortsatt skal være organisert i driftsenhetene.

På den ene siden dreier det seg om fagstillinger som innenfor en nærmere bestemt periode går ned i antall fordi oppgavene blir overført til nye fellesfunksjoner for å betjene hele rettssubjektet (regnskap, lønn og arkiv). På den andre siden handler det om fagstillinger som etter sitt innhold organisatorisk skal bli værende i driftsenhetene og hvor forutsetningene for effektivisering ikke er knyttet til oppgavebortfall, men rutineendringer og andre målsetninger om tilpasninger i stillingsantallene, som av samme grunner først skje over tid (HR).

I det første tilfellet (regnskap, lønn og arkiv) må rettssubjektet avgjøre hvor mange stillinger en skal gå ned – ved å bestemme hvor mange stillinger som legges til fellesfunksjonene – og på hvilket tidspunkt dette skal skje. I det andre tilfellet (HR) må være opp til den enkelte driftsenhet, på bakgrunn av nærmere bestemte målsetninger i rettssubjektet, å følge opp hvilke behov den enkelte driftsenhet har på området og hvilke løsninger som kan finnes for å oppnå den ønskede tilpasning i stillingsantallet.

Arbeidsgruppen har på denne bakgrunn pekt på to alternativer: Enten å avvente en nasjonal effektiviseringsprosess for å senere gjennomføre en «samtidig effektivisering» på tvers av rettssubjektet, eller at effektiviseringen deles opp i to ulike løp, slik at kun «overføring av arbeidsoppgaver til fellesfunksjonene» gjennomføres som en nasjonal prosess. Ved sistnevnte fremgangsmåte kan målsetninger om tilpasninger i betjeningen som fortsatt skal ivaretas av den enkelte driftsenhet kunne følges opp på regionalt nivå og tilpasses behov og forutsetninger i det enkelte bispedømme. Den innholdsmessige og tidsmessige forskjell i effektiviseringen gjør det naturlig å se dette som adskilte prosesser.

9.3 Utvalgskrets for denne effektiviseringsprosessen

Arbeidsgruppen anbefaler på denne bakgrunn at det drøftes og fastsettes en nasjonal utvalgskrets innenfor rettssubjektet som omfatter de stillingskategorier som er berørt av overføringen av oppgaver til nye fellesfunksjoner.

Ut fra det forslaget om hvilke arbeidsoppgaver og funksjoner som skal overføres til nye fellesfunksjoner fra 2019 av, vil det si en landsdekkende utvalgskrets som omfatter stillingskategoriene regnskap, lønn og arkiv.

Når det gjelder ansatte som for eksempel i samme stilling betjener ulike fagfelt, anbefaler arbeidsgruppen at det bestemmes for hvilke arbeidstakere som etter stillingskategorien omfattes av utvalgskretsen, er om arbeidstakerne har arbeidsoppgaver som overføres til fellesfunksjonene som en del av «grunnpreget» i stillingen sin, herunder minimum 20 % stillingsandel.

10. Fastsetting og anvendelse av utvelgelseskriterier

10.1 Generelt om utvelgelseskriterier

Kriteriene for utvelgelse må fastsettes etter drøfting. Utvelgelseskriteriene kan ikke stride med hovedavtalen og må være saklige.

Generelle utvelgelseskriterier er fastsatt i prosedyren for nedbemanning i rettssubjektet Den norske kirke, men det er nødvendig å drøfte kriteriene nærmere i regionalt og nasjonalt kontaktmøte før kriterier endelig fastsettes. Hensikten med drøftingen er blant annet å gi grunnlag for en felles forståelse mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden om hvordan kriteriene skal praktiseres.

10.2 Utvelgelseskriteriene i rettssubjektet Den norske kirke

Prosedyre for nedbemanning i rettssubjektet Den norske har definert følgende utvelgelseskriterier som gjelder ved nedbemanning i rettssubjektet Den norske kirke:

- Kompetanse,
- Personlige/sosiale forhold, og
- Ansiennitet «under elles like vilkår» (jf. HTA § 3.3, ref. pkt. 3.1.)

I det følgende knyttes merknader til kriteriene og innholdet i disse:

(1) Kompetanse

Generelt om kompetanse som utvalgs-kriterium

I Den norske kirke kjenner vi «kvalifikasjonsprinsippet» godt fra ansettelser. Det er et prinsipp om at den best kvalifiserte søkeren skal ansettes. Ved nedbemanning er ikke prosessen helt den samme som ved ansettelser, men når kompetanse benyttes som utvalgs-kriterium er essensen den samme, nemlig at formal- og realkompetanse i tillegg til personlig egnethet vektlegges for å prioritere de ansatte i forhold til hverandre opp mot stillingsinnholdet i de gjenværende stillinger.

Kompetanse som utvelgelses-kriterium i seg selv anvendes i utgangspunktet på samme måte som kvalifikasjonsprinsippet. Det er imidlertid grunnleggende viktig å holde ansettelsesprosesser og nedbemanningsprosesser fra hverandre. Ved utvelgelse i nedbemanningsprosesser må alle kriteriene ha blitt vurdert. Den konkrete vektleggelsen må vurderes i det enkelte tilfelle og må kunne

dokumenteres. Fremgangsmåten i vurderingen og forholdet mellom utvelgelseskriteriene kommer vi tilbake til.

For å saklig kunne dokumentere de vurderinger som gjøres av kompetanse, er det nødvendig i forkant av utvelgelsen å foreta en *kompetansekartlegging* av ansatte innenfor utvalgskretsen. Se nærmere om dette i kapittel 9.

Det på forhånd drøftede og definerte kompetansekriteriet vil være retningsgivende for hvordan kompetansekartleggingen og kompetansevurderingen gjennomføres, slik at kartleggingen etter sitt formål gir holdepunkter for den senere utvelgelsen.

1.1 Utdanning og realkompetanse

Formell kompetanse i form av utdanning er en kvalifikasjon. Med utdanning menes eksamener eller annen formell utdanning fra ulike typer skoler, høyskoler, universiteter og andre lærersteder.

Gjennom yrkeslivet og andre arenaer opparbeides dyktighet og kompetanse gjennom erfaring. Slik realkompetanse er også en kvalifikasjon.

1.2 Yrkeserfaring

Med yrkeserfaring siktes det til erfaring fra yrkeslivet og annen praksis. Relevant yrkeserfaring vil normalt skrive seg fra tiden etter endt utdanning, men også tidligere yrkeserfaring vil kunne være relevant.

1.3 Personlige egenskaper (egnethet)

Arbeidstakeren må være personlig egnet til stillingen. Egnethet er derfor en relevant kompetanse å vektlegge. Personlige egenskaper er en annen betegnelse for egnethet. For eksempel kan lederegenskaper, samarbeidsevner og oppnådde resultater være nevnt som ønskede egenskaper. Personlig egnethet vil kunne si noe om hvordan arbeidstakeren evner å omsette utdanning, realkompetanse og yrkeserfaring til resultater.

Ettersom egnethet kan innebære forskjellige ting, anbefales det at det spesifiseres i beskrivelsen av de nye stillingene i fellesenheter («detaljeringen av ny organisasjon») hvilke typer personlige egenskaper som saklig er nødvendig eller ønskelig, noe som vil kunne styrke sakligheten og grunnlaget for å vektlegge personlig egnethet.

Hvilken vekt personlige egenskaper skal tillegges, vil være avhengig av type stilling som det skal rekrutteres til.

Kompetansekartleggingen skal gi grunnlag for å vurdere personlig egnethet.

1.4 Anvendelighet

Anvendelighet kan benyttes som et kriterium i kompetansevurderingen for å kunne vektlegge at en arbeidstaker, f.eks. i tillegg til primærkompetanse opp mot en stilling, også har annen kompetanse det er relevant å vektlegge i tillegg. Dette fordi stillingen/avdelingen/driftsenheten vil kunne dra nytte av personens forskjellige egenskaper og kompetanser. Eksempelvis vil dette kunne være viktig der flere forskjellige oppgaver må utføres av et færre antall personer enn tidligere.

(2) Personlige/sosiale forhold

Sosiale, personlige og menneskelige forhold er et relevant utvelgelseskriterium. Det kan blant annet legges vekt på følgende forhold hos arbeidstakeren:

- Høy alder

- Sykdom
- Omsorgs- og forsørgelsesbyrder
- Tjenestetid
- Økonomisk situasjon og gjeldsbyrde
- Utsikter på arbeidsmarkedet og alternative jobbmuligheter

Opplistingen er ikke uttømmende.

Kompetansekartleggingen skal åpne for at arbeidstakeren kan oppgi personlige/sosiale forhold. Med mindre arbeidstakeren f.eks. har tilrettelagte forhold på arbeidsplassen, vil dette typisk kunne være forhold som arbeidsgiver ellers ikke er kjent med og derfor ikke har grunnlag for å vurdere. Utover høy alder er virksomheten stort sett avhengig av arbeidstakers egen selvrappotering på dette punktet for å kunne vurdere aktuelle forhold. Arbeidstaker må kunne dokumentere rapporterte forhold.

I hvilken driftsenhet arbeidstakeren er ansatt og hvor arbeidstakeren har sitt arbeidssted før nedbemanningen er ikke et utvelgelseskriterium. Men belastningen en eventuell flytting av arbeidsted medfører kan eventuelt påberopes og vektlegges som et personlig/sosialt forhold.

(3) Ansiennitet

Det framgår av hovedavtalen § 3.3 at ansiennitet er et tariffavtalefestet utvelgelseskriterium.

Etter sin ordlyd er dette et såkalt «betinget ansiennitetsprinsipp». Det vil si at ansienniteten slår inn som et avgjørende moment hvis det er «ellers like vilkår» mellom de arbeidstakerne som vurderes. Dersom en ansatt er bedre kvalifisert, saklig vurdert opp mot stillingen i ny organisasjon, så foreligger det ikke «like vilkår», og kvalifikasjoner kan da vektlegges foran ansiennitet. Ansiennitet slår først gjennom dersom de ansatte stiller likt mht. kvalifikasjoner.

Som det redegjøres for nedenfor, skal arbeidstakerne i en skjematisk oppstilling i utgangspunktet være rangert på sammenhengende tjenesteansiennitet, slik at det sikres at ansienniteten er vurdert i utvelgelsesprosessen.

Med en arbeidstakers ansiennitet menes vanligvis den tid arbeidstakeren sammenhengende har vært ansatt i virksomheten. Lønngivende ansiennitet er ikke det samme som tjenesteansiennitet ved nedbemanning.

Sammenhengende tjenesteansiennitet fra ulike stillinger og forskjellige deler av virksomheten legges sammen. I rettssubjektet Den norske kirke regnes det også med opparbeidet ansiennitet fra før virksomhetsoverdragelsen. Ansiennitet regnes fra tiltredelsestidspunktet, uavhengig av om arbeidstakeren var midlertidig eller fast ansatt. Ansiennitet i deltidsstillinger teller på samme måte som for heltidsansatte.

Sykefravær og lovbestemte permisjoner avbryter ikke beregningen av sammenhengende tjenesteansiennitet.

Dersom arbeidstakeren har sagt opp sin stilling og senere blitt ansatt på nytt, regnes tjenesteansienniteten kun fra det siste ansettelsestidspunktet. Det gjelder også som hovedregel der arbeidstakeren har hatt full permisjon uten lønn.

10.3 Konkret anvendelse av utvelgelseskriteriene

Utvelgelseskriteriene kommer til anvendelse ved overtallighet:

- a. I de nye fellesenheter
- b. I virksomheten (alle driftsenheter sett under ett)

Om den betingende ansiennitetsklausulen i hovedavtalen sier prosedyren for nedbemanning i rettssubjektet Den norske kirke pkt. 3.1 følgende:

«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.»

I prosedyren for nedbemanning pkt. 3.3 er det beskrevet at den praktiske fremgangsmåten for anvendelsen av utvelgelseskriteriene skal 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.*

Det er ikke tilstrekkelig å begrunne avvik fra ansiennitetsrekkefølgen med en generell henvisning til kompetanseulikhet. I utvelgelsen må arbeidsgiver angi vurderingene som er gjort og begrunne dette helt konkret. Ved en eventuell etterfølgende prøving har arbeidsgiver bevisbyrden for de faktiske forholdene som oppgis som begrunnelse for å fravike det som ellers er ansiennitetsrekkefølgen. I denne sammenhengen er bruk av kompetansekartleggingen og beskrivelsen av stillingene som arbeidstakerne vurderes opp mot i begrunnelsen viktig for å kunne dokumentere saklige vurderinger i ettertid.

