



EKSTRAORDINÆRT LANDSRÅD 2018

## STRATEGIPLAN 2018-2021

Vedtatt av KAs landsråd 23. april 2018, med virkning fra 24.04.2018.

### KAs FORMÅL

KA er arbeidsgiverorganisasjon for organer og virksomheter med kirkelig forankring. KA skal arbeide for at medlemmene får arbeidsbetingelser og utviklingsmuligheter som bidrar til

- at de kan oppfylle sine kirkelige og samfunnsmessige oppgaver
- å skape gode og ordnede forhold mellom medlemmene og deres medarbeidere/tilsatte
- å styrke medlemmenes faglige kompetanse.

### KAs VIRKSOMHETSVERDIER

#### **Kvalitet**

KA skal levere tjenester på et høyt faglig nivå tilpasset medlemmenes interesser og utviklingsbehov.

#### **Demokrati**

KA er basert på demokratiske verdier og arbeider for å fremme en demokratisk kultur i kirkelige virksomheter gjennom en arbeidsform preget av åpenhet og dialog.

#### **Medlemsfokus**

KA skal være tilgjengelig for medlemmene og ha medlemmenes interesser i sentrum.

KA er en arbeidsgiverorganisasjon for organer og virksomheter med kirkelig forankring, etablert i 1990. Per i dag samler KA alle arbeidsgiverorganer i Den norske kirke samt et økende antall organisasjoner.

KA-sektoren og dens avtaleverk kjennetegnes av flere særtrekk. Egenarten til Den norske kirke og andre medlemmers virksomheter kommer tydelig til syne i form av særegne stillingstitler, arbeidstider og arbeidsoppgaver. Med sin nære historiske tilknytning til kommune og stat, gjenfinnes samtidig mange likhetstrekk med offentlig sektor.

Planperioden kjennetegnes av å være en religions – og kirkepolitisk brytningstid. Det er nylig fremlagt forslag til ny og felles trossamfunnslov og finansieringsordningene for alle tros- og livssynssamfunn er satt under debatt. For hovedtyngden av KAs medlemmer innebærer lovforslaget at helt vesentlige rammebetingelser for eget arbeid kan bli endret.

KAs ambisjon i perioden er å befeste seg som den samlende arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter. Ved tett kontakt med våre medlemmer, bred kompetanse i arbeids- og kirkeliv og en omstillingsdyktig arbeidsform, vil KA i perioden ha spesielt fokus på å framforhandle bærekraftige tariffavtaler for kirkelig sektor, et fortsatt organisert kirkelig arbeidsliv, utvikling av nye og tjenlige rammebetingelser for Den norske kirke samt sikre at den positive vekst i antallet organisasjonsmedlemmer fortsetter.

**Innhold**

1. Arbeidslivspolitik og tariff på kirkelig sektor
2. Medlemsrådgivning og kompetansebygging
  - a. Arbeidsrett, styring og ledelse
  - b. Omstilling, endring og konflikthåndtering
  - c. Økonomi, forvaltning og IKT
  - d. Kirkebygg og gravplass
3. Medlemmenes rammebetingelser
  - a. Økonomi/inntekter mv
  - b. Lov og regelverk
4. Samfunnsansvar
5. Omdømme og samfunnskontakt
6. KA som organisasjon

