



**DEN NORSKE KIRKE**

Stavanger bispedømmeråd

# Stavanger bispedømmeråd 2017-2019

Møtedato: 22.05.2018

# Saksliste

## Godkjenning av innkalling og saksliste

17/18 Møteinnkalling Stavanger bispedømmeråd 2017-2019 22.05.2018 . . . . .	3
---	---

## Saker til behandling

18/18 Omdanning av Kirkens SOS fra sammenslutning til landsforening . . . . .	5
19/18 Tertialrapport 1. tertial 2018 . . . . .	9
20/18 Gjennomføring av effektiviseringstiltak på det merkantile området i rettssubjektet Den norske kirke . . .12	
21/18 Fastsetting av møtedatoer for Stavanger bispedømmeråd for år 2019 . . . . .	57

## Orienteringssaker

22/18 Stiftsdirektørens rapport mai 2018 . . . . .	58
23/18 Invitasjon til åpning av kystpilegrimsleia 2. - 3. juni . . . . .	63
24/18 Tilskudd fra Riksantikvaren til Kystpilegrimsleia . . . . .	64

## Tilsettingssaker

25/18 Tilsetting av sokneprest i Sandnes prosti med Gand sokn som tjenestested . . . . .	67
26/18 Tilsetting av sokneprest i vikariat i Tungenes prosti med Randaberg sokn som tjenestested . . . . .	68
27/18 Tilsetting av sokneprest i Sandnes prosti med Sandnes sokn som tjenestested . . . . .	69
28/18 Tilsetting av sokneprest i Skjold sokn, Vikebygd sokn og Vats sokn som tjenestested . . . . .	70



## **MØTEINNKALLING**

### **Stavanger bispedømmeråd 2017-2019**

**Dato:** 22.05.2018 kl. 9:30 – 16.00  
**Sted:** Stavanger bispedømmekontor, Lagårdsveien  
44, Stavanger  
**Arkivsak:** 17/01934  
**Arkivkode:** 421

Mulige forfall meldes snarest til bispedømmekontoret.

## **SAKSLISTE**

### **Godkjenning av innkalling og saksliste**

Forslag til vedtak:

Innkalling og saksliste godkjennes. Sakene 24/18-27/18 behandles for lukkede dører.

### **Saker til behandling**

- [17/18](#) Omdanning av Kirkens SOS fra sammenslutning til landsforening
- [18/18](#) Tertialrapport 1. tertial 2018
- [19/18](#) Gjennomføring av effektiviseringstiltak på det merkantile området i rettssubjektet Den norske kirke
- [20/18](#) Fastsetting av møtedatoer for Stavanger bispedømmeråd for år 2019

### **Orienteringssaker**

- [21/18](#) Stiftsdirektørens rapport mai 2018
- [22/18](#) Invitasjon til åpning av kystpilegrimsleia 2. - 3. juni
- [23/18](#) Tilskudd fra Riksantikvaren til Kystpilegrimsleia

### **Tilsettingssaker**

- [24/18](#) Tilsetting av sokneprest i Sandnes prosti med Gand sokn som tjenestested

[25/18](#)

Tilsetting av sokneprest i vikariat i Tungenes prosti med Randaberg sokn som tjenestested

[26/18](#)

Tilsetting av sokneprest i Sandnes prosti med Sandnes sokn som tjenestested

[27/18](#)

Tilsetting av sokneprest i Skjold sokn, Vikebygd sokn og Vats sokn som tjenestested

Stavanger 15.05.2018

Marie Klakegg Grastveit  
Leder



Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Asbjørn Finnbakk	410	18/00473-5	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Stavanger bispedømmeråd 2017-2019	22.05.2018

## Omdanning av Kirkens SOS fra sammenslutning til landsforening

### Vedlegg:

1803 - Brev til Stavanger Bispedømmeråd med anmodning om fusjon.pdf

1803 - Info til Representantskapet mht ny organisering.pdf

### Saksorientering

Til nå har Kirkens SOS vært organisert i selvstendige enheter, med et landssekretariat og selvstendige regionale sentre. De regionale sentrene har vært organisert som foreninger eller stiftelser.

Kirkens SOS har nå samlet seg om et forslag til fusjon. De regionale sentrene vil bestå, men vil høre sammen i samme organisasjon, formelt underlagt landssekretariatet. Det er etablert et rammeverk som gjør at man nå forventer enighet om dette. De formelle vedtakene vil skje fra juni av.

Et premiss for Kirkens SOS i Rogaland er avhengig av Stavanger bispedømmeråd. Det eksisterer en bestemmelse om at Kirkens SOS i Rogalands eiendeler vil tilfalle Stavanger bispedømmeråd dersom senteret oppløses. Nå oppløses senteret ikke, men inngår i en større enhet, og virksomheten fortsetter. Det er likevel viktig med full klarhet og en felles forståelse om at Kirkens SOS i Rogaland fortsatt kan forvalte sine egne eiendeler.

I vedlagte brev og orienteringer anmodes derfor Stavanger bispedømmeråd om å gjøre vedtak om at omorganiseringen støttes og at det eksisterer en felles forståelse om at eiendelene i senteret blir værende der.

Selve fusjonsplanene vil Stavanger bispedømmeråd også aktivt ta stilling til som medlem av representantskapet. I saken er det styret for Kirkens SOS i Rogaland som opptre på vegne av senteret, og styret har med de forutsetningene som nå ligger til grunn stilt seg bak planene og anbefaler representantskapet å slutte seg til dem.

Gjennom disse planene kan Kirkens SOS styrkes som organisasjon og få bedre muligheter til nasjonal samhandling, uten at det går på bekostning av tilbudet til brukerne.

### Forslag til vedtak

1. *Stavanger bispedømmeråd støtter at Kirkens SOS omdannes fra sammenslutning til landsforening og at Kirkens SOS i Rogaland slutter seg til Landsforeningen Kirkens SOS i Norge.*

*2. Stavanger bispedømmeråd støtter at Kirkens SOS i Rogaland kan overføre samtlige eiendeler, rettigheter og forpliktelser til Kirkens SOS Norge. En forutsetning for dette er at disse midlene blir brukt for å sikre drift ved senteret i Rogaland, i tråd med §.5-pkt.2 i de nye vedtektene som sier at den tildelte andelen av statstilskuddet og de midlene som i fusjonsplanen er bestemt skal forvaltes av det lokale senteret fortsatt skal forvaltes der.*



Stavanger Bispedømmeråd  
v/diakonikonsulent Asbjørn Finnbakk  
Paradis  
Stavanger

### **Planlagt omorganisering av Kirkens SOS til en landsforening fra 01.01.2019**

Det har gjennom flere år vært arbeidet for en omorganisering av Kirkens SOS til en landsforening – Kirkens SOS Norge – gjennom en fusjon mellom Kirkens SOS Norge (landssekretariatet) som overtakende og Kirkens SOS i Rogaland, Agder, Bjørgvin, Hedmark og Oppland, Møre og Romsdal, Telemark, Tunsberg og Borg som overdragende foreninger/ stiftelse, mens de tre SOS-sentrene som tilhører Kirkens Bymisjon (Oslo, Trøndelag og Troms) vil bli innfaset på et senere tidspunkt.

Vi i Kirkens SOS i Rogaland har støttet det aller meste i et slikt forslag, men har hatt som et overordnet mål at vi skal kunne beholde en sterk tilhørighet og eierskap til Kirkens SOS når de overdragende sentrene, ved en fusjon, formelt skal oppløses og slettes.

Dette er endelig kommet på plass gjennom et tilleggspunkt i forslag til vedtekter for den nye landsforeningen, hvor et nytt pkt. 2 i §2 sier

- *Medlemmer i de lokale SOS-sentrene før omdanningen av Kirkens SOS til landsforening 01.01.2019, videreføres som medlemmer i landsforeningen Kirkens SOS, men tilknyttet det lokale senteret. Disse kalles inn til det lokale årsmøtet i tråd med §13.*

Vi vil da – etter en fusjon – fortsatt være eiere/medlemmer, men nå med 1/12-del av «hele Norge» i stedet for kun Rogaland, og da kan styret anbefale at også vi støtter en fusjon.