10.4 Arbeidstakere som også er tillitsvalgte

Etter hovedavtalen § 9-8 er det fastsatte en egen bestemmelse om tillitsvalgtes oppsigelsesvern.

Ved oppsigelse på grunn av arbeidsmangel må det i tillegg til ansiennitet og andre grunner som det er rimelig å ta hensyn til: *«også legges vekt på den spesielle stilling en tillitsvalgt har i virksomheten.»*

11. Kompetansekartlegging før utvelgelsen

11.1 Om kompetansekartlegging

For å reelt kunne sammenlikne arbeidstakerne i utvelgesprosessen og for å kunne dokumentere utvelgelsen er utført på et forsvarlig grunnlag, forutsetter dette i praksis at de ansatte på forhånd er utført en kompetansekartlegging av de arbeidstakerne som er omfattet av utvalgskretsen(e) som er drøftet og fastsatt.

Det må derfor bestemmes en enhetlig fremgangsmåte for å gjennomføre kompetansekartleggingen.

Selv om prosessen gjerne er betegnet som «kompetansekartlegging», anbefales det at kartleggingen har som formål å kaste lys over alle utvelgeskriteriene. Det bør f.eks. samtidig bringes på det rene hvor lang sammenhengende tjenestetid den ansatte har, dvs. ansiennitet, og om den ansatte ønsker å oppgi noen sosiale/personlige forhold som arbeidsgiver bør være kjent med i prosessen.

Omstilling og nedbemanning 3. utg. omtaler kompetansekartleggingen slik på s. 308-310:

«For å kunne anvende kompetanse som utvelgeskriterium fordrer det at arbeidsgiver foretar en kompetansekartlegging basert på ulike krav. De kravene som settes må være saklige, og vurderingene av den enkelte arbeidstaker må være etterprøvbare.

Grunnet de særlige utfordringer som er knyttet til anvendelsen av kompetansekriteriet, er det viktig at utformingen og anvendelsen av kriteriet drøftes med de tillitsvalgte. I denne forbindelse kan også drøftelser med et eventuelt omstillingsutvalg være formålstjenlig for å skape aksept og tillit med tanke på den nærværende nedbemanningsprosess. Under drøftelsene må en rekke forhold kartlegges. For det første må det undersøkes hvilket fremtidig kompetansebehov bedriften står overfor. Deretter bør innholdet i kompetansebegrepet defineres, slik at dette gjenspeiler bedriftens behov og de krav som i lys av dette må stilles til kvalifikasjoner. Dette vil naturligvis variere fra virksomhet til virksomhet. Når innholdet i kompetansekravet er på plass, må metoden for å kartlegges kompetanse drøftes. Når ledelsen i samråd med de tillitsvalgte tar stilling til disse problemstillingene må etterprøvbarehet og dokumentasjon være i bakhodet – vurderingene må kunne stå seg i en eventuell rettslig prosess. Dette gjelder ikke minst de vurderingene som bedriften gjør av de enkelte arbeidstakernes kompetanse. For å sikre etterprøvbarehet bør subjektive kompetansekriterier søkes kombinert med mer objektive kriterier. [...]

For å bidra til å sikre saklig utvelgelse av arbeidstakere som står i fare for å bli sagt opp, benytter en del bedrifter evalueringsskjemaer der informasjon og vurderinger fylles ut for berørte arbeidstakere. Evalueringsskjemaene inneholder typisk rubrikker for ansiennitet, alder, kvalifikasjoner som formell kompetanse, relevant yrkeserfaring, relevante kriterier for personlig egnethet og anvendelighet i stillingen, sosiale hensyn osv. Evalueringsskjemaet må tilpasses bedriftens konkrete behov. Skjemaet fylles ofte ut av nærmeste overordnede eller linjeleder, og kvalitetssikres av f.eks. personalavdelingen i store bedrifter. Ved en samvittighetsfull bruk av slike skjemaer reduseres risikoen for at usaklige eller utenforliggende hensyn blir tillagt vekt ved utvelgelsen, samtidig som det bidrar til at bedriften bygger på korrekt og oppdatert informasjon. Sistnevnte skjer ved at den individuelle berørte arbeidstakeren under drøftelsesmøtet blir bedt om å bekrefte informasjon om formell kompetanse og relevant yrkeserfaring, samt om å gi opplysninger om mulige sosiale og menneskelige hensyn. Også ved bruk av evalueringsskjema er det viktig med samarbeid med de ansatte og deres tillitsvalgte.» (Vår understreking)

Form og metodikk for kompetansekartleggingen skal drøftes i nasjonalt kontaktmøte og arbeidsmiljøutvalget.

11.2 Hvordan kompetansekartleggingen anbefales gjennomført

Behov og kompetansekrav for de enkelte stillingene i nye fellesenheter må tegnes ut (se pkt. 7.4) eller være tilstrekkelig grad klarlagt før innholdet i kompetansekartleggingen bestemmes. Det må være et mål at skjemaene som benyttes i kompetansekartleggingen i størst mulig grad bidrar til å gi svar på den informasjon som senere er ønskelig å ha i utvelgelsesprosessen.

Arbeidsgruppen foreslår derfor at det identifiseres om samme mal kan benyttes for å besvare alle stillingsbehov og kompetansebehov i ny organisasjon eller om det bør legges opp til at arbeidstakerne for eksempel kan fylle ut inntil tre ønskede roller ut fra maler.

Arbeidsgruppen anbefaler i ethvert tilfelle at kompetansekartleggingen består av fire elementer som til slutt sammenstilles og innrapporteres som grunnlag for senere utvelgelsesprosess:

1. Arbeidstaker fyller ut en CV-mal på egenhånd med oppdaterte opplysninger.
2. Arbeidstaker foretar en egenrapportering med evaluering av seg selv opp mot tydelige kompetansekriterier. Eksempler på dette er vurdering av egen selvstendighet, samarbeidsevner og kompetansenivå innenfor nåværende fagområde. Dette kan enten fylles ut i en likelydende mal som alle besvarer eller ved å benytte rolledefinerte maler som svarer til stillingstypene i nye fellesenheter dersom det vurderes at det f.eks. er ønskelig av faglige grunner.
3. Arbeidsgivers etterfølgende vurdering av arbeidstakeren opp mot de samme kriteriene, f.eks. i samarbeid med arbeidstakerens nærmeste leder.
4. En kompetansesamtale mellom arbeidstakeren og arbeidsgiver for å til slutt sikre kontradiksjon over utfylte maler og som grunnlag for å tilføye forhold, korrigere eventuelle feil, uklarheter og liknende.

Målet med kompetansekartleggingen vil være å utgjøre et åpent, systematisk og rettferdig grunnlag for senere utvelgelsesprosess. Malene og prosessen bidrar til å skape åpenhet omkring kriteriene som vurderes, prosessen er lik for alle berørte og gir den enkelte berørte ansatt mulighet for medvirkning i prosessen.

12. Informasjon til ansatte

Etter at drøftinger er gjennomført slik at utvalgskrets og utvelgelseskriterier er fastsatt og opplegg for kartlegging og vurdering av kompetanse er fastlagt, avholdes det et informasjonsmøte for alle ansatte i driftsenhetene. Gjennomføringen av møtet drøftes med lokale tillitsvalgte på forhånd. Regionale tillitsvalgte, samt regionalt verneombud og lokalt verneombud inviteres til møtet.

Det skal informeres om:

- Prosess som er gjennomført fram til nå
- Involveringen av tillitsvalgte og verneombud
- Innholdet i videre planlagt prosess
 - De fastsatte utvalgskretser som er drøftet og fastsatt
 - Utvalgskriteriene som er drøftet og fastsatt
 - Fremgangsmåten for kompetansekartleggingen

- Hvilke tiltak som eventuelt iverksettes for å redusere antallet overtallige som f.eks. evt. tilbud om sluttvederlag
- Videre fremdriftsplan

Ved behov deles ovennevnte informasjon opp og gis over flere møter.

13. Tilbud om «annet passende arbeid» til overtallige

13.1 Plikten til å undersøke om det finnes «annet passende arbeid» til overtallige

Det følger av arbeidsmiljøloven § 15-7 (2) første punktum at en oppsigelse som skyldes nedbemanning ikke er saklig begrunnet dersom arbeidsgiveren har et «annet passende arbeid» i virksomheten å tilby arbeidstakeren.

Etter rettspraksis er det derfor en plikt for virksomheten for å søke å unngå fortsatt overtallighet gjennom å se om det er mulig å tilby de overtallige omplassering til annet ledig arbeid. Dette likner altså fortrinnsretten til nye stillinger som oppsagte i etterkant av nedbemanning, forutsatt at arbeidet er «passende». Men denne plikten aktualiseres på tidspunktet før eventuell oppsigelse.

Prosedyre for nedbemanning beskriver hvordan ledige stillinger i driftsenhetene skal kartlegges:

«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.»

For å innrette seg etter den lovbestemte plikten til å tilby annet ledig og passende arbeid i virksomheten, er det viktig at driftsenhetene fører en tydelig kontroll med hvilke stillinger som lyses ut i perioden. Det er viktig å holde aktuelle stillinger ledige og ikke tilsette fast, av hensyn til overtallige. Driftsenhetene lyser som utgangspunkt ikke ut og tilsetter i stillinger i perioden fra beslutning om iverksetting av prosess er tatt og fram til innrekruttering til «annet passende arbeid» i virksomheten er slutført. Stillinger i prestetjenesten og andre stillinger som åpenbart ikke er aktuelle for innrekruttering holdes utenfor.

13.2 Hva ligger i kravet til annet «passende arbeid»?

Om et annet arbeid er «passende», avgjøres etter en helhetsvurdering der også arbeidstakerens egen vurdering må vektlegges. Alternativet for arbeidstaker er fortsatt overtallighet.

Arbeidsgiver må akseptere at arbeidstakeren vil måtte trenge noe opplæring og tid til å tilpasse seg nytt arbeid.

Om arbeidstakeren er overkvalifisert for arbeidet, gir ikke det i seg selv grunnlag for ikke å tilby eventuell ledig stilling. Arbeidstaker velger eventuelt selv å avslå tilbudet.

Det undersøkes først om det i rettssubjektet foreligger ledige stillinger som er mest mulig likt opprinnelig stilling. Dersom slik arbeid ikke finnes, skal det eventuelt tilbys arbeid på et lavere stillings- og lønnsnivå. Samtidig følger det av hovedtariffavtalen 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.

Prosedyre for nedbemanning pkt. 4.3 sier følgende om «annet passende arbeid»:

«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.»

13.3 Hvor vurderes «annet passende arbeid» i virksomheten?

Overtallige arbeidstakere har rett til å bli tilbudt annet passende arbeid innen hele virksomheten, dvs. på tvers av rettssubjektet.

Vurderingen gjøres i relasjon til alt annet passende arbeid i rettssubjektet:

- I nye fellesenheter
- Innen alle driftsenheter i rettssubjektet, inkludert den driftsenheten hvor vedkommende allerede er ansatt

13.4 Ved flere overtallige, hvem får tilbud først om ledig stilling?

Arbeidsgiver skal vurdere om arbeidstakere som overtallige kan tilbys annet passende arbeid som alternativ til fortsatt overtallighet og eventuelt oppsigelser.

Hvis en og samme stilling i rettssubjektet anses som «passende arbeid» for flere overtallige arbeidstakere, anvendes de drøftede og fastsatte utvelgelseskriterier. Se kap. 10.

Kompetansekartleggingen gir grunnlaget for utvelgelsen.

Arbeidstakeren kan få tilbud om annet passende arbeid i driftsenheter som geografisk ligger langt borte fra arbeidstakerens bosted. Ved flere overtallige er det utvelgelseskriteriene som er bestemmende for hvem som først skal tilbys eventuelt annet passende arbeid som er ledig. Det vil si

at overtallige ikke har noen fortrinnsrett fremfor andre overtallige alene for eksempel fordi det gjelder en ledig stilling i egen driftsenhet. Det er utvelgelseskriteriene som er avgjørende.

Det kan settes som forutsetning for et eventuelt tilbud om arbeid at arbeidstaker har kontorsted i tilbyende driftsenhet. Se i så tilfelle Endringsavtalens bestemmelser om muligheten for dekning av reise- og oppholdsutgifter m.m.

Overtallighetssituasjonen drøftes i kontaktmøtene.

14. Avslutning av arbeidsforholdet for overtallige arbeidstakere

14.1 Alternativer til oppsigelse

Før driftsenheten går videre i en vurdering av om oppsigelse av overtallige er aktuelt, skal driftsenheten vurdere om det er mulig å løse overtallighetssituasjonen på annen måte.

