



Hovedorganisasjonen KA

Sammenslåing og samarbeid mellom kirkelige fellesråd – en veileder

Forord

I kirkemøtevedtakene om kirkelig organisering i 2022, 2023 og 2024, og Kirkerådets videre arbeid med organisasjonsutvikling i kirken, blir samarbeid mellom de kirkelige arbeidsgiverne fremhevet som både ønskelig, nødvendig og viktig. Dette gjelder både fellesråd imellom, og mellom fellesråd og bispedømmeråd.

Denne veilederen er en omskrevet, forkortet og tilrettelagt utgave av KAs veileder for sammenslåing av kirkelige fellesråd i forbindelse med kommunereformen. Den vil først og fremst være aktuell for omfattende samarbeid og sammenslåinger fellesrådene imellom, men deler av veiledningen vil også være relevant for samarbeid mellom fellesråd og bispedømmeråd.

Veilederen tar for seg sentrale sider ved en sammenslåing eller ulike typer mer omfattende samarbeid knyttet både til organisering av prosjektet, prosjektets innhold og arbeidsrettslige problemstillinger.

Veilederen vil kunne bli oppdatert også på et senere tidspunkt. Melding om eventuelle oppdateringer vil bli lagt ut på [ka.no](https://www.ka.no).

Oslo, juni 2024 (oppdatert november 2024)



Harald Askeland
Fagdirektør i avdeling for politikk, ledelse og innovasjon
harald.askeland@ka.no



Ingrid B. Tenfjord
Direktør i arbeidsgiveravdelingen og advokat
ingrid.tenfjord@ka.no



Innholdsfortegnelse

Innledning.....	3
1 Hvordan initiere og få til sammenslåing eller samarbeid mellom kirkelige fellesråd?	5
1.1 De første sonderinger og avklaringer	5
1.2 Prosjektbeskrivelsen.....	5
1.3 Kontrakter og avtaler med kommunen.....	6
2 Å bygge samarbeid	7
2.1 Arbeidsrettslige spørsmål og arbeidsgiverpolitikk.....	7
2.2 Hensiktsmessig organisering og etablering av ny kultur	8
2.3 Bevare og videreutvikle samarbeidsforhold med aktuelle kommuner.....	9
3 Medbestemmelse	11
3.1 Drøftinger og informasjon	11
3.2 Medbestemmelse og virksomhetsoverdragelse	11
3.3 Hensynet til ansatte i prestetjenesten	12
3.4 Tidsplan	12
3.5 Det nye fellesrådet.....	12
4 Informasjon.....	13
5 Nærmere om arbeidsrettslige problemstillinger ved sammenslåing av kirkelig fellesråd	14
5.1 Kollektive avtaler	14
5.2 Individuelle rettigheter og plikter	14
5.3 Reservasjons- og valgrett.....	15
5.4 Arbeidsgivers styringsrett	15
5.5 Lønnspolitikk i nytt fellesråd	17
5.6 Omorganisering og bortfall av lederstillinger	17
5.7 Kirkevergestillingen og øvrige lederstillinger	18
6 Hva kan KA bistå med?	21

Innledning

Kirkemøtet vedtok i 2022 at det skal stimuleres til etablering av samarbeid mellom fellesråd som ønsker det, i tett kontakt med de berørte kommuner. Vedtaket pekte på enkelte aktuelle områder for samarbeid; sammenslåing eller ved ulike former for samarbeid med utgangspunkt i initiativ fra sokn, fellesråd og kommuner ut fra lokale forutsetninger. Noen steder kan et større fellesråd for eksempel fungere som vertsfellesråd, på tilsvarende måte som kommuneloven åpner for interkommunalt vertskommunesamarbeid. Også ulike former for samledelse mellom arbeidsgiverlinjene, dvs. avtalebasert samarbeid mellom lokal arbeidsgiver og bispedømmerådet, er vektlagt som mulighet.

Forutsetningen for de ulike typer av samarbeid er at de baseres på lokale initiativ og slik vokser frem nedenfra.

Med utgangspunkt i Kirkemøtevedtaket har Kirkerådet stimuleringsmidler for ulike typer samarbeid som angir forutsetninger og insentiver for samarbeid. Både tildeling og oppfølging vil følges av nasjonale tiltak og bistand, blant annet skal KA yte veiledning til samarbeidende fellesråd.

Formålet med midlene er å stimulere til samarbeid mellom kirkelige fellesråd og mellom fellesråd og bispedømmeråd. Dette med tanke på å bidra til en kirkelig organisering på lokalt nivå som legger bedre til rette for at kirken skal utføre sitt oppdrag over hele landet, at kirkens samlede ressurser skal forvaltes til det beste for medlemmene og for samfunnet, og at kirkelige arbeidsgivere skal være profesjonelle og organisere arbeidet på en effektiv måte.

Bakgrunn

Spørsmålet om hensiktsmessig størrelse på lokale kirkelige enheter, med forslag om sammenslåing eller økt samarbeid, har fulgt det kirkelige reformarbeidet og den økte selvstendiggjøring av kirkelige organer. Økt selvstendighet og overføring av ansvar for bygg, økonomi og personal til kirkelige organer medfører økt behov for organisatorisk og administrativ kapasitet og kompetanse. Både i forarbeidet til ny kirkelov i 1997 og i arbeidet etterpå har det vært søkelys på behov for samarbeid omkring oppgaveløsningen. KA tok allerede i 2003 initiativ til en konferanse om interkommunalt samarbeid mellom kirkelige fellesråd.

Allerede den gang var det et sentralt argument at den lokale kirkeøkonomien var hardt presset, og mange fellesråd ble tvunget til nedskjæringer og innsparinger. I møte med utfordringene ble det pekt på at flere fellesråd har erfart at det kan ligge betydelig innsparinger i ulike samarbeidsmodeller med andre fellesråd. Samtidig kunne samarbeid mellom fellesråd også gi andre positive effekter på arbeidsmiljø, rekruttering og strategisk kirkelig satsing.

KA har fulgt flere prosesser der målet enten har vært sammenslåing av fellesrådsområder, etablering av nytt fellesråd som konsekvens av kommunesammenslåing, men også mindre omfattende prosesser med vekt på samarbeid rundt klart definerte områder.

Vi vil peke på at utlysningen fra Kirkerådet peker mot tre viktige områder:

- Sammenslåing mellom kirkelige fellesråd
- Avtaler om samarbeid knyttet til deler av virksomheten
- Samarbeid mellom fellesråd og bispedømmeråd med henblikk på felles ledelse lokalt

Vår vurdering er at det kan være aktuelt både å vurdere sammenslåing av fellesråd eller å utvikle ulike former for mer omfattende samarbeid om virksomheten, basert på en justering av modeller som allerede eksisterer. Det foreligger regulering av ulike forpliktende samarbeidsmodeller på kommunesektoren, og disse kan grovt sett omtales som avtalt felles oppgaveløsning og vertskommuneløsning.

Begge disse alternativene er etablert for å muliggjøre interkommunalt samarbeid om kommunale oppgaver uten full sammenslåing. Disse vil bli omtalt i et eget vedlegg til denne veilederen.

Formål og innretning av tilskudd

Det kan søkes om støtte til følgende typer tiltak eller en kombinasjon av disse:

- a) Kirkelige fellesråd med intensjon om sammenslåing til et kommuneoverskridende fellesråd. Det kan søkes om støtte til forberedelse og gjennomføring av sammenslåingsprosessen.
- b) Kirkelige fellesråd som ønsker å inngå samarbeid knyttet til deler av virksomheten.
- c) Samarbeidsprosjekter mellom kirkelige fellesråd og bispedømmeråd spesielt med henblikk på felles ledelse lokalt. Det kan også søkes om samarbeidsprosjekter mellom fellesråd og bispedømmeråd som omfatter andre områder av virksomheten.

Søknadsberettiget er kirkelige fellesråd og menighetsråd i ettsoknskommuner, samt bispedømmeråd. Det forutsettes at de rådene som ønsker å sette i gang et prosjekt sammen, sender en felles søknad.