## **KAs mål er:**

### **1. ARBEIDSLIVSPOLITIKK OG TARIFF PÅ KIRKELIG SEKTOR**

1. et kirkelig arbeidsliv som bidrar til økt oppslutning om kristen tro og tradisjoner i lokalsamfunnet og i det offentlige rom, og som involverer kirkens medlemmer/frivillige i oppgaver og medansvar.
2. et inkluderende arbeidsliv som anerkjenner mangfold og gir like muligheter for tjeneste, læring og utvikling.
3. et organisert kirkelig arbeidsliv basert på respekt, tillit og dialog mellom ledelsen og de tilsatte, deres tillitsvalgte og mellom de sentrale parter.
4. et organisert arbeidsliv kjennetegnet av en redelig forhandlingskultur, bred involvering om omstillingstiltak og samarbeid om kompetanseutviklingstiltak.
5. et rekrutterende og økonomisk bærekraftig avtaleverk som understøtter Den norske kirkes landsdekkende ansvar og folkekirkelige oppgaver, sikrer likeverdige lønns- og arbeidsvilkår for alle tilsatte og med rammebetingelser som er sammenlignbare med offentlig sektor.
6. at konsekvensene for kirkelige arbeidsgivere av ny offentlig tjenstepensjon og muligheten for fortsatt SPK-løsning for aktuelle kirketilsatte avklares.
7. et rekrutterende og bærekraftig avtaleverk som understøtter KAs organisasjonsmedlemmers oppdrag og utfordringer og er tilpasset rammebetingelsene til ideell sektor.
8. en utdannings- og rekrutteringspolitikk som bidrar til å tilføre kompetente og egnede søkere til stillinger i kirkelige og ideelle virksomheter, basert på dokumentasjon av kompetanse- og arbeidskraftbehov hos medlemmene.
9. en arbeidslivslovgivning som imøtekommer kirkelig sektors særegne behov, arbeidstider mv.

**2. MEDLEMSRÅDGIVNING OG KOMPETANSEBYGGING****a. Arbeidsrett, styring og ledelse**

1. rollebevisste og kompetente styringsorganer i alle medlemsvirksomheter med særlig vekt på arbeidsgiveransvaret (*styringsrett, delegasjon, ledelse/personal, rekruttering, lønn/arbeidsvilkår, pensjon, HMS, kompetanseutvikling, organisering mv*).
2. nettverk og møteplasser for råds- og styreledere for erfaringsutveksling og kompetansebygging.
3. fortsatt kunnskapsutvikling og -deling innen kirkelig ledelse, strategi og organisering i kontakt med aktuelle fag- og forskningsmiljø.
4. kirkelige arbeidsgivere med høy oppmerksomhet og kompetanse – og nødvendige hjemler – til forebygging av diskriminering, seksuell trakassering og overgrep innenfor egen virksomhet.

**b. Omstilling, endring og konflikthåndtering**

1. proaktive medlemsvirksomheter som evner å omstille seg i møte med samfunnsreformer og endrede rammebetingelser (kirke- og kommunereform mv).
2. arbeidsgivere som evner å løse konflikter, fortrinnsvis på lavest mulig nivå, også der det er flere arbeidsgivere på samme arbeidsplass.
3. arbeidsgivere som er seg sitt arbeidsmiljøansvar bevisst og evner å bygge forsvarlige arbeidsmiljø med lavt sykefravær (nærværarbeid).
4. fortsatt kunnskapsutvikling om arbeidsmiljøet i Den norske kirke og øvrige medlemsvirksomheter.

**c. Økonomi, forvaltning og IKT**

1. kirkelige organer med felles IKT-løsninger preget av kvalitet, kostnadseffektivitet og samhandling.
2. en forvaltningskultur hos medlemmene preget av god økonomistyring, forsvarlig saksbehandling og høy juridisk og etisk standard.
3. gode ordninger blant medlemmene for statistikk- og økonomirapportering som dokumenterer og synliggjør ressursinnsats og utfordringer.
4. medlemmer med nødvendig kompetanse på anskaffelser og avtaleinngåelse og gode rammeavtaler for kjøp av varer og tjenester.

**d. Kirkebygg og gravplass**

1. en profesjonell, kostnadseffektiv og bærekraftig lokal forvaltning av kirkebyggene.
2. forbedret samhandling mellom kirkeiere/brukere og kommuner, kirkelige og antikvariske fagmyndigheter om bruk og vern av kirkebygg.
3. en oppdatert og funksjonell nasjonal database for kirkebygg og kirkeinventar, for lokal og sentral forvaltning, dokumentasjon og formidling.
4. avklart regelverk, godt veiledningsmaterieell og kirkelig strategi for utvidet bruk, langtidsutleie og avhending av kirker.
5. kirkebygg og gravplasser som er tilrettelagt for ulike brukergrupper og som skaper gode brukeropplevelser.
6. redusert energibruk, bærekraftige energiløsninger og bevaringsmiljø i kirkebygg.
7. kirkebygg med effektive og tilpassede løsninger for brann- og innbruddssikring.