Dagens vedtekter for Kirkens SOS i Rogaland sier i §13 – Oppløsning – at de økonomiske midler blir å forvalte av Stavanger Bispedømme til diakonale formål. Dette gjelder imidlertid kun hvis Kirkens SOS i Rogaland forsvinner, noe vi ikke gjør. Vi vil drive som lokal avdeling av Kirkens SOS Norge – fortsatt med ansvar for det viktige arbeid som Kirkens SOS skal utføre i Rogaland.

Vi ber om at Stavanger Bispedømmeråd godkjenner at vi ved en fusjon kan overføre samtlige eiendeler, rettigheter og forpliktelser til Kirkens SOS Norge fra oss (som en av 8 overdragende sentere), samtidig som det blir satt som en forutsetning at midlene blir brukt for å sikre drift ved senteret i Rogaland i tråd med §5-pkt. 2 i de nye vedtektene, som sier at

- *Følgende midler skal forvaltes av det lokale senteret:*
  - *den tildelte andel av statstilskuddet*
  - *midler som i fusjonsplanen for sammenslåingen er bestemt at skal forvaltes av det lokale senteret.*

Vi planlegger å gjøre våre formelle vedtak i et ekstraordinært representantskapsmøte onsdag 20.juni 2018, og ber om en (forhåpentlig positiv) tilbakemelding innen mai måned.

Vi vedlegger informasjon utarbeidet for årsmøte i representantskapet 8.mars 2018.

#### **Kirkens SOS i Rogaland**

Eilert Lunde  
Styrets leder

Signe Bøe Trodahl  
Daglig leder

**Kirkens SOS i Rogaland** – tilsluttet Kirkens SOS i Norge. Postboks 3060, Hillevåg, 4095 Stavanger  
Tlf. 51 88 45 15 – 971 70 995 epost: [rogaland@kirkens-sos.no](mailto:rogaland@kirkens-sos.no) Krisetelefon: 22 40 00 40  
Chat: [www.soschat.no](http://www.soschat.no) – Bankgiro: 3201.13.73754 – Org.nr. 971 340 142



## **Sak 08-18. Informasjon til representantskapet i Kirkens SOS i Rogaland i forbindelse med planlagt omorganisering av Kirkens SOS til en landsforening fra 01.01.2019**

---

På representantskapsmøtet 30.mars i fjor, informerte styrets leder om det forestående landsmøte i Kristiansand dagen etter. Vi har hele tiden vært positive til alle forbedringer, men har hatt som overordnet mål at vi skal kunne beholde en sterk tilhørighet og eierskap til Kirkens SOS – noe vi fryktet kunne bli ødelagt ved fusjon, og de forslag til vedtekter som da forelå.

Det ble ikke kvalifisert flertall for dette på landsmøtet, men vi støttet et forslag om frivillig tilslutning for de som ønsket det.

På styrekonferansen i oktober viste det seg imidlertid at «vinden hadde snudd» for noen av de sentrene som stemte nei (sammen med oss) på landsmøtet. Da måtte vi bare erkjenne at nei-gjengen hadde tapt. Kvalifisert flertall kan vi ikke gjøre noe med, men vi presiserte samtidig at det nå var veldig viktig at vedtektene ble utformet slik at eierskapet i prinsippet fortsetter.

Vi – og flere andre sentere – har sendt inn forslag slik at vi kan sikre dette. Vi er blitt hørt, og dette er endelig kommet på plass gjennom et tilleggspunkt til vedtekter for den nye landsforeningen, hvor et nytt pkt. 2 i §2 sier

- *Medlemmer i de lokale SOS-sentrene før omdanningen av Kirkens SOS til landsforening 01.01.2019, videreføres som medlemmer i landsforeningen Kirkens SOS, men tilknyttet det lokale senteret. Disse kalles inn til det lokale årsmøtet i tråd med §13.*

Vi kan da – etter en fusjon – fortsatt være eiere/medlemmer, men nå med 1/12-del av «hele Norge» i stedet for kun Rogaland. Med et slikt utgangspunkt, kan styret derfor anbefale at også Kirkens SOS i Rogaland støtter en fusjon.

I den planlagte fusjonen, vil Kirkens SOS Norge (landssekretariatet) bli overtakende selskap, mens Kirkens SOS i Rogaland, Agder, Bjørgvin, Hedmark og Oppland, Møre og Romsdal, Telemark, Tunsberg og Borg være overdragende selskaper. De tre SOS-sentrene som tilhører Kirkens Bymisjon (Oslo, Trøndelag og Tromsø), vil bli innfaset på et senere tidspunkt.

Et formelt vedtak om fusjon må gjøres på et ekstraordinært representantskapsmøte, og vi planlegger å avholde dette 20.juni 2018. En fusjon resulterer i at vi formelt oppløses og slettes.

Dagens vedtekter for Kirkens SOS i Rogaland, har i §13 (om oppløsning) en setning om at de økonomiske midler etter oppløsning blir å forvalte av Stavanger Bispedømmeråd til diakonale formål. Dette gjelder imidlertid kun hvis Kirkens SOS i Rogaland forsvinner, noe vi ikke gjør. Vi vil drive som lokal avdeling av Kirkens SOS Norge – fortsatt med ansvar for det viktige arbeid som Kirkens SOS skal utføre i Rogaland.

Dette innebærer at vi i forbindelse med ekstraordinært representantskap 20.juni 2018, må be om at Stavanger Bispedømmeråd godkjenner at vi ved en fusjon kan overføre samtlige eiendeler, rettigheter og forpliktelser til Kirkens SOS Norge fra oss (som en av 8 overdragende sentre), samtidig som det blir satt som en forutsetning at midlene blir brukt for å sikre drift ved senteret i Rogaland i tråd med §5-2 i de nye vedtektene, som sier at

- *Følgende midler skal forvaltes av det lokale senteret:*
  - *den tildelte andel av statstilskuddet*
  - *midler som i fusjonsplanen for sammenslåingen er bestemt at skal forvaltes av det lokale senteret.*

Selv om vi nå blir formelt underlagt landssekretariatet, må vi ha tiltro til at det som nå gjennomføres, er til beste for det viktige og livreddende arbeid Kirkens SOS utfører.

Stavanger, 20.februar 2018



Eilert Lunde  
Styrets leder



Signe Bøe Trodahl  
Daglig leder





Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Morten Olsen	121	18/00140-8	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Stavanger bispedømmeråd 2017-2019	22.05.2018

## Tertialrapport 1. tertial 2018

### Saksorientering

Stavanger bispedømmeråd har tildelt kr. 147 463 000,- i samlet midler for 2018. Av dette er kr. 46 439 000,- tilskuddsmidler som deles ut til stillinger innenfor diakoni, undervisning og kirkemusikk, trosopplæring og opplysningsvesenets fond. Tildelingen inneholder mindreforbruk for 2017.

Pensjonskostnader belastes sentralt og er tatt ut av kostnader og tildeling. Kostnader for sentralt lønnsoppgjør blir tildelt på et senere tidspunkt.

Vedlagte årsoppgjør inneholder en tidlig prognose. Denne viser at det er kostnadskontroll 1 tertial 2018 og at forbruket er noe lavere enn budsjett.

På grunn av periodiseringsforskjeller vil ikke budsjett samsvare tilsvarende med regnskapstall. Det er derfor mest hensiktsmessig å vise til gjennomarbeidet prognose for å finne riktige avvik.

Under finnes spesifisert oversikt over vesentlige avvik.