Formålet med denne veilederen

Organisasjonsutvikling i kirken, enten det skjer i form av sammenslåing, samarbeid på mer eller mindre omfattende områder, vil stille kirkelige fellesråd overfor nye utfordringer. Det handler om å organisere selve prosjektet, å lykkes med gjennomføringsprosessen så vel som å sikre medbestemmelse for de ansatte i fellesrådene, og involvering og engasjement fra ansatte i prestedtjenesten, frivillige og befolkningen ellers og kommunen som nær samarbeidspart. God håndtering av samarbeidsprosjektet er i denne sammenheng viktige nøkler for å lykkes.

Formålet med veilederen er å gi innspill og råd om hvordan et slikt prosjekt kan organiseres og gjennomføres. I tillegg til prosjektorganisering og prosjektbeskrivelse foreslår vi hvordan hensynet til medbestemmelse kan ivaretas og hvilke arbeidsrettslige problemstillinger som reises ved en sammenslåing av eller samarbeid mellom kirkelige fellesråd. Mer generelt ønsker KA at veilederen skal bidra til at fellesrådenes rolle som arbeidsgiver ivaretas på en best mulig måte gjennom planlegging og gjennomføring av prosjektet.

Ledelse i endringstid

Å være leder i kirken er utfordrende og spennende, enten man er folkevalgt leder eller ansatt som leder. I endringstider som det kirken er inne i nå kan ledelse være ekstra utfordrende. Man skal både lede inn i en fremtid der mange momenter ennå ikke er på plass – og man skal lede i hverdagen, følge opp planer og beslutninger fra fellesråd, følge opp ansatte og løse de daglige oppgavene.

I denne type prosesser er derfor menighetsrådene, fellesrådene og bispedømmerådene sentrale organer der prosjekter skal forankres. Rådene vil også være de formelle parter enten det dreier seg om sammenslåing, samarbeid eller avtalt samledelse. Samtidig vil daglig leder (kirkeverge) og prost være viktige operative ledere og tilretteleggere av initiativ og forberedelse for rådernes behandling og vedtak.

Erfaring fra tidligere samarbeidsprosjekter i kommunesektoren og kirken er at mangelfull ledelse og kulturelle forskjeller er risikofaktorer for å ikke oppnå de målene man har satt seg for sammenslåingen. Uavhengig av omfang av endring og samarbeid er det viktig at involverte fellesråd, og eventuelt bispedømmeråd, blir enige og formulerer kirkelige målsettinger med samarbeidet og at både råd, administrativ ledelse og de ansatte vet hva målet er. Dette er en viktig lederoppgave. Å følge opp mål, gjerne med delmål, krever ledelse som involverer og ansvarliggjør ansatte og tillitsvalgte, og som skaper tillit mellom råd og administrativ ledelse både internt og mellom de fellesrådene og administrasjonene som skal samarbeide.

1 Hvordan initiere og få til sammenslåing eller samarbeid mellom kirkelige fellesråd?

For å lykkes med sammenslåing av fellesråd bør følgende hensyn være ivarettatt:

- Hva er målet for selve gjennomføringen av prosjektet med sammenslåingen (prosessmål), hva søkes oppnådd ved sammenslåing (resultatmål)?
- Start- og sluttidspunkt er fastsatt med tilhørende milepæler. Disse er tydeliggjort i form av konkrete aktiviteter i en prosjektbeskrivelse.
- Aktuelle kommuner er orientert om planene, samt at de er innforstått med prosjektet.
- Rammebetingelser er avklart (økonomi; hvilken økonomisk støtte får fellesrådene fra kommunene, hvem skal ha adgang til å disponere ressurser).
- «Eieren» av prosjektet kan identifiseres og prosjektorganiseringen er tydelig på hvem som har ansvar og myndighet innenfor avgrensede felt.
- Tidspunkt for beslutninger og tidsfrister (milepæler) er kjent for alle involverte.
- Felles erkjennelse om at den daglige driften skal fungere ved siden av prosjektet.
- Informasjon om framdrift og status må være tilgjengelig.
- Arbeidstakerne er hensiktsmessig involvert, og hensynet til medbestemmelse er ivarettatt.
- Organiseringen må være gjort kjent og tilgjengelig for alle ansatte gjennom HMS-systemer lokalt.

I det følgende berører vi sentrale momenter i en prosjektbeskrivelse og hvilke aktiviteter en sammenslåing av fellesråd kan innebære.

1.1 De første sonderinger og avklaringer

Ut fra intensjon og innhold til det samarbeidet som planlegges, bør aktuelle ledere møtes, for å sjekke ut formål og rammer for samarbeidsprosjektet. Dersom samarbeidet innebærer sammenslåing eller omfattende kommuneovergripende samarbeid, bør fellesrådsledere og kirkeverger så tidlig som mulig informere og avklare viktige sider ved prosjektet med de involverte kommunene.

Et viktig formål er i første omgang å bli kjent på tvers av fellesråds/kommunegrenser og begynne praten om hvordan man tenker seg arbeidet med sammenslåing kan organiseres. Så tidlig som mulig bør også tillitsvalgte informeres om det som skjer i denne tidlige sonderings/bli kjent-fasen. I denne tidlige fasen er det også viktig å ha samtaler med rådmenn/ordførere i de involverte kommunene slik at de får nødvendig informasjon samt å forberede samtaler, for eksempel inngåelse av nye tjenesteytingsavtaler.

1.2 Prosjektbeskrivelsen

Prosjektbeskrivelsen skal være det samlede styringsdokumentet for sammenslåingen. Den skal ligge til grunn for alle aktiviteter fra prosjektets start til den endelige gjennomføringen. Her skal både fellesrådene, og eventuelt bispedømmeråd, som oppdragsgivere og prosjektorganisasjonen finne nødvendig informasjon på overordnet nivå. Prosjektbeskrivelsen danner grunnlaget for å søke økonomisk støtte.

Prosjektbeskrivelsen kan deles i tre deler:

Generell del

- Mål for sammenslåingen (resultatmål)
- Mål for prosessen (prosessmål)
- Beskrive grunnlaget for sammenslåing
- Beskrivelse av prosjektorganisasjon
- Prosjektets mandat
- Aktivitetsoversikt
- Informasjon: Prinsipper og retningslinjer
- Rapportering
- Avviksbehandling; prosedyre
- Evaluering

Framdriftsplan

- Inndeling i faser og milepæler
- Angir tidspunkt for aktivitetenes start og avslutning
- Angi ansvar og beslutningsmyndighet i prosjektet

Prosjektbudsjett/ressursdisponering

- Økonomisk oversikt
- Disponering av personressurser og kompetanse

Det er viktig å være obs på at prosjektbeskrivelsen eller deler av den vil kunne trenge endringer underveis. Slike endringer beskrives i et eget dokument, som merkes med nummer og dato. Hjemmel for endringen skal være knyttet opp til vedtak/beslutning hos den som har slik myndighet.

1.3 Kontrakter og avtaler med kommunen

Hvilke avtaler og kontrakter finnes mellom eksisterende fellesråd og kommunen på alle områder? Ta standpunkt til avtalenes karakter og bindingene i dem. En slik gjennomgang vil være grunnlagsdokumentasjon for forhandlinger om hvordan det nye samarbeidet mellom fellesrådene/bispedømmerådet involverte kommuner skal ivaretas. Det må føres dialog om inngåelse av ny(e) tjenesteytingsavtale(r).

Den norske kirke har de siste årene hatt en større satsing på å utvikle fellestjenester innenfor IT, slik som kirkens lokale skrivebord og tjenester på blant annet lønn, personal og regnskap (LPR). For flere kirkelige fellesråd har kommunale tjenesteytingsavtaler vist seg å være et hinder for å bli med på kirkens fellestjenester. Her kommer ofte hva som kan være enklest og billigst på kort sikt i konflikt med hva som vil være mest tjenlig og muligens også rimeligst på lang sikt for Den norske kirke. Dersom IT-tjenester er en del av tjenesteytingsavtalen med kommunen, bør man derfor gjøre en særskilt vurdering av om dette er noe man ønsker å endre på, for å kunne koble seg på trossamfunnets felles systemer og plattform.

2 Å bygge samarbeid

Utlysningen fra Kirkerådet danner grunnlag for mer eller mindre omfattende samarbeid; fra sammenslåing av fellesråd, til interkommunalt samarbeid på avgitte områder og til ulike modeller for samledelse.

