

Evaluering av OU-ordningene

Rapport fra et partssammensatt utvalg på KA-sektoren

16. oktober 2020

Evaluering av OU-ordningene

Rapport fra et partssammensatt utvalg på KA-sektoren

Innledning:

I HTA-oppgjøret i 2018 nedsatte partene et partssammensatt utvalg for å gjennomgå OU-ordningene:

Utvalget har følgende mandat:

OU-ordningene:

«Det nedsettes et partssammensatt utvalg for å gjennomgå erfaringene med de to eksisterende OU-ordninger på KA-sektoren (OU1 og OU2) med sikte på samordning, forenkling, kostnadseffektivisering og eventuell videreføring. I forbindelse med dette arbeidet skal ordningene evalueres og konklusjon av dette skal ligge til grunn for videre arbeid.

Utvalget skal se særskilt på:

- tydeliggjøring av forutsetninger, rammer og formål som bidrar til økt partssamarbeid både sentralt og lokalt i den enkelte virksomhet
- tiltak som fremmer lokal samhandling om felles oppgaver mellom ansatte i kirkelige fellesråd, menighetsråd, KR/bispedømmerådene og kirkelige organisasjoner
- de økonomiske rammene for OU-ordningene så som nivå på trekk, kostnadsfordeling mellom arbeidsgiver/arbeidstaker mv.
- muligheter for samordning, eventuelt samarbeidsformer, mellom styrene for OU1 og OU2
- forvaltning av ordningen

Dersom mulig skal utvalget lage forslag til momenter i et nytt mandat for ett, felles OU-styre. Utvalget skal bestå av xx og skal levere rapport senest 01.02.2020.»

Utvalget har bestått av følgende personer:

Fra KA: Marit Halvorsen Hougsnæs (leder), Randi Moskvil Letmolie og Marianne T. Brekke (sekretær).

Fra fagforeningene: Kai Nygård (Fagforbundet), Kristian Mollestad (Presteforeningen), Kai Tangen (Delta) – (møte 1 og 2) / Simen Bjerke (Delta) – (møte 3 og 4) og Anders Hovind (Creo).

Utvalget har hatt 4 møter. På grunn av «koronasituasjonen», ble ferdigstillingen av rapporten forsinket og ble først levert 16. oktober 2020.

Formålene, likheter og ulikheter mellom de to OU-ordningene OU1 og OU2

OU1 ordningen:

«Mandat: Styret skal følge utviklingen i sektoren og forvalte midlene i samsvar med formålet innenfor følgende hovedområder:

- nasjonale opplæringstiltak
- forberedelse, tilrettelegging og utvikling av tiltak som kan stimulere de lokale partene til å følge opp kompetanseutvikling i virksomheten
- omstilling i kirkelig område særlig aktualisert i kjølvannet av pågående endringer i relasjonen mellom stat og kirke med fokus på informasjon, motivasjon og bred medvirkning i prosessene.
- utvikling i kirkelig område med fokus på erfaringsutveksling og kvalitetssikring
- informasjon om lov- og tariff-forhold
- tiltak som kan fremme samarbeid mellom partene»

OU2 ordningen:

Mandat:

«Midlene som kreves inn fra det sentrale rettssubjektet skal fordeles og anvendes slik:

1. Tretti prosent skal benyttes til partssammensatt opplæring om lov og nye tarifforhold.
2. Sytti prosent skal benyttes til tillitsvalgtopplæring i regi av arbeidstakerorganisasjonene. Midlene utbetales forholdsvis til de aktuelle organisasjonene på bakgrunn av fremlagt budsjett og plan.»

Merknad/kommentar:

Når man sammenligner mandatene for de to OU-ordningene ser man at det er både likheter og ulikheter mellom disse. Det framgår av mandatene for de ulike ordningene at OU1 ordningen har et bredere mandat, og dekker flere områder/tema enn OU2 ordningen, se mandatet ovenfor. Hovedinnretningen på OU1 ordningen er en ordning som skal bidra til bedre informasjon om lov- og tarifforhold og medbestemmelse og også en etter- og videreutdanningsordning (EVU-ordning), mens innretningen på OU2 er en støtte til fagforeningenes tillitsvalgtopplæring (70% av midlene) og en felles partssammensatt opplæring om lov, nye tarifforhold og medbestemmelse (30% av midlene).

Nærmere om OU1-ordningen:

I OU1 ordningen brukes midlene til ulike partssammensatt fastsatte tiltak både kurs, stabstiltak og individuelle stipender til enkeltansatte. Hovedinnretningen på OU-1 er dermed etter- og videreutdanning dvs. en EVU-ordning, men i tillegg har fagforeningene også fått tilskudd til egen tillitsvalgtopplæring fra OU1. (I 2018 gikk 200.000 kr dvs. ca. 6,5% av det innkrevde kronetrekket til OU til tillitsvalgtopplæring i regi av arbeidstakerorganisasjonene).

Nærmere om OU2-ordningen:

I OU 2 ordningen skal tretti prosent av det innkrevde beløpet gå til «partssammensatt opplæring om lov og nye tarifforhold» og sytti prosent av midlene skal gå til «tillitsvalgtopplæring» i regi av arbeidstakerorganisasjonene. OU2-ordningen har således en felles partssammensatt lov- og tariffopplæringskomponent på 30% av midlene, mens de øvrige 70% av midlene går til tillitsvalgtopplæring i regi av fagforeningene.

Felles tiltak mellom OU1 og OU2:

I 2019 har det vært arrangert felles tariffkurs mellom OU1 og OU2, og flere kurs er planlagt i 2020. Pga. koronakrisen er flere av vårens kurs i 2020 blitt flyttet eller avlyst. Enkelte kurs er også blitt omgjort til nettkurs.

Fagutvalg:

Under OU1-ordningen er det oppnevnt ulike fagutvalg (innen diakoni, kirkelig undervisning, kirkemusikk og kirketjenerskole/gravplasskole). Det er ikke oppnevnt underutvalg/fagutvalg innenfor OU2 ordningen.

Kommentar/merknad:

OU1 og OU2 er styringsorganer der partene blant annet har tatt et felles ansvar for Nasjonale opplæringstiltak (EVU) (OU1), tiltak som kan stimulere de lokale parter til å utvikle aktiv kompetanseutvikling av egne ansatte (OU1), omstilling av sektoren (særlig stat/kirkerelaterte spørsmål (OU1), utvikling i kirkelig område med særlig vekt på erfaringsutveksling og kvalitetsutvikling (OU1), tiltak som fremmer samarbeid mellom partene (OU1 og OU2) og opplæring i lov- og tariffspørsmål (OU1 og OU2).

Samarbeidet er i stor grad preget av tillit mellom partene, hvor fokuset er å få til noe til beste for de ansatte, tillitsvalgte og virksomhetene. OU-ordningene har også fått til flere tverrfaglige tiltak, som ulike kurs (konflikthåndtering, leir, introduksjonskurs, ledelse, roller og samspill). Det er blitt utarbeidet tverrfaglig materiell, som f.eks. hefte om konflikthåndtering, hefte om godt arbeidsmiljø og arbeidsmiljøundersøkelser. Det er også gitt stipender til stabsutvikling med tema samhandling, kommunikasjon og kultur.

En nærmere beskrivelse av de ulike kurs, antall deltakere og øvrige OU-tiltak følger som vedlegg til rapporten.

Beskrivelse av ulike OU1-tiltak

Stipendordninger:

OU1 har hatt ulike stipendordninger:

Reisestipend og inspirasjonsstipend for enkeltpersoner, midler til stabsprosjekter og nærværstipend til barnehager (arbeid med sykefravær).

Kriterier for tildeling til stabsprosjekter:

Hele staben må delta, der staben består av ansatte i begge arbeidsgiverlinjer bør det tilstrebes at alle ansatte er med. Men tildelingen fra OU1 dekker bare utgifter for menighetsråds-/ fellesrådsansatte. Prosjektet må ha et godt faglig program.

Inspirasjonsstipend til enkeltansatte

Stipendets målsetting er å bidra til kompetanseutvikling og gi inspirasjon i arbeidshverdagen. Stipendet gis til enkeltansatte eller grupper av ansatte. Prosjektet bør være forankret i kompetanseplaner for de ansatte. Det forutsettes en egenandel fra søker.

År	Reisestipend/ Inspirasjonsstipend	Stabsstipend	Nærværarbeid /-stipend barnehager
2008	75.800	75.000	-
2009	75.000 tildelt 70.000 utbetalt	82.000 tildelt 51.000 utbetalt	-
2010	80.000.	120.000	
2011	155.000	200.000	50.000
2012	100.000	260.000	
2013	170.000 + 170.000	354.000+ 354.000	50.000
2014	192.500 + 192.500	277.500 + 320.000	50.000
2015	68.500	380.000	100.000
2016	70.000 + 70.000	280.000 + 280.000	50.000
2017	99.900	400.000	50.000
2018	77.000	323.000	50.000
2019	50.000	310.000	50.000

Reisestipend ble første gang etablert i 2005.

Opplysninger om og fra fagutvalgene under OU1

Under OU1 er det opprettet fagutvalg for diakoni (FUD), fagutvalg for kirkemusikk (FUM), fagutvalg for kirketjener- og gravplasskolen, fagutvalg for kirkelig undervisning (FKU). Fagutvalgene er sammensatt med representanter for KA/arbeidsgiverne og fagforeningene. KA ivaretar sekretariatsansvaret for alle fagutvalgene.

Fagutvalg for diakoni (FUD)

Ble opprettet i 2014. FUD skal bidra til at fellesrådene og den enkelte tilsattes kompetansebehov på det diakonale området blir imøtekommet. FUD representerer sektorens bestillerkompetanse og skal samarbeide med utdanningsinstitusjonene slik at formålstjenlige tiltak settes i gang.

Fagutvalg for diakoni (FUD) skal ha 5 medlemmer. Det norske diakonforbund og KA kommer med forslag om 2 representanter hver. I tillegg kommer en selvstendig fagperson, utpekt av OU. Det skal ikke sitte representanter for utdanningsinstitusjonene i utvalget.

FUD har blant annet fått til samarbeid kirke-kommune om flyktninger, og det er også blitt etablert samarbeid om kirke-helse.

Fagutvalg for kirkemusikk (FUM)

Ble opprettet i 2008. FUM skal bidra til at fellesrådene og den enkelte tilsattes kompetansebehov på det kirkemusikalske området blir imøtekommet.

FUM har beslutningsmyndighet innenfor årlige plan- og budsjettammer fastsatt av OU-styret. FUM skal bidra til at fellesrådene og den enkelte tilsattes kompetansebehov på det kirkemusikalske området blir imøtekommet. FUM representerer sektorens bestillerkompetanse og skal samarbeide med utdanningsinstitusjonene slik at formålstjenlige tiltak settes i gang.

Fagutvalg for kirkemusikk skal ha 5 medlemmer. Creo og KA kommer med forslag om 2 representanter hver. I tillegg kommer en selvstendig fagperson, utpekt av OU. Det skal ikke sitte representanter for utdanningsinstitusjonene i utvalget.

FUM har blant annet fått etablert kurs i rytmisk kirkemusikk i samarbeid med NLA høghskolen og Norges musikkhøyskole, har etablert kurs for utenlandske musikere og arrangert kurs i barnekormetodikk. Det er også blitt tatt initiativ til regionale nettverkssamlinger for kirkemusikere. FUM har støttet det tverrfaglige utdanningstilbudet «Mellom alter og orgel» i regi av NMH og TF. FUM har også gitt støtte til ulike individuelle kurs/samlinger for enkeltorganister/kantorer.

Fagutvalg/driftsstyre for kirketjener- og gravplasskolen

Det er oppnevnt et driftsstyre for kirketjener og gravplasskolen. Driftsstyret ble opprettet i 2004, da kun for kirketjenerskolen ettersom gravplasskolen ble opprettet senere. Oppbyggingen av kirketjenerskolen I-II og III ble ferdig i 2004.

Driftsstyret/Fagutvalget har følgende mandat:

Gravplasskolen og Kirketjenerskolen skal gi kirketjenere og gravplassansatte grunnleggende faglig kompetanse innenfor sitt ansvarsområde. Styret skal bidra til å informere om skolens moduler, følge med på utviklingen av studiene, videreutvikle studiene, arrangere fagdager og tildele stipend.

Styret er partssammensatt, og består av 3 representanter fra KA, 3 fra Delta/Fagforbundet. KA har sekretærfunksjonen.

Styret for Gravplasskolen og Kirketjenerskolen skal sende referat fortløpende, samt budsjettforslag og årsrapport til OU-styret.

(Delta og Fagforbundet veksler annet hvert år på å ha henholdsvis en og to representanter i utvalget. I 2020 har Fagforbundet to medlemmer, og Delta ett medlem.)

OU1 fikk opprettet et utdanningsløp for gruppen ansatte kirketjenere og gravplassarbeidere før det fantes noe utdanning for disse.

Utvalget har fått innhentet opplysninger fra NKI om antall deltakere på kirketjenerskolen og gravferdsskolen:

Kirketjenerskolen:

Det er 93 personer som har fullført hele kirketjenerskolen.

Kirketjenerskolen 1: 190 personer

Kirketjenerskolen 2: 248 personer.