Tertialrapport - 1 tertial 2018					
Stavanger bispedømmeråd					
	Faktisk	Budsjett	Årsbudsjett	Prognose	Note
31xx - Salgsinntekt avgiftsfri (varer og tjenester)	-141 550			-141 550	1
34xx - Tilskudd fra stat, fylker, kommuner, stiftelse samt gaveinntekter		-33 332	-300 000	-358 000	2
3xxx - Andre inntekter	4 950			4 950	
<b>Sum inntekter</b>	<b>-136 600</b>	<b>-33 332</b>	<b>-300 000</b>	<b>-494 600</b>	
46xx - Tilskudd menigheter og fellesråd	20 758 066	23 219 000	46 439 000	46 439 000	3
<b>Sum tilskudd mv</b>	<b>20 758 066</b>	<b>23 219 000</b>	<b>46 439 000</b>	<b>46 439 000</b>	
500x - Faste stillinger (inkl. tillegg mm)	27 572 967	27 736 855	74 709 709	75 387 000	4
5005 - Diverse tillegg	578 740	873 032	2 619 096	2 324 804	
51xx - Midlertidige stillinger, ekstrahjelp, honorarer mm	572 411	550 996	1 653 000	1 674 415	
53xx - Gruppeliv, honorarer og annen oppgavepliktig godtgjørelse	145 908	192 664	578 000	531 244	
540x - Arbeidsgiveravgift	3 970 333	4 119 235	11 099 549	10 950 647	
58xx - Refusjon sykepenger, fødeselspenger mv	-1 028 253			-1 028 253	
5999 - Refusjon lønnskostnader	1 070	-1 051 964	-3 155 900	-2 102 866	
59xx - Andre personalkostn (gaver, forsikring, tjenestedrakt mm)	124 112	466 660	1 400 000	1 057 452	5
<b>Sum Lønn og godtgjørelser</b>	<b>31 937 288</b>	<b>32 887 477</b>	<b>88 903 454</b>	<b>88 794 443</b>	
60xx - Avskrivninger	37 364	38 000	114 000	113 364	
6291 - Brenselstilskudd		16 668	50 000	33 332	
63xx - Leie lokaler, strøm, renhold mm	659 070	776 664	2 330 000	2 277 487	6
64xx - Leie maskiner, inventar, datautstyr, transportmidler mv	15 535	46 500	139 500	108 535	7
65xx - Inventar, driftsmateriale, datautstyr, programvare, rekvisita mv	79 175	98 332	295 000	450 000	8
66xx - Reparasjon og vedlikehold bygninger og utstyr	9 441			9 441	
67xx - Honorar rådgivning, regnskap, revisjon og kjøp div. tjenester	9 060			9 060	
6790 - Kjøp av andre fremmede tjenester	389 645	108 332	325 000	606 313	9
6796 - Flytting	43 704	66 668	200 000	177 036	
6797 - Annen bistand	1 040 000	416 668	1 250 000	1 250 000	10
68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, aviser, bøker, annonser mm	72 642	89 836	269 500	252 306	
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	290 385	1 513 516	4 540 546	4 375 000	11
69xx - Telefon, porto mv	41 557	27 332	82 000	96 225	12
<b>Sum andre driftskostnader (drift og mindre anskaffelser)</b>	<b>2 687 578</b>	<b>3 198 516</b>	<b>9 595 546</b>	<b>9 758 099</b>	
71xx - Bilgodtgjørelse, diett, reiser mm	673 216	900 668	2 702 000	2 474 548	13
73xx - Reklamekostnad og representasjon	4 000			4 000	
74xx - Medlemskontingent og gaver	6 660	7 668	23 000	21 992	
77xx - Annen kostnad	828	33 332	100 000	67 496	
<b>Sum andre driftskostnader (reise, reklame, forsikring mm)</b>	<b>684 704</b>	<b>941 668</b>	<b>2 825 000</b>	<b>2 568 036</b>	
8xxx - Finansinntekter/kostnader, overføringer mv	-101			-101	
<b>Sum Finanskostnader og overføringer</b>	<b>-101</b>			<b>-101</b>	
<b>Sum</b>	<b>55 930 934</b>	<b>60 213 329</b>	<b>147 463 000</b>	<b>147 064 877</b>	
<b>Prognostisert mindreforbruk</b>				<b>398 123</b>	

Punkt	Forklaring
1	Salgsinntektene avviker fra budsjettall. Dette skyldes deltakeravgift på kurs og samlinger. Kursene er nettobudsjettert.
2	Tilskudd vil i første rekke gjelde tilskudd fra opplysningsvesenets fond til rådgiver for misjon og tilskudd til prosjektstilling for Stavanger 2020
3	Vi har valgt å ta tilskuddsordningen inn i samme regnskapsoppstilling. Tilskuddet for 1. halvår er i ferd med å bli utbetalt og ledige midler er lyst ut slik at menigheter og organisasjoner og lag kan søke. Utbetaling for andre halvår skjer i september 2018. Prognosen er at samtlige midler skal utbetales i 2018.
4	Det er kontroll på lønnsutbetalingene. Alle stillinger er fullbudsjettert slik at vakanse i stillinger er innsparing. Vakanse på grunn av sykdom blir løst ved at det settes inn ekstra ressurs. Derfor er prognosen høyere enn budsjett. Dette vises samtidig under ved inntekter fra NAV på sykerefusjon.
5	Andre personalkostnader prognostiseres under budsjett. Det er budsjettert ekstra ressurs til bedriftshelsetjeneste og det ser ikke ut til å bli benyttet fullt ut. Det ser heller ikke ut til å personalkostnader blir benyttet fullt ut.
6	Leie lokaler og strøm ser ut til å som budsjett
7	Ved at skrivere og kopimaskin ble erstattet i 2017 viser prognosen av driftskostnadene reduseres. Foreløpig besparing på kr. 30 000,-
8	Det planlegges en oppgradering av de tekniske løsningene på møterommene. Grunnen er at eksisterende utstyr er 7 år gammelt. Det kreves mer og mer vedlikehold og kabelløsningene er ikke etter dagens standard.
9	Prognosen viser til et høyere beløp enn budsjett. Noe av kostnaden er arbeidsveiledning som er budsjettert på personalkostnad. Andre innleiekostnader er vikar og må se i sammenheng med avsatt kostnad til vikar over.
10	Annen bistand omhandler tilskudd til prostesekretær og det er å forvente at kostnadene vil være i tråd med budsjett.
11	Det ligger an til noe lavere kostnad for kurs og seminarer enn budsjettert. Forprosjektet for studietur for presteskaperet i 2019 vil først påløpe i slutten av 2018. De fleste andre kurs og arrangementer vil utføres tidlig sommer eller høsten 2018. Det er derfor usikkerhet rundt prognose. Det er imidlertid ingen grunn til å forvente en høyere kostnad enn prognose.
12	Prognose til telefoni og porto er prognostisert i ca. balanse. Overgang til ny telefoniordning vil i en overgangsfase i forbindelse med utkjøp føre til noe høyere kostnad. Etter hvert vil en gjøre store besparinger her.
13	Reisekostnader er prognostisert lavere enn budsjett . Bakgrunnen er at kostnader til kjøregodtgjøring går ned.

## Forslag til vedtak

Regnskapsrapport pr. 30.04.2018 tas til etterretning



Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Jorunn Kraft Vistnes	003	18/02499-2	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
19/18	Stavanger bispedømmeråd 2017-2019	22.05.2018

## Gjennomføring av effektiviseringstiltak på det merkantile området i rettssubjektet Den norske kirke

### Vedlegg:

Prosedyre for fortrinnsrett til ny ansettelse ved nedbemanning.pdf

Prosedyre for nedbemanning.pdf

Rapport fra Effektiviseringsutvalg 17. april 2018

Protokoll fra kontaktmøte med tillitsvalgte ved Stavanger bispedømmekontor

Protokoll fra kontaktmøtet i Stavanger bispedømme

### Sammendrag

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

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

### Saksorientering

Da Den norske kirke 1. januar 2017 ble etablert som et eget rettssubjekt ble det anskaffet IKT-systemer og tjenesteleveranser som gjør det naturlig å vurdere organiseringen av de merkantile funksjonene i hele virksomheten under ett. Kirkerådets direktør nedsatte høsten 2017 et effektiviseringsutvalg som har sett på dagens organisering, og foreslått en ny organisering av økonomiforvaltningen på regnskap og lønn, tilskuddsforvaltningen, arkiv og telefoni. I henhold til effektivitetsutvalgets rapport skal potensialet for kostnadseffektivisering ved omstilling og nedbemanning være i størrelsesorden 30-40 millioner kroner pr. år.

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

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

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

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

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

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

Også internt i Den norske kirke har det vært uttrykt forventninger om å gjennomgå administrasjonen for å sikre at mest mulig av tilgjengelige ressurser brukes på kirkens kjerneoppgaver og virksomhet i soknet.