Hvilke muligheter som kan foreligge er den enkelte driftsenhet nærmest til å vurdere. For eksempel vil frivillig og avtalt avslutning av arbeidsforholdet på bakgrunn av sluttvederlag, kompetanseheving, rådgivning mv. være aktuelt å avklare. Dersom det er relativt kort tid til naturlig avgang bør rammene for det avklares.

Sluttvederlag og utdanning/kompetanseheving

Fra særavtalen om virkemidler ved flytting, omstilling og rekruttering (Endringsavtalen) § 11 heter det følgende:

1. Arbeidsgiver kan tilby sluttvederlag tilsvarende en månedslønn for hvert faktiske tjenesteår i rettssubjektet Den norske kirke, dog ikke lavere beløp enn det som tilsvarer lønn i 6 måneder. Samlet sluttvederlag kan ikke overstige 24 måneders lønn. For arbeidstakere som var ansatt før 1.1.17 skal også all tjeneste i staten før denne dato regnes med i grunnlaget for sluttvederlaget. Med lønn forstås lønn etter hovedtariffavtalens § 8.1.2. Det er stillingsbrøken i arbeidsavtalen som legges til grunn. Fungeringstillegg for høyere stilling skal ikke regnes med. Sluttvederlag kan utbetales som en engangssum, eller betales i månedlige rater dersom arbeidsgiver og arbeidstaker blir enig om det. Innvilgelse av sluttvederlag innebærer at den ansatte sier opp stillingen selv, og sier fra seg fortrinnsretten til stilling i rettssubjektet Den norske kirke. Ved innvilgelse av sluttvederlag skal det inngås en standardkontrakt utarbeidet av partene.

2. I forbindelse med omstilling og nedbemanning skal de ansattes kompetanse kartlegges. Med bakgrunn i kompetansekartleggingen kan det gis full lønn i inntil 3 år til ny utdanning/kompetanseheving hvis arbeidsgiver anser det som nødvendig for at den tilsatte skal kunne fortsette i virksomheten.

Samtale om tjenestens lengde

I forbindelse med effektiviseringsprosessen kan det være naturlig at arbeidsgiver gjennomfører samtaler med ansatte i seniorfasen for å forhøre seg om varigheten på deres ansettelsesforhold. Formålet med samtalen er å kunne vurdere samlet framtidig bemanning og lønnsforpliktelser i driftsenheten.

Det vil ikke være anledning til å gjøre bindende avtale om at arbeidstaker skal pensjonere seg på et gitt tidspunkt.

14.2 Oppsigelse av overtallige

På dette tidspunktet i prosessen vil grupper av arbeidstakere omfattes av en utvalgskrets. Det er foretatt en utvelgelsesvurdering opp mot nye fellesenheter og de blitt vurdert opp mot annet passende arbeid ellers i virksomheten. De av arbeidstakerne som ikke har blitt tilbudt annet passende arbeid eller som ikke har akseptert tilbud om innplassering i nye fellesenheter eller annet passende arbeid, inngår fortsatt i utvalgskretsene i driftsenhetene.

Ansatte som fortsatt er overtallige skal vurderes for oppsigelse.

Rettslig grunnlag for om oppsigelse grunnet nedbemanning (arbeidsgivers forhold) følger av arbeidsmiljøloven § 15-7:

- (1) *Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold.*
- (2) *Skyldes oppsigelsen driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, er den ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har et annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstaker. Ved avgjørelse av om en oppsigelse har saklig grunn i driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, skal det foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker.*

14.3 Varsel om oppsigelse med innkalling til drøftinger

Før det treffes vedtak om oppsigelse skal den ansatte gis forhåndsvarsel etter forvaltningsloven § 16, og samtidig gis anledning til å uttale seg innen en nærmere angitt frist. I praksis sammenfaller dette med innkallingen til den individuelle drøftingen som gjennomføres etter arbeidsmiljøloven § 15-1.

Fristen for skriftlig uttalelse må ikke settes senere enn at de opplysninger som eventuelt blir gitt reelt kan vektlegges.

14.4 Individuelle drøftinger med berørte arbeidstakere

I henhold til arbeidsmiljøloven § 15-1 skal det gjennomføres individuelle drøftinger med berørte arbeidstakere:

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. Både grunnlaget for oppsigelsen og eventuell utvelgelse mellom flere ansatte av hvem som skal sies opp, skal drøftes.

Etter arbeidsmiljøloven § 15-1 stilles det krav til individuelt møte med hver enkelt ansatt som vurderes for oppsigelse «så langt det er praktisk mulig». Det innebærer et strengt krav. Formålet med møtet er at arbeidstaker skal få gi arbeidsgiver informasjon og fremme sine synspunkter på en mulig oppsigelse.

Drøftingen skal skje med arbeidstaker og arbeidstakers tillitsvalgte. Den aktuelle arbeidstakeren kan velge å ha med seg en annen rådgiver enn tillitsvalgt. Det er sjeldent tilfelle at den ansatte velger å ikke stille med en tillitsvalgt.

Agenda for møtet:

- Arbeidsgiver gir nødvendig bakgrunnsinformasjon
- Arbeidsgiver redegjør for hvorfor arbeidstakeren er kalt inn til drøftelser
- Kriterier for utvelgelsen gjennomgås
- Den ansatte gis anledning til å fremme sine synspunkter
- Den ansatte har rett til å påføre sine eventuelle merknader til protokollen som blir skrevet

Arbeidstaker og tillitsvalgt/rådgiver skal få anledning til å stille spørsmål og uttale seg.

I dette møtet vil arbeidstakeren ha anledning til å gjøre rede for sosiale/personlige forhold som kan være relevante i interesseavveiningen etter arbeidsmiljøloven § 15-7.

Arbeidsgiver skal ikke ha bestemt seg endelig om oppsigelse på forhånd. Drøftingsmøtet skal avsluttes åpent. Det betyr at møtet avsluttes med at opplyses om at det vil bli foretatt en vurdering av det som har fremkommet. Det skal således ikke konkluderes i drøftingsmøtet at oppsigelse vil bli gitt.

Arbeidsgiver har ansvar for at det utarbeides protokoll fra møtet. Den undertegnes av begge parter og det er anledning til å påføre merknader om f.eks. uenighet slik at det blir uproblematisk å signere for både arbeidstaker og arbeidsgiver.

14.5 Interesseavveiningen etter arbeidsmiljøloven § 15-7

Arbeidsmiljøloven § 15-7 sier at når man skal avgjøre om en oppsigelse har saklig grunn ved nedbemanning, skal det foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulempene oppsigelsen påfører arbeidstakeren.

Det må derfor foretas en konkret interesseavveining mellom arbeidsgivers behov og den aktuelle ansattes ulemper.

Arbeidsgivers begrunnelse for oppsigelsen er behovet for effektivisering av arbeidsoppgaver i rettssubjektet Den norske kirke. Dette har nødvendiggjort en omorganisering av funksjoner for driftsenhetene i rettssubjektet. Omorganiseringen har medført arbeidsbortfall og overtallighet.

Interesseavveiningen tar opp i seg de sosiale/personlige forhold som er lagt til grunn som utvelgelseskriterium (se kap. 10.2). Slike sosiale/personlige forhold vil hovedsakelig være forhold som representerer en belastning for arbeidstakeren. For eksempel kan det legges vekt på følgende forhold hos arbeidstakeren:

- Høy alder
- Sykdom
- Omsorgs- og forsørgelsesbyrder
- Tjenestetid
- Økonomisk situasjon og gjeldsbyrde
- Utsikter på arbeidsmarkedet og alternative jobbmuligheter

Opplistingen er ikke uttømmende.

Det skal vurderes om forhold av den art som nevnt ovenfor gjør at en oppsigelse rammer arbeidstakeren særlig hardt. Dette skal veies opp mot driftsenhetens behov for å gjennomføre nødvendig nedbemanning.

Hvordan arbeidstakeren har forholdt seg til tidligere tilbud om annet passende arbeid kan vektlegges.

14.6 Arbeidstakere som også er tillitsvalgte

Etter hovedavtalen § 9-8 er det fastsatte en egen bestemmelse om tillitsvalgtes oppsigelsesvern.

Ved oppsigelse på grunn av arbeidsmangel må det i tillegg til ansiennitet og andre grunner som det er rimelig å ta hensyn til: «også legges vekt på den spesielle stilling en tillitsvalgt har i virksomheten.»

14.7 Drøfting av konkrete oppsigelser med tillitsvalgte

Når arbeidsgiver (stiftsdirektør/Kirkerådets direktør) har gjort sine utvelgelsesvurderinger, vurdert annet passende arbeid og foretatt den konkrete interesseavveiningen, skal disse vurderingene drøftes i regionalt kontaktmøte. Drøftingene skal dokumenteres, og vedlegges en eventuell oppsigelsessak.

15. Vedtaksorgan ved oppsigelse

15.1 Vedtaksorgan for bispedømmekontorene

Personalreglementet for ansatte ved bispedømmekontorene § 15 nr. 1 lyder:

Vedtak om at arbeidstaker skal sies opp, suspenderes eller gis avskjed, treffes av bispedømmerådet. Bestemmelsen i § 10 nr. 3 gjelder tilsvarende.

Dersom bispedømmerådet ikke har delegert oppsigelsesmyndigheten etter personalreglementet § 15 nr. 1 til andre, skal vedtak treffes av bispedømmerådet i møte.

Personalreglementet for ansatte ved bispedømmekontorene inneholder en bestemmelse om at arbeidstakerne har rett til, i bispedømmerådsmøtet, å forklare seg muntlig for rådet før det vedtak om oppsigelse. Dette skal skje i møtet der bispedømmerådet behandler sak om oppsigelse for arbeidstakeren. Personalreglementet for ansatte ved bispedømmekontorene § 15 nr. 3 uttrykker dette slik:

Før vedtak treffes i sak etter § 15 nr. 1 skal vedkommende arbeidstaker – i tillegg til sine rettigheter etter forvaltningsloven – gis anledning til å forklare seg muntlig for bispedømmerådet.

Arbeidstaker har åpent anledning til å uttale seg overfor rådet om de forhold arbeidstakeren selv mener er relevant for rådets beslutning. Arbeidstakeren har rett til å la seg bistå av en fullmektig ved et slikt møte.

15.2 Vedtaksorgan i Kirkerådet

Personalreglement for ansatte i Kirkerådet, fastsatt av Kirkemøtet 11. april 2016, § 12 nr. 1 lyder:

Vedtak om oppsigelse, suspensjon og avskjed av arbeidstaker treffes av tilsettingsmyndigheten.

Det følger av personalreglementet at tilsettingsmyndighet for aktuelle tilsetninger i Kirkerådet er tilsettingsrådet, jf. § 7 nr. 2. Dette betyr at det er tilsettingsrådet som gjør eventuelle vedtak om oppsigelser.

Personalreglementet for ansatte i Kirkerådet inneholder en bestemmelse om at arbeidstakerne har rett til, i møte i tilsettingsrådet, å forklare seg muntlig for rådet før det gjør vedtak om oppsigelse. Dette skal skje i møtet der tilsettingsrådet behandler sak om oppsigelse av arbeidstakeren. Personalreglementet for ansatte i Kirkerådet § 12.4 lyder:

Før vedtak treffes i sak etter § 12.1 skal vedkommende arbeidstaker – i tillegg til sine rettigheter etter forvaltningsloven – gis anledning til å forklare seg muntlig for vedtaksorganet.

Arbeidstaker har åpent anledning til å uttale seg overfor rådet om de forhold arbeidstakeren selv mener er relevant for rådets beslutning. Arbeidstakeren har rett til å la seg bistå av en fullmektig ved et slikt møte.

16. Saksframlegg til organet som gjør vedtak om oppsigelse

Saksframlegget til vedtaksorganet skal gi beslutningstakerne i rådet grunnlag for å gjøre et saklig vedtak. Saken må være tilstrekkelig opplyst for at rådet skal kunne gjøre forsvarlige vurderinger.