(Det er mulig at det faktiske tallet er enda noe høyere da modul tre avholdes lokalt, og ikke alle har rapportert inn tallene for dette.)

Gravplasskolen:

Det er 8 personer som har fullført hele Gravplasskolen.

Gravplasskolen 1: 55 personer

Gravplasskolen 2 – Modul A: 325 personer

Gravplasskolen 2 – Modul B: 648 personer

Gravplasskolen 2 totalt (bestått kunnskapsprøve): 46 personer

(T.O. er det 26 som har gjennomført begge moduler i Gravplasskolen 2, men som ikke har besvart kunnskapsprøven man må gjennomføre for å bestå Gravplasskolen 2 totalt)

Gravplasskolen 3 (Møte med mennesker): 673 personer

(Møte med mennesker- kurset arrangeres lokalt, og antallet viser kun til dem som har rapportert inn deltakere. Det kan være flere som har tatt kurset, men ikke har meldt det inn.)

Fagutvalg kirkelig undervisning (FKU):

Ble opprettet i 2018.

Formål: FKU skal bidra til at fellesrådene og den enkelte tilsattes kompetansebehov innen kirkelig undervisning blir imøtekommet.

Mandat: FKU er et utvalg under OU-styret innen kirkelig undervisning. FKU har beslutningsmyndighet innenfor årlige plan- og budsjettammer fastsatt av OU-styret.

FKU representerer ordningens bestiller kompetanse innen fagfeltet kirkelig undervisning. Utvalget skal samarbeide med aktuelle utdanningsinstitusjoner og andre aktører slik at formålstjenlige tiltak settes i gang.

Merknad:

Fagutvalgene kan initiere etter- og videreutdanningskurs. Dette er en viktig rolle som fagutvalgene kan spille, ettersom disse sitter på en særlig faglig kompetanse innenfor det enkelte fagfelt og skal også ha kunnskap om hvilke behov for etterutdanning som er på sektoren. Fagutvalgene er tenkt å være et viktig faglig supplement til OU1-styret, ettersom dette ikke kan ha inngående fagkompetanse på alle fagområdene. Det er særlig grunn til å trekke fram FUMs rolle i å initiere helt nye nasjonale EVU-tiltak for store yrkesgrupper. FUM har blant annet initiert/bestilt nye EVU-tiltak for alle organistene/kantorene. Kurset i Rytmik musikk har blitt til i samarbeid med to høyskoler (NLA og Musikkhøgskolen.) FUM har også initiert kurs for utenlandske kirkemusikere. Kurset er et samarbeid mellom FUM, Kirkemusikksenter Nord (KiN), Nord-Hålogaland bispedømme og Ung kirkesang. Kirkelig utdanningscenter i Nord (KUN) har hovedansvar for kursets faglige innhold. Det har ikke vært tilsvarende aktivitet i FUD. FKU er et nyopprettet fagutvalg.

Statistikk over organisasjonsgrad på KA-sektoren

Det foreligger ikke sikre tall på antall organiserte arbeidstakere på KA-sektoren. I forbindelse med varsling om plassoppsigelsene ved mekling i 2018 ble ca. 4700 arbeidstakere tatt ut. Dette var samtlige organiserte i de 12 fagforeningene som var i brudd. I tillegg kommer de ansatte i de 10 fagforeningene som ikke var i brudd («Akademikerforeningene») på ca. 200.

Totalandelen må vurderes opp mot de cirka 7800 stillinger vi har på sektoren. Her er det noe usikkerhet mht. tallene, ettersom noen ansatte kan ha to stillinger. 4700 arbeidstakere som det ble meldt fra om ved plassfratredelsen er cirka 60 % av 7800 stillinger. I tillegg kommer et estimat på antall medlemmer i Akademikerforeningene på ca. 200 (og her kan det være mange feilkilder), som innebærer et ca. antall på 4900. Utvalget anslår på bakgrunn av dette at ca. 60% +/- av de ansatte på sektoren er organisert i fagforeninger som har avtale med KA.

Størrelsen på OU-trekket – utvikling over tid

Partene ble første gang enige om et kronetrekke i 2002 til det som da ble kalt «o-kurs». Avtalen om OU-arbeid fremgår av vedlegg 6 til HTA. Rettssubjektet Den norske kirke ble medlem i KA i 2017, og OU-ordning 2 ble da opprettet. I HTA for 2018-2020 vedlegg 6 er OU-trekk for fellesråd og menighetsråd regulert i del A og OU trekk for rettssubjektet Den norske kirke regulert i del B.

I 2008 utgjorde kronetrekket til OU1 1.364.639. For 2018 utgjorde kronetrekket i OU1 3.034.278 og 3.041.007 for 2019. Resultatet i 2019 viser et mindreforbruk på kr.1.392.976. For OU2 utgjorde kronetrekket ca. 2.000.000 for 2018 og kr 2.031.964 for 2019. Resultatet for 2019 viser et mindreforbruk på 379.489. Et evt. mindreforbruk innenfor begge OU-ordningene blir overført til året etter.

Fellesråd/menighetsråd:

År	Prosent trekk av grunnlønnsmassen	Arbeidstakernes andel (pr. år)
2018-2020	0,15%	210 kr
2016-2018	0,15%	210 kr
2014-2016	0,14%	180 kr
2012-2014	0,14%	160 kr
2010-2012	0,14%	160 kr
2008-2010	0,14%	160 kr
2006-2008	0,10%	130 kr
2004-2006	0,10%	130 kr
2002-2004	0,11%	130 kr

Rettssubjektet Den norske kirke

År	Prosenttrekk av grunnlønnsmassen	Arbeidstakernes andel (pr. år)
2018-2020	0,22%	400 kr
2017-2018	0,22%	400 kr

OU-trekk i staten

År	Prosenttrekk av grunnlønnsmassen	Arbeidstakernes andel (pr. år)
2018-2020	0,24%	400 kr
2016-2018	0,24%	400 kr
2014-2016	0,24%	300 kr
2012-2014	0,24%	300 kr
2010-2012	0,24%	200 kr
2008-2010	0,24%	200 kr
2006-2008	0,24%	200 kr

Oppsummering:

Fellesråd/menighetsråd: (OU1):

Prosenttrekket for OU1-ordningen har hatt en liten økning i perioden OU1-ordningen har bestått. Det startet med 0,11% i 2002, og er nå på 0,15% av lønnsmassen. Arbeidstakerandelen begynte med 130 kr i 2002, og er økt til kr 210 pr år i HTA for 2018-2020.

Rettssubjektet Den norske kirke (OU2):

Det er et høyere prosenttrekk i OU2 for rettssubjektet Den norske kirke enn i OU1 for fellesråd/menighetsråd. I OU2 er prosenttrekket på 0,22%, mot 0,15% i OU1. Arbeidstakernes andel er også høyere med 400 kroner pr år, i motsetning til OU1 hvor beløpet er 210 kr. I staten var/er trekket litt høyere med 0,24%, hvorav arbeidstakernes andel var/er lik, med 400 kr.

Beskrivelse og vurdering av tillitsvalgtdordningene/tillitsvalgtapparatet i fellesråd/menighetsråd med utgangspunkt i Questback innhentet av Hovedavtaleutvalget

Et partssammensatt utvalg som skulle se på ulike spørsmål relatert til Hovedavtalen utførte høsten 2019 en questbackundersøkelse blant kirkeverger og tillitsvalgte i kirkelige fellesråd. (Rettssubjektet Den norske kirke er ikke med i undersøkelsen da man allerede har kunnskap om hvordan medbestemmelsen fungerer innenfor denne virksomheten.)

Svarprosenten på undersøkelsen var følgende (prosenttallene varierer noe på de ulike spørsmålene da ikke alle respondentene har svart på alle spørsmålene – tallene er rundet av til nærmeste hele tall).

Arbeidsgiverrepresentanter: 124 respondenter og tillitsvalgte: 214 respondenter. Svarprosenten var dermed ikke så høy, og representativiteten i undersøkelsen er dermed noe begrenset. Når det gjelder størrelsen på virksomhetene respondentene kommer fra fordeler denne seg slik: 15% hadde 0 til 5 ansatte i virksomheten, 25% hadde 5-10 ansatte, 10% hadde 10-15 ansatte, 27% hadde 15-30 ansatte, 4% hadde 30-50 ansatte og 19% hadde 50 ansatte eller mer. Alle respondentene har ikke svart på dette spørsmålet.

Hvilke fagforeninger kommer de tillitsvalgte fra?

Av de som har svart på undersøkelsen kommer 26% fra Fagforbundet, 20 % fra Delta, 2% fra Presteforeningen, 12% fra KUFO (Kirkelig undervisningsforbund), 23% fra Creo, 10% fra Diakonforbundet og 7% «andre».

Av de som svarte på undersøkelsen sier 98% (122 stk.) av arbeidsgiverrepresentantene at de har organiserte arbeidstakere i sin virksomhet, og 70% (85 stk.) av disse bekrefter at de har tillitsvalgte i virksomheten.

Tillitsvalgtordning: Når det gjelder spørsmål om det er tillitsvalgtordning etter hovedavtalen § 9-2 i virksomheten oppgir 64% (77 stk.) av arbeidsgiverrepresentantene og 96% (90 stk.) av de tillitsvalgte at de har en slik ordning. På spørsmål om tillitsvalgtordningen er skriftlig, bekrefter 37 % (45 stk.) av arbeidsgiverrepresentantene og 73% (69 stk.) av de tillitsvalgte dette.

Fellestillitsvalgt: Når det gjelder spørsmål om man har ordninger med fellestillitsvalgt etter Hovedavtalen § 8, bekrefter 38% (46 stk.) av arbeidsgiverrepresentantene og 26% (23 stk.) av de tillitsvalgte dette.

Områdetillitsvalgt: På spørsmål om man har ordning med områdetillitsvalgte bekrefter 37% (45 stk.) av arbeidsgiverne og 45% (41 stk.) av de tillitsvalgte dette. Av de som har en slik ordning bekrefter 32% (21 stk.) av arbeidsgiverrepresentantene og 63% (27 stk.) av de tillitsvalgte at ordningen er skriftlig.

Tilpasning til hovedavtalen: På spørsmål om det er avtalt tilpasning til hovedavtalen etter HA § 7-4 bekrefter 19% (17 stk.) av arbeidstakerrepresentantene og 31% (18 stk.) av de tillitsvalgte dette.

Merknad/kommentar:

Det er i underkant av 30% (122 stk.) av arbeidsgiverne som har svart på undersøkelsen. Størrelsen og hvor mange ansatte de har vil variere veldig, men svarene om hvor mange ansatte det er i virksomheten fordeler seg utover på de ulike grupperingene av virksomheter. Undersøkelsen gir oss viktig kunnskap om deler av sektoren, selv om det er usikkerhet knyttet til representativiteten i undersøkelsen. Det er flere (nesten dobbelt så mange) tillitsvalgte enn arbeidsgivere som har besvart undersøkelsen, med 214 respondenter.

Av de som har besvart undersøkelsen oppgir en svært høy prosentandel av arbeidsgiverne at de har organiserte arbeidstakere i sin virksomhet, hele 98%. Undersøkelsen gir oss likevel ikke kunnskap om *andelen* organiserte innenfor disse virksomhetene, men gir likevel en indikasjon på at det er organiserte arbeidstakere på en stor andel av arbeidsplassene. Tallene fra plassfratredelsen i 2018 gir oss et overslag på at ca. 60% av de ansatte på sektoren er organisert – disse tallene inkluderer ansatte i rDnk, hvor organisasjonsgraden gjennomgående er høyere enn i fellesrådene.

Det er grunn til å anta at andelen organiserte er høyere blant de heltidsansatte enn de deltidsansatte, men det gir undersøkelsen ikke svar på. Prosentandelen virksomheter som har tillitsvalgte er noe lavere enn prosentandelen som har organiserte (98), men den er likevel høy med 70% av de som har svart. En mulig forklaring på forskjellen i disse tallene kan være at mange kirkelige virksomheter er små med få ansatte i forskjellige yrkesgrupper som er organisert i ulike fagforeninger.

De tillitsvalgte fordeler seg på mange ulike fagforeninger. Blant de som har svart på undersøkelsen oppgis det at Fagforbundet har flest tillitsvalgte innenfor fellesrådsområdet med 26%, Creo nest flest med 23%, Delta har tredje flest med 20%, deretter KUFO med 11%, 10% av de rapporterte tillitsvalgte er fra Diakonforbundet, 7% faller inn i sekkeposten «andre» og 2% fra Presteforeningen. Dette viser at det er et sammensatt bilde med tillitsvalgte fra flere ulike fagforeninger.

Andelen av virksomheter som har tillitsvalgte blant de virksomhetene som har respondert er 70%, mens andelen som har en skriftlig avtale om tillitsvalgtordning er vesentlig lavere med 37% av respondentene.

Av de virksomhetene som oppgir at de har tillitsvalgte sier 38% av arbeidsgiverrepresentantene at de har fellestillitsvalgte i deres virksomhet, mens de tillitsvalgte oppgir at 26% har ordning med fellestillitsvalgt. Forskjellen i tallene kan antakeligvis forklares med at arbeidsgiverne i undersøkelsen og de tillitsvalgte ikke nødvendigvis kommer fra de samme virksomhetene/fellesrådene. Det er en relativt høy andel fellestillitsvalgte på sektoren, noe som muligens kan forklares med at det er mange små virksomheter, samtidig som de ansatte fordeler seg på mange ulike fagforeninger.