Følgende hovedområder inngår i arbeidet med å bygge nye eller eventuelt samarbeidende fellesråd; arbeidsrettslige spørsmål og arbeidsgiverpolitikk, etablere samarbeidsforhold med involverte kommuner, bygge samarbeidskultur og bestemme ny organisering. De ulike områder blir ulikt berørt avhengig av omfanget av det konkrete samarbeidet.

I det følgende gir vi en kort oversikt over disse områdene.

2.1 Arbeidsrettslige spørsmål og arbeidsgiverpolitikk

2.1.1 Virksomhetsoverdragelse

Under kommunereformen fikk vi erfaring med en rekke kommuner, og derved fellesråd, som slo seg sammen til større enheter. Å slå sammen fellesråd er i juridisk forstand en virksomhetsoverdragelse, og tilsvarende vil gjelde ved etablering av vertsfellessråd som ivaretar arbeidsgiver- og virksomhetsansvar på vegne av ett eller flere andre fellesråd. Det betyr at arbeidstakerne overføres fra en arbeidsgiver (det «gamle» fellesrådet) til en annen (det nye fellesrådet). Lov- og avtaleverk, først og fremst arbeidsmiljøloven kapittel 16 har bestemmelser som skal ivareta ansatte under omstilling, se denne veilederens kapittel 5 om medbestemmelse. De arbeidsrettslige spørsmålene som aktiveres av en virksomhetsoverdragelse behandles nærmere under eget kapittel om arbeidsrettslige spørsmål (se kapittel 7).

2.1.2 Ledelse

Alle ansatte i de eksisterende fellesrådene får i praksis ny arbeidsgiver ved en virksomhetsoverdragelse som følger av enten sammenslåing eller etablering av vertsfellessråd. Tilsvarende vil kunne gjelde ved et interkommunalt samarbeid der flere fellesråd har felles daglig leder og administrasjon. Det er i første rekke på ledernivå at det vil oppstå «duplikatstillinger» ved at det blir overtallighet av kirkeverger ved en sammenslåing. Dette er knyttet til at kirkeordningen § 16 annet ledd slår fast at kirkelig fellesråd skal ha én daglig leder av virksomheten. En sammenslåing vil derfor resultere i at to eller flere kirkevergestillinger må bli til én. Ved etablering av ny ledelse/ansettelse av kirkeverge i det nye fellesrådet må flere arbeidsrettslige spørsmål håndteres – se kapittel 7.

Ved avtale om samledelse, f.eks. at ansvar for arbeidsledelse eller koordinering delegeres til en leder i annen linje, forandres ikke selve arbeidsgiver-arbeidstakerrelasjonen. Arbeidsgiver beholder ansvar, men delegerer oppgaver til en annen enn sin daglige leder, og det må gjennom avtaler avklares rammer for lederopp-gaven samt hvordan det rapporteres til faktisk arbeidsgiver via daglig leder.

2.1.3 Rettigheter og plikter – individuelle arbeidsavtaler og revisjon av stillingsbeskrivelser

De ansattes rettigheter og plikter er regulert i arbeidsavtalen samt lov- og avtaleverk. Selve arbeidsavtalen er en individuell kontrakt mellom den enkelte ansatte og arbeidsgiver. Ved en fellesrådssammenslåing eller etablering av vertsfellessråd overføres denne avtalen i sin helhet som utgangspunkt jf. aml. § 16-2, men etter nyordningen vil det nye fellesrådet/vertsfellessrådet være avtalepart. Eventuelle endringer utover navn på arbeidsgiver skal skje etter avtale mellom den enkelte arbeidstaker og den nye arbeidsgiveren. Alle kirkelige fellesråd i Norge er medlem av KA og dermed omfattet av de samme tariffavtaler. Ved fortsatt medlemskap i KA, vil ikke overføringen bety noen endring i forhold til eksisterende tariffavtaler.

I forbindelse med etablering av det nye fellesrådet/vertsfellessrådet må eksisterende arbeidsrelatert reglement gjennomgås og vedtas på nytt. Her er det viktig å ha et nært samarbeid med de tillitsvalgte.

Også alle stillingsbeskrivelser og arbeidsplaner må revideres ut fra den sammenslåtte virksomhetens behov og med tanke på å oppnå de mål som var utgangspunktet for sammenslåingen/prosjektet. Det må også skrives arbeidsavtaler med ny arbeidsgiver, som skal være tilsvarende dagens avtale med mindre det er enighet om noe annet. Dette er et arbeid som skal gjennomføres i samarbeid med tillitsvalgte. Berørte menighetsråd skal ifølge kirkeordningen § 17 gis mulighet til å uttale seg om stillingsbeskrivelser.

2.1.4 Lokale reglementer og retningslinjer

Fellesråd har lokalt vedtatte reglementer, personalpolitiske retningslinjer og praksis slik som arbeids-, permisjons-, tilsettings- og delegeringsreglement. Ved en sammenslåing, vertsfellesrådsløsning eller interkommunal samarbeidsløsning må nye reglementer og retningslinjer vedtas, og ny praksis og arbeidsgiverpolitikk etableres. Nye/reviderte personalpolitiske reglement må behandles i de respektive eller et felles partssammensatt utvalg.

2.1.5 Kompetanseplanlegging

Hvilken kompetanse har de ansatte i dag og hvilken kompetanse trenger den lokale kirke fremover? Erfaringer fra kommune- og fellesrådssammenslåinger er at det gjerne oppstår spørsmål om disponering av arbeidstakere i en ny struktur som kan være relatert til arbeidssted, arbeidstid og arbeidsoppgaver. Arbeidsgivers styringsrett er her et sentralt verktøy. Det er å anbefale at man gjør en systematisk kartlegging av den nye virksomhetens totale kompetanse. Dette kan ses i sammenheng med fellesrådets rolle som ansvarlig for samordning av planer i menighetsrådene. Formålet er å bruke ressursene best mulig.

2.2 Hensiktsmessig organisering og etablering av ny kultur

Samarbeid mellom fellesråd eller samledelse medfører at etablerte arbeidsmiljøer og samarbeidsformer utfordres. Dette innebærer at både spørsmål om hensiktsmessig organisering og om kultur oppstår.

Erfaring fra tidligere sammenslåinger og omfattende samarbeidsprosjekter, peker på betydningen av god forankring blant aktuelle råd, ansatte og kommunene. Ved sammenslåinger som følge av kommunesammenslåinger viste det seg også at det var nyttig med en klar prosjektledelse og at det var avsatt ressurser til å lede prosessen.

Det viste seg videre at det var viktig at premisser og forutsetninger var avklart og omforent mellom de ulike aktørene. Denne type prosesser er ikke mulig å planlegge eller forutse fullt ut. Dersom det blir nødvendig å endre viktige forutsetninger for å komme i mål, er erfaringen at dette bør klargjøres og informeres om tidlig. Å lede endringsprosesser må også holde søkelyset på akseptasjon og meningsdanning gjennom prosessen, da både mangel på informasjon og endrede forutsetninger kan gi grobunn for usikkerhet og en følelse av at dette ble noe annet enn man gikk inn for.

En viktig innsikt fra tidligere prosesser er at det i tillegg til de prosessuelle sider, så bør man ikke undervurdere de praktiske sider ved en sammenslåing eller et omfattende samarbeid. Alt fra arbeidssted, innhold i oppgaver til samordning av ulike reglementer og innkjøpsordninger skal gjennomgås og samordnes. Å nøste opp i og knytte sammen mange små og store tråder i virksomhetens praktiske organisering kan være mer tidkrevende enn man ser for seg i utgangspunktet.

Blant annet kan samarbeid bety samordning av arbeid på tvers av vante grenser, sammenslåing av fellesrådenes administrasjoner og også at etablering av felles IKT-systemer, regnskapssystemer, lønnskjøring, valg av revisor, arkivsystem m.m.