Som grunnlag for rådets vurdering og vedtak, må saksframlegget å inneholde redegjørelser om blant annet følgende:

1. Bakgrunnen for overtalligheten
 - a. Et sammendrag av bakgrunnen for effektiviseringsprosessen (se kap. 2).
 - b. Et sammendrag av hvordan prosessen er gjennomført, herunder bestemmelse av utvalgskrets, kompetansekartlegging og utvelgelseskriterier (se kap. 9, 10 og 11).
2. Eventuelle fremsatte tilbud om «annet passende arbeid» til arbeidstakeren (se kap. 13).
3. Informasjon om individuelt drøftingsmøte med arbeidstakeren. Referat fra møtet skal vedlegges (se kap. 14.3).
4. Redegjørelse for interesseavveiningen etter arbeidsmiljøloven § 15-7 (se kap. 14.4).
5. Beskrivelse av medbestemmelse og medvirkning i prosessen som er gjennomført (se kap. 5).
6. Hjemmelsgrunnlaget for vedtak (se kap. 15).

17. Formkrav til vedtak om oppsigelse

17.1 Organets myndighet til å vedta oppsigelse

Bispedømmerådet/Kirkerådets tilsettingsråd foretar i møtet en avstemning over fremlagt forslag til vedtak om oppsigelse av arbeidstaker. Stemmetall protokollføres.

Vedtaket skal hjemles i personalreglementets bestemmelse om oppsigelse.

17.2 Begrunnelse for vedtak om oppsigelse

Arbeidsmiljøloven § 15-4 nr. 3 lyder:

Dersom arbeidstaker krever det, skal arbeidsgiver oppgi de omstendigheter som påberopes som grunn for oppsigelsen. Arbeidstaker kan kreve å få opplysningene skriftlig.

Rådets vedtak om oppsigelse trenger ikke inneholde konkret begrunnelse. Dette fordi det er en forutsetning i arbeidsmiljøloven at arbeidstaker allerede kjenner begrunnelsen ettersom denne skal være informert om og diskutert i drøftingsmøtet.

Det skal opplyses om retten til etterfølgende begrunnelse etter arbeidsmiljøloven § 15-4 nr. 3.

Dersom arbeidstakeren krever slik begrunnelse, utformer arbeidsgiver (direktøren) en begrunnelse ut fra saksframlegget som var grunnlag for vedtaket. Arbeidsgiver skal gi en grundig begrunnelse for oppsigelsens saklighet. Begrunnelsen skal vise til hvilke regler vedtaket er bygget på, den skal nevne de faktiske forhold som er lagt til grunn i vedtaket, og den skal ha med de hovedhensyn som har ligget bak en eventuell utøvelse av skjønn. Det vises for øvrig til forvaltningslovens § 25 om krav til begrunnelsens innhold.

17.3 Formidling av rådets vedtak til arbeidstaker

Arbeidsmiljøloven § 15-4 nr. 1 sier at «Oppsigelse skal skje skriftlig». Dette betyr at etter at rådet har gjort vedtak om oppsigelse i møte, skal det leveres et vedtaksbrev til arbeidstaker. Arbeidsmiljøloven § 15-4 nr. 2 sier følgende om hvordan brev med vedtak om oppsigelse skal leveres til arbeidstakeren:

Oppsigelse fra arbeidsgivers side skal leveres til arbeidstaker personlig eller sendes i rekommandert brev til arbeidstakers oppgitte adresse. Oppsigelsen skal anses for å ha funnet sted når den er kommet fram til arbeidstaker.

17.4 Orientering om klageadgang

I vedtaksbrevet skal det orienteres om arbeidstakers klageadgang. Klageadgangen og framgangsmåte beskrives i personalreglementene.

Personalreglement for de ansatte ved bispedømmekontorene § 16 lyder:

Vedtak om oppsigelse, suspensjon eller avskjed kan påklages til Kirkerådet i samsvar med forvaltningslovens bestemmelser om klage på enkeltvedtak. Klagen fremsettes skriftlig for bispedømmerådet. Ut over det som følger av forvaltningsloven §§ 11 d og 12 skal en part ha adgang til å møte personlig og med fullmektig for å redegjøre muntlig for sitt syn overfor klageinstansen.

Personalreglement for de ansatte i Kirkerådet § 13.1 lyder:

Vedtak om oppsigelse, suspensjon eller avskjed kan påklages i samsvar med forvaltningslovens bestemmelser om klage på enkeltvedtak. Det valgte Kirkerådet er klageinstans for disiplinærvedtak truffet av tilsettingsrådet. Den norske kirkes klagenemnd er klageinstans for vedtak truffet av det valgte Kirkerådet. Klagen fremsettes skriftlig for disiplinærmyndigheten. Ut over det som følger av forvaltningsloven §§ 11 d og 12 skal en

part ha adgang til å møte personlig og med fullmektig for å redegjøre muntlig for sitt syn overfor klageinstansen, jf. også Regler for Den norske kirkes klagenemnd § 3 fjerde ledd for de tilfeller der Den norske kirkes klagenemnd er klageinstans.

Klagefristen på driftsenhetenes vedtak om oppsigelse er tre uker fra det tidspunkt underretning om vedtaket er kommet frem til arbeidstakeren.

17.5 Øvrige formkrav som følger av arbeidsmiljøloven § 15-4 nr. 2

Utover det som er nevnt oppstiller arbeidsmiljøloven § 15-4 nr. 2 krav om også følgende opplysninger:

Oppsigelsen skal inneholde opplysninger om

- a) arbeidstakers rett til å kreve forhandling og reise søksmål,*
- b) retten til å fortsette i stillingen etter bestemmelsene i §§ 17-3, 17-4 og 15-11,*
- c) de frister som gjelder for å kreve forhandling, reise søksmål og for å fortsette i stillingen, og*
- d) hvem som er arbeidsgiver og rett saksøkt i en eventuell tvist.*

Er oppsigelsen begrunnet i virksomhetens forhold, skal den også inneholde opplysninger om fortrinnsrett etter § 14-2.

17.6 Forhandling og frist for forhandling

Arbeidstakeren kan kreve forhandlinger med arbeidsgiveren og erstatning i henhold til arbeidsmiljøloven § 17-3 (1):

Arbeidstaker som vil gjøre gjeldende at en oppsigelse eller avskjed er ulovlig, ... , kan kreve forhandlinger med arbeidsgiver. Det samme gjelder hvis arbeidstaker vil kreve erstatning på grunn av forhold som nevnt i første punktum

Arbeidsmiljøloven § 17-3 (3) sier at arbeidstaker som vil kreve forhandlinger må skriftlig underrette arbeidsgiver om dette innen to uker.

Fristen til å kreve forhandlinger regnes fra oppsigelsen fant sted. Oppsigelsen anses å ha funnet sted når den har kommet fram til arbeidstaker, jf. arbeidsmiljøloven §§ 17-3 (2) og 15-4 (2). Det følger av arbeidsmiljøloven § 17-3 (3) at arbeidsgiver skal sørge for at forhandlingsmøte blir holdt snarest mulig og senest innen to uker etter at kravet er mottatt.

Arbeidsmiljøloven § 17-3 inneholder bestemmer om arbeidsgivers adgang til å kreve forhandlinger dersom arbeidstaker reiser søksmål eller underretter arbeidsgiver om at søksmål vil bli reist uten at forhandlinger har vært holdt.

Det følger videre av arbeidsmiljøloven § 17-3 (5) at under forhandlingene kan begge parter bruke advokat eller annen rådgiver. Forhandlingene må være sluttført senest to uker etter datoen for det første forhandlingsmøtet, med mindre partene blir enige om å fortsette forhandlingene. Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll, som skal underskrives av partene og deres rådgivere.

17.7 Søksmål og søksmålsfrist

Når man ikke fram til enighet gjennom forhandlingene, kan arbeidstakeren reise søksmål for domstolene. Søksmål må reises innen 8 uker etter at forhandlingene ble avsluttet, jf. arbeidsmiljøloven § 17-4 (1). Hvis det ikke er holdt forhandlinger, regnes friststarten fra de tidspunktene som er nevnt i § 17-3-(2). Unnlates dette går kravet tapt.

Oppsigelsen skal oppfylle formkravene i arbeidsmiljøloven § 15-4. Dersom arbeidstaker går til søksmål med påstand om at disse formkravene ikke er oppfylt, gjelder en særskilt ingen søksmålsfrist, jf. arbeidsmiljøloven § 17-4 (2). Det vises også til arbeidsmiljøloven § 15-5 (1):

Dersom arbeidsgivers oppsigelse ikke er gitt skriftlig eller ikke inneholder opplysninger som nevnt i § 15-4 og arbeidstaker går til søksmål innen 4 måneder etter at oppsigelsen fant sted, skal oppsigelsen kjennes ugyldig, med mindre særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig.

Hvis arbeidstakeren bare krever erstatning, og ikke gjeninntakelse i jobben, er søksmålsfristen 6 måneder fra oppsigelsen fant sted, jf. arbeidsmiljøloven § 17-4 (1).

17.8 Arbeidstakers rett til å stå i stilling

Arbeidstaker som er fast ansatt og som blir meddelt oppsigelse, kan kreve å stå i stillingen frem til saken blir avgjort av domstolen. Dette innebærer at arbeidstakeren må bestride oppsigelsen, kreve forhandlinger og eventuelt reise søksmål. Denne rettigheten fremkommer av arbeidsmiljøloven § 15-11:

(1) Ved tvist om et arbeidsforhold lovlig er brakt til opphør etter reglene i § 15-7 kan arbeidstaker fortsette i stillingen så lenge forhandlinger pågår etter § 17-3.

(2) Dersom søksmål reises innen de frister som følger av § 17-4, kan arbeidstaker fortsette i stillingen. Etter krav fra arbeidsgiver kan retten likevel bestemme at arbeidstaker skal fratre under sakens behandling dersom retten finner det urimelig at arbeidsforholdet opprettholdes under sakens behandling. Dette gjelder også ved hel eller delvis nedleggelse av virksomheten. Retten fastsetter samtidig fristen for arbeidstakers fratreden.

(3) Retten til å fortsette i stillingen gjelder ikke ved tvist om avskjed, oppsigelse i prøvetiden, for innleid arbeidstaker eller midlertidig ansatt. Etter krav fra arbeidstaker kan retten likevel bestemme at arbeidsforholdet skal fortsette inntil saken er rettskraftig avgjort, dersom søksmål reises innen fristene i § 17-4.

Det gjelder særlige regler for arbeidstakere som er midlertidig ansatt eller innleid, jf. arbeidsmiljøloven § 15-11 (3).

Selv om arbeidstakeren har rett til å fortsette i stillingen kan arbeidsgiver kreve at vedkommende fratrer under behandlingen av saken. Dersom arbeidsgiver krever dette skal retten ta stilling til om arbeidstakeren kan fortsette eller ikke. Kommer retten til at det vil være urimelig at arbeidsforholdet fortsetter under sakens behandling, må arbeidstakeren fratre, jf. arbeidsmiljøloven § 15-11 (43).

For å kunne benytte seg av retten til å stå i stilling må arbeidstaker nedlegge påstand om at oppsigelsen skal kjennes ugyldig. Dersom oppsigelsen kjennes ugyldig, innebærer det at oppsigelsen settes til side og at arbeidstaker i kraft av dommen kan gjeninntre eller fortsette i stillingen. I de tilfellene hvor arbeidstaker kun krever erstatning for ugyldig oppsigelse, gjelder ikke retten til å fortsette i stillingen. Arbeidstakeren må da fratre ved utløpet av oppsigelsestiden.

Arbeidstaker som velger å benytte seg av retten til å stå i stilling etter utløpet av oppsigelsestiden, kan likevel velge å fratruke på et senere tidspunkt. Det er ikke slik at en da er forpliktet til å fortsette i stillingen frem til saken er avgjort. Arbeidsmiljøloven oppstiller ingen varslingsfrister for når arbeidstaker må si ifra om dette. Arbeidsgiver bør likevel gis rimelig tid til å innrette seg etter situasjonen, slik at driftsenheten ikke plutselig står uten arbeidskraft.

17.9 Orientering om hvem som er arbeidsgiver og rett saksøkt

- a) Ved ansattforhold **i Kirkerådets administrasjon** er Kirkerådet v/ Kirkerådets leder rett saksøkt. Dette gjelder både for det tilfellet at saken har vært klagebehandlet av det valgte Kirkeråd og i tilfeller av søksmål uten at saken først har vært påklaget og klagebehandlet av rådet.