Når det gjelder tallene for områdetillitsvalgte oppgir arbeidsgiverne at 37% av virksomhetene de representerer har områdetillitsvalgte, mens de tillitsvalgte oppgir at 45% har områdetillitsvalgte. Når vi sammenligner med tallene for fellestillitsvalgte rapporterer arbeidsgiverne relativt like tall for disse gruppene med 36,9% områdetillitsvalgte og 38% fellestillitsvalgte, mens de tillitsvalgte oppgir nesten dobbelt så mange områdetillitsvalgte som fellestillitsvalgte dvs. 25% fellestillitsvalgte og 45% områdetillitsvalgte. I fritekstfeltet i undersøkelsen oppgir også enkelte at man benytter tillitsvalgte fra kommunen.

Merknad/vurdering:

I en god del fellesråd og menighetsråd mangler det tillitsvalgte, eller tillitsvalgtordningen fungerer ikke godt nok. Det er grunn til å vurdere å sette inn tiltak for å få medbestemmelsen til å fungere på en bedre måte. Opplæring/kurs av tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentanter er en måte å bidra til dette. En mulig måte å få opp andelen tillitsvalgte i disse virksomhetene kan være å oppfordre til større bruk av felles- og områdetillitsvalgtordninger i små virksomheter.

Erfaringsmessig vil ofte medbestemmelsesordninger få et ekstra fokus og bli ekstra aktivisert i situasjoner der virksomhetene gjennomgår endringsprosesser.

Kommunesammenslåingsprosessen er eksempel på dette. Tilbud om partssammensatte kurs med krav om deltakelse fra begge sider, har også i enkelte tilfeller bidratt til å få medbestemmelsesordninger på plass.

Beskrivelse av antall tillitsvalgte og medbestemmelsesordningen i rettssubjektet Den norske kirke

Innenfor rettssubjektet Den norske kirke er både organisasjonsgrad og antallet tillitsvalgte høyere enn innenfor fellesrådslinjen. Det er medbestemmelse både på sentralt nivå, regionalt nivå (i bispedømmene) og i hvert prosti for prestene. For de kontoransatte er det medbestemmelse i Kirkerådet og på bispedømmekontorene.

Innenfor prestedtjenesten har Presteforeningen tillitsvalgte nasjonalt, i alle bispedømmer og prostier, og Fagforbundet/teologene har tillitsvalgte to tillitsvalgte nasjonalt, en i hvert bispedømme og ca. 20 tillitsvalgte i prostier og på bispedømmekontor. I Kirkerådets sekretariat er det flere fellestillitsvalgte – her har man valgt å organisere seg etter en hovedsammenslutningsmodell med tillitsvalgte fra de fire hovedsammenslutningene LO, YS, Unio og Akademikerne. På bispedømmekontorene er det også tillitsvalgte – Det er både ordninger med fellestillitsvalgte for alle de ansatte på bispedømmekontoret og tillitsvalgte etter hovedsammenslutningsmodellen.

Merknad/vurdering: Det er en relativt godt fungerende tillitsvalgtordning innenfor rettssubjektet Den norske kirke, særlig på nasjonalt nivå og på bispedømmenivå. Medbestemmelsen på prostinivå fungerer litt ulikt i de ulike prostiene, og evt. tiltak for å få medbestemmelsen til å fungere enda bedre bør nok primært settes inn mot prostinivået.

Hva er OU-midlene blitt brukt til? Hvilke ansattegrupper har nytt godt av OU-ordningene? Utvikling over tid

OU1:

OU-midlene er blitt bruk til mange ulike tiltak. Det er blitt arrangert flere ulike kurs, rettet mot de fleste av ansattegruppene innenfor KA-sektoren. Se vedlegg 1 for nærmere beskrivelse.

Videre er det blitt gitt reise/inspirasjonsstipender til enkeltansatte og støtte til stabsturer. Gjennom disse tiltakene har mange ulike ansattegrupper fått del i OU-midlene.

Det er også gitt støtte til deltagelse i Kirkens nødhjelps/Kirkenes verdensråds m.fl. ledsagerprogram i Palestina/Israel.

OU-midler har også finansiert ulike rapporter bl.a. i 2013 Sentral arbeidsmiljøundersøkelse fra AFI. Det er også gitt støtte til arbeidsveilederutdanning og ulike samlinger for kantorer og kirkemusikere. Det er også gitt støtte til ulike eksterne prosjekter og støtte til produksjon av rekrutteringsfilmer.

Det er videre gitt støtte til frikjøp for kursing i gudstjenestereformen, og støtte til kurs i situasjonsbestemt ledelse. Det er også gitt midler til «Stadig bedre – kvalitetsverktøy for kirkelig sektor».

Det er også gitt støtte til tiltak for krematorieansatte. Det er utviklet kursmaterieell i saksbehandling, og det er inngått avtale med PBL om at barnehageansatte kan delta på PBL-kurs.

I tillegg har 6,5% av midlene gått til tillitsvalgotopplæring i regi av fagforeningene (2019-tall).

OU2:

Innenfor de 70% som går til fagforeningene er det arrangert tillitsvalgotopplæring i regi av disse. Innenfor de 30% som skal gå til fellestiltak er det i to omganger (2017 og 2019/2020) blitt arrangert partssammensatte tariffkurs. Det er også blitt arrangert felles kurs mellom OU1 og OU2.

Oversikt over OU-ordninger på andre tariffområder

De ulike avtalene i andre tariffområder ligger som vedlegg til rapporten. (vedlegg 1)

KS:

Formålet med denne OU-ordningen er «støtte til gjennomføring av tillitsvalgotopplæring/tillitsvalgtarbeid – arbeidsgiveropplæring». Finansieringen ordningen er slik at den totale avsetningen er 0,24% av den beregnede lønnsmassen. Kommunen/fylkeskommunen/virksomhetens andel er 2/3 og arbeidstakernes andel er 1/3. Midlene fordeles med 30% til KS og 70% til forhandlingssammenslutningene og de forhandlingsberettigede frittstående organisasjonene.

Staten:

Formålet med denne OU-ordningen er «gjennomføring eller støtte til opplæringstiltak for organisasjonenes tillitsvalgte i staten i bl.a. organisasjons- og tillitsmannsarbeid, miljø- og vernearbeid, sykefravær, medbestemmelse, personalpolitiske spørsmål, omstilling, effektivisering og samfunnsøkonomi m.m.» Staten skal følge opp avtalen ved å gi tilsvarende opplærings- og informasjonstilbud til arbeidstakere som er omfattet av HTA. Avsetningen er 0,24% av den beregnede regulativlønnsmassen. Avsetningen dekkes ved at arbeidstakerne trekkes kr 400 i brutto årslønn. Det resterende beløp dekkes av arbeidsgiver. Deltidsansatte betaler en forholdsmessig andel.

Spekter:

Ordningen har som formål gjennomføring eller støtte til opplæringstiltak mv. for organisasjonenes tillitsvalgte i Spekter-området. Opplysnings- og utdanningstiltakene, herunder kurs og skolevirksomhet, skal bl.a. ta sikte på

1. en moderne skolering av tillitsvalgte med særlig vekt på produktivitet, miljø, omstilling, effektivisering, økonomi og samarbeidsspørsmål,
2. forberedelse, tilrettelegging av opplæringstiltak,
3. gjennom ulike tiltak bidra til økt verdiskapning,
4. fremme av et godt samarbeid innenfor den enkelte virksomhet.

Ordningen finansieres ved at arbeidsgiver betaler en avgift som sammen med arbeidstakernes andel etter annet ledd skal utgjøre:

Kr. 174,- pr. år for arbeidstakere som arbeider mellom 4 og 20 timer pr. uke

Kr. 282,- pr. år for arbeidstakere som arbeider mellom 20 og 30 timer pr. uke

Kr. 414,- pr. år for arbeidstakere som arbeider 30 timer og derover pr. uke.

Stillinger som ikke omfattes av overenskomsten, inngår ikke i avgiftsgrunnlaget.

Arbeidstakerne betaler til ordningen ved at arbeidsgiver trekker kr. 3,25 pr. uke, kr. 14,08 pr. mnd., eller kr. 169 pr. år i deres lønn. Arbeidstakere som ikke arbeider full stilling, betaler en forholdsmessig andel.

Erfaringer med gjeldende OU-ordninger (mandatets første del)

OU-tiltakene kan grupperes under ulike typer tiltak.

Nasjonale opplæringstiltak (EVU-formål) (Bare OU 1 ordningen)

Tiltak som har vært gjennomført har blant annet vært utvikling av Kirketjener- og gravplasskole, kurs bestilt og/eller gjennomført i regi av ulike fagutvalg, opplæring for ledere og administrativt personell, tilskudd til enkeltkurs/prosjekter, faglige stipendordninger (ledsagerprogram, ABV-tilskudd, PKU-tilskudd mm),

Vurdering:

Etter utvalgets oppfatning har de nasjonale opplæringstiltakene vært viktige for ansatte innenfor fellesrådene (OU1). Dette gjelder særlig for ansatte innenfor gravplassforvaltningen og kirketjenerne, ettersom det i liten grad eksisterer andre kurstilbud som er tilpasset disse gruppene. EVU-tiltakene er også av ekstra betydning for fellesrådene, ettersom man ikke har en nasjonal overbygning for arbeidsgiverne på samme måte som i rettssubjektet Den norske kirke som kan bidra til utvikling av fellestiltak. EVU-tiltakene har både rettet seg inn mot å utvikle egne tilpassede kurs til sektoren, men også å tilby stipendordninger for å bidra til å subsidiere kompetanseutvikling for virksomheter med begrensede økonomiske ressurser.

De fleste større kirkelige arbeidsfelt har etter hvert fått oppnevnt fagutvalg under OU 1 ordningen. Opptrappingen har skjedd gradvis for å innhente erfaring med dette som arbeidsform. Intensjonen med ordningen har vært å bygge opp en samlet og partssammensatt bestillerkompetanse på nasjonalt nivå på vegne av de flere hundre kirkelige fellesråd som har ansatte innenfor disse arbeidsområdene og deres tilsatte.

Gjennomgangen av erfaringer viser både at det tar litt tid for denne type fagutvalg å finne sin arbeidsform og dermed også å kunne vise til konkrete resultater i form av nye opplæringstiltak. FUM er det eldste fagutvalget og samtidig også det som per i dag kan vise til høyest aktivitetsnivå. Fagutvalg for kirkelig undervisning er nyetablert i 2018.

Når det gjelder stipender til enkeltansatte ser man også at det enkelte år er relativt få søkere slik at de fleste som søker får stipend. Det er også enkelte ansatte som går igjen som søkere, noe som kan tyde på at ordningen ikke er godt nok kjent. En del av beløpene det søkes om er relativt små. Det foreligger ikke mulighet for å kartlegge sammenheng mellom søknadsfrekvens og lokal arbeidsgivers økonomi.

Tiltak som kan stimulere de lokale parter til å utvikle aktiv kompetanseutvikling av egne ansatte

Tiltak som har vært gjennomført har blant annet vært regionale dagskurs om kompetanse, lønnspolitikk mm, stabsutviklingsstipender. I 2011 hadde man også partssammensatte kurs i innføring av gudstjenestereformen som ble støttet av OU.

Stabstiltak:

Når det gjelder tilskudd til stabstiltak i OU1-ordningen er det relativt god søkning til disse midlene. Man når ut til mange tilsatte med dette tiltaket, noe som er svært positivt. Når det gjelder utformingen av stabstiltakene er det ulike tiltak som fellesråd/menighetsråd søker om støtte til. Noen har primært et samarbeids- /konfliktforebyggende formål som en del av HMS arbeidet i virksomheten, mens andre har et mer spesifikt faglig rettet formål med stabssamlingen. Mange har en kombinasjon av disse to formålene.

Vurdering/merknad:

Utvalget mener at fellestiltak i de enkelte stabene er viktig. Man ser imidlertid at det også her er en del gjengangere blant de som søker om stipend, noe som kan tyde på at stipendordningen ikke er godt nok kjent på sektoren. En ytterligere utfordring med stipendene til stabsutviklingstiltak er at OU2ordningen ikke åpner for bruk av midler til slike tiltak. Dermed må finansiering av prestenes deltagelse på slike samlinger finansieres på annen måte. I enkelte tilfeller har dette medført at tiltaket er gjennomført uten prestenes deltagelse. En slik situasjon er uheldig for den lokale staben, og kan bidra til at måloppnåelsen for stabsutviklingstiltaket blir dårligere. Utvalget vil peke på dette som et mulig område hvor det er grunn til å vurdere en endring i formålene for OU1 og OU2 ordningen, evt. finne andre løsninger/avtaler mellom arbeidsgiverlinjene for å sikre at hele staben kan delta på stabssamlinger.

Når det gjelder øvrige tiltak for å stimulere til at de lokale arbeidsgiverne kan drive med aktiv kompetanseutvikling har dette ikke vært prioritert som særskilt tiltak, men har inngått i opplæringsemnene under lov og tariff. Det foreslås derfor at dette evt kan utgå som eget punkt i mandatet.