Samtidig bør det vurderes om det nye fellesrådet skal opprettholde kontorer lokalt og/eller sentralisere/samløkalisere. Samarbeid åpner også for å se helhetlig på det nye arbeidsfellesskapet og den enkeltes kompetanse. Kan man for eksempel opprette fagteam på tvers av soknegrenser og

fellesrådsgrenser? Vil det være mulig å etablere et lederteam som har ulike funksjoner knyttet f.eks. til kirkebygg, gravplass, IKT? Hva med ledelse lokalt i menighetene? I hvilken grad innebærer sammenslåing større avstand mellom menighetsrådene og fellesrådet og hvordan kan dette i så fall best løses? På hvilken måte kan felles IKT-løsninger (f.eks. intranett) brukes til kontakt, koordinering og kommunikasjon innenfor det nye fellesrådsområdet? Dette er ikke ment som noen uttømmende liste over problemstillinger knyttet til organisering, men kun som eksempler på sentrale problemstillinger en sammenslåing reiser.

2.2.1 Organisasjonskultur

Organisasjonskultur må tas på alvor helt fra starten av. Ulike staber, menigheter og fellesråd har ulike kulturer – og nå skal man samarbeide i én større enhet. Hvordan skape felles kultur? Prosjektet med fellesrådsovergrepene samarbeid/samordning bør ha dette som et eget tema og formulere både mål og delmål for å etablere en slik felles kultur. Eksempler kan være ulike sosiale tiltak slik som feiringer og markeringer i prosessen, eller arrangementer som julebord og sommerfest. For å bli kjent med hverandre kan det også være nyttig med felles turer til hverandres kirker og menigheter. I arbeidet med å bygge felles kultur er det viktig å tilgjengeliggjøre felles informasjon for alle.

Selv om det formelt sett er de fellesrådsansatte som eventuelt får ny arbeidsgiver som følge av en sammenslåing eller annet omfattende samarbeid mellom fellesråd, vil også prestene i stor grad bli berørt av slike endringer. I arbeidsmiljørelaterte spørsmål har fellesrådet som den største arbeidsgiveren et samordningsansvar for alle som har samme arbeidsplass jf. aml. § 2-2. Det anbefales at det tilrettelegges for både faglige og sosiale fellesopplevelser i prosjektperioden for alle ansatte. I denne sammenheng anbefaler KA at man allerede tidlig i arbeidet med sammenslåing legger en plan for når og hvordan de ansatte skal treffes og bli kjent.

2.3 Bevare og videreutvikle samarbeidsforhold med aktuelle kommuner

Kirke og kommune er tett sammenvevd blant annet gjennom trossamfunnslovens bestemmelser om kommunens økonomiske forpliktelser. Dette innebærer at det er særlig viktig å vedlikeholde etablerte samarbeidsforhold med de aktuelle kommunene. Generelt gjelder det å ha et bevisst forhold til hvordan kirkepolitikere og prosjektleder skal samhandle med kommunens administrasjon og politikere. Dette er viktig fordi en rekke avtaler og tjenester hvor kommunen og kirkelig fellesråd er parter, vil måtte endres eller reforhandles fra det tidspunktet nytt samarbeid eller sammenslåingen gjelder. En relevant problemstilling kan her være at ulike fellesråd har hatt tjenesteytingsavtaler som omfatter ulike tjenesteområder, f.eks. innen regnskap og lønn eller innen gravferdsforvaltning. Hva bør velges i den nye samarbeidskonstellasjonen? Hva er mulig?

Kommunene som berøres av samarbeid/sammenslåing bør også gjøres oppmerksom på det økonomiske konsekvenser av prosjektet. Ikke minst vil det være gunstig om det er mulig å få til en forpliktende avtale eller formulert forståelse for videreføring av tilskudd for de første år med ny organisering, og også hva kommunene kan forvente av merverdi for menigheter og lokalsamfunn som følge av sammenslåingen.

I forbindelse med kommunesammenslåinger, var det mulig å søke kommunene om tilstrekkelige midler som dekker de reelle kostnadene ved å slå sammen kirkelige fellesråd f.eks.:

- lønnsutgifter til prosjektleder
- møter/tiltak for de ansatte og tillitsvalgte
- utgifter knyttet til investeringer av f.eks. nye IKT- og arkivløsninger
- utgifter til møtegodtgjørelse/frikjøp av folkevalgte som har ytterligere møter eller utvalg som følge av sammenslåingen, som fellesnemndene i forbindelse med kommunesammenslåingen
- utgifter til eventuelt frikjøp av tillitsvalgte

- utgifter til ekstern rådgivning/utredning
- andre lokale behov

Denne type utgifter vil i denne omgang måtte innarbeides i søknad til Kirkerådet, avsettes i fellesrådenes budsjett eller være del av kommunenes bidrag for å fremme en god og framtidsrettet kirkelig organisering.

2.3.1 Fellesnemnd og felles partssammensatt utvalg

I forbindelse med kommunereformen ble det for fellesrådene, i likhet med den kommunale ordningen, opprettet såkalt fellesnemnd, jf. inndelingslova § 26. Dette var et slags felles fellesråd for fellesrådene som skulle sammenslås, som hadde ansvar for å samordne og forberede sammenslåingen. Alle fellesrådene måtte gjøre vedtak om etablering av fellesnemnda og dens myndighet og mandat. Dette letter gjennomføringen av prosjektet betydelig. Mange etablerte samtidig et felles partssammensatt utvalg, jf. Hovedavtalen § 10 og kirkeordningen § 41.

Reglene i inndelingslova gjelder ikke tilsvarende når det ikke samtidig er sammenslåing av de respektive kommunene eller endringer i kommunegrensene, men vi anbefaler likevel at det etableres en fellesnemnd i de tilfellene det er snakk om en full sammenslåing, og at det også vurderes lignende ordninger ved andre typer omfattende samarbeid over fellesrådsgrensene. Det samme gjelder for felles partssammensatt utvalg. KA vil kunne rådgi nærmere om tilpasning og hensiktsmessighet i den enkelte prosess.

3 Medbestemmelse

Bred involvering har vært oppgitt gjennomgående som en suksessfaktor i tidligere sammenslåinger i kommunesektoren. Bred involvering og medbestemmelse bidrar til en forutsigbar, ryddig og tydelig prosess – som igjen bidrar til et godt arbeidsmiljø i en omskiftelig tid. Arbeidstakere og tillitsvalgte skal involveres så tidlig som mulig, og gjerne så mye som mulig, fordi mange av beslutningene som skal gjøres kan ha betydelige konsekvenser for både ledere og ansatte i fellesrådet og deres arbeidsforhold. Dessuten er det viktig å få med de tillitsvalgtes perspektiver inn for å få et så godt resultat som mulig.

De sentrale bestemmelser om medbestemmelse i KA-sektoren er regulert i Hovedavtalen del B. De organiserte har ved sitt medlemskap rettigheter etter tariffavtalene, og de har en særskilt rett til medbestemmelse gjennom tillitsvalgtordning og representasjon i utvalg. Men HA åpner også opp for at det kan avtales alternative ordninger der det av hensyn til virksomhetens størrelse, antall ansatte eller andre forhold ikke kan etableres ordinære ordninger for tillitsvalgtrepresentasjon/medbestemmelse (HA § 7-4). Det forutsetter enighet mellom partene lokalt, dvs. mellom de berørte organisasjonene og arbeidsgiver(ne). Dersom man ikke oppnår enighet, faller man tilbake til HAs normalordning. Innenfor denne rammen som Hovedavtalen setter, må partene komme fram til hvordan samhandling og medbestemmelse konkret skal praktiseres i forbindelse med sammenslåings-/samarbeidsprosessen.

3.1 Drøftinger og informasjon

Formålet med å gi reell medbestemmelse er å få et bedre beslutningsgrunnlag, og forankre beslutningene i hele organisasjonen. Arbeidstakernes/de tillitsvalgtes kunnskap om og engasjement for arbeidsplassen vil kunne være en viktig ressurs for arbeidsgiver når beslutninger skal tas (veileder til HA, del B). I tillegg til bestemmelser om partssammensatt utvalg skal arbeidsgiver så tidlig som mulig «(..) orientere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd når det gjelder

- Endringer og omstillinger inkludert rasjonaliseringer/driftsinnskrenkninger i virksomheten som vil få betydning for de tilsatte
- Informasjonsprosedyrer
- Sammensetning av ad hoc-grupper
- Prosedyrer ved utlysing/kunngjøring av nye stillinger» (HA § 9-4 punkt b)

Ved full sammenslåing anbefaler vi at fellesrådene i mange saker delegerer avgjørelsesmyndighet til kirkelig fellesnemnd, jf. pkt. 4.4. Drøfting med tillitsvalgte skal skje på det nivået der beslutninger tas. Det betyr i disse tilfellene at *fellesnemnda* vil ha ansvar for at de tillitsvalgte så tidlig som mulig får informasjon, gis reel mulighet til drøfting samt blir tatt med på råd jf. HA § 9-4.