*Rettssubjektet Den norske kirke
v/ Kirkerådets leder
Postboks 799 Sentrum
0107 Oslo*

post.kirkeradet@kirken.no

- b) Ved ansattforhold **i et bispedømme** er det bestemmende for hvem som rett saksøkt om saken har vært til klagebehandling eller ikke:

- I) Ved søksmål uten at saken først er påklaget og klagebehandlet av det valgte Kirkeråd:

*Den norske kirke ved [navn på vedkommende bispedømme]
v/ bispedømmerådets leder
[Postadresse]*

- II) Ved søksmål etter at en oppsigelse er klagebehandlet av det valgte Kirkeråd:

*Rettssubjektet Den norske kirke
v/ Kirkerådets leder
Postboks 799 Sentrum
0107 Oslo*

post.kirkeradet@kirken.no

17.10 Orientering om adgangen til fortrinnsrett til ny ansettelse

Det følger av arbeidsmiljøloven § 15-4 nr. 2 at dersom oppsigelsen er begrunnet i virksomhetens forhold, skal den også inneholde opplysninger om fortrinnsrett etter § 14-2.

Nedbemanning som følge av en effektiviseringsprosess er begrunnet i virksomhetens forhold. Derfor skal det opplyses om fortrinnsrett til ny ansettelse, jf. arbeidsmiljøloven § 14-2.

Det vises til prosedyre for fortrinnsrett til ny ansettelse ved nedbemanning. Dokumentet er drøftet i sentralt kontaktmøte 29.11.2017 og fastsatt av Kirkerådets direktør 19.04.2018. Der står det blant annet følgende om fortrinnsretten etter oppsigelse:

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 vikariater 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.

17.11 Orientering om oppsigelsesfrist

Hvilken oppsigelsesfrist det skal opplyses om i vedtaksbrevet om oppsigelse, framgår av arbeidsmiljøloven § 15-3:

(1) Hvis ikke annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på én måned. Før oppsigelse har funnet sted, kan avtale om kortere oppsigelsesfrist bare inngås mellom arbeidsgiveren og tillitsvalgte ved virksomhet som er bundet av tariffavtale. Departementet kan gi forskrift om kortere oppsigelsesfrist for deltakere i arbeidsmarkedstiltak.

- (2) For arbeidstaker som har vært ansatt i minst fem år sammenhengende i samme virksomhet når oppsigelsen gis, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på minst to måneder. Har arbeidstakeren vært ansatt i minst 10 år sammenhengende i samme virksomhet, er den gjensidige oppsigelsesfristen minst tre måneder.
- (3) Blir arbeidstaker sagt opp etter minst 10 års sammenhengende ansettelse i samme virksomhet, skal oppsigelsesfristen være minst fire måneder dersom den finner sted etter at arbeidstakeren er fylt 50 år, minst fem måneder etter fylte 55 år og minst seks måneder etter fylte 60 år. Arbeidstakeren kan si opp arbeidsavtalen med en oppsigelsesfrist på minst tre måneder.
- (4) Oppsigelsesfrister som er fastsatt i første til tredje ledd løper fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted.
- (5) Den sammenhengende ansettelse som kreves i andre og tredje ledd avbrytes ikke ved midlertidig fratreden i henhold til oppsigelse på grunn av lovlig arbeidskamp. Den tid arbeidstakeren er fraværende skal likevel ikke medregnes, med mindre noe annet avtales ved arbeidskampens avslutning.
- (6) Ved beregning av ansettelsestid etter denne paragraf skal medregnes den tid arbeidstakeren har vært ansatt i annen virksomhet innenfor konsern som arbeidsgiver tilhører eller innenfor annen gruppe av virksomheter som er knyttet sammen gjennom eierinteresser eller felles ledelse på en slik måte at det er naturlig å se ansettelsesforholdene i sammenheng. Har virksomheten eller del av den blitt overdratt eller leiet ut til ny arbeidsgiver, skal også medregnes den tid arbeidstakeren har vært ansatt hos den tidligere arbeidsgiver eller i virksomhet innenfor konsern eller gruppe av virksomheter som den tidligere arbeidsgiver tilhørte.
- (7) Ved arbeidsavtaler der arbeidstaker skriftlig er ansatt på en bestemt prøvetid, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale.
- (8) Partene kan ikke ved tariffavtale eller annen avtale fravike oppsigelsesfristene i andre eller tredje ledd før oppsigelse har funnet sted, eller bestemme at oppsigelsesfristen ved oppsigelse fra arbeidstakerens side skal være lenger enn ved oppsigelse fra arbeidsgiverens side.
- (9) Arbeidstaker som er permittert uten lønn i forbindelse med driftsinnskrenkning eller driftsstans, kan gå til oppsigelse med en oppsigelsesfrist på 14 dager regnet fra den dag oppsigelsen blir mottatt av arbeidsgiver. Dette gjelder uansett hvilken oppsigelsesfrist som følger av loven eller avtale.
- (10) Dersom ulykker, naturhendelser eller andre uforutsette hendelser gjør det nødvendig helt eller delvis å innstille driften, og arbeidstaker derfor sies opp, kan oppsigelsesfristen overfor arbeidstakere ved det arbeid som må innstilles, settes ned til 14 dager regnet fra hendelsen. Er gjeldende oppsigelsesfrist kortere enn 14 dager, gjelder denne. Oppsigelsesfristen kan ikke settes ned etter dette ledd ved arbeidsgivers død eller konkurs, og heller ikke ved arbeidsstans som skyldes at arbeidsrom, maskiner, redskap, arbeidsmaterialer eller andre hjelpemidler som arbeidsgiver skal stille til rådighet, ikke kan brukes, med mindre arbeidstakeren selv er skyld i arbeidsstansen.

Det er viktig å huske at oppsigelsen ikke anses å ha funnet sted før den har «kommet frem» til arbeidstaker, jf. arbeidsmiljøloven § 15-4 annet ledd.

Arbeidsforholdet består på vanlig måte mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i oppsigelsestiden. Det vil si at arbeidstaker har rett og plikt til å fortsette sitt arbeide fram til oppsigelsesfristen er utløpt, samt motta lønn og andre ytelser etter arbeidskontrakten på vanlig måte.

Dersom det oppstår tvist om oppsigelsens saklighet, kan arbeidstaker være berettiget å stå i sin stilling utover oppsigelsestiden, jf. arbeidsmiljøloven § 15-11.

Arbeidsgiver skal beregne den oppsagte arbeidstakerens ansettelsestid, og skal deretter angi fristen i brevet med melding om vedtak om oppsigelse.

Personalreglement for ansatte ved bispedømmekontorene § 13 og § i Personalreglement for ansatte i Kirkerådet § 11 lyder:

Ved beregning av ansettelsestidens lengde etter arbeidsmiljøloven § 15-3 medregnes all sammenhengende tjeneste i rettssubjektet Den norske kirke.

Dette vil inkludere opparbeidet tjenestetid fra ansattforholdet før virksomhetsoverdragelsen.

18. Endringsoppsigelser

Med endringsoppsigelse menes en delvis oppsigelse og går ut på at den eksisterende arbeidsavtalen endres eller blir sagt opp, men med tilbud om ny arbeidsavtale. Endringsoppsigelse anvendes når arbeidsgiver ønsker å endre arbeidstakerens arbeidsforhold på en måte som er mer omfattende enn det som kan gjøres i kraft av arbeidsgivers styringsrett. Om endringen betraktes som betydelig eller vesentlig må vurderes konkret i det enkelte tilfellet.

Når det er tale om betydelige eller vesentlige endringer av arbeidsavtalen, kan dette ikke skje uten at partene blir enige om å inngå ny avtale, eller ved at arbeidsgiver gjennomfører en formell endringsoppsigelse. Dette vil være tilfelle dersom arbeidsgiver ønsker å redusere stillingsprosenten eller pålegge arbeidstakeren å utføre helt andre oppgaver enn det som vedkommende ble ansatt for å utføre.

Hovedprinsippet er at stillingens grunnpreg og størrelse ikke kan endres uten formell endringsoppsigelse. Endringsoppsigelse omfattes av de samme reglene som for en ordinær oppsigelse.

19. Masseoppsigelse

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. For rettssubjektet Den norske kirke må summen av arbeidstakere vurderes samlet for driftsenhetene.

Ved eventuelle masseoppsigelser skal det drøftes med tillitsvalgte og gis informasjon i overensstemmelse med arbeidsmiljøloven § 15-2.

20. Forvaltningslovens regler i oppsigelsessaker

Kirkeloven § 38 første ledd fastsetter følgende:

Forvaltningsloven, offentleglova og regler om offentlige organer i arkivlova gjelder for den virksomhet som drives av lovbestemte kirkelige organer. For saker om ansettelse, oppsigelse eller andre personalsaker kommer likevel bare forvaltningsloven kapittel II og III til anvendelse.

I personalreglementene for henholdsvis ansatte i Kirkerådet og ansatte på bispedømmekontorene heter det i reglementenes § 1a at:

Ut over det som følger av at forvaltningsloven kommer til anvendelse ved bestemmelsen i kirkeloven § 38 første ledd, regnes som enkeltvedtak også de avgjørelser som er nevnt i forvaltningsloven § 2 annet ledd første punktum.

Forvaltningsloven § 2 annet ledd første punktum lyder:

Avgjørelse som gjelder ansettelse, oppsigelse, suspensjon, avskjed eller forflytting av offentlig tjenestemann, regnes som enkeltvedtak.

Etter personalreglementet skal med andre ord alle avgjørelser i effektiviseringsprosessen som gjelder konkrete arbeidstakers rettigheter, herunder et eventuelt oppsigelsesvedtak, saksbehandles som om forvaltningslovens bestemmelser gjelder, selv om kirkeloven bare sier at deler av forvaltningsloven gjelder i personalsaker.

I forvaltningslovens forstand vil en ansatt som vurderes oppsagt eller som er oppsagt være part i saken.

I det følgende pekes det på noen aktuelle bestemmelser vedrørende forvaltningslovens anvendelse i oppsigelsessaker.

20.1 Habilitet

Forvaltningsloven kap. II stiller krav til habilitet hos den eller de som skal behandle en oppsigelsessak. Det at man er nærmeste overordnet til den som vurderes oppsagt eller avskjediget er i seg selv ikke grunnlag for inhabilitet.

20.2 Taushetsplikt

En oppsigelsessak vil i de aller fleste tilfeller inneholde opplysninger som vil falle inn under noens personlige forhold i forvaltningsloven § 13. Disse kan da ikke meddeles til utenforstående, herunder kolleger.

Som hovedregel skal taushetsbelagte opplysninger ikke gjøres kjent for andre enn sakens parter og deres fullmektiger, samt for de hos arbeidsgiver som har behov for opplysningene for å arbeide med oppsigelsessaken.

20.3 Dokumentinnsyn

Etter forvaltningsloven §§ 18 og 19 har arbeidstaker som står i fare for å bli sagt opp rett til innsyn i alle saksdokumentene, med mindre dokumentet eller opplysninger i dokumentet faller inn under en av unntaksbestemmelsene i de samme paragrafene.

21. Attest

En ansatt som har mottatt oppsigelse har rett på skriftlig attest fra arbeidsgiver. Personalreglement for ansatte i Kirkerådet § 18 lyder:

Arbeidstaker som fratrer sin stilling etter oppsigelse eller avskjed, eller som ber om det har rett til å få skriftlig attest, jf. arbeidsmiljøloven § 15-15.

Attesten kan videre gi en vurdering av arbeidstakeren og utførelsen av arbeidet, dersom dette ønskes av vedkommende selv.

Personalreglement for ansatte ved bispedømmekontorene § 21 lyder:

1. *Arbeidstaker som fratrer sin stilling etter oppsigelse eller avskjed, eller som ber om det, har rett til å få skriftlig attest, jf. arbeidsmiljøloven § 15-15.*
2. *Attesten skal inneholde arbeidstakerens navn, fødselsdato, hvilken (hvilke) stilling(er) vedkommende har hatt, og dato for tiltredelse i og eventuell fratredelse fra stillingen(e). I tillegg skal det gis opplysninger om hvilke arbeidsområder arbeidstakeren har hatt.*
3. *Attesten kan videre gi en vurdering av arbeidstakeren og utførelsen av arbeidet, dersom dette ønskes av arbeidstakeren selv.*

22. Risikovurderinger

I effektiviseringsprosessen skal det gjennomføres risikovurderinger på følgende måte:

- Kirkerådet vurderer risiko i samsvar med risikomatrise 1 og 2 i forbindelse med beslutning om ny organisering og videre prosess.
- Interimgruppa vurderer risiko i samsvar med risikomatrise 1 og 2 ved oppstart av innrekruttering til nye felleseenheter og før oppstart av kartlegging av «annet passende arbeid» i virksomheten.
- Driftsenhetene vurderer risiko i samsvar med risikomatrise 1 og 2 før igangsetting av prosess for avslutning av arbeidsforholdet for overtallige arbeidstakere.