Stiftsdirektøren vurderer effektiviseringsutvalgets rapport slik at den beskriver et potensiale for en betydelig reduksjon av administrativ ressursbruk. Bemanningen som er skissert i rapporten vil kunne være tilstrekkelig for å opprettholde en forsvarlig forvaltning av arkiv, økonomistyring, telefoni og regnskaps- og lønnsfunksjon for rettssubjektet Den norske kirke. Det kan også gi et styrket profesjonsmiljø innen de nevnte fagområdene, samt redusere sårbarhet ved vakanser på disse områdene. Videre vil det kunne legge til rette for å utnytte tjenesteavtalene med systemleverandøren TET bedre. Det vil gi mulighet for ytterligere mer strømlinjeformede prosesser og en mer ensartet praksis og kultur på tvers av de ulike enhetene innenfor rettssubjektet.

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

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

### **Økonomiforvaltningen**

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



Kirkeloven § 25, 4. ledd lyder:

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

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

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

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

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

Dette ligger til grunn for at det ligger til bispedømmerådet å vedta opprettelsen av en fellesfunksjon for regnskap, lønn og økonomi. Videre tilligger det bispedømmerådene å gjøre vedtak om overføring av ansettelsesmyndighet og de arbeidsgiverfunksjoner som er nødvendige for bemanning og drift av fellesfunksjonen.

### **Arkiv**

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

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

### **Telefoni**

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

### **Andre merkantile funksjoner**

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

### **Administrativ hjelp for prostene (prosteseekretærer)**

Effektiviseringsutvalgets rapport beskriver at det må tas opp til vurdering om det bør skje en endring i hvorledes den administrative støtten til prostene organiseres. I Stavanger bispedømme har prostene sekretærhjelp tilsvarende 20 % stilling, til sammen utgjør dette 1,8 årsverk. Protesekretærene er ansatt i det kirkelige fellesråd på prostesetet, og de kirkelige fellesrådene refunderes utgiftene til dette fra bispedømmet med til sammen 1,17 mill. kroner pr. år, slik det er hjemlet i Kirkelovens § 14 e).

Stiftsdirektøren anser at det er naturlig at en slik gjennomgang må gjøres parallelt med omstillingsarbeidet for andre merkantile tjenester i rDnk. Det er åpenbart at prostene i sitt virke har behov for administrativ støtte. Det som må vurderes er hvor mye de trenger helt lokalt, og hvor mye som kan utøves fra bispedømmekontoret. Stiftsdirektøren ønsker å utrede dette temaet nærmere i lys av den pågående omstillingsprosessen.

### **Bispedømmerådets arbeidsgiveransvar/myndighet**

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

### **Videre prosess**

Etter Hovedavtalens supplerende bestemmelser til § 9-3 skal en sak som denne drøftes før vedtak treffes. Derfor følger protokoll fra møte med de tillitsvalgte på kontoret, og protokoll fra regionalt kontaktmøte som vedlegg til denne saken. Kirkerådets direktør skisserer den videre prosess slik: Under forutsetning av politiske vedtak i bispedømmerådene og Kirkerådet settes det i juni ned totalt 5 delprosjektgrupper innenfor henholdsvis; Økonomi og lønn, HR, arkiv, telefoni og tilskudsforvaltning. Disse gruppene skal slutføre sitt arbeid innen 1/10. I oktober/november foretas innplassering av medarbeidere i ny organisasjon. Fra rundt årsskiftet 2018/2019 vil de ulike driftsenhetene gå i dialog med de hos seg som er overtallige i den nye organisasjonen med tanke på løsninger for den enkelte. Ivaretagelse og gjennomføring av prosesser relatert til dette skal løses i det enkelte bispedømmeråd slik det også er hjemlet i § 15 i *Personalreglement for de ansatte ved bispedømmekontorene*.

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

Det er utarbeidet prosedyredokumenter for nedbemanning og fortrinnsrett til ny stilling i Den norske kirke. Disse prosedyrene er vedlagt og vil bli fulgt i forbindelse med eventuelle nedbemanningsprosesser.

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

### **Drøfting med tillitsvalgte**

Saken ble drøftet med de lokale tillitsvalgte ved bispedømmekontoret og de regionalt tillitsvalgte i kontaktmøter. Protokoll fra disse møtene er vedlagt.

### **Konklusjon**

Stiftsdirektøren støtter endringene relatert til samordning av de merkantile funksjoner som skissert i utvalgets rapport. Tiden synes moden for å gjennomføre en forenkling på tvers av Kirkeråd og bispedømmeråd på disse områdene. Det er en mengde oppgaver og funksjoner som fortsatt må ivaretas regionalt. Hvis Den norske kirke går videre med samordning av disse funksjonene, må

bispedømmerådene beholde tilstrekkelig med ressurser til at de øvrige merkantile funksjonene og oppgavene fortsatt kan ivaretas.

Forslaget til vedtak har en ordlyd som er omforent med bispedømmekontorets tillitsvalgte.

## **Forslag til vedtak**

1. Stavanger bispedømmeråd slutter seg til effektiviseringsutvalgets anbefalinger med hensyn til samordning av telefoni, tilskuddsutbetaling og kontroll, arkiv, lønn, regnskap og økonomi, og støtter opprettelsen av en fellesfunksjon for regnskap og lønn og en for arkiv. Ansettelsesmyndigheten og arbeidsgiveransvaret relatert til disse funksjonene kan overføres fra bispedømmerådet til felles enheter i rettssubjektet Den norske kirke.
2. Bispedømmerådet støtter at det settes ned fem prosjektgrupper for ny organisering, behov og forutsetninger med sikte på implementering av omstilling i rettssubjektet Den norske kirke.
3. Det er en forutsetning i det videre omstillingsarbeidet at bispedømmerådet beholder tilstrekkelig ressurser til å ivareta alle oppgaver og funksjoner som fortsatt tilligger biskop og bispedømmeråd.
4. Stavanger bispedømmeråd forutsetter at omstillingsarbeidet skjer i henhold til lov- og avtaleverk.
5. Stavanger bispedømmeråd gir tilslutning til effektivisering av merkantile ansatte og så langt det er mulig bør det skje ved hjelp av naturlig avgang og frivillige forflytninger.
6. Stavanger bispedømmeråd mener det bør være en målsetting for prosessen at kvaliteten i forvaltningen ikke reduseres for å oppnå maksimal nedbemanning.



# PROSEDYRE FOR FORTRINNSRETT TIL NY ANSETTELSE VED NEDBEMANNING

**Drøftet i Kontaktmøtet 29.11.2017**

**Fastsatt av Kirkerådets direktør 19.04.2018**

## Arbeidsgruppens mandat vedtatt av sentralt kontaktmøte:

### **Sak 21/2017 Prosedyre vedrørende *fortrinnsrett* ved nedbemanning**

Det nedsettes en arbeidsgruppe med to representanter fra arbeidstakerorganisasjonene og to representanter fra arbeidsgiver som utarbeider forslag til prosedyre vedrørende fortrinnsrett ved nedbemanning. Presteforeningen og Fagforbundet stiller med representanter fra arbeidstakerorganisasjonene. Forslag til slik prosedyre behandles i Kontaktmøte så snart som mulig. Arbeidsgiver innkaller til første møte.

#### **Arbeidsgruppens sammensetning:**

Anna Grønvik, Presteforeningen

Stig-Jørund B. Arnesen, Fagforbundet

Eldrid Eide Røyneberg, Oslo bispedømmeråd

Gunnar Rønnestad, Stavanger bispedømmeråd

Arbeidsgruppa har hatt bistand fra Håvard Sporastøyl, Kirkerådet

## Innholdsfortegnelse

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



## Innledning

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

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

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

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

## Definisjoner

Med virksomhet forstås normalt rettssubjektet Den norske kirke.

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

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

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

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

### Fortrinnsrettens begrunnelse og formål

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

### Hvilke arbeidstakere har fortrinnsrett

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

Arbeidstakere som har vært midlertidig ansatt eller ansatt på åremål, hvor arbeidsforholdet er avsluttet på grunn av arbeidsmangel, kan også påberope seg fortrinnsrett. Arbeidstakere ansatt i 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 tilsetningen har vært sammenhengende i 2-årsperioden. Arbeidstakeren får fortrinnsrett først fra det tidspunkt vedkommende faktisk har vært ansatt i 12 måneder. Oppsigelsestiden fram til fratreden inngår i den samlede tilsettingstiden.