Ved f.eks. endringer i organiseringen av det nye fellesrådet, skal de tillitsvalgte få mulighet til å uttale seg så tidlig som mulig. Det betyr at drøftingen skal skje *før* saken går til behandling i partssammensatt utvalg eller direkte til fellesnemnda. Referat fra drøftingene skal følge som vedlegg til saken. Da er drøftingsplikten som skal være reell påvirkningsmulighet ivaretatt.

I tillegg regulerer arbeidsmiljøloven arbeidsgivers generelle plikt til å gi informasjon og gjennomføre drøftinger i forbindelse med omstillingsprosesser (§§ 8-2, jf. 8-1). Informasjon og drøfting er ytterligere behandlet i aml. § 16-5 i forbindelse med virksomhetsoverdragelse.

3.2 Medbestemmelse og virksomhetsoverdragelse

En fellesrådssammenslåing er en virksomhetsoverdragelse, og dermed kommer reglene om virksomhetsoverdragelse i arbeidsmiljøloven til anvendelse. Her gis det særskilte regler om informasjon og drøfting (arbeidsmiljøloven §§ 15-2 og 16-5). I arbeidsmiljøloven understrekes det at

det skal gis særlig informasjon om grunner til overføringen, de rettslige og sosiale følger av overføringen for arbeidstakerne, planlagte tiltak overfor arbeidstakerne, reservasjonsretten, tariffavtaleforhold og den fastsatte datoen for overføringen.

Arbeidsmiljøloven kapittel 16 handler om prosedyrer for informasjon, drøftinger, overføring og innplassering ved overføring til ny arbeidsgiver. Den gir også rettigheter til reservasjon mot overføring ved virksomhetsoverdragelser. Ved en fellesrådssammenslåing vil bruk av reservasjonsretten være ensbetydende med at arbeidstakeren avslutter sitt arbeidsforhold ettersom de ikke ha noen betydning da de «gamle» fellesrådene vil opphøre å eksistere.

3.3 Hensynet til ansatte i prestedtjenesten

Medbestemmelse slik vi bruker begrepet i veilederen er definert i Hovedavtalen som «den retten arbeidstakerne, gjennom tillitsvalgte, har til å øve innflytelse på vedtak som fattes i virksomheten». Medbestemmelsesrettighetene er knyttet opp til relasjonen arbeidsgiver - arbeidstaker. Fellesrådet er normalt ikke arbeidsgiver for prestene. Dette innebærer at tillitsvalgte for prestene ikke har rett til medbestemmelse innenfor fellesrådenes virksomhet.

Fellesrådets arbeidsgiverrepresentant; kirkevergen og bispedømmerrådets arbeidsgiverrepresentant; prostene, bør imidlertid ha tett dialog når det gjelder hvordan man skal ivareta informasjon og innspill fra prestedtjenesten som blir berørt av sammenslåingen. Dette vil f.eks. være særlig viktig dersom nytt fellesråd samtidig også betyr endring/flytting av prestekontor og stabsfellesskap (samlokalisering). Merk samtidig at hovedarbeidsgiver på en arbeidsplass har plikt til å sørge for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø også for arbeidstakere på arbeidsplassen som har en annen arbeidsgiver. Hovedarbeidsgiver har også et samordningsansvar for helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid etter arbeidsmiljøloven § 2-2. KA anbefaler at det opprettes en felles informasjons- og diskusjonsarena for alle tillitsvalgte som også inkluderer tillitsvalgte/representant for prestene. Hensikten er å bidra til at hensynet til alle berørte arbeidstakere blir ivaretatt og sikre at prosjektleder og representantene for arbeidsgiverne får kjennskap til informasjon som kan ha betydning for kirkelig fellesnemnd sine beslutninger.

3.4 Tidsplan

Det bør utarbeides en tidsplan for når informasjon og drøfting med tillitsvalgte skal foregå. Gode rutiner for informasjon, drøfting og kommunikasjon med de ansatte er svært viktig for å ivareta sammenslåingsprosessen på en god måte.

3.5 Det nye fellesrådet

Fellessnemnda bør forhandle fram en tillitsvalgtordning for det nye fellesrådet jf. HA § 9-2 i god tid før sammenslåingen finner sted.

4 Informasjon

Tidligere sammenslåinger har vist at et viktig suksesskriterium er åpenhet og informasjon knyttet til alle trinn i prosessen. Informasjon til alle ansatte er særlig viktig. Dette kommer i tillegg til den informasjonen som gis tillitsvalgte. Det må også sikres at andre involverte og samarbeidspartnere får nødvendig informasjon. Dette vil for eksempel dreie seg om medlemmer av folkevalgte råd (menighetsråd og fellesråd), menighetenes medlemmer (gjennom menighetsmøtet), innbyggerne, brukere av tjenester, prestetjenesten, kommunene, KA, bispedømmet, evt. sentrale myndigheter.

For å sikre dette bør følgende prinsipper legges til grunn:

- Hvem som har informasjonsansvaret defineres tydelig i prosjektorganisasjonen.
- Informasjonen innarbeides i, og knyttes til aktivitetsplan og framdriftsplan for prosjektet.
- Informasjon gis i faste kanaler som bør være kjent utad og i ulike kanaler for å nå flest mulig.
- Bli enige om grensene for hva som rapporteres innad og hva som gis av informasjon utad.
- Egne prosjektrrom på intranett kan brukes som intern informasjonskanal.
- Felles hjemmeside vil være en viktig kanal for informasjon utad. Det er også mulig å lage et felles område på ett av fellesrådene sin hjemmeside. De andre kan lenke seg opp til denne.
- Fellesnemndas sakspapirer og vedtak bør være tilgjengelig på nett. Dersom det ikke etableres en fellesnemnd, bør vedtak og prosesser likevel være lett tilgjengelig både internt og eksternt.
- Det bør legges opp til bred og systematisk informasjon til alle ansatte, medlemmer av folkevalgte råd (menighetsråd og fellesråd), menighetenes medlemmer, innbyggerne, brukere av tjenester og andre interessenter, prestetjenesten, kommunene, KA, bispedømmet.
- Informasjon og kommunikasjon kan skje på ulike måter for eksempel gjennom samlinger, arbeidsgrupper med representasjon fra interessenter, menighetsmøter i soknene, nyhetsbrev, informasjon på felles hjemmeside, informasjon i menighetsblad m.m. I hvert fellesråd kan f.eks. sammenslåingsprosjektet inngå som fast tema på det ukentlige stabsmøtet. Dette kan bidra til god innsikt og trygghet ved at de ansatte får informasjon om hvor man står i prosessen til enhver tid. Ved jevne mellomrom bør alle stabene samles til felles informasjon og kulturbygging.
- Husk at informasjon om at man jobber med en sak også er informasjon.
- Det er viktig med informasjon ut til kommunestyre og formannskap og/eller den kommunale fellesnemnda. Der bør det fokuseres på hva en sammenslåing av kirkelige fellesråd vil bety for kommunene og hvilke nye avtaler som bør inngås.
- Fellesnemnda i samarbeid med prosjektleder må sørge for at informasjon er tilgjengelig og åpen for alle stabene, uavhengig av arbeidsgiver. Generelt gjelder følgende budskap: Informer så mye som mulig så tidlig som mulig.

5 Nærmere om arbeidsrettslige problemstillinger ved sammenslåing av kirkelig fellesråd

Fellesråds sammenslåinger innebærer at to eller flere fellesråd rettslig sett opphører samtidig som det etableres et nytt fellesråd. Det nye fellesrådet skal videreføre de lovpålagte oppgaver som tidligere lå i det enkelte fellesråd. Fellesråds sammenslåingen vil innebære en virksomhetsoverdragelse fra de opprinnelige fellesråd til det nye fellesrådet. Dette reiser en rekke arbeidsrettslige problemstillinger. I det følgende tar vi for oss de mest sentrale av disse: (1) kollektive avtaler, (2) individuelle rettigheter og plikter, (3) arbeidsgivers styringsrett, (4) lønnspolitikk i nytt fellesråd, (5) omorganisering og bortfall av lederstillinger og (6) kirkevergestillingen og øvrige lederstillinger. Mange av punktene vil kunne være (delvis) aktuelle også i de tilfellene det ikke foretas en full sammenslåing.