Risikovurderingene skal gjennomgås og revurderes på hensiktsmessige tidspunkter så lenge prosessene pågår.

Risikovurderingene nedenfor er forslag, og bør tilpasses prosessen slik den er på vurderingstidspunktet.

22.1 Risikomatrix 1

Risiko knyttet til gjennomføring av prosess

	Risiko	Sannsynlig	Konsekvens	Risikofaktor	Risiko	Tiltak	Status tiltak	Ansvar
1	Uklarhet/uenighet i politiske organer	3	5	15		Dialog mellom ledere i alle råd og alle ledere	Møte 18. sept	KR/BDR
2	Beslutningsvegring hos ledere	3	4	12		Dialog og samhandling mellom ledere	Diverse møter og løpende dialog	KR/BDR
3	Uenighet mellom driftsenhetene om felles løsninger	3	5	15		Tett dialog og kvalitetssikring av arbeidsgruppene	Løpene	KR
4	Utsettelse/forsinkelse av prosjektet	4	4	16		Øvrige tiltak		
5	Manglende medbestemmelse og involvering. Prosessen kan stoppe opp	3	5	15		Følge regelverk, utarbeide manual for ledere. Risikovurdering av HMS i driftsenhetene gjennomføres.	Manual er i ferd med å utarbeides	Ledere
6	Manglende medvirkning og involvering av den organiserte vernetjenesten	3	5	15		Følge regelverk, utarbeide manual for ledere	Manual er i ferd med å utarbeides	Ledere
7	Brudd på arbeidsrettslige prinsipper	3	5	15		Utarbeide manual for å følge regelverk. Ekstern kvalitetssikring.	Første utgave utarbeidet. Bearbeides ved behov.	Prosessgruppen
8	Rettstvister/rettsaker	2	4	8		Arbeidsrettslig manual og sikre at innbemanninger skjer i henhold til kriteriene for nedbemanninger		Prosessgruppen
9	Omdømmetap	3	3	9		God kommunikasjon om hvorfor prosjektet er nødvendig	Kommunikasjonsplan	KR og BDR
10	Manglende forståelse for prosessen hos ansatte	3	4	12		Kommunikasjon av behov og nødvendighet, åpen prosess, rettferdig og likebehandling. Forutsigbarhet.		KR og BDR
11	Demotiverte medarbeidere	3	4	12		Kommunikasjon av behov og nødvendighet, åpen prosess, rettferdig og		KR og BDR

						likebehandling. Forutsigbarhet.		
12	Redusert kvalitet på arbeidsmiljøet i driftsenheten, f.eks. pga. sykdom, usikkerhet, arbeidspress og konkurranse om stillinger	4	3	12		Stabsprosesser Bedriftshelsetje neste God dialog leder-ansatt Veiledning		KR og BDR
13	Mister nøkkelpersonell	3	4	12		Tydelig og rask prosess	Prosess forlenget	KR
14								
15								

NB: risiko 1, 4 og 13 er endret fra opprinnelig ROS pr september:

Nr. 1: risiko gått ned fra 20 til 15

Nr. 4: risiko økt fra 9 til 16

Nr. 13: risiko økt fra 8 til 12

22.2 Risikomatrix 2

Risiko knyttet til helse, miljø og sikkerhet (HMS)

	Risiko	Sannsynlig	Konsekvens	Risikofaktor	Risiko	Tiltak	Status tiltak	Ansvar
1	Informasjon som formidles oppleves uklar (for lite, for mye og komplisert, ikke svar på spørsmål)							
2	Arbeidsmiljøet blir stresset negativt på grunn av frykt for å miste jobben eller kollegaer.							
3	Det oppstår personkonflikter på grunn av prosessen.							
4	Ulike reaksjoner og forventninger til effektiviseringsprosessen skaper							

	uenighet og usikkerhet.						
5	Grunner for effektivisering oppleves ikke å gi mening.						
6	Leder oppleves fraværende og/eller viser liten forståelse for konsekvensene av planlagt endring.						
7	Arbeidstakere opplever forventning fra arbeidsgiver om å søke annen jobb eller pensjon/AFP.						
8	Arbeidstakere opplever seg ikke sett og hørt.						
9	Arbeidstakere er så lojale at de ikke tar til motmæle						
10	Prosesen oppleves å gå for fort og hindrer reell medvirkning.						
11	Demotiverte medarbeidere.						
12	Arbeidstakere ser at kjente arbeidsoppgaver skal flyttes samtidig som det er utydlig hvilke arbeidsoppgaver som vil bestå og hvilken rolle som skal løse dem.						

--	--	--	--	--	--	--	--	--

22.3 Sannsynlighet og konsekvens

1	Liten/lav
2	
3	Moderat/Medium
4	
5	Stor/høy

22.4 Risikofaktorer

1-8	Risikonivået er akseptabelt. Ikke nødvendig med særlige tiltak
9-17	Risikonivået er høyt, men under akseptabel grense. Hold øye med risikoen og tiltak må vurderes.
18-25	Risikonivået ligger over akseptabel grense. Tiltak må iverksettes.

23. Tilbud til ansatte om rådgivning og støtte

Gjennom hele effektiviseringsprosessen forutsettes det at kravene til arbeidsmiljøet følges opp av den enkelte driftsenhet. Ledere bør praktisere en «åpen dør holdning» og være oppmerksomme på den støtte og de behov enkelte arbeidstakere vil kunne kjenne på gjennom prosessen.

Som ledd i risikovurderingen i den enkelte driftsenhet (se kap. 6 om HMS) bør lederne vurdere hvilke tiltak som kan gjøres på sin arbeidsplass for å gjøre prosessen med endringer så god som mulig etter forutsetningene.

God kommunikasjon

God informasjon fra ledelsen er viktig. Usikkerheten blir mindre når alle ansatte forstår hva som skjer og hvorfor. Men det holder ikke bare med nødvendig informasjon. Medarbeidere må også ha mulighet til å komme med spørsmål eller forslag, og dermed få mulighet til å påvirke prosessen. Kommunikasjonen bør med andre ord gå begge veier.

Involvering av de ansatte

Medarbeidere, mellomledere og tillitsvalgte må ha mulighet til å påvirke hvordan forandringene blir gjennomført.

Støtte og kompetanse

Medarbeiderne må få mulighet til å snakke åpent om endringene.

Oppfølgingsplaner og tilrettelegging for utvikling av kompetanse må vurderes konkret for medarbeidere som får endret sine arbeidsoppgaver.

For arbeidstakere som blir fulgt opp som overtallige må nærmeste ledere være ekstra tett på for å avklare hvilke tiltak som kan gjøre situasjonen best mulig for den ansatte ut fra forutsetningene.

For mere informasjon om omstillingsprosesser se:

<https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/omstilling/>

24. Brevmaler til oppsigelsessaker

I det følgende er det brevmaler som kan anvendes i oppsigelsesprosessen. Brevene må tilpasses den konkrete saken.

24.1 Innkalling til drøftingsmøte i henhold til arbeidsmiljøloven § 15-1, virksomhetens forhold

FORHÅNDSVARSEL – INNKALLING TIL DRØFTINGSMØTE

I samsvar med forvaltningsloven § 16 varsles det herved om at vi vurderer å si deg opp fra stillingen som [stillingens tittel].

I denne anledning innkalles du til drøftingsmøte i samsvar med arbeidsmiljøloven § 15-7. Møtet finner sted [dato, klokkeslett og sted].

Det rettslige grunnlaget for en eventuell oppsigelse er arbeidsmiljøloven § 17.

Begrunnelsen for en eventuell oppsigelse er

[Her tas inn en henvisning til virksomhetens behov for oppsigelse. Videre nevnes de faktiske forhold som kan begrunne oppsigelsesvedtaket, det vil si de forhold det er viktig at arbeidstakeren får mulighet til å uttale seg om. Legg også ved kopi av dokumenter av betydning som arbeidstakeren har rett til å gjøre seg kjent med etter forvaltningsloven §§ 18 og 19.]

Etter drøftinger med de tillitsvalgte har arbeidsgiver besluttet at det ved utvelgelse til oppsigelse skal det tas utgangspunkt i arbeidstakers kompetanse, personlige/sosiale forhold og ansiennitet.

Formålet med drøftingsmøtet er å gi deg en nærmere informasjon om hvorfor arbeidsgiver vurderer oppsigelse, samt gi deg anledning til å kommentere og drøfte de forhold arbeidsgiver viser til før det treffes endelig beslutning med hensyn til ditt ansettelsesforhold. Du vil også få mulighet til å redegjøre for hvilke konsekvenser en eventuell avslutning av arbeidsforholdet vil få for deg.

Dersom det er ønskelig, kan du avgi en skriftlig uttalelse i sakens anledning. En slik uttalelse må i tilfelle angis innen [dato].

Du vil ha anledning til å la deg bistå av en rådgiver (tillitsvalgt, advokat eller annen bisitter) i drøftingsmøtet. På arbeidsgivers side vil [navn på de personene som vil delta fra arbeidsgivers side]

delta i møtet. Vi ber om en bekreftelse på hvorvidt du vil delta på drøftingsmøtet innen [dato], eventuelt om du ønsker å møte med en rådgiver og hvem dette i tilfellet er.

24.2 Protokoll fra drøftingsmøte i henhold til arbeidsmiljøloven § 15-1

PROTOKOLL FRA DRØFTINGSMØTE

Til stede for arbeidsgiver:

Til stede for arbeidstaker:

[Tid og sted] ble det avholdt drøftingsmøte etter arbeidsmiljøloven § 15-1 vedrørende arbeidsforholdet til [navn på arbeidstaker].

Arbeidsgiver informerte om at oppsigelse vurderes. Bakgrunnen for dette er at [her tas inn en henvisning til virksomhetens behov for oppsigelse].

Arbeidsgiver redegjorde for den utvelgelsesprosess som har vært gjennomført. Etter drøftelser med de tillitsvalgte har arbeidsgiver besluttet at det skal tas utgangspunkt i arbeidstakers kompetanse, personlige/sosiale forhold og ansiennitet ved vurderingen av hvilke personer som skal velges ut til oppsigelse.

Arbeidstaker ble oppfordret til å gi sitt syn på saken og komme frem med eventuelle forhold han/hun mener arbeidsgiver bør legge vekt på, herunder om det foreligger personlige/sosiale forhold som innebærer at en oppsigelse vil ramme ham/henne særlig hardt.

Arbeidstaker fremholdt følgende: [fyll inn arbeidstakers kommentarer].

På grunn av uenighet protokollføres følgende: [fyll inn arbeidstakers påstander/krav].

Arbeidsgiver vil vurdere de opplysninger som har kommet frem i drøftingsmøtet, og komme tilbake med en endelig vurdering så snart dette er praktisk mulig.

Partene har lest gjennom protokollen og signert den i etterkant av møtet.

Signaturer:

For arbeidstaker

For arbeidsgiver

Arbeidstakers rådgiver

24.3 Oppsigelse med fortrinnsrett

VEDTAK OM OPPSIGELSE FRA STILLING SOM [STILLINGSTITTEL] I [ARBEIDSGIVER]

Du sies med dette opp fra din stilling som [stillingstittel] i [arbeidsgiver] med fratredelse den [utløp av oppsigelsestid - dato].

I møte [dato] gjorde [arbeidsgiver] følgende vedtak: [rådets vedtak siteres]

Skriftlig begrunnelse vil bli gitt dersom du krever det.

Klagefristen på dette vedtaket om oppsigelse er tre uker fra det tidspunkt underretning om vedtaket er kommet frem til deg. Oppsigelsen sendes arbeidsgiver (spesifiseres). Klageinstans som avgjør klagen er (klageinstans spesifiseres).

Dersom du vil gjøre gjeldende at oppsigelsen ikke er saklig begrunnet, har du rett til å kreve forhandling og reise søksmål etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 17. Krav om forhandlinger må fremsettes skriftlig innen to uker etter at oppsigelsen er mottatt. Søksmål må reises innen åtte uker etter forhandlingenes avslutning. Dersom forhandlinger ikke er holdt, må søksmål reises innen åtte uker etter at oppsigelsen fant sted. Hvis du bare vil kreve erstatning, må søksmål reises innen seks måneder etter at oppsigelsen fant sted.

Et eventuelt søksmål skal rettes mot:

*Rettssubjektet Den norske kirke
v/ Kirkerådets leder
Postboks 799 Sentrum
0107 Oslo
post.kirkeradet@kirken.no*

Blir forhandlinger krevd eller søksmål reist, vil du ha rett til å fortsette i stillingen inntil forhandlingen er avsluttet eller saken er avgjort ved rettskraftig dom, med unntak for det tilfelle at retten ved kjennelse gir medhold i en begjæring fra arbeidsgiver om fratredelse, jf. arbeidsmiljøloven § 15-11, jf. §§ 17-3 og 17-4.

