

**Prosjektstyringsdokument**  
**for**  
**arbeidsgruppe 1**  
**Kirkelig organisering**

		30.01.2020	<i>Sekretær</i> <i>Inger Kari Stensrud</i>	<i>Arb.gr leder</i> <i>Marit Halvorsen Hougsnæs</i>	<i>MMN</i>
<b>Revisjon</b>	<b>Revisjonen gjelder</b>	<b>Dato</b>	<b>Utarb. av</b>	<b>Kontr. av</b>	<b>Godkj. av</b>

## **Innhold**

1. Innledning.....	3
1.1. Hensikt.....	3
1.2. Mål for arbeidet .....	3
1.3. Organisering inkl. ansvar og myndighet.....	4
1.4. Nedbryting i deloppgaver.....	4
1.5. Kritiske suksessfaktorer.....	5
1.6. Fremdriftsplan.....	5
2. Revisjonsoversikt.....	6

## 1. Innledning

### 1.1. Hensikt

Hensikten med dette prosjektsyringsdokumentet er å gi grunnlag for styring av arbeidet i arbeidsgruppen. Dette skal sikre at arbeidsgruppen leverer delutredningen på fastsatt tidspunkt, og i henhold til mandat og mål for arbeidet.

### 1.2. Mål for arbeidet

Med basis i Kirkemøtets vedtak (KM 06/19) der det ber Kirkerådet om å fremme forslag om fremtidig arbeidsgiverorganisering og den øvrige kirkeordning, har Kirkerådet i sak KR 50/19 besluttet mandat for videre arbeid (se også sak KR 37/19). Kirkerådet har gjennom mandatet satt følgende mål for den nye organiseringen:

- Frigjøre mest mulig ressurser til møter med folk lokalt og tilstrekkelige ressurser til å få kirken til å henge godt sammen lokalt, regionalt og nasjonalt
- Legge til rette for at kirken når ut med evangeliet til flest mulig mennesker
- Legge til rette for at kirken oppfyller samfunnsoppdraget som en folkekirke for alle som vil være med og som tar vare på den kristne kulturarven
- Være enkel og funksjonell – den skal inneholde nasjonal regulering av det som er nødvendig og forenkle der det er mulig
- Inneholde en god balanse mellom embete og råd, folkevalgte og ansatte
- Være fleksibel, ved å gjøre det mulig å tilpasse ordningene etter ulike behov
- Ivareta behovene til kirkens mange aktører: folkevalgte, ansatte, frivillige og dem som søker kirkens tjenester
- Gi økt mulighet for strategisk ledelse av kirkens virksomhet lokalt
- Ha fokus på kirkas arbeidsoppgaver i soknet og hvordan strategisk og faglig ledelse i soknet kan styrkes
- Sikre at Den norske kirke skal være en attraktiv og rekrutterende arbeidsplass med god ledelse

Arbeidsgruppe 1 skal med basis i målene for den nye organiseringen, og sett hen til Kirkerådets vedtak/mandat for Hovedutvalget, utrede dagens situasjon og mulige fremtidige ordninger for følgende:

1. Klargjøre de alminnelige og kirkelige forutsetninger for å inneha arbeidsgiveransvar for dem som arbeider på lokalt nivå i Den norske kirke. Det innebærer blant annet ansvar/oppgaver, rettslige og organisatoriske forutsetninger, inntekter mv.
2. Gjøre rede for alternative modeller for å ivareta arbeidsgiveransvar etter arbeidsmiljøloven, herunder delt arbeidsgiveransvar og håndtering av arbeidsgiveransvar i samarbeidende virksomheter.
3. Fremlegge forslag til fremtidig, felles plassering av arbeidsgiveransvar for alle som arbeider på lokalt plan i Den norske kirke. En løsning der ansvaret ivaretas av et organ på prosti/storfellesrådsnivå skal utredes særskilt. Mulige ordninger for tilsettinger etter denne modellen skal utredes.
4. Løsningsforslaget skal også inneholde forslag til hvem som i arbeidsgivers sted skal lede virksomheten (daglig leder), samt en eller flere forslag til ledermodeller (enhetlig/delt/faglig ledelse), og forslag til arbeidsplassledelse på det enkelte

- menighets-/kirkekontor.
5. Tillitsvalgtordninger, med særlig vekt på grensedragning mellom hva som kan eller bør fastsettes av Kirkemøtet, og hva som tilhører forhandlinger mellom arbeidslivets parter i tariffavtale. Vernetjeneste/AMU vil i stor grad følge av valgt arbeidsgivermodell, men utredes dersom behov.
  6. Forslaget skal gjøre rede for konsekvenser for de tilsatte, både i fellesråd og rettssubjektet Den norske kirke, ut fra arbeidsmiljøloven kapittel 16 (eventuell virksomhetsoverdragelse).