5.1 Kollektive avtaler

Når det nye fellesrådet melder seg inn i KA, vil de samme tariffavtalene (Hovedavtalen, Hovedtariffavtalen og se ulike sentrale særavtalene) gjelde videre.

Nytt fellesråd blir altså i utgangspunktet bundet av alle tariffavtaler som de tidligere fellesrådene var bundet av. Men det kan også være inngått ulike lokale særavtaler i fellesrådene. Det bør i god tid kartlegges hvilke lokale særavtaler de ulike fellesrådene er bundet av. Nytt fellesråd har jf. arbeidsmiljøloven § 16-2 (2) mulighet til å reservere seg mot disse. Vi er kjent med at noen arbeidstakerorganisasjoner mener at arbeidsgiver ikke kan reservere seg kun mot deler av avtaleverket. Selv om det er en viss usikkerhet knyttet til dette anbefaler KS likevel at arbeidsgiver reserverer seg mot lokale særavtaler ved kommunesammenslåinger¹, og KA gjør det samme ved sammenslåing av fellesråd.

5.2 Individuelle rettigheter og plikter

Reglene om arbeidstakers rettigheter ved virksomhetsoverdragelse finner vi i arbeidsmiljøloven kapittel 16. I henhold til arbeidsmiljøloven § 16-2 (1) første punktum følger det at: «Tidligere arbeidsgivers rettigheter og plikter som følge av arbeidsavtale eller arbeidsforhold som foreligger på det tidspunkt overdragelsen finner sted, overføres til den nye arbeidsgiver.»

Bestemmelsen innebærer en automatisk videreføring av det etablerte arbeidsforholdet hos ny arbeidsgiver. Den ansattes lønn, ansiennitet, feriepenger og feriefritid blir overført.

Det er bare rettigheter og plikter etter arbeidsavtalen/arbeidsforholdet som vil bli videreført hos ny arbeidsgiver. Utgangspunktet er hva som er avtalt og som ikke arbeidsgiver ensidig kan fjerne/endre innenfor rammene av styringsretten.

At de individuelle rettighetene overføres etter § 16-2, er ikke til hinder for at ny arbeidsgiver senere kan gjøre endringer. Endringer utenfor styringsretten vil innebære en såkalt endringsoppsigelse. Det vil si at kravet til saklig grunn i arbeidsmiljøloven § 15-7 samt alle formelle prosesser rundt oppsigelse må være oppfylt for at endringene kan iverksettes, med mindre partene blir enige om endringen.

Tilsvarende vil arbeidstakers forpliktelser overfor tidligere arbeidsgiver bli overført til ny arbeidsgiver.

5.2.1 En virksomhetsoverdragelse er ikke i seg selv oppsigelsesgrunn

Det følger av arbeidsmiljøloven § 16-4 at virksomhetsoverdragelsen i seg selv ikke gir grunnlag for oppsigelse. Tilsvarende vil gjelde for endringsoppsigelse. Arbeidsmiljøloven § 16-4 er imidlertid ikke til

¹ <http://www.ks.no/globalassets/blokker-til-hvert-fagomrade/arbeidsgiver/arbeidsgiverpolitikk/sluttrapport-verktoy-arbeidsrettslige-sporstal-som-oppstar-ved-kommunesammenslainger.pdf>, se side 16-20.

hinder for oppsigelse/endringsoppsigelse på annet grunnlag enn at det skjer en virksomhetsoverdragelse, blant annet på grunn av overtallighet som følge av virksomhetsoverdragelsen. Dette må vurderes etter arbeidsmiljøloven § 15-7 på samme måte som om det ikke hadde funnet sted en overdragelse.

5.2.2 Pensjonsrettigheter § 16-2 (3)

Arbeidsmiljøloven § 16-2 (3) regulerer retten til overføring av pensjonsordninger. Ved medlemskap i KA vil det ikke skje endringer i de ansattes pensjonsrettigheter i og med at pensjonsrettighetene reguleres av tariffavtalen. Merk likevel at pensjonskassene kan være ulike.

5.3 Reservasjons- og valgrett

Uttrykkene reservasjonsrett og valgrett er begreper som går igjen, når reglene om virksomhetsoverdragelse skal beskrives.

Utgangspunktet er at ansattes arbeidsforhold overføres til ny arbeidsgiver ved tidspunktet for fellelrådsammenslåing. Arbeidsforholdet mellom tidligere arbeidsgiver og ansatte opphører i kraft av og samtidig med overdragelsen. Arbeidsmiljøloven § 16-3 gir arbeidstaker en rett til å motsette seg at arbeidsforholdet overføres til ny arbeidsgiver, det er altså ingen plikt til å bli med over. Dette er den såkalte reservasjonsretten. Reservasjonsretten er regulert i arbeidsmiljøloven § 16-3 første og andre ledd som lyder:

- (1) *Arbeidstaker kan motsette seg at arbeidsforholdet overføres til ny arbeidsgiver.*
- (2) *Arbeidstaker som motsetter seg at arbeidsforholdet overføres til ny arbeidsgiver, må skriftlig underrette tidligere arbeidsgiver om dette innen den frist denne har fastsatt. Fristen kan ikke være kortere enn 14 dager etter at informasjon etter § 16-6 er gitt.*

Utøvelse av reservasjonsretten ved fellelrådsammenslåing innebærer altså at ansettelsesforholdet opphører på tidspunktet for overdragelsen uten at den ansatte må gå veien om oppsigelse. Ansatte som ikke har benyttet seg av reservasjonsretten, og ikke ønsker å arbeide hos ny arbeidsgiver, må gå veien om oppsigelse og har rett og plikt til å jobbe ut oppsigelsestiden.

Arbeidsgiver skal jf. arbeidsmiljøloven § 16-5 (1) så tidlig som mulig gi informasjon om og drøfte gjennomføringen av overdragelsen med de tillitsvalgte. Informasjon skal i tillegg gis til den enkelte ansatte i tråd med arbeidsmiljøloven § 16-6, jf. § 16-5 i god tid før overdragelsestidspunktet.

Reservasjonsretten gjelder alltid ved virksomhetsoverdragelse. Valgretten er derimot en *unntaksvis* rett til å velge å fortsette arbeidsforholdet hos tidligere arbeidsgiver. Siden den gamle arbeidsgiver, altså det opprinnelige fellelrådet, opphører å eksistere i og med virksomhetsoverdragelsen, er ikke valgrettsbestemmelsen i praksis aktuell for ansatte ved fellelrådssammenslåinger.

5.4 Arbeidsgivers styringsrett

Ved fellelrådssammenslåinger oppstår spørsmålet om hvilke endringer i arbeidsforholdet som ligger innenfor og utenfor arbeidsgivers styringsrett.

Rammene for styringsretten vil være den samme for ny arbeidsgiver som for den tidligere arbeidsgiver, og gjelder således generelt uavhengig av om det dreier seg om en virksomhetsoverdragelse (fellelrådssammenslåing) eller ikke. Styringsretten overfor den enkelte vil likevel være avhengig av hva som ligger i den enkeltes arbeidsavtale.

Selv om en beslutning ligger innenfor styringsrettens rammer, stilles det visse krav til saksbehandlingen og grunnlaget for denne. Beslutningen må bygge på et forsvarlig grunnlag som ikke er vilkårlig eller basert på utenforliggende hensyn.

I forkant av større endringer som er aktuelt å gjennomføre innenfor styringsretten, for eksempel endring av arbeidssted og/eller endring av arbeidsoppgaver, må møte holdes der den ansatte får komme med sitt syn på saken før beslutning treffes. Ved fellesråds sammenslåinger er dette sentralt fordi det i enkelte tilfeller kan være underliggende forhold som ny arbeidsgiver ikke fullt ut er kjent med og som også kan begrense styringsretten. Den ansatte bør få anledning til å ha med seg en tillitsvalgt eller annen rådgiver, og det bør skrives referat fra møtet.