Omstilling av sektoren – særlig stat/kirkerelaterte problemstillinger (OU1)

Tiltak som har vært gjennomført er blant annet årlige konsultasjoner omstilling av sektoren – særlig stat/kirkerelaterte problemstillinger (OU 1), og kurs i endringsledelse.

Vurdering:

Når det gjelder sentrale tiltak til omstilling av sektoren (særlig stat/kirke spørsmål) har man hatt jevnlig konsultasjoner om dette. Dette har vært positivt på OU1 området. Tiltaket har

blant annet bidratt til bedre informasjonsflyt og gitt anledning for partene til å diskutere aktuelle saker.

Som følge av ny trossamfunnslov som trer i kraft per 1.1.21 og Kirkemøtets prosjekt/utredningsarbeid om nyorganisering av arbeidsgiveransvaret i Den norske kirke, vil sektoren fortsatt være under betydelig omstilling med behov for å videreføre arenaer sentralt og lokalt for felles drøftinger mellom partene om aktuelle utfordringer.

Informasjon/opplæring inn mot arbeidsgivere og tillitsvalgte i lov og tariff (Både OU 1 og OU 2 ordningene)

Tiltak som har vært satt i verk har vært div. kurs som generell opplæring i lov og tariff, arbeidstidskurs, lønnspolitikk og lønnsforhandlinger m.m. I 2011 hadde KA en bred kursrunde med kurset «Rammer og regler» som var delfinansiert av OU1. Det var gode erfaringer og bred deltagelse på dette kurset. I 2015 hadde man en ny runde med medbestemmelseskurs, men da var deltagelsen lavere enn i 2011. I 2019 har man måttet sette opp ekstra kurs partssammensatt kurs om arbeidstid innenfor OU1. Den siste tiden har det også vært arrangert felles OU2 kurs i tariff og medbestemmelse, som har hatt godt oppmøte og gode tilbakemeldinger

Vurdering:

Det har vært flere kurs innenfor dette området, med bra deltakelse og gjennomgående gode tilbakemeldinger. Utvalget mener dette har vært et viktig område/tiltak, og det bør derfor satses på å jevnlig arrangere partssammensatte kurs og evt. andre tiltak i tariff, medbestemmelse og arbeidstid både innenfor OU1 og OU2 i fremtiden. Spørreundersøkelsen som ble gjennomført av OU-evalueringsutvalget viste også at det var behov og interesse for slike partssammensatte kurs, og i særlig grad felles kurs for arbeidsgivere og tillitsvalgte. (Merk likevel at lav svarprosent på undersøkelsen fører til at man skal være noe forsiktig med å trekke for generelle slutninger av denne).

Utvikling i kirkelig område med særlig vekt på erfaringsutveksling og kvalitetsutvikling (OU 1)

Tiltak som har vært satt i verk er blant annet: Møte med mennesker (Del 3 Kirketjener/gravplasskolen), Inspirasjonsstipend, Tilskudd kvalitetsprosjektet Stadig bedre, Regionale nettverk for kirkemusikere (FUM), Leirkurs (OU1 og 2) m.m.

Vurdering:

Det anses som viktig at det gjennomføres tiltak som har erfaringsutveksling og kvalitetsutvikling som formål. Slike tiltak kan skje i den enkelte virksomhet, eller som fellestiltak for hele eller deler av sektoren. Det er viktig for utviklingen innenfor sektoren at virksomhetene lærer av hverandre. OU-ordningen kan være en viktig aktør for å legge til rette for en slik kompetanseoverføring mellom ulike virksomheter på sektoren. Det er nok enda et uutnyttet potensial på dette feltet, særlig når det gjelder å synliggjøre hvilke «suksessfaktorer» som er til stede hos virksomheter som jobber bra på ulike områder, og hvordan lære av «best practice». Dette er særlig viktig i en sektor med mange små virksomheter.

Tiltak som fremmer samarbeid mellom partene

Tiltak som er satt i verk er blant annet: Felles infoside for OU– www.ouinfo, Det at man arrangerer partssammensatte kurs med foredragsholdere både fra KA og arbeidstakerorganisasjonene er også et tiltak som kan fremme samarbeid mellom de sentrale partene. Felles studietur for OU1-styret, årlige konsultasjoner for alle med partsforhold på KA-sektoren (OU 1),

Et annet tiltak som skal fremme samarbeid mellom de lokale partene i enkeltvirksomhetene, er at i mange av OU-kursene forutsettes det at representant fra både arbeidsgiver og tillitsvalgte må delta for at man skal få plass på kurset. OU-kurs om konflikthåndtering og arbeidstid, kan i enkelte tilfeller indirekte bidra til å bedre samarbeidet mellom partene lokalt. Dette ved at man både får noen verktøy for å løse konflikter, og arbeidstidskurs kan bidra til at man får en felles kunnskapsplattform som bidrar til færre konflikter, og dermed også bedre samarbeid.

Vurdering:

Det er et spørsmål om OU-ordningene/tiltakene er godt nok kjent på sektoren, både blant arbeidsgiverne og de ansatte. Det er positivt at nettsidene for OU har blitt fornyet. Men det er et spørsmål om en egen hjemmeside for OU som er separat fra KA og fagforeningenes hjemmesider bidrar til at OU-ordningene ikke blir synlige nok for arbeidsgivere og ansatte. Man bør vurdere om man kan finne enda bedre ordninger for synliggjøring/informasjon om OU-ordningene og OU-tiltakene, som samtidig ivaretar og synliggjør at OU-tiltakene er et fellestiltak mellom KA/arbeidsgiverne og fagforeningene/de ansatte. Bedre linking fra KAs og fagforeningenes sider er ett mulig tiltak for å bedre dette. Det bør også vurderes andre tiltak.

Ulike sosiale samlinger mellom arbeidstakerorganisasjonene og KA vurderes som positivt.

Tilskudd til opplæringsvirksomhet av tillitsvalgte i regi av arbeidstakerorganisasjonene (OU2 + litt OU 1)

Det er gitt tilskudd til opplæringsvirksomhet av tillitsvalgte. Størrelsen på tilskuddet varierer mellom OU1-ordningen og OU2-ordningen ettersom innretningen på de to OU-ordningene er ulik.

Tillitsvalgtopplæring:

OU1:

I 2018 tildelte OU1 200.000 kroner til tillitsvalgtopplæring fordelt på Fagforbundet, Delta, MFO, Diakonforbundet, Presteforeningen og KUFO. I 2017 ble det fordelt 200.000 og i 2016 ble det tildelt 180.000 til tillitsvalgtopplæring som ble fordelt forholdsmessig ut fra medlemstall i den enkelte fagforening. Fagforbundet har en grunnskoloring av alle sine tillitsvalgte og tillitsvalgte på KA-sektoren er dermed også omfattet av dette. Delta har i 2019 arrangert kurs om hovedtariffoppgjøret for 2018, lønnsoppgjør 2020, særavtaler, arbeidsgivers styringsrett, fremtidige rammer for kirkens arbeid og sammenslåing av kirkelig fellesråd. Creo har i 2019 hatt tre kurs for tillitsvalgte. Creo arbeider også med å utvikle et læringskurs for tillitsvalgte. KUFO og Diakonforbundet har fått støtte til å arrangere kurs for tillitsvalgte Presteforeningen har også fått tilskudd fra OU1 ordningen som har blitt brukt til å arrangere kurs.

OU2:

I OU2-ordningen går 70% av alle de innsamlede midlene til tillitsvalgtopplæring i regi av fagforeningene.

De ulike fagforeningene har hatt kurs for sine tillitsvalgte. Det er bare Presteforeningen og Fagforbundet som har søkt om tillitsvalgtmidler under OU2-ordningen for 2019.

Presteforeningen har hatt kurs i tillitsvalgtrollen, organisasjonsstruktur, avtaleverket, forhandlinger og bisitterrollen. Fagforbundet har en grunnskoloring av alle sine tillitsvalgte og tillitsvalgte på KA-sektoren er dermed også omfattet av dette.

Vurdering:

Tillitsvalgtopplæring gjennom OU-ordningen har en lang tradisjon i rDnk. Med bakgrunn i den medbestemmelsesstrukturen man har i rettssubjektet, med medbestemmelse på lokalt (prosti/bispedømmekontor), regionalt (bispedømme/Kirkerådet) og nasjonalt nivå, er det et omfattende opplæringsbehov for de tillitsvalgte på de ulike nivåene. Dette søkes dekket gjennom de ulike opplæringstiltakene fagforeningene arrangerer for sine respektive tillitsvalgte i tariff, lov- og avtaleverk m.m.

Opplæringen når et sted mellom 150 og 200 tillitsvalgte.

Samlet vurdering:

Utvalget vil på bakgrunn av de samlede erfaringer med OU 1 og OU 2 ordningen gi uttrykk for følgende generelle vurderinger:

- Begge OU-ordningene på KA-sektoren har bidratt til økt partssamarbeid. Utvalget vil særlig fremheve at utvikling, planlegging og gjennomføring av felles opplæringstiltak i lov og tariff har, der det har vært gjennomført, vært av stor betydning både for partssamarbeidet sentralt, men også for samarbeidet mellom partene i den enkelte virksomhet. Både tillitsvalgte og arbeidsgivere som har deltatt har gjennom den felles opplæringsvirksomheten fått større forståelse for gjeldende lov og avtaleverk og dermed økt trygghet i utøvelsen av egen rolle. Det må erkjennes at man ikke når så langt ut som man kunne ønske, og behovet for fortsatt innsats er derfor til stede. Behovet for fortsatt opplæringsinnsats, innrettet mot lokalt nivå, vurderes som stort.
- I Fellesråd/menighetsråd er det fortsatt en del utfordringer knyttet til å få etablert tillitsvalgte, og dermed også å få medbestemmelsesordningene etter Hovedavtalen til å fungere.
- OU2-ordningen muliggjør forsterket tillitsvalgtopplæring i regi av arbeidstakerorganisasjonene utover det som finansieres over egen medlemskontingent. Også innenfor OU1 ordningen er det gitt noe tilskudd til noe slik virksomhet de senere år, men størrelsen på beløpet er vesentlig lavere i OU1 enn i OU2. OU1ordningen har også gitt tilskudd til lederopplæring/HMS-opplæring i regi av KA. Innenfor begge ordninger eksisterer det derfor et behov for at også tiltak som ikke forutsetter partssammensatt arrangør kan omfattes (enten i regi av arbeidstaker- eller arbeidsgiverorganisasjon).

- Den årlige OU-konsultasjon har vært en viktig møteplass for de sentrale parter i en periode med betydelig omstilling av kirkelig sektor, grunnet både kommunereform og stat-kirkeprosess.
- EVU-formålet innenfor OU1 ordningen har bidratt til å utvikle nye og målrettede opplæringstilbud innrettet mot særlige kompetansebehov på kirkelig sektor. Dette gjelder for eksempel bransjespesifikke kurs og samlinger. OU1 ordningen har gjort det mulig å utvikle bransjeopplæring som Kirketjener- og gravplasskolen. Mange hundre kirkelige ansatte har nytt godt av dette opplæringstilbudet.
- Fagutvalgene som er etablert har særlig bidratt til å forbedre de faglige utviklingsmulighetene for kirkemusikere. En nasjonal organisering av en bestillerfunksjon har vist seg nødvendig på et område med små fagmiljø/utdanningsmiljøer og mange små arbeidsgivere.
- Tverrfaglige prosjekter/formål blir i liten grad understøttet av gjeldende organisering av OU-ordningene I motsetning til OU1 ordningen inneholder ikke OU2-ordningen EVU-formål, og dette bidrar derfor heller ikke til tverrfaglig utvikling Det samme gjelder tiltak rettet inn mot forbedring av samlet oppgaveløsning (hele staber).
- Det er varierende erfaring med de ulike stipendordninger som samlet sett er etablert innenfor rammen av OU-1 ordningen. Søknads/tildelingsprosesser er administrativt krevende og krever mye informasjon dersom ordningene skal bli tilstrekkelig kjent.
- Det registreres lite uro knyttet til nivået på OU-trekk både innenfor OU1 og OU2 ordningene.
- Ordningen med to OU-styrer medfører noe merarbeid. Sekretariatsfunksjonene blir gjennomgående ivaretatt av KA på en god måte.

Mål for videre utvikling av OU-ordningene på KA-sektoren

På bakgrunn av den vurdering utvalget har gjort av status, er utvalget bedt om å vurdere mulige justeringer i gjeldende OU-ordninger. Mandatet peker særlig på følgende hovedproblemstillinger:

- Bør formålet med ordningene spisses mer i retning av å bidra til økt partssamarbeid sentralt og lokalt – og til større lokal samhandling om felles oppgaver? (1)
- Kan ordningene forenkles/kostnadseffektiviseres slik at ressursene som trekkes inn kommer enda bedre til nytte? Er det å samordne styrene for OU 1 og OU 2 ett mulig tiltak i den anledning? (2)
- Er det grunnlag for å justere/harmonisere nivå på trekket i en eller begge ordninger inkludert kostnadsfordelingen mellom arbeidsgiver/arbeidstaker? (3)
- Er det grunnlag for å justere/endre forvaltningen av ordningen? (4)

Utvalget vil i det følgende drøfte disse fire spørsmålene nærmere i lys av den evaluering som er gjennomført og de konklusjoner som er trukket.