### Hvor har arbeidstaker fortrinnsrett

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

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

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

### Til hvilke stillinger har oppsagt arbeidstaker fortrinnsrett

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

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

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

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

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

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

### Utvelgelse når flere fortrinnsberettigede påberoper seg fortrinnsrett til en ledig stilling

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

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

### Arbeidsgivers plikter etter en oppsigelse ved nedbemanning

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

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

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

### Arbeidstakers plikter ved påberopelse av fortrinnsrett

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

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

### Fortrinnsrettens varighet

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

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



# PROSEDYRE FOR NEDBEMANNING

**Drøftet i Kontaktmøtet 18.04.2018**  
**Fastsatt av Kirkerådets direktør 19.04.2018**

Arbeidsgruppens mandat vedtatt av sentralt kontaktmøte:

**Sak 48/2017 Retningslinjer for fortrinnsrett ved nedbemanning**

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

**Arbeidsgruppens sammensetning:**

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



## **Innledning**

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

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

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

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

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

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

## **Definisjoner**

Med virksomhet forstås normalt rettssubjektet Den norske kirke.

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

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

## 1. Utgangspunkter

Hovedtariffavtalen § 3.3 om innskrenkning/rasjonalisering sier følgende:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 2. Utvalgskrets(er)

### 2.1 Det alminnelige utgangspunkt

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

### 2.2 Utgangspunktet for rettssubjektet Den norske kirke

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

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

### *2.3 Om fastsettelse av andre utvalgskrets(er)*

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

Eksempler:

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

### *2.4 Drøfting og bestemmelse av utvalgskrets(er)*

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

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

Formålet er å:

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

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

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

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

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

### 3. Utvalgskriterier

#### 3.1 Utgangspunkter

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

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

Hovedtariffavtalen § 3.3 om innskrenkning/rasjonalisering sier følgende:

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

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

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

#### 3.2 Utvelgelseskriteriene i rettssubjektet Den norske kirke

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

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

#### 3.3 Anvendelsen av utvelgelseskriteriene

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

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

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

### *4.1 Utgangspunkter*

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

### *4.2 Kartlegging av ledige stillinger*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **5. Før beslutning om oppsigelse av overtallige**

### *5.1 Utgangspunkter*

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

Før beslutning om oppsigelse av overtallige:

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



### 5.2 Drøftelsesmøte med arbeidstaker og eventuelt tillitsvalgte/bisitter

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

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

I drøftelsesmøtet skal følgende gjennomgås og drøftes:

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

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

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

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

### 5.3 Ny drøfting på beslutende nivå etter drøftelsesmøter

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

## 6. Beslutning om oppsigelser, krav til form og innhold

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

## 7. Ressurser

[Kirkeloven § 38](#)

[Forvaltningsloven](#)

[Arbeidsmiljøloven](#)

[Hovedavtalen](#)

[Personalreglement for prester](#)

Personalreglement for ansatte ved bispedømmekontorene

Personalreglement for ansatte i Kirkerådet

---

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

Rapport  
fra  
Effektiviseringsutvalg for  
Merkantile tjenester  
i  
rettssubjektet Den norske  
kirke

Oslo 7. Mars 2018

## Innhold

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

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

# 1 Utvalgets medlemmer og arbeid

Utvalget har bestått av følgende:

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

Dessuten Bjørnar Fjeld og Berit Rongsjord fra Tet.

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

## 1.1 Målsetting

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

Målsettingen med arbeidet er:

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

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

## 1.2 Eierskap, struktur og rapportering

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

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

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

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

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

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

Følgende forhold ligger utenfor Effektiviseringsutvalgets mandat:

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

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

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

## 1.6 Utvalgets arbeidsmetoder

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

## 2 Tet sitt syn på virksomheten sett i et effektiviseringslys

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

Følgende forutsetningene må ligge til grunn for arbeidet:

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

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

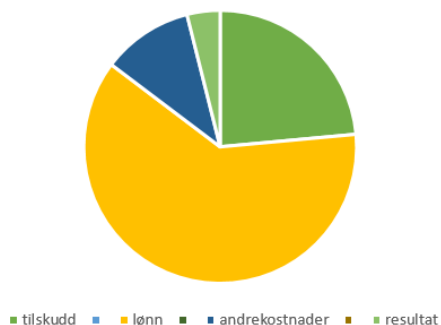
Sett fra et ressursperspektiv har rDnk en ramme for sin totale virksomhet på 2,1 milliarder kroner pr år.

I grove trekk viser regnskapet følgende fordelingen pr 31.12.17:

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

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

Fordeling av totalramme på 2,1



Fordeling av kostnadene uten tilskudd



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

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

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

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

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

## 2.1 Spesielle forhold:

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

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

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

## 3 Beskrivelse av alternativer

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

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

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

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

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

Innføring av minimumsbeløp på automatisk bokføring av bilag.

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



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

Bevisstgjøring og drilling av bestillerkompetanse.

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

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

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

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

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

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

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

Godkjenner – fastsatt i adm rutiner (bestiller)

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

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

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

### **3.2.1 Forslag til organisering av regnskaps- og økonomifunksjoner**

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

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

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

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

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

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

### Oppsummering

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

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

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

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

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

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

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

## 3.3 Organisering

### 3.3.1 rDnk - forslag til organisering lønn-reise

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

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

### 3.3.2 rDnk økonomi & lønnsfunksjon – organisering

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

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

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

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

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

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

Listen er ikke uttømmende

### 3.5 rDnk forslag til organisering HR

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

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

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

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

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

### 3.6 Telefoni

#### 3.6.1 Bakgrunn

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

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

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

#### 3.6.2 Kostnader - dagens løsning og alternativ løsning

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

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

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

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

### *Gvinster*

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

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

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

### *3.6.3 Anbefaling*

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

## **3.7 Effektivitet i tilskuddsforvaltningen i rettssubjektet rDnk**

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

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

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

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

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

### 3.7.1 Tilskudd til diakoni, undervisning og kirkemusikk

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

### 3.7.2 Tilskudd til trosopplæring

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

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

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

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

### *3.7.3 Tilskudd fra Opplysningsvesenets fond (Ovf-midler)*

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

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

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

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

### *3.7.4 Kjøp av administrativ hjelp til prostene*

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

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

### *3.7.5 Oppsummering forslag til forenkling av tilskuddsforvaltningen.*

Funksjon som skal ivaretas

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

Forslag til endringer

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



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

### Hva er gevinsten?

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

Hva er organiseringsforutsetningen for å hente ut gevinsten

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

## 3.8 Arkivfunksjonen i virksomheten

### 3.8.1 Funksjon som skal ivaretas

#### a. Arkivlovas, Forvaltningslovens og Offentleglovas bestemmelser.

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

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

#### b. Journalføring / saksbehandlerstøtte

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

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

Bistå/rådgi saksbehandlere. Systemkompetanse i Public 360.

Klargjøre / kvalitetssikre offentlig journal.

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

Støtte møtebehandlingen i alle råd.

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

### **3.8.2 Noen fakta**

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

### **3.8.3 Mulig endringer**

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

### **3.8.4 Effektiviseringspotensial**

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

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

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

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

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

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

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

## **4 Potensiale for besparelser totalt sett innen merkantile funksjoner**

Utvalget vurderer det samlede potensialet for økonomiske besparelser til:

- **30 - 45 MNOK pr år**

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

### **4.1 Forutsetninger for uttak av økonomisk potensial**

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

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

- 2) Felles ledelse og organisasjon innen**

Økonomi & lønn, arkiv, telefoni og tilskuddsforvaltning

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

### **4.2 Konsekvenser ved gjennomføring**

Følgende konsekvenser ved realisering av potensial er identifisert:

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

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

### 4.3 Mulige fordeler og ulemper ved løsningen

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

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

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

Ikke ta ut gevinst før gjennomføring.

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

#### 4.3.1 *Mulige positive konsekvenser:*

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

#### 4.3.2 *Risiko for negative konsekvenser:*

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

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

## 5 Effektiviseringsutvalgets innstilling

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

Ny organisering bør gjennomføres så hurtig som mulig.

