



Dato  
02.06.2016/16/RW

## **Sak F 16/16      Veivalg for fremtidig kirkeordning - Praktisk oppfølging i Oslo**

### **Kirkemøte 2016**

En ny struktur for Den norske kirke er på vei inn i løpet av noen få år. Kirkemøte fattet vedtak i sak 08/16 – «Veivalg for fremtidig kirkeordning», om at dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer foreløpig beholdes (modell C). Man ser for seg en felles arbeidsgiverlinje på sikt. Her er det ulik tenkning om hvor dette ansvaret i så fall skal ligge.

### **Stortingets behandling og en forsøksordning**

Kirke-, utdannings og forskningskomiteen avgav innstilling til sak om «Omdanning av Den norske kirke til eget rettssubjekt» 3 mai. Det har vært av særlig interesse om arbeidsgiveransvaret kan delegeres ulike veier jfr. §§ 23 og 24. I eget notat fra departementet kommenteres spørsmålet slik:

«Den foreslåtte bestemmelsen i § 24 i åttende ledd gjelder bare delegasjon internt i det nye rettssubjektet. Vi legger til grunn at det ved avtale, jf. ovenfor, kan flyttes arbeidsgiveroppgaver fra for eksempel bispedømmerådet til organer for soknet. Etter vår vurdering må det derfor være mulig med grunnlag i avtale mellom bispedømmerådet og organer for soknet å prøve ut en modell der en sokneprest eller fellestrådtilsatt kan utøve ledelse på soknenivå.»

Spørsmålet om forsøk omtales av mange med tanke på Oslo bispedømme hvor det bare er tre geografiske fellestråd og hvor alle er av en viss størrelse.

Denne muligheten bør vi benytte og legge oss foran i utviklingen til gode for kirken. Det har allerede vært gjentatte samtaler og uttrykt vilje til å finne felles løsninger mellom virksomhetene i Oslo Bispedømme.

### **Én arbeidsplass med mange styringsenheter.**

Den kirkelige **demokratiske struktur** består av to separate linjer. En av dem er delt i to

1. Menighetsråd valgt lokalt.
2. Fellestråd er satt sammen av én representant fra hver menighet. Fellestrådene tilsvare normalt en kommune. Kommunen betaler driften av det meste utenom prester. Samtidig forvalter fellestrådene stillinger betalt av staten via bispedømmerådene til trosopplæring mm.

3. Bispedømmeråd valgt pr. bispedømme som igjen er en del av kirkemøtet. Her kommer ressursene fra staten. Bispedømmerådet ansetter og fordeler presteressursene.
4. Biskopen har tilsynsansvar for hele kirken. Han har et særlig ansvar for prester og andre viglede. Biskopen bestemmer bl.a. forordningene. Det betyr at han regulerer den formelle aktiviteten i kirkene.

#### **Én arbeidsplass med tre ulike arbeidsgivere.**

I de enkelte sokn er det en stab. Stabens ansatte har ulike arbeidsgivere. Stort sett går dette bra, men det er samtidig en stor utfordring når noe spisser seg. Styringslinjene for den enkelte ansatte varierer ut fra finansiering av den enkelte stilling. I tillegg har altså biskopen et tilsynsansvar.

1. Bispedømmerådslinjen med ansvar for prestene
2. Fellestrådslinjen med ansvar for alle fellestrådsansatte og
3. Menighetsansatte ansatte med midler fra den enkelte menighet

Over tid skal det altså bli én arbeidsgiverlinje. Det er uklart hvordan og når dette skal gjennomføres. Den tredje gruppen er neppe tenkt så mye på i dette, men denne gruppen vil i fremtiden sikkert dekke mer av den samlede aktiviteten.

#### **En kostbar og lite løsnings effektiv organisasjon**

Med en så fragmentert styring ligger det vel til rette for utvikling av konflikter og andre negative forhold. Så sier det seg selv at det er kostbart å drive en slik struktur. Her er det mange ulike ledere, både av folkevalgt karakter og de som er ansatt som ledere. I tillegg er det ulike personalavdelinger, regnskapsavdelinger osv. De fleste av disse har igjen ulike rapporteringssystemer mv.