OU-ordningenes formål (Pkt 1)

De to OU-ordningene som er etablert på KA-sektoren, har oppstått ut fra ulike historiske behov og er derfor også ulike i sitt formål, sin styringsstruktur og øvrige innretning. Noen fellestrekk lar seg samtidig identifisere.

Utvalget har hatt som mandat å vurdere mulige forenklinger og/eller harmoniseringer av de to ordningene. Det første spørsmål som da må stilles, knytter seg til ordningenes formål. Slik de i dag er utformet, omfatter de 8 forskjelligartede formål. Disse kan grupperes i 3 hovedkategorier:

I EVU-relaterte formål

- a) Nasjonale opplæringstiltak (OU 1)
- b) Tiltak som kan stimulere de lokale parter til å utvikle kompetanseutvikling av egne ansatte (OU 1)

II Generelle utviklings – og omstillingsformål

- a) Omstilling i kirkelig område særlig aktualisert i kjølvannet av pågående endringer i relasjonen mellom stat og kirke (OU 1)
- b) Utvikling i kirkelig område med fokus på erfaringsutveksling og kvalitetssikring (OU 1)

III Tariffrelaterte formål

- a) Informasjon om lov og tariff forhold (OU1)
- b) Partssammensatt opplæring om lov og nye tariff-forhold (OU 2)
- c) Tiltak som kan fremme samarbeid mellom partene (OU 1)
- d) Tillitsvalgtopplæring i regi av arbeidstakerorganisasjonene (OU 2)

OU 1 ordningen er bredest innrettet og har formål som faller inn under alle tre hovedformål. OU 2 ordningen er smalere innrettet og brukes kun til formål som faller inn under formål III. De siste årene har OU 1 ordningen også avsatt et mindre beløp til III d). Dette er strengt tatt ikke hjemlet i vedtektene for OU 1 ordningen.

Under følger forslag til mulige modeller for videre utvikling av ordningene sortert fra den minst radikale justering (ekstra small XS – til større harmoniseringsmodeller XL).

Forenkling – modell XS revisjon

Dersom ordningene skal forenkles og/eller utvikles i retning av en mer likeartet modell/ harmoniseres, peker noen løsninger seg umiddelbart ut. Det første er å samordne formål som fremstår som forholdsvis likeartede samt fjerne formål som evt er utdaterte/mindre aktuelle. Aktuelle punkter for slik justering vil være:

- a) Samordning av bombepunkt I b) og III c) under OU 1 ordningen.
- b) Samordning av bombepunkt II a) og b).
- c) Samordning av bombepunkt III a) og b).

Dette vil medføre reduksjon av formål fra 8 til lett omformulerte 5 formål fordelt på de samme 3 hovedkategorier:

I EVU -relaterte formål

Nasjonale opplæringstiltak (OU 1)

II Generelle utviklings- og omstillingsformål

Omstilling og utvikling i kirkelig område særlig aktualisert i kjølvannet av de pågående endringer i relasjonen mellom stat/kommune og kirke med fokus på erfaringsutveksling og kvalitetssikring (OU 1)

III **Tariffrelaterte formål**

- a) Partssammensatt opplæring om lov og tarifforhold (OU 1 og OU 2)
- b) Tiltak som kan fremme samarbeid mellom partene sentralt og lokalt (OU 1)
- c) Tillitsvalgtopplæring i regi av arbeidstakerorganisasjonene (OU 2)

Denne revisjonen oppfattes i all hovedsak å bestå av redaksjonell oppstramming/oppdatering av eksisterende formål.

Forenkling og harmonisering – modell S

Et noe mer utvidet forslag kan innebære å utvide både OU 1 og OU 2 ordningens formål noe – i retning av større grad av overlapp. I Modell S foreslås ingen endringer når det gjelder EVU-formål og tariff, men kun i kategori II som her foreslås å inngå i begge ordningene. Endringer er markert med fet skrift.

I **EVU -relaterte formål**

Nasjonale opplæringstiltak (OU 1)

II **Generelle utviklings- og omstillingsformål**

Omstilling og utvikling i kirkelig område særlig aktualisert i kjølvannet av de pågående endringer i relasjonen mellom stat/kommune og kirke med fokus på erfaringsutveksling og kvalitetssikring **av det kirkelige arbeidet lokalt (OU 1 og OU 2)**

III **Tariffrelaterte formål**

- a) Partssammensatt opplæring om lov og tarifforhold (OU 1 og OU 2)
- b) Tillitsvalgtopplæring i regi av arbeidstakerorganisasjonene (OU 2)

Forenkling og harmonisering – modell M

En ytterligere harmonisering vil være å innarbeide i OU 1 ordningen det som utgjør hovedelementet i OU 2 – nemlig å omfatte også tillitsvalgtopplæring i regi av arbeidstakerorganisasjonene. Dette har OU 1 styret innført adgang til i meget begrenset målestokk per i dag uten å ha dette formelt forankret i mandatet.

En mulig forutsetning for formelt å innføre dette elementet i OU 1- ordningen kan være at det samtidig presiseres at det kan avsettes midler til lederopplæring i regi av arbeidsgiverorganisasjonen – og at dette også tas inn som element i OU 2 ordningen. Dette er også innført som praksis i OU 1 ordningen de senere år (enkelttilskudd til lederkurs i KA-regi) uten at det er formelt nedfelt i mandat.

Det viser her til ordningen på KS området der OU midlene deles etter samme fordelingsnøkkel som OU 2 ordningen på KA -sektoren (70/30). Forskjellen er at 30 % av midlene ikke går til parts-sammensatt arbeid, men til arbeidsgiversiden - til opplæringsformål i regi av arbeidsgiver-organisasjonen. Ingenting går her til partssammensatt arbeid.

- I **EVU -relaterte formål**
Nasjonale opplæringstiltak (OU 1)
- II **Generelle utviklings- og omstillingsformål**
Omstilling og utvikling i kirkelig område særlig aktualisert i kjølvannet av de pågående endringer i relasjonen mellom stat/kommune og kirke med fokus på erfaringsutveksling og kvalitetssikring av det kirkelige arbeidet lokalt (OU 1 og OU 2)
- III **Tariffrelaterte formål**
 - a) Partssammensatt opplæring om lov og tarifforhold (OU 1 og OU 2)
 - b) Tillitsvalgtopplæring i regi av arbeidstakerorganisasjonene (OU 2 og OU 1)
 - c) **Lederopplæring i regi av KA (OU 1 og OU 2)**

Harmonisering - modell L

I denne modellen er også OU 2 ordningen inkludert i deler av EVU-formålene, men avgrenset til formål som omhandler tverrfaglige tiltak. Dette er tiltak som i dag i stor grad faller utenfor alles ansvarsområde ettersom EVU- tiltak, også fagutvalgsarbeidet i OU 1 ordningen, i stor grad følger profesjongrensene.

- I **EVU -relaterte formål**
Nasjonale opplæringstiltak **inkludert tverrfaglige tiltak** (OU 1)
Tverrfaglige nasjonale opplæringstiltak (OU 2)
- II **Generelle utviklings- og omstillingsformål**
Omstilling og utvikling i kirkelig område særlig aktualisert i kjølvannet av de pågående endringer i relasjonen mellom stat/kommune og kirke med fokus på erfaringsutveksling og kvalitetssikring av det kirkelige arbeidet lokalt (OU 1 og OU 2)
- III **Tariffrelaterte formål**
 - a) Partssammensatt opplæring om lov og tarifforhold (OU 1 og OU 2)
 - b) Tillitsvalgtopplæring i regi av arbeidstakerorganisasjonene (OU 2 og OU 1)
 - c) Lederopplæring i regi av KA (OU 1 og OU 2)

Full harmonisering – modell XL a) og b)

I variant XL er begge ordningen fullintegret. Versjon a) opererer med 3 formål og versjon b) med kun 2 formål.

Det kan også tegnes ut ytterligere varianter – både at I EVU formål kuttes helt ut av ordningen eller at formål II b) og c) tilskuddene til opplæringsvirksomhet i regi av partene hver for seg (både i regi av arbeidstakersorg. og arbeidsgiverorg.) kuttes ut og forutsettes håndtert gjennom ordinær opplærings-virksomhet finansiert over medlemskontingenten.

Det er selvsagt også en mulighet å avvikle begge ordningene.

- I **EVU -relaterte formål**
Nasjonale opplæringstiltak – **inkl tverrfaglige**
- II **Generelle utviklings- og omstillingsformål**
Omstilling og utvikling i kirkelig område særlig aktualisert i kjølvannet av de pågående endringer i relasjonen mellom stat/kommune og kirke med fokus på erfaringsutveksling og kvalitetssikring av det kirkelige arbeidet lokalt

III **Tariffrelaterte formål**

- a) Partssammensatt opplæring om lov og tarifforhold
- b) Tillitsvalgtopplæring i regi av arbeidstakerorganisasjonene
- c) Lederopplæring i regi av KA

I variant XL b er OU- ordningen slanket slik at den ikke lenger omfatter omstillingsformål. Kun kategori I og III gjenstår som felles elementer i begge OU ordninger. Omstillingsformål kan evt defineres inn som særlig fokusområde under tariff – formål pkt. a).

I **EVU -relaterte formål**

Nasjonale opplæringstiltak – inkl tverrfaglige

II **Tariffrelaterte formål**

- a) Partssammensatt opplæring om lov og tariff **med særlig vekt på å sikre partssamarbeid ved omstillings og utviklingsarbeid i virksomhetene**
- b) Tillitsvalgtopplæring i regi av arbeidstakerorganisasjonene
- c) Lederopplæring i regi av KA

Utvalgets anbefaling/konklusjon:

Formålet med ordningen (pkt 1)

Utvalget er ikke blitt enige om å gjøre større endringer i eksisterende OU-ordninger, men vil peke på følgende justeringer:

- Mandatene for begge ordninger bør gjennomgås med sikte på forenkling og samordning av eksisterende formål (jf modell XS, S)
- Formålet for OU1 kan utvides til å omfatte også tverrfaglige tiltak. Punktet om at man skal stimulere til at lokale arbeidsgivere kan drive med aktiv kompetanseutvikling kan utgå som eget punkt. Det kan også vurderes om OU-midler skal begrenses til utvikling av nye tiltak og ikke benyttes som støtte til drift.
- Opplæringstiltak i lov og tariff for arbeidsgivere og tillitsvalgte i Den norske kirke bør i større grad gjennomføres samlet for begge arbeidsgiverlinjer. Partssammensatte OU1 og OU2 –tiltak bør i størst mulig grad samordnes både når det gjelder kurs på nasjonalt nivå, men også opplæringstiltak på fellesråds/prostinivå. Dette kan nedfelles i mandatet for begge ordninger.
- Det bør vurderes om formålene for OU1 og OU2 kan harmoniseres slik at stabsutviklingstiltak kan få støtte fra begge ordninger
- Utvalget har diskutert fordeler og ulemper med en evt. sammenslåing av OU 1 og OU 2 styrene, men har ikke funnet det hensiktsmessig å foreslå dette pr. i dag. Dette siden ordningene er så vidt forskjellige, og størrelsen på OU-trekket også er ulikt.
- Prosenttrekket av grunnlønnsmassen og arbeidstakernes andel er ulik innenfor OU1 og OU2. I OU1 er prosenttrekket på 0,15% av grunnlønnsmassen, mens i OU2 er den på 0,22% av grunnlønnsmassen. Arbeidstakernes andel er henholdsvis 210 kroner pr år i OU1 og 400 kroner i OU2. Ettersom OU2 satsen ligger en god del over OU1 fremstår det ikke som aktuelt å øke denne satsen. Det kan vurderes om man skal øke satsene i OU1 ordningen for å gjøre denne ordningen større og mer robust og dermed muliggjøre større satsninger enn dagens rammer gir rom for.
- I rundskriv om innkreving av OU-trekk fremgår det at deltidsansatte skal trekkes forholdsmessig. Fra enkelte virksomheter meldes det at det er svært arbeidskrevende å regne ut forholdsmessig OU-trekk, individuelt for alle deltidsansatte med basis i deres stillingsprosent. Og videre at dette trekket uansett utgjør svært lave beløp som ikke står i forhold til arbeidet med å differensiere. Det anbefales at partene gjennom forhandling avklarer om det bør gjøres en forenkling av dette, evt. gjennom en presisering i mandatene for ordningene. På andre tariffområder har dette vært løst på ulike måter. KS trekker deltidsansatte fullt ut, mens på enkelte andre tariffområder trekkes deltidsansatte forholdsmessig. Det kan vurderes å fastsette en ordning der ansatte i stillingsprosent fra 51-99% betaler fullt ut, mens de med stilling opp til 50% betaler halvt OU-trekk. Utvalget anbefaler en slik ordning eller lignende for å lette det administrative arbeidet med utregning av trekket i fellesråd med mange deltidsansatte med ulik stillingsprosent.

Forvaltning av OU-ordningene

KA administrerer innkreving av OU-midlene i både OU1 og OU2 ordningen. KA har også sekretærfunksjon for begge OU-ordningene.

Merknad:

Utvalget har diskutert hvordan administrasjonen av de to OU-ordningene fungerer. Ettersom KA står for administrasjon av ordningene ble fagforeningene særlig oppfordret til å komme med innspill til evt. endringer når det gjelder dette.