Retten til å stå i stillingen er betinget av at søksmålet reises innen åtte uker fra forhandlingenes avslutning eller fra oppsigelsen fant sted og innen utløpet av oppsigelsesfristen. Det samme gjelder om du innen utløpet av oppsigelsesfristen skriftlig har gitt din arbeidsgiver underretning om at søksmål vil bli reist innen åtte ukersfristen.

Da oppsigelsen skyldes virksomhetens forhold, har du fortrinnsrett til ny tilsetting i rettssubjektet Den norske kirke etter reglene i arbeidsmiljølovens § 14-2, med mindre det gjelder en stilling du ikke er kvalifisert for. Fortrinnsretten gjelder fra oppsigelsestidspunktet og i ett år fra oppsigelsesfristens utløp.

Krav om forhandlingsmøte og eventuelt søksmål skal rettes mot arbeidsgiver som er (spesifiseres)

24.4 Protokoll fra forhandlingsmøte iht. arbeidsmiljøloven § 17-3

PROTOKOLL FRA FORHANDLINGSMØTE

Til stede for arbeidsgiver:

Til stede for arbeidstaker:

Arbeidstaker ble [dato] sagt opp fra sin stilling hos [arbeidsgiver].

Arbeidstakeren krevde [dato] forhandlingsmøte i henhold til arbeidsmiljølovens regler. Møtet ble avholdt [dato].

Partene diskuterte saken. Partene kom ikke til enighet.

Partene er enige om at forhandlingene etter arbeidsmiljøloven § 17-3 anses avsluttet, og at søksmålsfristene etter arbeidsmiljøloven løper fra [dato for forhandlingsmøtet).

Signaturer:

Arbeidstaker

Arbeidsgiver

Arbeidstakers rådgiver

Protokoll fra drøftingsmøte 3. desember – utvidet kontaktmøte Sør-Hålogaland bispedømme

Tilstede:

Stiftsdirektør Jan-Kjell Jonassen, biskop Ann-Helen Fjeldstad Jusnes, fungerende personalsjef Lissi Berg, stiftsstyre leder i PF Hilde Fylling, nestleder i stiftsstyre i PF Nils Jøran Riedl, prost Olav Rune Ertzeid, fungerende hovedverneombud Marit Høie, leder for Teologene i Sør-Hålogaland Gjøa Aanderaa, plasstillitsvalgt ved Sør-Hålogaland bispedømmekontor Trine Nordvik Løkås og lokalt verneombud ved Sør-Hålogaland bispedømmekontor Anne Grete Sivertsen.

Stiftsdirektør Jan-Kjell Jonassen ledet møtet.

Partene er enig om at dette er et utvidet kontaktmøte med regionalt kontaktmøte for presteskaper, prostene og lokalt kontaktmøte med plasstillitsvalgt ved bispedømmekontoret og lokalt verneombud ved bispedømmekontoret.

Kontaktmøtet støtter at plasstillitsvalgt ved Sør-Hålogaland bispedømmekontor kan være tilstede og delta i dette møtet selv om hun står på en utvalgsliste.

Kontaktmøtet beslutter at lokal risiko vurdering ved bispedømmekontoret vurderes i lokalt kontaktmøte ved kontoret så snart som mulig.

Punkter som ble drøftet fra beslutnings dokumentet :

Utvalgskrets

PF:

Vi er uenig i vurderingen som ligger til grunn for at en fra HR er tatt med i valgskretsen. Slik vi forstår jussen som det er redegjort for i prosessdokumentet, er det i en nedbemanning anledning til å begrense valgskretsen på grunnlag av ulikheter i kompetanse og stillingskategorier. I denne prosessen har HR vært holdt utenfor, både fordi det skal være en HR-avdeling i hvert bispedømme og fordi man ikke har gått opp grensesnittet mellom HR og økonomi (reiseregninger, tilleggslønn etc.) PF mener derfor at alle 3 i HR-avdelingen skulle vært holdt utenfor valgskretsen nå, og ber om at valgskretsen blir endret.

Vi er også kritisk til at vurderingen av hvor stor andel av den enkelte ansatte sin arbeidstid/stilling som går til de ulike feltene (økonomi, arkiv, telefoni) er gjort administrativt av stiftsdirektør og ikke i samarbeid med den enkelte ansatte i form av tidsregistrering, tidsstudie etc. Denne framgangsmåten svekker legitimiteten i analysen.

Vi mener at verken vikarer eller ansatte som er sluttet, skal være med i valgskretsen, og ber om at det blir endret.

Lokalt verneombud ved Sør-Hålogaland bispedømmekontor:

Det må presiseres og undersøkes om hvilke juridiske rettigheter den enkelte arbeidstaker har, som følge av utlysningstekst, arbeidsavtale og tilsetningsbrev. Hva sier jussen om hvorvidt en arbeidstaker som er tilknyttet for eksempel HR-avdelingen kan tillegges oppgaver fra økonomi/ lønn uten å måtte gjøre nye arbeidsavtaler. Dette med tanke på å være inne i eller ute av valgskrets.

Lokalt tillitsvalgt ved Sør-Hålogaland bispedømmekontor:

Det etterlyses medvirkning i prosessen rundt fastsetting av prosent på oppgaveløsning som gir utslag i tilhørighet for utvalgskrets. Fellestillitsvalgt mener dette kunne vært gjort i dialog med den enkelte, slik at ansatte har fått en forståelse av hvordan stiftsdirektør har gjort sine vurderinger.

Ansatte som i dag jobber med telefoni er ikke med i utvalgskrets. Det stilles spørsmål om disse ansatte vil få samme rettigheter som ansatte i utvalgskrets hvis det tilkommer nedbemanning i telefoni?

Sør-Hålogaland bispedømme har en vikar på listen over ansatte tilhørende utvalgskretsen. Det stilles spørsmål om denne ansatte har rettigheter lik andre som er i utvalgskretsen.

Prosess:

PF:

Vi mener at det til dette møtet skulle vært lagt fram et utkast til ROS-analyse for bispedømmekontoret. Når slik ikke foreligger, er vi enige i at utarbeidelse av ROS-analyse foretas i lokalt kontaktmøte på bispedømmekontoret.

Vi mener at det er viktig å være godt forberedt til Fase 4, hvor det skal være en bemanningsplan for den enkelte enheten, slik at Sør-Hålogaland da har helt klart hvilke funksjoner vi har råd til og behov for. Denne prosessen kan godt starte nå og gå parallelt med kompetansekartlegging og innplassering i nye enheter. Det er viktig at ansatte, som er usikre i forhold til egen framtid i bispedømmet, vet noe om hva som vil være framtidige behov før de tar avgjørelser for egen framtid.

Vi er enig i at det ikke legges opp til nedbemanning etter 2 år i økonomienheten, men at man gjør en vurdering ved naturlig avgang. Denne prosessen har allerede vært slitsom og preget arbeidsmiljøet for den enkelte enheten, og det blir viktig å nå bruke tid og krefter på å bygge gode arbeidsmiljø og gode rutiner for å ha ledelse ett sted og ansatte flere steder. Det kan uansett bli krevende for både ansatte og organisasjonen, og vi understreker behovet for en plan for hvordan hensyn til arbeidsmiljø og trygghet for den enkelte ansatte skal ivaretas under oppbygging av den felles økonomi-enheten.

Vi er enig i at prostesaksbehandlingsfunksjonen gjennomgås i hvert bispedømme. Det er viktig at denne gjøres i tett samarbeid med både prostene og ansatte (gjennom tillitsvalgte og verneombud), og at prostesaksbehandlerne er plassert i prostiene.

Prost Olav Rune Ertzeid:

Hva trenger vi og hvorfor? Dette kan og er nok også forskjellig fra bispedømme til bispedømme. Dette er en risikovurdering som kanskje er litt for sen. De merkantile stillingene ved bispedømmekontoret henger sammen med det andre vi jobber med i kirken lokalt i bispedømmet. Hva trenger vi av lokal kunnskap osv. Hva risikerer vi å miste?

Plasstillitsvalgt ved Sør-Hålogaland bispedømmekontor:

Det er gitt god informasjon underveis i stabsmøter, samt gjennomført gruppemøte med

ansatte i utvalgskrets. Døren til stiftsdirektør har opplevdes som åpen i prosessen. Viktig med tilstedeværelse av øverste leder på kontoret.

Stillingsbeskrivelser i nye enheter er ikke klar til drøfting i lokale og regionale kontaktmøter. Dette utsetter ikke prosessen, men drøfting på regionalt nivå på stillingsbeskrivelser kan ikke gjennomføres.

Risikovurdering er ikke gjennomført lokalt. Møtet ble enig om at det gjennomføres risikovurdering i lokalt kontaktmøte etter regionalt kontaktmøte.

Plasstillitsvalgt mener at det må vurderes om eksternt kompetanse skal innhentes for å kompetansekartlegge ansatte i utvalgskretsen, og om dette vil tjene arbeidstakersiden. Dette er ansatte med administrativ kompetanse, og det finnes mye god kompetanse som har jobbet med effektivisering av slike prosesser eksternt.

Biskop:

Kompetansevurdering/kartlegging bør gjøres internt – det er svært viktig for biskop at tilsynet konkretiseres med konkrete funksjoner.

Teologene:

Det sies noe om at HR oppgaver skal løses likt ved vært bispedømmekontor – Teologene stiller spørsmål om dette bør gjennomføres slik.

Innhold

PF:

Vi støtter, som tidligere anført, etablering av en fellesenhet i økonomi og post/arkiv. Vi støtter også at disse har en felles ledelse, og bygger team sammen på tvers av enhetene. Ved naturlig avgang i enhetene, er det viktig at en geografisk fordeling av stillinger og kompetanse ivaretas. (jfr Prosessdokumentet pkt 7.7.)

Plasstillitsvalgt ved Sør-Hålogaland bispedømmekontor:

Prosteseekretær ordningen er valgt å se på senere. Plasstillitsvalgt mener det med fordel kunne vært sett på totalt administrasjon i bispedømmet i roller som innehar oppgaver som er i utvalgskretsen.

Ved nytilsetninger i sentrale enheter må det tenkes distriktpolitikk i rDnk. Det kan gjerne konkretiseres at det ikke er ønskelig med for store staber på kirkerådet, men at lokal tilsetning er ønskelig. Dette vil være god distriktpolitikk og vise at folkekirken er landsomfattende.

Det legges frem forslag om at i punkt 7.7 (i dokumentet «gjennomføring av effektivisering i rettssubjektet den norske kirke) endres teksten i siste setning til: Ved den konkrete ansettelsen må det tilstrebes å ivareta en god desentralisert distriktpolitikk.

Så tidlig som mulig må grensesnittet mellom HR- og lønnsoppgaver fastsettes. Det er viktig at dette kommer på plass, slik at rett innplassering kan gjøres.

Arbeid som ikke er adressert i beslutningsdokumentet f.eks. biskopens sekretær, HMS, resepsjon, bispedømmerådssekretær, informasjons- og- kommunikasjonsarbeid bør også

kartlegges i prosent. Dette vil gi et tydelig bilde på hvilke arbeidsoppgaver som må løses på et bispedømmekontor.

Teologene:

Det er viktig at stillingene ved felles enheter blir fordelt godt geografisk.

Biskop:

Stiftsdirektørstillingene vil i en ny struktur få svært endrede forutsetninger og innhold. Dette bør klargjøres bedre og risiko vurderes både i forhold til den enkelte stiftsdirektørs portefølje og stillingsinnhold, men også i forhold til kontekstuell lederkompetanse på de enkelte bispedømmekontor.

En bør tenke geografi i fordeling av stillinger i felles enheter og sammensetning av bispedømmekontorene lokalt.

Beslutninger på HR lokalt må bli romslig nok slik at en kan fatte økonomiske avgjørelser ved behov lokalt.

Sluttpakker

PF:

Vi støtter tilbudet om sluttpakker, og særlig at det må søkes innen 18.januar. Da kan man ta temperaturen og presset ut av prosessen, og færre vil måtte sies opp som resultat av prosessen. Det betyr at det enkelte kan bruke tida fram til 17.januar på å lage en plan for seg selv videre, ny jobb, kompetanseheving etc.