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

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

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

## 6 Dette bør gjøres uansett:

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

Innføring av samordnede administrative bestemmelser på fakturabeløpsstørrelser og reiseregninger

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

Administrative forenklinger knytta til kredittkort og elektronisk kjørebok.

Innføring av ny telefoniløsning.

Gjennomføre egne prosjekter for arkiv og tilskuddsforvaltning.

Prosjekt for gjennomgang av prostesekretærenes roller og arbeidsoppgaver

## 7 Vedlegg fra Parat:



Til Den norske kyrkja

Bergen, 15.03.18

### Tilbakemelding på sluttrapport frå Effektiviseringsutvalet i Den norske kyrkja

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

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

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

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

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

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

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

### **Risiko for negative konsekvensar – pkt 4.3.2 i rapporten**

Her vil Parat særleg peika på tre punkt:

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

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

## **Vegen vidare**

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

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

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

## **Parat sitt budskap til medlemmene**

Når denne rapporten blir offentleggjort vil Parat formidla følgjande budskap:

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

## **Til arbeidsgjevar vil vi minne om**

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

§ - paragrafen – vi må følgja lovverket

@ - alfakrøll – kommunikasjon

Hjerte - det er mennesker det handlar om





Dato: 16.05.2018

Vår ref: 17/00088-28

Deres ref:

## **Protokoll fra kontaktmøte 16.05.2018**

Det anses som omforent mellom arbeidstakerne og arbeidsgiver at stiftsdirektøren fremmer følgende forslag til vedtak for Stavanger bispedømmeråd i saken «Gjennomføring av effektiviserings tiltak på det merkantile området i rettssubjektet Den norske kirke» til bispedømmerådets møte 22.05.2018:

1. Stavanger bispedømmeråd slutter seg til effektiviseringsutvalgets anbefalinger med hensyn til samordning av telefoni, tilskuddsutbetaling og kontroll, arkiv, lønn, regnskap og økonomi, og støtter opprettelsen av en fellesfunksjon for regnskap og lønn og en for arkiv. Ansettelsesmyndigheten og arbeidsgiveransvaret relatert til disse funksjonene kan overføres fra bispedømmerådet til felles enheter i rettssubjektet Den norske kirke.
2. Bispedømmerådet støtter at det settes ned fem prosjektgrupper for ny organisering, behov og forutsetninger med sikte på implementering av omstilling i rettssubjektet Den norske kirke.
3. Det er en forutsetning i det videre omstillingsarbeidet at bispedømmerådet beholder tilstrekkelig ressurser til å ivareta alle oppgaver og funksjoner som fortsatt tilligger biskop og bispedømmeråd.
4. Stavanger bispedømmeråd forutsetter at omstillingsarbeidet skjer i henhold til lov- og avtaleverk.
5. Stavanger bispedømmeråd gir tilslutning til effektivisering av merkantile ansatte og så langt det er mulig bør det skje ved hjelp av naturlig avgang og frivillige forflytninger.
6. Stavanger bispedømmeråd mener det bør være en målsetting for prosessen at kvaliteten i forvaltningen ikke reduseres for å oppnå maksimal nedbemanning.

Vi understøtter at også de merkantile funksjonene er en viktig del av kirkens virksomhet og at god kvalitet i denne delen av virksomheten setter de som er i førstelinjetjenesten bedre i stand til å utføre arbeidet sitt.

Vi peker på at prostene er viktige ledere for prestedtjenesten og at de er avhengige av gode støttefunksjoner. Dette er viktig å ha for øye i vurderingen av prostenes administrative ressurser.



Lars Sigurd Tjelle  
stiftsstyreleder



Jorunn Kraft Vistnes  
stiftsdirektør



Dato: 16.05.2018

Vår ref: 17/00088-29

Deres ref:

## Protokoll fra kontaktmøte på bispedømmekontoret 14.05.2018

Til stede fra arbeidstakerne:

*Anne Margrethe Røe Sunde*

*Ragnhild Halle*

*Asbjørn Finnbakk (verneombud)*

Til stede fra arbeidsgiver:

*Jorunn Kraft Vistnes*

*Gunnar Rønnestad (referent)*

### Sak 7/18

#### Rapport fra effektiviseringsutvalget og saksdokumentet til bispedømmerådsmøtet

Før møtet ble arbeidstakerne forelagt et utkast til saksframlegg med en tekst som var planlagt som stiftsdirektørens forslag til vedtak. I møtet la arbeidstakerne frem en alternativ vedtakstekst. Det ble gjennomført en drøftingsprosess i møtet. Resultatet av drøftingen ble en omforent vedtakstekst som stiftsdirektøren fremmer for bispedømmerådet:

1. Stavanger bispedømmeråd slutter seg til effektiviseringsutvalgets anbefalinger med hensyn til samordning av telefoni, tilskuddsutbetaling og kontroll, arkiv, lønn, regnskap og økonomi, og støtter opprettelsen av en fellesfunksjon for regnskap og lønn og en for arkiv. Ansettelsesmyndigheten og arbeidsgiveransvaret relatert til disse funksjonene kan overføres fra bispedømmerådet til felles enheter i rettssubjektet Den norske kirke.

2. Bispedømmerådet støtter at det settes ned fem prosjektgrupper for ny organisering, behov og forutsetninger med sikte på implementering av omstilling i rettssubjektet Den norske kirke.

3. Det er en forutsetning i det videre omstillingsarbeidet at bispedømmerådet beholder tilstrekkelig ressurser til å ivareta alle oppgaver og funksjoner som fortsatt tilligger biskop og bispedømmeråd.
4. Stavanger bispedømmeråd forutsetter at omstillingsarbeidet skjer i henhold til lov- og avtaleverk.
5. Stavanger bispedømmeråd gir tilslutning til effektivisering av merkantile ansatte og så langt det er mulig bør det skje ved hjelp av naturlig avgang og frivillige forflytninger.
6. Stavanger bispedømmeråd mener det bør være en målsetting for prosessen at kvaliteten i forvaltningen ikke reduseres for å oppnå maksimal nedbemanning.

Stavanger 16.05.2018



Jorunn Kraft Vistnes  
stiftsdirektør



Ragnhild Halle  
tillitsvalgt



Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Gunnar Rønnestad	421	17/02948-16	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Stavanger bispedømmeråd 2017-2019	22.05.2018

## Fastsetting av møtedatoer for Stavanger bispedømmeråd for år 2019

### Saksorientering

Det vil nå være hensiktsmessig at bispedømmerådet fastsetter sine møtedatoer for 2019.

Det foreslås følgende møtedatoer:

- 1. februar
- 14.-15. mars
- 25. april
- 28. mai
- 12. september
- 22. oktober
- 5. desember

Kirkemøtet 2019 avholdes 27. mars - 2. april i Trondheim

### Forslag til vedtak

Stavanger bispedømmeråd fastsetter følgende møtedatoer for år 2019:

- 1. februar
- 14.-15. mars
- 25. april
- 28. mai
- 12. september
- 22. oktober
- 5. desember

Filen ble ikke funnet. Den er enten slettet, eller sjekket ut.

## Stiftsdirektørens rapport mai 2018

### Nytt om personal:

Fengselsprest/prostiprest Arild Markussen går av med pensjon fra 6.1.2019

Sokneprest i Skjold, Vats og Vikebygd Jon Ådnøy går av med pensjon fra 1.11.2018

Sokneprest i Vikebygd Harald Eintveit går av med pensjon fra 1.1.2019

Sokneprest i Sokndal Reidar Bjaanes fra går av med pensjon 1.1.2019

Sokneprest i Sandnes Ottar Almås går av med pensjon fra 1.11.2018

Sokneprest i Gand Günther Theiss har sagt opp og sluttet 18.03.2019

### Innføringsprogram for nye prester

Hvert år i juni arrangeres det en ukes samling i rammen av Bispemøtets innføringsprogram for prester. Nytt av året er det at også de andre vigslede tjenestegruppene diakon, kateket og kantor også delta i et innføringsprogram med tittelen Veien Til Vigslet Tjeneste (ofte forkortet til VTVT). Disse ukene arrangerer i regionvis. I år arrangerer samlingen for Bjørgvin, Agder og Telemark og Stavanger i Stavanger. 14 prester deltar fra vårt område.