Da OU1 ordningen ble etablert ble det vurdert om man skulle etablere en egen organisasjon separat fra KA og fagforeningene for å drifte OU-ordningen, slik modellen er i en del andre tariffområder. Men ettersom KAs tariffområde er relativt lite, og OU-ordningen dermed også er begrenset ble det den gang ikke ansett som kostnadseffektivt å etablere en slik egen driftsorganisasjon. Da ville en uforholdsmessig stor andel av OU-midlene gå til administrasjon av ordningen.

Fagforeningene stilte spørsmål ved om man kan konsolidere/slå sammen noen av sekretariatsfunksjonene for fagutvalgene for å få en mer effektiv drift av disse. Det ble også stilt spørsmål ved hvor stort ansvar som skal ligge i KA og hvor stort ansvar som skal ligge til fagforeningene. Dette gjelder særlig spørsmålet om regulær drift av ferdig utviklede OU-tiltak som eksempelvis kirketjenerskolen og gravplasskolen.

Når det gjelder kurs er det spørsmål om hvordan man kan markedsføre kurs på en enda bedre måte. Standard kurspåmelding via KA har ikke fungert optimalt for OU2 kursene i tariff.

Det var spørsmål om overhead kostnader til kursadministrasjon kan gjøres mindre. Utvalget har fått innhentet en oversikt over KAs overheadkostnader og hva de skal dekke. Denne ligger som vedlegg til rapporten. Oversikten gir ikke grunnlag for å foreta en reduksjon i overheadnivået eller vesentlige endringer i forvaltning av ordningen. Overheadkostnadene dekker ikke utgifter til kursadministrasjon og utvikling/gjennomføring av kurs eller andre prosjekter.

KA gav uttrykk for at man vil kontinuerlig vurdere hvordan sekretariatsfunksjonene for fagutvalgene og OU-utvalget kan bemannes på en best mulig måte. Det må vurderes hva som fremmer hensynet til en effektiv drift av fagutvalgene, og at sekretærene har de passende faglige kvalifikasjoner, sett opp mot de arbeidsoppgaver de skal ha i fagutvalgene.

Konklusjon: Utvalget anbefaler dermed at dagens forvaltningsordning videreføres.

Andre anbefalinger til videre utvikling av ordningene:

1. Kurs i regi av OU-ordningen har vært av stor betydning på KA-sektoren. Dette gjelder i særlig grad for de ansattegruppene som ikke har etter- og videreutdanningstilbud i regi av relevant fagskole/høyskole eller universitet og for ansatte i små fellesråd. På bakgrunn av dette anbefaler utvalget at OU1-ordningen oppfordres til å ta en gjennomgang av kursene som er gjennomført de siste årene med tanke på at alle ansattegrupper får nytte like godt av ordningen ut fra forholdsmessig størrelse på ansattgruppene.

2. Utvalget vil også reise spørsmål knyttet til utgiftsdekning ved innføring av nye kvalifikasjonskrav fra Kirkemøtet. Utvalget finner det ikke naturlig at denne type kostnader skal dekkes over OU-midler, men mener at det må stilles friske midler til disposisjon fra Kirkemøtet til arbeidsgiverne for å finansiere en slik videreutdanning av de ansatte.

3. Utvalget har hatt en overordnet gjennomgang av alle OU-kurs som er blitt avholdt siden ordningen startet. Utvalget anbefaler at det avholdes flere kurs i medbestemmelse og tariff innenfor OU1 ordningen, da dette kan bidra til å øke partssamarbeidet både sentralt, og i den enkelte virksomhet. Det har av ulike grunner ikke vært avholdt så mange slike kurs de siste årene. Noen slike kurs er blitt avlyst pga for få deltakere. Det kan evt. vurderes om man vil nå flere gjennom å avholde en del slike kurs som kortere nettbaserte kurs, evt. med casebaserte oppgaver som skal gjøres mellom kursene av partene lokalt.

4. Innenfor OU2-ordningen har man allerede etablert og avholdt en rekke kurs i lov og tariff/medbestemmelse de senere årene. Det anbefales at disse tiltakene videreføres innenfor de økonomiske rammene for denne ordningen. Innenfor rettssubjektet Den norske kirke anbefales det at det prioriteres å sette inn tiltak/kurs med tanke på å bedre partssamarbeidet ytterligere på prostinivået.

5. En del av OU-tiltakene skal fremme samhandling om felles oppgaver. Utvalget mener det foreligger et forbedringspotensiale når det gjelder kjennskap til OU-ordningene på sektoren. Det bør også vurderes om flere av OU-tiltakene kan gjøres tverrfaglig, noe som kan bidra til økt samhandling. Det bør også vurderes om det skal arrangeres flere tiltak rettet inn mot å fremme bedre partssamarbeid og bedre kunnskap om lov- og tarifforhold på KA-sektoren, både hos ansatte, tillitsvalgte og arbeidsgivere.

6. Utvalget mener at det også bør vurderes om søknadsprosess og utdeling av ulike stipender (stabsstipend og inspirasjonsstipend) kan gjøres på en mer effektiv og tidsbesparende måte, eksempelvis om man kan få på plass en elektronisk søknadsfunksjon, og om utdeling av stipendene kan gjøres administrativt innenfor noen kriterier/rammer som blir satt opp av OU1-styret og fagutvalgene.

7. Enkelte av fagutvalgene har under koronakrisen hatt positive erfaringer med å arrangere møter på nettet via «Teams» eller «Skype». Det bør vurderes om flere av møtene i fagutvalgene kan gjennomføres mer effektivt på denne måten. Dette vil også kunne muliggjøre hyppigere og kortere møter, som kan gi bedre kontinuitet i arbeidet i utvalgene. Møter på nettet vil også gi en kostnadsreduksjon ved møtene, ettersom kostnader til reise blir mindre. Dette kan også bidra til å utvide rekrutteringsgrunnet for utvalgene, da man i enda større grad kan oppnevne medlemmer uten å ta hensyn til reisevei.

Vedlegg:

Vedlegg 1:

Beskrivelse og omfang av ulike OU-kurs/fagdager – type kurs, frekvens og antall deltakere

OU 1 og OU2 har arrangert mange ulike kurs og fagdager. Nedenfor er en oversikt over disse

2020:

OU1:

- Gudstjenestens musikalitet i ord og toner (Kursansvarlig NMH og MF – støttet av OU)
- Å lage leir – organisering ledelse og metode (utsatt fra våren til november 2020)
- Nettkurs: Smittevern ved gudstjenester/kirkelige handlinger
- Nettkurs: Å arrangere leir (27. mai 2020)
- Nettkurs: Smittevern ved kirkemusikk og kulturarrangement (29. mai 2020)
- Nettkurs: Smittevern i diakonalt arbeid i menighetene
- Webinar om leirbestemmelsene 27. september
- (utsatt til 2021: Kurs i rytmisk kirkemusikk)

OU2:

- rammer og regler for arbeidsforholdet i rDnk (Sør-Hålogaland 26 deltakere, Agder og Telemark 22 deltakere. Stavanger, Tunsberg, Nord-Hålogaland, Borg – avlyst/utsatt pga koronakrisen.

2019:

OU1:

- 2 kurs – en verdig gravferd for alle (17 og 9 deltakere pr 14/10-19)
- Felles fagdag konflikthåndtering (41 deltakere)
- 3 kurs: Arbeidstid og arbeidsplanlegging OU1 (29 deltakere), (40 deltakere) og (28 deltakere)
- Kirketjenerskolen vår 2019 OU1 (20 deltakere)
- Prosjektledersamling kommunereform

OU2:

- 5 kurs: Rammer og regler for arbeidsforholdet OU2 (Oslo - 35 deltakere), (Bjergvin - 32 deltakere), (Hamar - 35 deltakere), (Nidaros - 25 deltakere) (Møre 21 deltakere) – det er planlagt tilsvarende kurs i alle resterende bispedømmer, samt i Kirkerådet i 2020.

Felles kurs OU1 og OU2:

- Leirkurs –arbeidstidsbestemmelser og beredskap, OU1 og OU 2 (62 deltakere)
- Fagdag om konflikthåndtering – målgruppe både arbeidsgivere og tillitsvalgte (40 deltakere, hvorav 8 var tilsatt i rDnk)

2018:

OU1:

- Fagdager for kirketjenere OU1 (70 deltakere)
- 2 kurs i En verdig gravferd for alle OU1 (32+24 deltakere)
- 3 Kurs i praktisk gravferdsdrift OU1 (79 deltakere)
- Kurs i rytmisk kirkemusikk for kirkemusikere – initiert av FUM. NLA høgskolen og Norges musikkhøgskole arrangerte dette.
- Prosjektledersamling kommunereform

OU2:

- Tilsetting og likestilling OU2 (50 deltakere)

2017:

OU1:

- Kirke- og kommunereform OU1(151 deltakere)
- Møte med mennesker (gravplasskolen) OU1 (30 deltakere)

OU2:

- 13 tariffkurs for rettssubjektet Den norske kirke OU2 (362 deltakere)

Merknad: Alle Kurs før 2017 var «OU1-kurs», ettersom OU2 først ble etablert i 2017.

2016:

- En verdig gravferd for alle (48 deltakere)
- Fagdager for kirketjenere (100 deltakere)
- Kirke- og kommunereform (44 deltakere)
- FUM – kurs i bibelske salmer (22 deltakere)

2015:

- «Møte med mennesker» - kirketjenerskolen (30 deltakere)
- Gravplasskolen 1 grått og grønt (16 deltakere)
- Gravplasskolen
- «Møte med mennesker» - gravplasskolen
- Kurs i endringsledelse i Møre
- Fagutvalg for diakoni – seminar på kirkevergekonferanse tema: kirke, helse og kommunesamarbeid
- Fagutvalg diakoni – nasjonal konferanse kirke-helse (100 deltakere)
- To kurs i medbestemmelse/tariff (15 og 21 deltakere)
- Kurs i saksbehandling (35 deltakere)
- Nasjonal fagdag arbeidsmiljø (62 deltakere)
- Bibelske salmer (25 deltakere)

2014:

- 2 FUM kurs «Salmebok 2013» i Oslo og Trondheim
- Fagdager for kirketjenere, renhold, kvalitet brannvern, kirkeordning (100 deltakere)
- Møte med mennesker (8 deltakere)
- 4 Kurs i endringsledelse i Nidaros, Agder, Telemark og Stavanger

2013:

- FUM kurs med Tom Remlov om hvordan kirkemusikere kan profilere seg og skaffe økonomi til et musikkprosjekt.
- FUM tildelte midler til 7 lokale og regionale kurs
- Fagdager for kirketjenere arbeidsmiljø, omstillinger, stell og bevaring av kirkesølv, levende lys og tekstiler (100 deltakere)
- Kirketjenerskolen 2 – fire dagers kurssamling (16 studenter)
- Gravplasskolen «en verdig gravferd for alle» (12 regionale kurs med 559 deltakere).
- Saksbehandlarkurs offentlig og kirkelig forvaltning (24 deltakere)
- Kurs i presentasjons- og kommunikasjonsteknikk (14 deltakere)
- 2 kurs i «Konfliktforståelse og konflikthåndtering i Den norske kirke
- Pensjonskurs i samarbeid med KLP (96 deltakere)

2012:

- Støtte fra FUM til regional kurs i Agder- og Telemark bispedømmeråd, Narvik kirkes orgeljubileum og kirkemusikksentre i Nord
- Frikjøp av kirkemusikere for å holde kurs i gudstjenestereformen- kurs i 18 fellesråd
- Fagdag for kirketjenere arbeidsmiljø omstillinger, stell av kirkesølv og energibruk (100 deltakere)
- 2 kurs i saksbehandling innen offentlig og kirkelig forvaltning (47 deltakere)
- Fagdag om nærværarbeid i barnehager (27 deltakere)

2011:

- Kirketjenerskolen 1: 13 studenter
- Kirketjenerskolen 2: 8 studenter
- Kirketjenerskolen 3: 44 studenter
- 2 kurs i saksbehandling innen offentlig og kirkelig forvaltning
- KA og fagforeningene arrangerte 12 kurs i «Rammer og regler» som var støttet av OU

2010:

- Kirketjenerskolen 1 – 19 studenter. 15 fullførte kurset i 2010
- Kirketjenerskolen 2 – antall som fullførte kirketjenerskolen 2 var 19. Det var seks nye studenter, til sammen 26 aktive studenter.
- Kirketjenerskolen 3 – møte med mennesker antall studenter 31
- Kurs i saksbehandling med tema innen offentlig kirkelig forvaltning (40 deltakere)

2009:

- Kirketjenerskolen: 1: 13 innmeldt, og 4 fullførte kurset
- Kirketjenerskolen 2: 29 innmeldt, 13 fullførte
- Kirketjenerskolen 3: 18 fullførte

2009-2010: 10 dagskurs om kompetanse, lønnspolitikk og lokale lønnsforhandlinger. (256 deltakere)

2008:

- 3 nasjonale og 2 regionale innføringskurs i «Stadig bedre» kvalitet i trosopplæringen
- 2008/2009 minikurs i stadig bedre ble tatt inn i «Sammen om å lede-kurs»
- Arbeidstidskurs – fra 2005 til 2009 ble det gjennomført 24 kurs (1 og 2 dagerskurs) med til sammen 839 deltakere
- Sentrale særavtaler (28 deltakere)
- Kursledelse og organisering av leirarbeid (25 deltakere)

2007:

- Arbeidstid og arbeidsplanlegging (168 deltakere)
- Kirketjenerskolen

2006:

- 10 to-dagerskurs i arbeidstid og arbeidstidsplanlegging (378 deltakere)
- Kirketjenerskolen

2005:

- Kurs om arbeidstid og arbeidsplanlegging (296 deltakere)
- Medbestemmelse og tillitsvalgtordningen (54 deltakere)
- Ledelse og organisering av leirarbeid (27 deltakere)
- Arkivkurs (131 deltakere)
- Prosjektledelse (34 deltakere)
- Personalledelse (58 deltakere)

2004:

- 11 kurs om medbestemmelse og tillitsvalgtordningen (351 deltakere)
- Kirketjenerskolen (200 deltakere)

2003:

- 6 kurs om medbestemmelse og tillitsvalgtordningen (234 deltakere)

OU-konsultasjoner for sentrale parter om ulike aktuelle tema

2018: OU-konsultasjon utsatt til feb. 2019 pga. brudd og mekling i HTA-forhandlinger

2017: Konsultasjon for organisasjonene Kirkeordning og arbeidsgiveri

2016: Konsultasjon for organisasjonene: Kirkeordning og arbeidsgiveri

2015: Kirke-stat og veien videre

2014: Kirke stat og veien videre

2013: Kirke-stat og veien videre

Div. andre OU1-tiltak

(merknad: her er det gjort et utvalg – det er for omfattende å ta med alt):

2019:

Prosjektledersamliger for fellesråd som var berørt av kommunereformen.