Vi merker oss at det ikke er spesifisert hvilke faktorer som skal vektlegges i beslutningen hos interimgruppen, om søkere vil få innvilget sluttpakke eller ikke. Vi mener at det burde vært gitt noen signaler på dette tidspunktet, slik at vi kunne vært med og drøftet dem. Vi vil fastholde at hensynet til ansatte skal vektlegges sterkt, og at det må svært sterke begrunnelser til for at en som søker om sluttpakke ikke får det. Vi viser her til beslutningsdokumentets egen påpeking av at det ikke isolert er hensyn til 2019-budsjettet som ligger til grunn for effektiviseringen, men det å være i forkant for senere år. Det må bety at man kan bruke noe penger på sluttpakker i år.

Vi etterlyser i beslutningsdokumentet det som i prosessdokumentet skrives om mulighet for å få permisjon og lønn for 3 års videreutdanning. Vi peker her på at kirken er i en kritisk mangel på arbeidskraft på mange områder, og at dette er en mulighet som bør kunne brukes.

Plasstillitsvalgt Sør-Hålogaland bispedømmekontor:

Det stilles spørsmål om sluttavtaler er pensjonsgivende, og at det gjøres avsetting til feriepengene. Det er uklart når arbeidsforholdet avsluttes ved inngåelse av sluttavtale. Dersom det er spesielle faktorer som vektlegges ved søknad om sluttavtale kan det gjerne fremkomme i dokumentet.

Hva som ligger i sluttvederlag må presiseres bedre (forrige prosessdokument var det inntil 24 mnd.) Hvordan ivaretas dette i forhold til ansatte over 61 år og AFP?

Hvis noen har behov for kompetanseheving for å kunne beholde sin stilling ved bispedømmekontorene bør arbeidsgiver legge til rette for dette med økonomisk støtte med inntil 3 års utdannings – dette bør med i beslutningsdokumentet.

Stillingsbeskrivelser til de ulike funksjonene i fellesenhетene

PF:

- Vi mener at det er ikke bør være avgjørende at stillingene i den nye felles økonomienheten skal være hele stillinger. Det kan være ansatte som i dag har en prosentandel på økonomi, og som er nødvendig kompetanse å ha med videre på andre områder. Da bør det i en overgangsfase være fleksibilitet, selv om det ville bety at en ansatt da har 2 ledere å forholde seg til.

Vi mener at det må arbeides med grensesnittet mellom HR og økonomi, og at det er viktig at det grensesnittet ikke trekkes for strengt og avgrensede. Det kan være mange forhold hvor HR-arbeidet har økonomiske konsekvenser, hvor det er viktig at kompetansen sitter regionalt og har forståelse for særskilte forhold, ikke minst hva gjelder geografiske og kirkelige forhold.

Plasstillitsvalgt ved Sør-Hålogaland bispedømmekontor:

Det er beklagelig at forslag til stillingsbeskrivelser er ikke lagt fram slik at kontaktmøtet kunne meldt inn synspunkter på dette.

Annet:

Lokalt verneombud ved Sør-Hålogaland bispedømmekontor:

Det bes om at det må arbeides fremadrettet med arbeidsmiljøet på kontoret spesielt etter effektiviseringsprosessen.

PF:

Vi støtter innspillet fra verneombudet på bispekontoret om at det må arbeides fremadrettet med arbeidsmiljøet på kontoret etter effektiviseringsprosessen. Det må sikres at det er ansatte og kompetanse nok i det daglige arbeidet til at det vil være interessant for fagpersoner å søke arbeid her i framtida også.

Plasstillitsvalgt ved Sør-Hålogaland bispedømmekontor:

Det oppleves som uklart hvem som er leder for arkivmedarbeider i 20 % stilling på bispedømmekontor? Denne stillingen i kombinasjon med arkivfunksjon i sentral enhet må tydeliggjøres i forhold til arbeidsgiverlinjen.

Protokollen signert av:

Arne H. F. Jansen
Mant Høie
Lissi Berg
Anne G. Sivertsen

Heidi F. Jansen
Grete Kristine Sandness
Knut J. Jansen
Ola Rune Ertzeid
Mant Høie (sign)

Vedlegg til drøftingsprotokollen fra utvidet kontaktmøte pr. 3. desember 2018

Utfordringer og risiko vedlagt beslutningsdokument er gjennomgått og vurdert. Kontaktmøtet stiller seg bak både risikomoment og vurderinger som er gjort. I tillegg legges ved fire nye punkt som regionalt kontaktmøte finner nødvendig å risikovurdere:

	Risiko	Sannsynlig	Konsekvens	Risikofaktor	Risiko	Tiltak	Status tiltak	Ansvar
1	Størrelsen på bispedømmekontor blir for lite, og blir ikke sett på som kompetansesenter.	3	4	12		Tilstrebe et godt fagmiljø med god faglig kompetanse for biskop og råd.	Løpende	Ledere
2	Liten stab på bispedømmekontor kan gi utfordring for god rekruttering.	3	5	15		Være et attraktivt fagmiljø, og ha en viss størrelse på stab.	Løpende	Ledere
3	Sentralisering av administrative stillinger til Kirkerådet.	4	3	12		Kompetanse og stillinger blir borte fra distriktene.	Løpende	Kirkeråd
4	Tillitsvalgts og vernetjenestens mulighet til reell påvirkning ivaretas.	3	5	15		Lokale tillitsvalgte og verneombud er med i alle prosesser og ledd.	Løpende	Ledere



DEN NORSKE KIRKE

Sør-Hålogaland bispedømmeråd

Vår ref: 18/00334-27

Dato:

Kirkevalg 2019 - orientering til bispedømmerådet 07.02.2019

November 2018

Valgrådet hadde sitt første møte 2. november med bl. a. konstituering.

- Leder: Marta Botne
- Nestleder: Vignleik Aas

Desember 2018

Pressemelding og annonsereing med bekjentgjøring av kirkevalget og mulighet til å registrere nomineringsgrupper, stille liste og foreslå kandidater.

2019

Møter i hvert prosti for valg av nominasjonskomiteer og informasjon/opplæring.

Kontaktpersoner fra bispedømmekontoret reiser ut og deltar på disse.

Det er et mål å skape engasjement rundt kirkevalget.

Følgende møtedatoer er satt opp:

- 5. februar: Salten
- 7. februar: Ofoten
- 7. februar: Vesterålen
- 12. februar: Indre Helgeland
- 13. februar: Nord-Helgeland
- 14. februar: Sør-Helgeland
- 14. februar: Lofoten
- 21. februar: Bodø

Tidslinje valg til bispedømmeråd og Kirkemøte (alternativ 2)

Dato	Hva	Ansvarlig
1. januar i valgåret	Frist for kunngjøring av mulighet til å stille liste.	Valgrådet i bispedømmet
1. januar i valgåret	Frist for oppfordring til å fremme kandidater til nominasjonskomiteens liste.	Valgrådet i bispedømmet
1. mars i valgåret	Frist for etablering av nominasjonskomité.	Valgrådet i bispedømmet
1. mars i valgåret	Frist for innsending av forslag til kandidater til nominasjonskomiteens liste.	Menighetsrådene og ungdomsrådet i bispedømmet
30. april i valgåret	Frist for å fremme listeforslag.	Nomineringsgrupper og nominasjonskomité
5. mai i valgåret	Valgrådets frist for å godkjenne listeforslag og kunngjøre valglisten,	Valgrådet i bispedømmet

Postadresse:

E-post: shbdr@kirken.no

Telefon: +47 75 54 85
50

Saksbehandler

Tolder Holmers vei 11
8003 BODØ

Web: www.kirken.no/shbd
Org.nr.:818 066 872

Telefaks:

Omar Paal Aardal
+47 75548561

	valgform og eventuell supplerende nominasjon.	
Dersom det kun er nominasjonskomiteen som fremmer listeforslag, skal det åpnes for supplerende nominasjon med følgende frister.		
5. juni i valgåret	Frist for å fremme kandidater gjennom supplerende nominasjon.	Et antall stemmeberettigede kirkemedlemmer i et bispedømme
7. juni i valgåret	Valgrådets frist for å godkjenne forslag om supplerte kandidater. Kunngjøring av endelige valglister.	Valgrådet i bispedømmet

Tidslinje valg til menighetsråd

Dato	Hva	Ansvarlig
30. april i valgåret	Fristen for innlevering av listeforslag ved valg til menighetsråd	Nominasjonskomité og eventuelle andre grupper
5. mai i valgåret	Valgstyrets frist for å godkjenne listeforslag og kunngjøre valglister, valgform og eventuell supplerende nominasjon.	Valgstyret i menigheten
Supplerende nominasjon (dersom det bare foreligger en liste og denne ikke har nok kandidater)		
5. mai i valgåret	Kunngjøring av mulighet for supplerende nominasjon.	Valgstyret i menigheten
5. juni	Frist for å fremme kandidater gjennom supplerende nominasjon.	Minst fem stemmeberettigede forslagsstillere
7. juni	Valgstyrets frist til å godkjenne supplerte kandidater	Valgstyret

Tidslinje valg av prest og lek kirkelig tilsatt til medlem av bispedømmeråd og Kirkemøtet

Dato	Hva	Ansvarlig
Senest 1. januar i valgåret	Sende oppfordring om å fremme forslag til medlem av bispedømmerådet og Kirkemøtet.	Valgrådet i bispedømmet
1. mars i valgåret	Frist for å melde forslag til medlemmer.	Prester og leke kirkelig tilsatte
30. april i valgåret	Fristen for innlevering av nominasjonskomiteens listeforslag.	Nominasjonskomiteen
5. mai i valgåret	Frist for å godkjenne listeforslag.	Valgrådet i bispedømmet
5. juni i valgåret	Frist for å fremme kandidater gjennom supplerende nominasjon.	Prester og leke kirkelig tilsatte
7. juni i valgåret	Frist for å godkjenne supplerende nominasjon.	Valgrådet i bispedømmet
Uten ugrunnet opphold etter 7. juni	Frist for å kunngjøre lister.	Valgrådet i bispedømmet
15. juni i valgåret	Frist for å sende ut stemmesedler til de stemmeberettigede.	Valgrådet i bispedømmet

Tidslinje valg av døvemenighetenes representant til bispedømmeråd og Kirkemøtet

Dato	Hva	Ansvarlig
Senest 1. januar i valgåret	Sende oppfordring om å fremme forslag til medlem av bispedømmerådet og Kirkemøtet.	Valgrådet i Oslo bispedømme
1. mars i valgåret	Frist for å melde forslag til medlemmer.	Døves menighetsråd
30. april i valgåret	Fristen for innlevering av nominasjonskomiteens listeforslag.	Nominasjonskomiteen
5. mai i valgåret	Frist for å godkjenne listeforslag.	Valgrådet i Oslo bispedømme
5. juni i valgåret	Frist for å fremme kandidater gjennom supplerende nominasjon.	Stemmeberettigede

Tidslinje valg av sørsamisk representant til bispedømmeråd og Kirkemøtet

Dato	Hva	Ansvarlig
Senest 1. januar i valgåret	Sende oppfordring til Saemien Åålmegeeraerie, til alle menighetsråd i sørsamisk språkområde samt til andre menighetsråd i Nidaros bispedømme om å fremme forslag til medlem av bispedømmerådet og Kirkemøtet.	Nidaros bispedømmeråd
1. mars i valgåret	Frist for å melde forslag til medlemmer.	Saemien Åålmegeeraerie, alle menighetsråd i sørsamisk språkområde samt til andre menighetsråd i Nidaros bispedømme
30. april i valgåret	Fristen for innlevering av nominasjonskomiteens listeforslag.	Nominasjonskomiteen for leke (alt. 2) / Samisk kirkelig valg møtes nominasjonskomité (alt. 4a)
5. mai i valgåret	Frist for å godkjenne listeforslag.	Valgrådet i Nidaros bispedømme
5. juni i valgåret	Frist for å fremme kandidater gjennom supplerende nominasjon.	Stemmeberettigede



DEN NORSKE KIRKE
Sør-Hålogaland bispedømmeråd

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Omar Paal Aardal	421	17/00545-84	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
8/19	Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2016 - 2019	07.02.2019

Referatsaker Sør-Hålogaland bispedømmeråd 07.02.2019

Saksorientering

- Aktuelt fra Kirkerådet
- Aktuelt fra Mellomkirkelig råd
- Aktuelt fra Samisk kirkeråd
- Aktuelt fra KUN
- Aktuelt fra NND
- Aktuelt fra andre råd og utvalg der rådet er representert
- Biskopens kvarter

Forslag til vedtak

Framlagte referatsaker 07.02.2019 tas til orientering