### Arbeidsveileder utdanning.

Over mange år har vi kjøpt tjeneste fra andre for å drive våre arbeidsveiledningsgrupper. Til høsten vil 3 av prestene tilsatt i Stavanger bispedømmeråd avslutte Arbeidsveilederutdanningen (AVU). Noen av de tilsatte prestene vil da inneha en viktig kompetanse som gjør at vi kan drive flere grupper med arbeidsveilederutdanning, for våre tilsatt og for tilsatte i fellesråd geografisk spredt i bispedømmet vårt.

### Etter- og videreutdanning.

Det var 7 søkere til REU midler (etter- og videreutdanning) mars 2018:

En søknad til pastoral klinisk utdanning PKU, fire søknader til del av masterstudie (2x «Det gamle testamentet som ressurs i prestedtjeneste» og 2x «Prest og teologi i praksis»), en søknad til støtte til EVU kurs Teaching communicology og en søknad til selvstudie

Følgende ble innvilget:

En søknad til pastoral klinisk utdanning PKU, tre søknader til del av masterstudie (1x Det gamle testamentet» og 2 x «Prest og teologi i praksis»)

Det er god pågang av prester som søker om midler i forbindelse med retreatopphold, kurs og seminarer.

## Kirkens samtalesenter

Samtalsesenteret i Stallen har fått en ny veileder i tidligere sykehusprest ved SUS Leif Lie- Bjelland, dette i tillegg til at tidligere diakon Grete Karin Fiksdal fortsetter i denne tjenesten. Samtale senteret tilbyr veiledning til ansatte, tillitsvalgte og frivillige i bispedømmeråd, fellesråd og menighetsråd. Fellesrådene faktureres med en lav sats for deres bruk av tjenesten.

## Kirkens Unge:

Våren 2018 ble en strategisk plattform for forpliktende samhandling om Den norske kirkes barne- og ungdomsarbeid (kalt Kirkens Unge) offentliggjort. 11 barne- og ungdomsorganisasjoner stod bak utformingen av dokumentet (se vedlagt). Stavanger bispedømmekontor inviterte alle organisasjonene til et møte 21 mars i Statens Hus på bakgrunn av dette initiativet. Alle organisasjonene responderte positivt på invitasjonen. Møtet hadde som formål å bli bedre kjent med hverandres arbeid rettet mot ungdom i menigheter i Stavanger bispedømme og samtidig gi rom for erfaringsutveksling og innspill til videre satsning i ungdomsarbeidet i Stavanger bispedømme. Møtet bar preg av en positiv og samarbeidsvillig tone, og det ble uttrykt et felles ønske om å etablere faste møtepunkter i tiden fremover. Vi har allerede startet prosessen med å finne en dato for et oppfølgingsmøte høsten 2018.

## Stimulering til leirvirksomhet:

Kirkerådet sendte ut, via kontoret her, en invitasjon til å søke om tilskudd om midler til stimulering av leirvirksomhet knyttet til ungdomsarbeidet i tiden etter konfirmantarbeidet. Responser har vært meget positiv. Kontoret har innstilt 9 prosjekter (5 i kategori A og 4 i kategori B) til kirkerådet for endelig vurdering.

## Fagdag Ungdom:

6 April ble Fagdag Ungdom 2018 arrangert på VID Misjonshøyskolen. Det overordnede temaet var «Livstolkning og Livsmestring», og ble belyst via tre ulike bolker ledet av Turid Mellestrand Rabenorolahy/Hildegunn Brune, Hans Eskil Vigdel og Guro Brakestad (samtalsesenteret). Totalt var det 63 påmeldte. Responser i etterkant har vært meget positiv.

## Kartlegging av ungdomsarbeidet:

Vi arbeider kontinuerlig med kartlegging av ungdomsarbeidet for prioritering av områder for satsning i fremtiden. Denne våren har en primært sett på statistikk, vært i dialog med andre bispedømmer (erfaringsutveksling), menigheter og barne- og ungdomsorganisasjoner. Det begynner å tegne seg et bilde av hvilke områder som kan være sentralt i å satse mer på i årene som kommer og også hvordan en kan organisere det.



## Trosopplæring

For å bidra til utvikling og vekst i trosopplæringsarbeidet, har rådgiverne for trosopplæring og undervisning gjennomført utviklingssamtaler med alle menighetene i bispedømmet. Samtalene er en del av oppfølgingen i forbindelse med midlene som ble tildelt gjennom trosopplæringsreformen. Dette året har vi hatt enkeltsamtaler med menighetene i fire prostier. To av prostiene har hatt planvurdering, der vi har gått gjennom arbeidet de har gjort med planene, mens vi i de to andre prostiene har jobbet med utvalgte fokusområder/dimensjoner. I de resterende fem prostiene har vi hatt fellessamlinger. I to av prostiene har vi hatt planutviklingskurs, og i de tre andre har vi hatt kreativt verksted, med Ordets skole, fokusområder og gruppearbeid. I alle prostiene har vi også gått gjennom tallene i årsrapportene. Menighetene melder tilbake at de liker denne vekslingen mellom besøk og fellessamlinger.

Det er et imponerende arbeid som blir gjort i menighetene når det gjelder trosopplæring. Utviklingssamtalene viser at de ansatte har stort engasjement og jobber godt med å utvikle tiltakene og jobbe for bred oppslutning. Vi ser på tallene i bispedømmet at svært mange barn er med på tiltak i menighetene. Den store utfordringen er dåp. Vi ser at vi hele tiden må holde trykket og bevisstheten oppe når det gjelder dette. I år hadde vi med oss en dåpsplakat, som menighetene kan bruke som et verktøy for å jobbe videre med dåp. Vi håper dette vil bidra til økt fokus på dåp. Ungdom er også et felt som mange strever med. I mange menigheter er konfirmasjonsarbeidet det eneste ungdomsarbeidet de har. Mange ønsker å gjøre noe med dette, men leter etter gode ideer og innfallsvinkler. Her ser vi at det regionale leddet vårt kan komme med viktige innspill i tiden fremover.

### Plan for utviklingssamtaler trosopplæring 2015-2021

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Haugaland	PROSTI-SAMLING	TELEFON	BESØK Planutviklingskurs	BESØK Planvurdering	PROSTI-SAMLING Kreativt verksted	BESØK	MINDRE ENHETER ?
Sandnes	PROSTI-SAMLING	TELEFON	BESØK Planutviklingskurs	BESØK Planvurdering	PROSTI-SAMLING Kreativt verksted	BESØK	MINDRE ENHETER
Tungenes	TELEFON	PROSTI-SAMLING	BESØK	PROSTISAMLING Planutviklingskurs	BESØK Planvurdering	PROSTI-SAMLING Kreativt verksted	BESØK
Ytre Stavanger	TELEFON	PROSTI-SAMLING	BESØK	PROSTISAMLING Planutviklingskurs	BESØK Planvurdering	PROSTI-SAMLING Kreativt verksted	BESØK
Dalane	TELEFON	PROSTI-SAMLING	PROSTISAMLING	BESØK Inspirasjon/ motivasjon/plan	PROSTISAMLING Planutv.	?	MINDRE ENHETER ?

					kurs eller plan-vurdering		
Domprostiet	TELEFON	BESØK	PROTISAMLING	PROTISAMLING Kreativt verksted	PROTISAMLING: Planutviklingskurs	BESØK Planvurdering	MINDRE ENHETER
Jæren	TELEFON	BESØK	PROTISAMLING	PROTISAMLING Kreativt verksted	BESØK FR Planutviklingskurs	BESØK Planvurdering	MINDRE ENHETER
Ryfylke	TELEFON	BESØK	PROTISAMLING	PROTISAMLING Kreativt verksted	BESØK	PROTISAMLING Planutviklingskurs	BESØK Planvurdering
Karmøy	TELEFON	BESØK	PROTISAMLING	BESØK	PROTISAMLING Kreativt verksted	PROTISAMLING Planutviklingskurs	BESØK Planvurdering
Vindafjord	BESØK Kateket	BESØK Kateket	BESØK/ SAMLING	BESØK	Velge BESØK eller PROTISAMLING	PROTISAMLING Planutviklingskurs	BESØK Planvurdering

Mai 2018

Jorunn Kraft Vistnes

stiftsdirektør

# ÅPNINGSFEST FOR KYSTPILEGRIMSLEIA 2. – 3. JUNI



Kystleden fra Egersund til Trondheim er nå offisielt godkjent som nasjonal Olavsvei og europeisk kulturvei.