2018:

Prosjektledersamliger for fellesråd som var berørt av kommunereformen.

Fem diakoner og en kirkeverge fikk støtte til Arbeidsveilederutdanning med kr 20.000 hver.

OU1 har også bevilget støtte til Norsk kirkemusikksymposium med 100.000 kroner i 2018, samt at man dekket underskuddet for arrangementet. Det ble også gitt støtte til dette i 2014.

2016:

I 2016 ble det bevilget 25.000 til menighetsutviklingsprosjekt ved MF.

FUD støttet Helse-kirkekonferansen med 50.000 kr.

2015:

2015: FUM: bevilget støtte til 24 kantorer som deltok på inspirasjonssamling for kantorer og kirkemusikere i Trondheim.

2014:

Det ble bevilget 95.000 til produksjon av 3 filmer om det å jobbe i Den norske kirke.

Det ble planlagt to kurs i konflikthåndtering, men begge kurs ble avlyst pga for få deltakere.

Støtte på 200.000 kr til Norsk kirkemusikksymposium.

En førstehjelp for saksbehandlere – materiell - 70.000

2013:

Sentral arbeidsmiljøundersøkelse: OU bestilte en rapport fra AFI som skulle belyse spørsmål knyttet til mobbing og diskriminering blant ansatte. Rapporten viste et noe høyere nivå av denne problematikken i Dnk.

2011:

I 2011 bevilget OU-styret 166.839 til frikjøp av kirkemusikere i kursing i gudstjenestereformen. Det ble også bevilget 40.000 til et kirkevergelag til kurs i situasjonsbestemt ledelse.

2010:

Støtte til utvikling av kurs i situasjonsbestemt ledelse 75.000. Stadig bedre – kvalitetsverktøy for kirkelig sektor – 250.000.

2009:

Norsk forening for kirkegårdskultur fikk 10.000 til støtte til tiltak for krematorieansatte. Det ble utviklet hefte og kursmateriell i saksbehandling. Det ble inngått avtale med PBL der ansatte i KA-området kan delta på PBL-kurs i HMS – 50 sponsede plasser, 36 benyttet tilbudet. Det ble gitt 300.000 i tilskudd til Stadig bedre/kvalitetsverktøy kirkelig sektor. Det ble utviklet av kurskonsept for kontor/adm.ansatte ca.22.000. Forprosjekt arbeidsmiljøundersøkelse ca 9.000

2008:

Samarbeid med PBL (Private barnehagers landsforbund) om at barnehager i KA-området får delta på HMS-kurs i PBL (sponsede kursplasser).

Støtte med 100.000 til utvikling av «Stadig bedre» - kvalitetsverktøy for kirkelig undervisning.

2006:

Kartlegging av kirkemusikernes etterutdanningsbehov «Mangfold og egenart». Mange av årene er det gitt stipend til flere ansatte for å delta på kirketjenerskolen og gravplasskolen.

Kirkenes verdensråds ledsagerprogram i Palestina/Israel:

OU1 har gitt stipend til ansatte som vil delta i ledsagerprogrammet til Kirkens nødhjelp/Kirkenes verdensråd m.fl. Ledsagerne skal fungere som en nøytral tredjepart som søker å støtte opp under arbeidet for en løsning av konflikten mellom Palestina og Israel. Programmet samarbeider med både israelske og palestinske organisasjoner, så lenge de benytter ikke-voldelige metoder i arbeidet sitt. Ledsagerprogrammet i OU1 har hatt relativt få deltakere (1 person i 2010 og 1 person i 2011) i løpet av den tiden OU1-ordningen har eksistert. Størrelsen på ledsagerstipend/lønnsrefusjon var på 80.000 kroner.

Det er også gitt div. støtte til utarbeidelse av flere ulike ressurshefter for ledere og ansatte gjennom den perioden OU1/evu har eksistert.

Utvalgte deltagererfaringer fra ulike kurs og andre tiltak

OU1: Arbeidstidskurs

– fra 2005 til 2008 ble det gjennomført 24 kurs (1 og 2-dagerskurs) med til sammen 839 deltakere. I OU-rapporten for 2008 står det at «Det har vært godt engasjement på kursene, men stadig er det 40% av fellesrådene som ikke har vært innom noe kurs om arbeidstid og

arbeidstidsplanlegging.» I 2006 står det i KAs årsmelding at «evalueringene har gitt gode tilbakemeldinger på både innhold og gjennomføring».

OU1: Stadig bedre (kvalitetsvurderingsverktøy)

– i 2009 ble det foretatt en evaluering av bruken av «Stadig bedre» Godt over halvparten av menighetene svarte, og «tilbakemeldingen var entydig positiv, blant annet har det bidratt til at man skjerper seg i planlegging og jobber mer på tvers i staben.»

OU1: Dagskurs kompetanse, lønnspolitikk og lokale lønnsforhandlinger.

Det ble holdt 10 kurs med til sammen 256 deltakere i perioden 2009-2010. I oppsummeringen «var partene tilfredse med engasjementet og det faglige nivået på samlingene, men deltakelsen kunne vært høyere.»

OU1: Kurs og materiell – en førstehjelp for saksbehandlere

– 2 kurs i 2011 og 2 kurs i 2012 med tema innen offentlig og kirkelig forvaltning. Fulltegnede kurs, alle stillingsgrupper som arbeider med saksbehandling var representert. I oppsummeringen av kursene kom det fram at «Samtalene mellom deltakerne og kursholderne i plenum samt casedrøftingene har stor læringsverdi.»

OU1: Fagdager for kirketjenere i 2012:

100 deltakere, og flere hadde ønsket å delta. Tema arbeidsmiljø og omstillinger, samt fagseminar om kirkesølv og energibruk. «Tilbakemeldingene på konferansen var gode, og mange meldte at dette var en etterlengtet konferanse for målgruppen.»

OU1: Remlov-kurs:

I 2013 holdt Tom Remlov seminar om hvordan kirkemusikere kan profilere seg og skaffe økonomi til et musikkprosjekt. Seminaret var fulltegnet og «var en inspirerende og involverende samling.»

OU1: Liturgi i bevegelse for prester og kirkemusikere i 2014

– kurset ble utsatt til 2015 pga. lav påmelding.

OU1: Kurs i presentasjons- og kommunikasjonsteknikk «Himmelhøyt» i 2013

– 14 deltakere som «ga en god tilbakemelding på relevans og innhold i kurset.»

OU1: Konflikthåndtering i 2014:

Det ble satt opp to kurs i 2014, men begge kursene ble avlyst pga. for få påmeldte.

OU1: Kurs i bibelske salmer i 2015:

I evalueringen svarte 83% av kursdeltakerne at kurset som helhet gav nytteverdi. 92% svarte at kurset gav inspirasjon.

OU1: Medbestemmelseskurs:

I 2015 ble det planlagt 4 kurs i medbestemmelse. To av kursene ble avlyst pga. for lav deltakelse. De øvrige kursene ble arrangert og hadde 15 og 21 deltakere.

OU1: Nasjonal fagdag for arbeidsmiljø i 2015:

Tema personalledelse og arbeidsmiljøarbeid. 62 deltakere. «Konferansen fikk god tilbakemelding og vil videreføres i 2016.»

OU2: Tariffkurs våren 2017:

En av deltakerne savnet litt mer praktiske case som viser anvendelse av reglene, «ellers godt gjennomført». Noen synes det ble mye med en hel arbeidsdag om tariff, «veldig langt, men bra!». Noen mente det ble litt mye juss. Noen savnet mer om «konflikthåndtering og regelverk». Noen ønsket seg mindre grupper for at det skulle bli lettere å stille spørsmål. Ellers var det stort sett gode tilbakemeldinger, hvor temaene i stor grad ble oppfattet som nyttig og relevant.

OU2: Tariffkurs høsten 2019 og våren 2020:

Disse kursene har fått mange gode tilbakemeldinger mht.faglig relevans. Flere av deltakerne har særlig fremhevet bruken av caser i kombinasjon med teori som positivt, og at både arbeidstakere og arbeidsgiverrepresentanter er sammen. Det er også blitt fremhevet som positivt at foredragsholderne kommer både fra KA og fagforeningene.

Merknad: Mange av kursene som er blitt avholdt har fått gode tilbakemeldinger. Temaene for kurs har variert mellom de ulike årene. En del kurs har ikke fått nok påmeldte til at de er blitt avholdt. Dette gjelder eksempelvis kurs i medbestemmelse i 2015 hvor to av fire kurs ble avlyst pga. for få deltakere. Vi har ikke kunnskap nok til å si hva dette skyldes. Har man ikke truffet på målgruppen mht. tema/foredragsholdere på kurset, har stedet kursene skulle holdes ikke vært hensiktsmessig, har prisen på kursene eller dårlig økonomi hos arbeidsgiverne gjort at deltakelsen ikke har blitt god nok?

Under koronakrisen har man har mange gode erfaringer med nettbaserte kurs. Mange synes det er fint å slippe kostander og tidsbruk med reise, og kursene kan også gjøres billigere ved at man ikke har utgifter til lokaler mm. På den annen side mister man også noe av dynamikken mellom deltakere og foredragsholder og mellom deltakere som kan skje ved fysiske kurs. Dette er erfaringer man kan ta med seg i det videre arbeidet med utvikling av kurs.

Beskrivelse og vurdering av ulike kurs – questback undersøkelse blant tillitsvalgte i fellelråd og rettssubjektet, kirkevergene og arbeidsgiverrepresentanter i rettssubjektet

Utvalget har fått gjennomført en questback-undersøkelse i mars 2020 blant arbeidsgivere og tillitsvalgte i kirkelig fellelråd og rettssubjektet Den norske kirke. Det var ca 132 respondenter som svarte (alle har ikke svart på alle spørsmål). Av de som svarte var 36,4% arbeidsgiver i fellelråd, 9,1% arbeidsgiver i rDnk, 20,5% tillitsvalgt i fellelråd og 34,1% tillitsvalgt i rDnk.

Undersøkelsen har relativt få respondenter (utvalget har pga. utsendingsmåten via fagforeningene ikke nøyaktig oversikt over hvor mange tillitsvalgte som har fått tilsendt undersøkelsen). Den ble tilfeldigvis sendt ut rett før Koronakrisen oppstod, og det er mulig dette kan ha påvirket svarprosenten. Man må derfor være forsiktig med å trekke for vidtrekkende generelle slutninger utfra materialet i undersøkelsen da det kan stilles spørsmål ved representativiteten i resultatene.

Kjennskap til Hovedavtalen og HTA:

På spørsmål om hvor godt de kjenner til Hovedavtalen og hovedtariffavtalen der alternativ 6 er «godt kjent», og 1 er «kjenner ikke» oppgir 13,5% at den er godt kjent, 36,5% svarer alt. 5, 34,6% alt 4, 11,3% alt. 3, og 4,5% alt. 2. Ingen oppgav at de ikke kjenner disse avtalene.

Hvor godt fungerer partssamarbeidet:

På spørsmål om hvor godt partssamarbeidet fungerer ble det gitt følgende svar: (alt. 1 er «fungerer ikke» og 6 er «fungerer godt») : Alt 1: 3,8%, alt 2: 3%, alt 3: 7,6%, alt. 4: 28%, alt 5: 34,8% og alt 6: 22,7%.

Kommentar: svært mange av respondentene (85,5%) befinner seg på de tre mest positive svaralternativene av skalaen. I kommentarfeltet oppgir en respondent at det fungerte godt mens de holdt på med sammenslåingsprosessen. En respondent sier at partssamarbeidet fungerer godt på bispedømmenivå, men vesentlig dårligere på prostinivå.