## EKSTRAORDINÆRT LANDSRÅD 2018

8. en kirkelig gravferdsforvaltning som har kompetanse og ressurser til å yte tjenester preget av kvalitet og verdighet overfor alle brukergrupper.
9. et styrket nasjonalt kompetansemiljø for gravferdssektoren.

### 3. MEDLEMMENES RAMMEBETINGELSER

#### **Økonomi/inntekter mv**

1. en aktivt støttende tros- og livssynspolitikk som anerkjenner trossamfunnenes betydning og samfunnsrolle, sikrer likebehandling og ivaretar Den norske kirke som landsdekkende folkekirke.
2. at hovedlinjene i dagens finansieringsmodell for Den norske kirke med statlig og kommunalt ansvar videreføres i ny trossamfunnslov på et nivå som opprettholder et landsdekkende folkekirkelig tjenestetilbud og en kompetent kirkelig sektor.
3. at staten tar større finansielt ansvar for forsvarlig vedlikehold og brann- og innbruddsikring av fredede og verneverdige kirker.
4. forutsigbare og likeverdige rammer for ideelle virksomheter, herunder barnehager, som tilbyr velferdstjenester.
5. større handlingsrom og bedre rammebetingelser for ideell sektor.
6. at Opplysningsvesenets fond fortsatt kommer kirkelige formål til gode.

#### **Lov og regelverk**

7. en fremtidig kirkelovgivning som understøtter kirkens oppdrag, demokratiske styreform, avklarer forholdet mellom rettssubjektene i Den norske kirke og sikrer nær relasjon til bevilgende myndigheter (stat og kommune).
8. en fremtidig lovgivning der soknenes ansvar for den kirkelige virksomhet i lokalsamfunnet og fortsatte eierskap til og forvaltning av kirkebygg, gravplasser og tilhørende eiendommer fastsettes.
9. en fremtidig lovgivning som sikrer et fellesorgan for flere sokn nødvendig rettslig handleevne til å opptre på soknenes vegne som én arbeidsgiver, kirkebyggforvalter og gravplassmyndighet innenfor rammer nærmere fastsatt av Kirkemøtet.
10. en forenklet organisering av Den norske kirke med felles arbeidsgiver for ansatte på samme arbeidsplass.
11. en fremtidig lovgivning der forvaltningsloven, offentleglova og annet relevant offentligrettslig lovverk fortsatt gjøres gjeldende for Den norske kirke og der retten til fri fra arbeid for kirkelige ombud videreføres.

### 4. SAMFUNNSANSVAR

Å bidra og tilrettelegge for at KAs medlemmer

1. ivaretar kirkemedlemmenes og andre brukeres verdighet, trygghet og integritet.
2. fremmer likestilling og hindrer diskriminering i samsvar med gjeldende lovgivning.
3. forvalter egne kulturminner på forsvarlig og langsiktig måte.
4. viser miljøansvar i eiendomsforvaltning og virksomhet.

### 5. OMDØMME OG SAMFUNNSKONTAKT

Å bidra til at

1. kirkelig/ideell sektor reflekteres som attraktive arbeidsplasser for nåværende og potensielle medarbeidere.



## EKSTRAORDINÆRT LANDSRÅD 2018

2. Den norske kirkes rolle som tradisjonsbærer, kulturaktør og identitetsskaper reflekteres best mulig i samfunnsdebatten og i politiske samtaler.
3. beslutningstakere nasjonalt og lokalt er godt kjent med omfanget av og mangfoldet i kirkelig og ideell virkelighet.
4. kirkens medlemmer i økende grad identifiserer seg med Den norske kirke.
5. KAs medlemmer ser betydningen av god myndighetskontakt og har dette som en implementert del av sin virksomhet.

### **6. KA SOM ORGANISASJON**

KA skal være en

1. attraktiv og konkurransedyktig arbeidsgiverorganisasjon både for kirkelige organer og organisasjoner med kirkelig forankring.
2. utviklende og likestilt arbeidsplass med høyt kompetente medarbeidere.
3. ressurseffektiv og omstillingsdyktig organisasjon med sunn økonomi og tillitsskapende ledelse.
4. offensiv og kompetent dialog- og samarbeidspartner for offentlige og kirkelige myndigheter, fagmiljøer og organisasjoner.
5. klimabevisst virksomhet som tar miljøansvar i gjennomføring av eget arbeid.