Foto: Rune Nylund Larsen

## PROGRAM

### LØRDAG 2. JUNI

### STAVANGER

- 09:00 Pilegrimsvandring fra Limahaugen (Ullandhaug, bak Jernaldergården) til Stavanger domkirke  
10:30 Stavanger domkirke  
velkomst ved ordfører  
åpning ved fylkesordfører og biskop  
11:00 Vandring til Stavanger sjøfartsmuseum, Loftet  
Om kystpilegrimsleia ved Harald Olsen  
Vandring til Skansekaaien for ombordstigning i båtene: Risør II, Riskafjord og Caroline af Sandnes  
12:00 Avreise med båt fra Skansekaaien

### LØRDAG 2. JUNI

### UTSTEIN/FJØLØY

- 15.00 Båtene ankommer Fjøløy  
15.10 Velkomst med ordfører  
15.15 Servering av varm mat  
16.00 Pilegrimssporlek  
18.15 Pilegrimsmesse / kveldsbønn i Klosterkirka med konstituert biskop Anne Lise Ådnøy  
19.00 Kveldsmat på Pilegrimsgården  
20.00 Avreise fra Finnesand (ved hotellet)  
Med båt til Skudeneshavn eller buss til Stavanger.

### SØNDAG 3. JUNI

### AVALDSNES

- 08.45 Bussavgang Avaldsnes, for å være med båten  
09.30 Båtagang fra Skudeneshavn  
12.30 Ankomst båter Bukkøy  
Oppmøte for folk som vil være med på programmet fra Bukkøy. Pilegrimsvandring til kirken.  
13.15 Program i kirken  
14.00 Lunsj på Historiesenteret: Vikingsodd  
14.45 Program med omvisning på Norvegen historiesenter  
16.30 Slutt

Det blir mulig å ta Kystbussen fra Avaldsnes ca kl 16.45 for dem som skal til sør-fylket.

*Vi tar forbehold om endringer.*

**Vi håper mange vil være med på åpningsfesten! Meld deg på her:**  
[www.kirken.no/stavanger](http://www.kirken.no/stavanger)

### Med på festen blir blant andre:

Fylkesordfører Solveig Ege Tengesdal, konstituert biskop Anne Lise Ådnøy og ordførerne i de tre kommunene Stavanger, Rennesøy og Karmøy.

### Arrangører:

Rogaland fylkeskommune, Stavanger bispedømmeråd, Stavanger kommune, Rennesøy kommune, Karmøy kommune, Stavanger turistforening, Utstein Pilegrimsgård, Nordvegen historiesenter, menighetene og andre lokale aktører.





SAKSHANDSAMAR  
Åse Bitustøl

VÅR REF.  
13/01089-32

ARK. Forvaltningsarkivet  
351.0

DYKKAR REF.  
2014/11640-119

INNVALSTELEFON

DYKKAR DATO

VÅR DATO  
27.04.2018

TELEFAKS  
+47 22 94 04 04  
postmottak@ra.no  
www.riksantikvaren.no

Hordaland fylkeskommune  
Postboks 7900  
5020 Bergen

Att:

## Kystpilegrimsleia - Tilskott 2018 - Statsbudsjettet kapittel 1429 post 77

Vi viser til søknad med utfyllende kommentarar frå Hordaland fylkeskommune av 19.januar 2018. Søknaden er skikka på vegne av dei fem fylkeskommunane frå Rogaland til Trøndelag og bispedøma i same området.

Riksantikvaren har handsama søknadene til kapittel 1429, post 77, verdiskaping, og leiinga hadde fordeling av denne posten til avgjerd 28.februar.

### Vedtak

Riksantikvaren gir tilskot over statsbudsjettet kapittel 1429 post 77 med inntil

Kr 500 000,-

til prosjekt Kystpilegrimsleia i 2018-2019.

### Grunngjeving

Riksantikvaren har med denne tildelinga brukt over 2,5 millionar kroner på Kystpilegrimsleia. Vi er opptatt av at arbeidet blir ført vidare inn i ein fast organisasjon etter at heile leia blir endeleg opna på Selja den 8. juli 2018. Tilskotet skal saman med tilskota frå fylkeskommunane gå til løn og til naudsynt reiseverksemd for prosjektleiar i minimum eit år frå august 2018.

Ambisjonen for åra 2018-2019 blir å arbeide for eit regionalt senter for kyststrekninga Stavanger til Trondheim, at fleire kulturminne blir tatt i bruk og nytta til næring og samstundes skape større merksemd om dei historiske mellomalderstadane langs kysten både for internasjonale turistar og eigne innbyggjarar.

Riksantikvaren føreset at registrering av kulturminne skjer i Kulturminnesøk eller andre opne databasar slik at informasjon om kulturminne kan nyttas av alle brukarar.

### Vilkår

Vi stiller følgjande vilkår:

1. Tilskotet blir gitt under føresetnad av at prosjektet blir fullfinansiert.
2. Ved behov for endringar av budsjett, tiltak eller aktivitetar skal Riksantikvaren få informasjon.

3. Prosjektet sender rapport med rekneskap til Riksantikvaren innan 15. august 2019. Rapporteringsskjema er lagt ved.

Dersom vedtaket ikkje blir klaga på, vert tilskotet rekna som godtatt.

### Oppfølging

Riksantikvaren ønskjer at prosjekta skal stå fram som gode eksempel på korleis god forvaltning av kulturminne, kulturmiljø og landskap kan medverke til positive samfunnseffektar og at dette blir synleggjort for politikare, forvaltning, næringsaktørar og befolkninga. Vi ber derfor om at prosjektarbeid og resultat dokumenterast og formidlast på egna måte, mellom anna ved teljingar, intervju, foto, film, prosjektforteljingar og analyser.

Ta gjerne kontakt med Riksantikvaren for spørsmål om oppfølging av prosjektet.

### Utbetaling av tilskot

Vi kan betale ut tilskotet *etter kvart som mottakaren har behov for å dekke dei aktuelle kostnadene*, jf. økonomiinstruks for staten. Om nødvendig kan utbetalinga deles på fleire ratar.

Tilskotsmottakar må sende skriftleg oppmoding om utbetaling til Riksantikvaren innan utløpet av oktober månad. Oppmodinga må angje mottakar for tilskotet, kontonummer for utbetalinga og må vere skrive under av prosjektansvarleg.

### Klage

Vedtaket kan klages til Klima - og miljødepartementet innan tre veker (jf. forvaltningslova §§ 28 og 29). Ein ev. klage skal stilast til klageinstansen, men sendast til Riksantikvaren innan tre veker etter at dette brevet er motteke.

Lykke til med vidareføring av Kystpilegrimsleia!

Vennleg helsing

Leidulf Mydland (e.f.)  
avdelingsdirektør

Linda Veiby  
seksjonssjef

**Brevet er elektronisk godkjend**

Vedlegg: 1

Kopi til: Eva Moberg, Sogn og Fjordane fylkeskommune, Askedalen 2, 6863  
LEIKANGER/ Nasjonalt pilegrimssenter - Trondheim, Kjøpmannsgata 1C, 7013 Trondheim



<i>Prosjektnavn</i>		<i>Tilskuddsmottaker</i>		<i>Tilskuddsnummer</i>
Kystpilegrimsleia		Hordaland fylkeskommune		180014 - - -
<i>Kapittel/post</i>	<i>RA-konto</i>	<i>Koststed</i>	<i>Prosjekt</i>	<i>Innsats</i>
142977	8719	32	000	0000
<i>Tilskudd</i>	<i>Utbetaling</i>	<i>Bankkonto</i>	<i>Merknad</i>	
Kr. 500 000				

Dette dokumentet er unntatt offentlighet.

Tittel: Tilsetting av sokneprest i Sandnes prosti med Gand sokn som tjenestested

Tilgangskode: Unntatt offentlighet

Paragraf: Offl. § 13 1. ledd, jf. fvl. § 13 1. ledd nr. 1

Dette punktet i sakslisten er begrenset.



Dette punktet i sakslisten er begrenset.

Dette punktet i sakslisten er begrenset.