Frist for leveranse til Hovedutvalget er 1. august 2020.

### **1.3. Organisering inkl. ansvar og myndighet**

Arbeidsgruppen har faste møter der ulike utredningstema drøftes ut fra mandat og oppsatt fremdriftsplan. Mellom møtene utarbeider arbeidsgruppens sekretær et arbeidsdokument med tekst i samsvar med føringer og synspunkter fra arbeidsgruppen. Dette dokumentet behandles av arbeidsgruppen i påfølgende møte. Før dokumentet sendes til arbeidsgruppen, forelegges det arbeidsgruppens leder. Teksten i arbeidsdokumentene skal utformes slik at den kan inngå i arbeidsgruppens samlede utredningsdokument.

Det kan eventuelt legges opp til samhandling/respons på dokumenter som sendes arbeidsgruppens medlemmer mellom møtene.

Arbeidsgruppen har møter på følgende datoer:

- 6. januar kl. 10.00-15.00
- 11. februar kl. 12.30-19.00
- 18. mars kl. 10.00-16.00
- 14. april kl. 13.00-19.00
- 19. mai kl. 13.00-19.00
- 16. juni kl. 13.00-19.00

Det foreligger behov for faglige ressurser til nærmere å belyse spørsmål om alternative ledelsesmodeller og evt. kompetansekrav til daglig leder for det nye fellesorganet.

Arbeidsgruppen tar sikte på konsultere ressurspersoner og relevante fagmiljøer.

### **1.4. Nedbryting i deloppgaver**

Mandatet deles opp slik at temaer behandles i arbeidsgruppens møter etter følgende rekkefølge:

- 11. februar:** Mandatets pkt. 1 og 2
- 18. mars:** Mandatets pkt. 3 og 4
- 14. april:** Mandatets pkt. 4
- 19. mai:** Mandatets pkt. 5 og 6

## 1.5. Kritiske suksessfaktorer

Kritiske suksessfaktorer i prosjektet for å levere på mandatet innen fristen:

1. Tilstrekkelig samhandling og samvirke med de tre andre arbeidsgruppene og hovedutvalget.
2. Innhenting av tilstrekkelig kompetanse for å kunne beskrive og avklare temaene i mandatet.
3. Avklaring av viktige spørsmål i nødvendig og hensiktsmessig rekkefølge.
4. Arbeidsgruppens medlemmer har tilstrekkelig med tid til å bidra i arbeidet.

Kjente grensesnitt mot andre delprosjekter og hvordan disse skal håndteres:

1. Konsekvenser for oppgavefordeling mot bispedømmerådene ivaretas av arbeidsgruppe 3
2. Biskopenes tilsynsansvar inn mot nytt mellomnivå ivaretas primært av arbeidsgruppe 2
3. Økonomiske konsekvenser inn mot kommunene ivaretas av arbeidsgruppe 4.  
Generelle økonomiske konsekvenser forutsettes ivaretatt av hovedutvalget.

En viktig rammebetingelse er den tiden som står til rådighet for arbeidet før delutredningen skal leveres 1. august 2020. I realiteten må delutredningen ferdigstilles i juni måned.

Interessenter i utredningsarbeidet:

1. Menighetsråd og kirkelige fellesråd
2. Ansatte i kirkelige fellesråd
3. Biskopene/Bispemøtet
4. Bispedømmerådene
5. Proster og prester
6. Fagforeninger

## 1.6. Fremdriftsplan

Det legges opp til en fremdriftsplan der mandatets punkter behandles i arbeidsgruppens møter.

Et foreløpig dokument med utredning av mandatets punkt 1 og 2 oversendes hovedutvalget innen 1. april 2020.

	Hovedaktivitet (fra PSN)	JAN	FEB	MAR	APR	MAI	JUN	JUL
0	Organiseringsfase og dialog med HU	<b>6. januar:</b> Utarbeide mandat.  <b>30. januar:</b> HU godkjenner mandat						
1	Prosjektoppstart	<b>6. januar</b> Møte i arbeidsgruppen						
2	Deloppgave 1		<b>11. februar</b> Mandat pkt. 1 og 2		<b>1. april</b> Oversendelse til hovedutvalget, foreløpig utredning mandatet pkt. 1 og 2.			
3	Deloppgave 2			<b>18. mars</b> Mandat pkt. 3 og 4				
4	Deloppgave 3				<b>14. april</b> Mandat pkt. 4			
5	Deloppgave 4					<b>19. mai</b> Mandat pkt. 5 og 6		
6	Kvalitets-sikring						<b>16. juni</b> Gjennomgang av helheten i utredningen	
7	Leveranse, samt oppfølgings-spørsmål							<b>1. august</b> Leveranse av utredning

## 2. Revisjonsoversikt

Rev.nr	Dato	Beskrivelse av hovedendring