#### **En kostnadskrevende kirke som er avhengig av gaveinntekter og frivillighet**

Det er et stort tankekors å sitte med en kostbar organisasjon, når vi samtidig er avhengig av frivillighet og gaver. I en hvilken som helst privat bedrift ville det vært utenkelig å fortsette uten å etablere felles løsninger på alle nivå. I kirken hvor vi også forvalter gaveinntekter, må vi i særlig grad kunne forsvare vår ressursbruk. Heldigvis har det opinionsmessig ikke vært et stort fokus på dette. Likevel blir det stadig mer krevende å begrunne vår driftsstruktur.

#### **Oslo bispedømmeråd sammen med tre fellestråd har muligheten**

Alle bispedømmer utenom Oslo bispedømme har mange kirkelige fellestråd. I Oslo er det tre geografiske fellestråd som alle har en størrelse som kan ivareta et profesjonelt arbeidsgiveransvar.

Slik situasjonen er bør vi i Oslo velge en proaktiv holdning og utvikle en modell. På kirkemøte i 2016 var flere delegater innom den mulighet for forsøk som spesielt er tilstede i Oslo. I Oslo bispedømme har det i foregående periode vært flere møter mellom rådsledere og nestledere. Vi snakker her om bispedømmeråd og de tre fellestråd. Det er allerede mange samarbeidsarenaer. Særlig har KfiO ut fra sin størrelse og bispekontoret mange felles arenaer f.eks. er det tidvis felles ledermøter, det er felles AMU og annet samarbeid på en rekke andre områder. Det mest omtalte samarbeidsområde av betydning er en felles arbeidsgiverlinje. Ingen har i samtalen vært avvisende til å tenke videre om dette som tema.

### **Formelt og uformelt samarbeid**

I oppstarten på en fremtidig prosess kan det godt tenkes at det skal utvikles felles administrative løsninger innen HR, økonomi og ledelse. Foreløpig må vi leve med dagens folkevalgte strukturer. En utvikling på dette område kan godt starte med felles funksjoner mellom OBDR og KfiO. Om det lykkes kan Asker og Bærum komme med etter som de finner det naturlig. Et annet alternativ er at fellesrådene utvikler fellestjenester på noen av sine områder. Det kan for eksempel handle om vedlikehold og drift.

For å komme i gang med prosessen tas det initiativ til å fortsette med mer formelle samtaler med OBDR. Fellesrådene i Asker og Bærum bør hele tiden være informert og velkommen til å delta i den grad de finner det nyttig. Denne gruppens mandat bør være å kunne utvikle felles administrative løsninger og mulig en tilnærming for å få en felles arbeidsgiverlinje.

### **Utvikling av en felles demokratisk styring**

I denne saken ser vi på praktisk administrativt samarbeid. Underliggende bør Oslo bispedømme med fellesrådene finne fram til en felles fremtidig folkevalgt struktur. Her vil det trolig være et språk mellom de som mener bispedømmerådet bør styre ut fra at de velges via et direkte valg. I en slik løsning må fellesrådene delegerer vedtaksrett til bispedømmerådet. Alternativet er en styring nedefra, hvor menighetene velger til et fellesråd og hvor mulig representanter fra fellesrådene får tillagt myndighet innen områder som i dag styres av bispedømmerådet.

### **En hybrid styringsmodell**

Der vi er i dag, må vi leve med to styringslinjer. En modellen kan være å etablere en felles HR avdeling med to styringslinjer. Dette kan være komplisert om linjene drar ulike veier, men bør være fullt mulig å gjennomføre praktisk.

Da har de to linjene fortsatt sine ansatte. De ansettes slik det gjøres i dag. Det vil si at bispedømmerådet fordeler presteressursene og ansetter prester slik som i dag og at fellesrådene gjør det samme. Den felles HR funksjonen gjør at det i den enkelte menighet er den samme HR avdeling og ledelse som har oppfølgingsansvar for de ansatte, da gjerne i samarbeid med prost. Om en slik modell viser seg å kunne fungere, kan det over tid gis utvidede fullmakter.

### **Hovedkomiteen anbefaler fellesrådet å fatte følgende vedtak:**

- Vedtak:
1. KfiO uttrykker ønske om forsøk på formelt samarbeid på ulike områder.
  2. KfiO inviterer OBDR og Fellesrådene i Asker og Bærum til utvikling av slikt samarbeid
  3. Om en eller flere av de nevnte organer er positive, nedsettes det en arbeidsgruppe som utvikler modeller for samarbeid.

  
Robert Wright  
Kirkeverge