5.4.1 Endring av arbeidssted

Dersom en sammenslåing medfører en samlokalisering/nyorganisering, vil en endring av arbeidssted være realiteten for mange av de ansatte. Det klare utgangspunktet er at dette ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett, men unntaksvis vil endring i arbeidssted innebære en vesentlig endring i arbeidsvilkårene til skade for arbeidstaker.

Normalt inneholder også arbeidsavtaler for fellesrådsansatte angivelse av ansettelsesforholdet i fellesrådsområdet med presiseringen «arbeidstedet er for tiden ...». Selv uten et slikt uttrykkelig forbehold må det i stor utstrekning legges til grunn at arbeidsavtalen ikke er til hinder for omplasseringer til annet tjenestested, dvs. endring av oppmøtested.

5.4.2 Endring av arbeidsoppgaver

Endringer av arbeidsoppgaver som følge av fellesråds sammenslåingen må vurderes tilsvarende som ved endringsbehov i andre tilfeller der et fellesråd gjennomgår omorganisering/ned-bemanning. Hvorvidt dette ligger innenfor eller utenfor styringsretten, må vurderes konkret.

I utgangspunktet må en leder akseptere at arbeidsgiver innenfor styringsretten begrenser eller utvider vedkommende sitt ansvarsområde, herunder antall ansatte. En leder må i utgangspunktet også akseptere en omorganisering som innebærer at vedkommende får et nytt ledd å rapportere til og som innebærer at vedkommende blir plassert på et «lavere» nivå i organisasjonen. Summen av endringene kan imidlertid totalt sett bli vurdert som vesentlig endring av det etablerte arbeidsforholdet slik at det vil ligge utenfor arbeidsgivers styringsrett. Igjen vil individuelle forutsetninger i det etablerte arbeidsforholdet kunne få betydning for styringsrettens rammer og gi ulikt resultat.

Når det gjelder diakoner, kateketer eller kantorer som kan ha et overordnet ansvar innenfor sitt fellesrådsområde, kan man se for seg at en deling av fagansvaret vil kunne ligge innenfor styringsrettens rammer. Dette gjelder dersom det er flere som har samme stilling i de fellesrådene som skal slås sammen, med mindre noe annet kan utledes av en fortolkning av arbeidsavtalen, eller en slik deling for øvrig innebærer en vesentlig endring for stillingen. Dersom kun den ene tildeles fagansvaret, vil det igjen bli en konkret vurdering av om dette fagansvaret fremstår som vesentlig for stillingen, eller om det er de ordinære arbeidsoppgavene som er det vesentlige.

5.4.3 Arbeidstid

Det ligger i utgangspunktet innenfor arbeidsgivers styringsrett å foreta endringer i organiseringen av arbeidstiden, med mindre annet er spesifikt forutsatt i arbeidsavtalen.

5.5 Lønnspolitikk i nytt fellesråd

5.5.1 Harmonisering av lønn

Fellesrådsammenslåing vil kunne føre til behov for harmonisering av lønnskjevheter. Fellesrådene kan ha ulik praksis for avlønning. Noen fellesråd legger bare til grunn Hovedtariffavtalens garantilønn med tilhørende ansiennitet mv. Andre fellesråd tilbyr lønn utover dette ut fra en konkret vurdering av kompetanse/kvalifikasjoner, rekrutteringsutfordringer, opp-gaver/ansvar mv. Dette betyr at arbeidstakere i samme stillingskode på samme område i nytt fellesråd kan ha ulikt lønnsnivå.

Ved spørsmål om «frysing av lønn» må arbeidsgiver være klar over at arbeidstakere som er plassert i Hovedtariffavtalen kapittel 4 uansett vil ha rett til det generelle tillegget som gis ved de sentrale tariffoppgjørene og eventuelt ansiennitetsopprykk.

En utjevning av lønnskjevheter som ikke er begrunnet i en bevisst lønnspolitikk må i hovedsak søkes løst ved ordinære lokale lønnsforhandlinger, og arbeidstakerne har ingen rettigheter til justeringer på denne bakgrunn.

5.5.2 Stillingskoder og stillingsbenevnelser

Bruken av stillingskoder og stillingsbenevnelser kan variere fra fellesråd til fellesråd. Det betinger en bevisst holdning knyttet til hvilken lønns-/stillingskategori de ulike stillingene er knyttet til. Bruk av stillingsbenevnelser bør være lik i hele det nye fellesrådet.

5.5.3 Ansiennitet

Ansiennitetsbestemmelsene er nedfelt i HTA kap. 1 § 12. Ansiennitet fastsettes ved tilsetting ut fra de regler som gjelder ved tidspunktet for tilsettingen. Tidligere fastsatt ansiennitet endres ikke ved endring av stilling som følge av virksomhetsoverdragelse.

5.5.4 Omplussing

Det kan være arbeidstakere som følge av fellesrådsammenslåingen går over til lavere lønnet stilling. I disse tilfellene har arbeidstaker rett til å beholde sin nåværende lønnsplussing, jf. HTA kap. 1 § 3 punkt 3.4.1. Med «nåværende lønnsplussing» menes den ansattes grunnlønn uten funksjonstillegg og godtgjøringer for særskilt arbeidstid.

Arbeidstaker har ikke rett til å beholde samme stillingskode eller forhandlingskapittel, og har ikke rett til den lønnsutviklingen man ville hatt i tidligere stilling. For eksempel vil en kirkeverge i Hovedtariffavtalen kapittel 3 punkt 3.4.1 som går over til en fagstilling, kunne få endret stillingskode og forhandlingskapittel til det som er naturlig ut fra kompetanse, oppgaver og ansvar.

5.6 Omorganisering og bortfall av lederstillinger

Siden fellesrådets oppgaver skal videreføres, vil de fleste av de ansatte fortsette å arbeide med de samme arbeidsoppgavene om enn i et større fellesrådsområde. Enkelte stillinger og enheter/avdelinger blir imidlertid direkte berørt ved fellesrådsammenslåingen. Det gjelder for kirkevergestillingene, ulike lederstillinger og administrative stillinger. Det nye fellesrådet kan f.eks. ikke ha to eller flere kirkeverger, personalsjefer, økonomisjefer, leder for gravplassene osv. Håndtering av overtallighet ved en sammenslåing må følge de prosedyrer som gjelder for øvrig for slike prosesser. Det betyr at prosessen forut for en oppsigelse og utvelgelsen av den enkelte overtallige har vært ryddig, vært drøftet med tillitsvalgte og basert på saklige utvelgelseskriterier.

5.6.1 Organisasjonskart og bemanningsplaner

Fellesrådene eller fellesnemnda (etter fullmakt fra fellesrådene) må fastsette ny organisering av det nye fellesrådet. Med utgangspunkt i nytt organisasjonskart må det utarbeides bemanningsplaner som

viser oppgaver, kompetansebehov og antall ansatte i det nye fellesrådet. Bemanningsplanen drøftes med tillitsvalgte som representerer alle de ansatte.

Tilsvarende må hvert enkelt fellesråd foreta en kartlegging som viser dagens oppgaver, kompetansebehov og antall ansatte. De tillitsvalgte i de enkelte fellesråd involveres i kartleggingen som foretas der. Det enkelte fellesråds kartlegging må deretter sammenstilles med de øvrige fellesrådene som er en del av sammenslåingen. Kartleggingen må også vise ubesatte stillinger, midlertidige stillinger og hvorvidt disse kan avsluttes før fellesråds sammenslåingen, ansatte som har sagt opp mv. Hensikten er å få oversikt over ledige stillinger som kan tilbys som «annet passende arbeid» for de som eventuelt blir overtallige. Oversikten må fortløpende oppdateres.

Kartleggingen vil omfatte personopplysninger, og må håndteres etter personopplysningsloven og forvaltningslovens regler om taushetsplikt, jf. kirkeordningen § 42. Dette må gjelde tilsvarende for fellesnemnda eller den som denne delegerer myndigheten til så lenge den ivaretar arbeidsgiverfunksjonen for den nye arbeidsgiveren.

5.6.2 Midlertidig ansettelse i vakant stilling

Med sikte på å begrense overtallighet kan det etter at vedtak om fellesråds sammenslåing foreligger, være ønskelig å begrense nytilsetninger i de enkelte fellesråd. Det er ikke uvanlig at ledige stillinger holdes vakante ved omstillingsprosesser, nettopp med sikte på å kunne tilby de ledige stillingene til de som blir utpekt som overtallige, og på den måten redusere omfanget av senere oppsigelser, eller for å kunne ha stillinger å «sjonglere» med for å lette prosessen generelt.

5.6.3 Ansettelse av kirkeverge på åremål

I henhold til arbeidsmiljøloven § 14-10 er det adgang til å ansette øverste leder, altså kirkevergen, på åremål. Åremålsstillinger er ansettelsesavtaler som er inngått for et bestemt tidsrom, og gjelder også ordinære stillinger som fyller et permanent arbeidskraftbehov. Dette er det adgang til ved ansettelse av øverste leder uten hensyn til regelverket om midlertidige ansettelser.

5.7 Kirkevergestillingen og øvrige lederstillinger

Når fellesråd slås sammen, vil antall lederstillinger normalt overstige det antall som den nye enheten trenger. I kirkelige fellesråd dreier dette seg først og fremst om kirkevergestillingene. Det kan også berøre assisterende kirkeverger og andre lederstillinger i den grad slike finnes i tillegg til kirkevergestillingen.

KA anbefaler at fellesrådene så snart som mulig etter at kommunesammenslåing er besluttet, kartlegger hvilke lederstillinger som vil bli berørt. Deretter må det foretas en kartlegging blant de berørte stillingsinnehaverne for å avdekke om en eller flere av dem ønsker å videreføre «sin» stilling. Dersom det er flere som konkurrerer om samme stilling eller om fellesrådene ønsker å lyse ut stillingen må det først vurderes om noen har krav på stillingen. For at en kirkeverge skal ha krav på den nye stillingen som kirkeverge, må den nye stillingen medføre en vesentlig grad av videreføring av en nedlagt/bortfalt stilling. Hvis dette er tilfelle står ikke arbeidsgiver fritt til å bytte ut vedkommende som innehar stillingen med en ny.

Dersom det er flere som ønsker seg en videreføring av sin stilling, og det i det nye fellesrådet kun vil være én slik stilling, bør det tidlig vurderes hvorledes en slik situasjon best bør løses. Det spørsmål som da gjør seg gjeldende er: Er kirkevergestillingen i det nye fellesrådet «den samme stillingen» som vedkommende kirkeverge nå har?

Hvorvidt den nye kirkevergestillingen er en «vesentlig grad av videreføring av stilling» må vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle. I utgangspunktet vil en fellesråds sammenslåing innebære at kirkevergestillingen i det nye fellesrådet har samme ansvarsområde, men vil betjene et større område med flere innbyggere, ansatte mv. Utgangspunktet vil derfor være at kirkevergestillingen i det nye og

større fellesrådet, vil kunne ansees som en videreføring av kirkevergestilling i de sammenslåtte fellesrådene.

Det må imidlertid foretas en kartlegging av den eksisterende lederstillingenes innhold, ansvar og krav til kompetanse som grunnlag for vurderingen av om det er en vesentlig grad av videreføring av stilling. Dette må så vurderes opp mot krav til kirkevergestillingen i det nye fellesrådet. En vesentlig økning i fellesrådets størrelse og en vesentlig økning i antall ansatte vedkommende leder vil ha ansvar for, kan være argumenter mot at det er en videreføring av samme stilling. Dersom to fellesråd slås sammen – et lite og et stort – vil kirkevergen i det store fellesrådet i mange tilfeller lettere kunne sies å ha en stilling som videreføres i det nye fellesrådet enn kirkevergen i det lille fellesrådet.

Det å være leder i et sammenslått fellesråd vil kunne være mer krevende enn å være leder i en etablert virksomhet. Særlig gjelder dette i en oppstartsperiode der ulike kulturer, holdninger og rutiner skal forenes. De ulike fellesråd kan ha hatt ulik organisering av lederstrukturen. Kirkevergen i store fellesråd vil gjerne ha et overordnet lederansvar med andre lederstillinger under seg som i større grad kan sammenholdes med den nye kirkevergestillingens innhold. Kirkevergen i små fellesråd vil imidlertid kunne ha verdifull erfaring fra direkte personalansvar for alle ansatte samt være direkte involvert i driften på en annen måte enn kirkevergen i det større fellesrådet.

Det kan være at det er saklig å stille krav til lederegenskaper til den nye kirkevergestillingen utover det som har vært gjort i de tilsvarende lederstillingene i fellesrådene som nå skal slås sammen. Dette kan medføre at ingen av de tidligere lederne har krav på stillingen fordi det ikke i det vesentlige er en videreføring av tidligere stilling, men i realiteten en helt ny stilling.

Det blir med andre ord en konkret vurdering av de sittende kirkevergenes stillingsinnhold og deres kompetanse, opp mot stillingsinnholdet til den nye kirkevergestillingen.

5.7.1 Plikten til å tilby «annet passende arbeid» jf. aml. § 15-7 (2)

Ved en fellesråds sammenslåing vil det normalt bli en eller flere lederstillinger som blir overtallige. Arbeidsgiver plikter å vurdere «annet passende arbeid» for hver enkelt av disse. Det er en forutsetning at vedkommende er kvalifisert for stillingen. Arbeidsgiver har kun plikt til å gi ett tilbud om «annet passende arbeid».

Mellomledere, som personalsjef eller økonomisjef i et av de opprinnelige fellesrådene, har ingen «fortrinnsrett» til å få tilbud om tilsvarende stilling som «annet passende arbeid» i det nye fellesrådet, da det kan være andre ledere på høyere nivå, typisk kirkeverger, som også vil kunne være aktuell for stillingen.

Nemndas utvelgelse av hvem som eventuelt skal tilbys stillingen som «annet passende arbeid» må skje ut fra de kriterier som gjelder for sammenslåingsprosessen og som er drøftet med de tillitsvalgte. Det er viktig at utvelgelseskriteriene også egner seg for innplassering av ledere, eventuelt at det utarbeides egne utvelgelseskriterier som gjelder for ledere. Ved innplassering av ledere bør det være viktigere med kriterier som personlig egnethet (lederegenskaper), formell kompetanse, ledererfaring og målbare resultater, enn for eksempel ansiennitet og sosiale hensyn.

Kun dersom det ikke er overtallige som oppfyller kompetansekravene som er stilt til den nye kirkevergestillingen eller at de eksisterende lederne som oppfyller kompetansekravene ikke ønsker stillingen skal stillingen lyses ut eksternt. Prosessen kan oppsummeres som følger:

1. Kartlegge hvilke lederstillinger som blir overtallige i det nye fellesrådet basert på nytt organisasjonskart eller bemanningsplan.
2. Bestemme kriterier og kvalifikasjoner for ny kirkeverge (real- og formalkompetanse samt egnethet). Drøftes med tillitsvalgte.
3. Gjennomføre møte med den enkelte for å kartlegge ledernes kompetanse og for å undersøke hvorvidt den enkelte er interessert i å fortsette i tilsvarende stilling, eventuelt en annen stilling.

4. Har en av de ansatte rettskrav på stillingen?
 - a. Hvis ja, skal vedkomne tilbys stillingen.
 - b. Hvis nei:
 - Vurdere ut fra utvelgelseskriterier (drøftet med tillitsvalgte) hvem som skal tilbys stillingen som ny kirkeverge og hvem som skal tilbys «annet passende arbeid».
 - Om ingen er kvalifisert til stillingen skal den lyses ut eksternt.

6 Hva kan KA bistå med?

- Rådgivning innen organisering, økonomi og arbeidsrett knyttet til sammenslåing av fellesråd
- Lederstøtte til prosjektledere som har fått tildelt ansvar for sammenslåing av fellesråd
- Kurs (eks. arbeidsrettslige spørsmål, prosess- og organisering, stabsutvikling og arbeidsmiljø)
- Konferanser/samlinger med tema kommunereform og sammenslåing av fellesråd
- Oppstartsamling for fellesråd som skal gjennom en sammenslåing
- Stabsutvikling og arbeidsmiljø
- Ressursmaterieil: KAs evalueringsverktøy «Stadig bedre» og arbeidsmiljøundersøkelsen