Hvilken type kurs mener du dere trenger for å få enda bedre partssamarbeid:

Her svarer 88,4%: felles kurs for arbeidsgiver og tillitsvalgte, 20,2% kurs for arbeidsgiver i regi av KA og 33,3% kurs for tillitsvalgte i regi av fagforeningene (på dette spørsmålet var det mulig å krysse av for flere alternativer).

Er det andre typer kurs eller tiltak du mener det er behov for?

På dette spørsmålet kom det disse forslagene:

- HMS-kurs for tillitsvalgte
- Kurs for kirkeverger og ledere i fellelråd om hovedavtalen mm
- Felles kurs for arbeidsgivere og tillitsvalgte i HTA
- Kurs for tillitsvalgte i regi av sin organisasjon om tillitsvalgtes rolle overfor kolleger
- Felles kurs for tillitsvalgte og arbeidsgiver – viktig for å sikre felles forståelse
- Oppdatering på lovverk
- Arbeidsplanlegging

- Kommunikasjon og godt samspill
- Konflikt
- Håndtering
- Gode arbeidsmiljø
- Ledelse mellom to arbeidsgivere
- Mobbing og trakassering
- Kurs for fellestillitsvalgte
- Felles kurs om styringsretten
- Inhabiliter og arbeidsmiljø – hvordan endre en ukultur?
- Om lønnsforhandlinger og hvordan fremme krav?
- Skreddersydde kurs for ansatte i rettssubjektet rDnk mht. avtaleverk og tariff
- Forhandling og partssammensatt arbeid
- Kurs i ledelse – som når alle ledere – ikke bare de som aktivt søker etterutdanning
- Digitale kurs med mulighet for både selvstudie og webinar
- Ønsker støtte til stabsutviklingskurs i regi av KA

Div spørsmål om deltagelse på kurs, om OU-kurs bidrar til partssamarbeid m.m.

På spørsmål om de har deltatt på kurs/samlinger finansiert av OU-midler svarer 67% av respondentene (124 respondenter) at de har deltatt på et slikt kurs/samling. På spørsmål om OU-kurs og andre kurs i medbestemmelse bidrar til økt partssamarbeid svarer ca 79% ett av de tre mest positive svaralternativene. (henholdsvis alt. 6 «bidrar meget bra, 11,3%, alt 5: 31,5%, alt.4: 36,3%) Alt 1 med «bidrar ikke» lå på 7,3%. I kommentarfeltet sier en respondent «vanskelig å definere når det ikke finnes – manglende interesse for dette fra arbeidstakere», en annen sier «samarbeidet er generelt sett dårlig».

Av de som har deltatt på kurs (flere svaralternativer mulig) oppgir ca. 82% at tema for kurset var forståelse av rettigheter og plikter som følger av lov og avtaleverk, 36,9% faglig utvikling, 36,9% utvikling av partssamarbeid lokalt, 32,1 samarbeid mellom partene om felles utfordringer lokalt og 7,1% personlig utvikling.

På spørsmål om når det ble etablert tillitsvalgtordning svarer 81,8% at det er mer enn 5 år siden. 9,1% sier at de ikke har tillitsvalgtordning.

På spørsmål om viktigheten av OU-ordningen for respondentens arbeid velger 60,6% ett av de tre mest positive svaralternativene, mens 9,4% velger alt. 1 som tilsier at OU-ordningen har vært «helt viktig» i deres arbeid.

Av de som svarte sa 40,5% at de kjent til møter eller andre tiltak for å fremme lokalt samarbeid mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte på tvers av begge arbeidsgiverlinjer.

77,6% av respondentene sier det er opplæringsbehov i deres virksomhet som kunne vært avhjulpet med nasjonale OU-tiltak. I kommentarene til spørsmålet fremheves det blant annet viktigheten av lokale kurstilbud hvor man ikke behøver å reise, og at det er ønskelig med flere digitale kurs, viktig med kontinuerlig opplæring innenfor arbeidslivets regler gjerne med bruk av case.

Ca 52% av respondentene oppgir at ansatte eller arbeidsgiver har benyttet seg av OU-kurs de siste 5 år.

Når det gjelder kjennskap til de ulike «OU-skoler», fagutvalg og stipender er kirketjenerskolen mest kjent med 96%, deretter gravplasskolen med 78%, 55% har hørt

om fagutvalg for kirkemusikk, 41% kjenner fagutvalg for kirkelig undervisning og 37% fagutvalg for diakoni. Det er bare 45% som har hørt om inspirasjonsstipend eller stabsstipend.

Nivået på OU trekket:

Arbeidsgivere i fellesråd: Av disse har 63,2% ment at nivået på OU-trekket er passe, 3,5% har ment det er for høyt, og 3,5% har ment det kunne vært høyere – 29,8% har svart «vet ikke» på dette spørsmålet.

Tillitsvalgte i fellesråd: Av disse har 51% ment at trekket er «passe», 10,2% for høyt, 14,3% «kunne vært høyere» og 24,5% har svart «vet ikke».

OU-ordninger i andre tariffområder:

KS:

[file:///C:/Users/marianne.brekke/Downloads/3e1e59c9b3ee483dac20232f721b76de%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/marianne.brekke/Downloads/3e1e59c9b3ee483dac20232f721b76de%20(1).pdf)

SGS 1020 OU-midler

Sentral generell særavtale vedrørende: SGS 1020 –

OU-midler mellom KS og LO Kommune EL & IT-forbundet, Fagforbundet, Fellesforbundet, Fellesorganisasjonen, Musikernes fellesorganisasjon og Skolenes landsforbund YS Kommune (YS-K) Bibliotekarforbundet, Delta, Lærernes Yrkesforbund, Skolelederforbundet, Parat, STAFO og Yrkestrafikkforbundet Unio Akademikerforbundet, Den norske kirkes presteforening, Det Norske Diakonforbund, Det norske maskinistforbund, Norsk Ergoterapeutforbund, Forskerforbundet, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Radiografforbund, Norsk Sykepleierforbund og Utdanningsforbundet Akademikerne Kommune Arkitektenes Fagforbund, Den norske jordmorforening, Den norske legeförening, Den norske tannlegeforening, Den norske veterinærforening, Econa, Juristforbundet, Krigsskoleutdannede Offiserers Landsforening, Naturviterne, NITO - Norges Ingeniør og teknologorganisasjon, Norges Farmaceutiske Forening, Norsk Lektorlag, Norsk psykologforening, Samfunnsviterne, Samfunnsøkonomene og Tekna Frittstående forbund Folkehøgskoleforbundet 1

Hjemmelsgrunnlag m.v Særavtalen er inngått med hjemmel i Hovedavtalens del A, § 4-3. HTAs bestemmelser gjelder med mindre noe annet er regulert i denne avtale. 2 Avtalens omfang, ikrafttreden og varighet Særavtalen gjelder arbeidstakere som omfattes av Hovedtariffavtalen/Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter. Særavtalen prolongeres for perioden 1.1.2019-31.12.2020. Særavtalen må sies opp skriftlig en - 1 - måned før utløpstid. Dersom avtalen ikke er sagt opp av en av partene innen fristens utløp, fornyes avtalen for ett år av gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

3 Avtalens formål

Formålet er støtte til eller gjennomføring av: - tillitsvalgtopplæring/tillitsvalgtarbeid - arbeidsgiveropplæring

4 Finansiering

Finansiering av OU-ordningen fordeles slik at kommunen/fylkeskommunen/virksomhetens andel er 2/3 og arbeidstakernes andel er 1/3 av den totale avsetningen som utgjør 0,24% av den beregnede lønnsmassen. - 2 - Det foretas en årlig regulering basert på grunnlønnsmassen pr. 1.12. foregående år. (Jfr. TBSKrapporten, p.t. tabell 3.4.3 og tabell 4.2) Kronebeløpene størrelse fra kommunen/fylkeskommunen/virksomheten pr. ansatt, samt arbeidstakers andel beregnes etter fordelingsnøkkel slik det fremgår av finansieringsprinsippet i pkt. 4, første ledd. Virkningstidspunkt for endringer i kronebeløpene er 1. januar i innkrevingsåret. Alle fastlønte og timelønte inkludert vikariater og engasjementer av mer enn 6 mnd. varighet, tas med i beregningsgrunnlaget.

Merknad: Partene er enige om at stillinger under 4 % i interkommunale brannvesen holdes utenfor beregningsgrunnlaget i OU-ordningen, ved avsetning og fakturering av OU-midler etter SGS 1020.

5 Innkreving av premie

Premien, nevnt i pkt. 4, innbetales til KS i løpet av 1. halvår hvert år. Forfallsdato fastsettes av OUordningens rådgivende utvalg, jf. pkt. 6.

6 Administrasjon

De avsatte midlene administreres av KS. Det opprettes et rådgivende utvalg for ordningen. Utvalget skal ha 5 medlemmer fra forhandlingssammenslutningene, samt 3 medlemmer fra KS. Leder utpekes av KS. KS utfører sekretariatets funksjon i utvalget. Utvalget skal overvåke fordelingen av midlene. Utvalget skal til enhver tid holdes orientert om praktiseringen av avtalen. Det avsettes inntil 0,5 promille av bevilgede midler til rådgivende utvalgs virksomhet.

7 Midlenes fordeling

Midlene fordeles med 30 % til KS og 70 % til forhandlingssammenslutningene og de forhandlingsberettigede frittstående organisasjonene. Midlene fordeles av KS forholdsmessig etter forhandlingssammenslutningenes (inkludert organisasjoner med en forpliktende samarbeidsavtale med forhandlingssammenslutningen) registrerte yrkesaktive medlemmer. Det rådgivende utvalg skal på forhånd uttale seg om fordelingen. Overføring av midler skjer på følgende måte: a) De midler som fordeles til forhandlingssammenslutningene disponeres av disse etter regler de selv fastsetter i samsvar med pkt. 3. Overføring av midlene skjer snarest mulig etter 1. juli. b) De forhandlingsberettigede frittstående organisasjoners andel er 75 % av tilskuddet pr. medlem til forhandlingssammenslutningene, og fordeles etterskuddsvis på bakgrunn av revisorbekreftet regnskap vedlagt søknaden. - 3 - Forhandlingssammenslutningene og de forhandlingsberettigede frittstående organisasjoner innrapporterer sitt antall yrkesaktive medlemmer pr 1. januar innen 1. april. Antall medlemmer må være bekreftet av statsautorisert/registrert revisor.

8 Oversikt over midlenes anvendelse

Forhandlingssammenslutningene og KS utarbeider hvert år en skriftlig rapport hvor det i store trekk redegjøres for hvordan midlene er anvendt i det foregående år. Rapporten skal være bekreftet av statsautorisert/registrert revisor før den sendes det rådgivende utvalget innen 1. oktober

Staten:

9.14.1 Avtale om OU-midler

§ 1. Formål OU-midler – formål, Formål – OU-midler

Formålet er gjennomføring eller støtte til opplæringstiltak for organisasjonenes tillitsvalgte i staten i bl.a. organisasjons- og tillitsmannsarbeid, miljø- og vernearbeid, sykefravær, medbestemmelse, personalpolitiske spørsmål, omstilling, effektivisering og samfunnsøkonomi m.m.

Staten skal følge opp denne avtalen ved å gi tilsvarende opplærings- og informasjonstilbud til arbeidstakere som er omfattet av HTA.¹

§ 2. Finansiering OU-midler – finansiering, Lederkontraktlønnede – OU-midler

Avsetningen skal være 0,24 %² av den beregnede regulativlønnsmasse pr. 1. oktober. ³ Tilsatte som i tjenestemannsregistret er definert som overenskomstlønnede, tas med i beregningsgrunnlaget. Ledere og dommere som er kontraktlønnede,⁴ er ikke tatt med i beregningsgrunnlaget.

Avsetningen dekkes ved at arbeidstakerne trekkes kr 400,- i brutto årslønn. Det resterende beløp dekkes av arbeidsgiver.

Arbeidstakere som ikke gjør tjeneste i hel stilling, betaler en forholdsmessig andel. Trekk og tilskudd skal også gjennomføres overfor arbeidstakere som ikke er medlem av noen arbeidstakerorganisasjon.

Avsetningen blir bevilget over statsbudsjettet.

§ 3. Administrasjon

De avsatte midler administreres av KMD. Det opprettes et rådgivende utvalg sammensatt av representanter fra hovedsammenslutningene og KMD. Utvalget skal ha 7 medlemmer, hvorav 3 medlemmer fra KMD, og 1 medlem fra hver av hovedsammenslutningene. Partene oppnevner 1 varamedlem hver.

Leder utpekes av departementet. Departementet utfører sekretariatets funksjon i utvalget. Utvalget skal drøfte prinsipielle saker av felles interesse, samt uttale seg i saker som departementet eller hovedsammenslutningene finner grunn til å forelegge utvalget. Utvalget skal til enhver tid holdes orientert om praktiseringen av avtalen.

§ 4. Midlenes fordeling⁵ OU-midler – fordeling

Midlene fordeles av KMD forholdsmessig etter tjenestemannsorganisasjonenes registrerte medlemmer. Det rådgivende utvalg skal på forhånd uttale seg om fordelingen. Midlene som fordeles til hovedsammenslutningene disponeres i samsvar med § 1 og rapporteres i samsvar med § 5. Overføringene skjer forskuddsvis.

Hovedsammenslutningene innrapporterer sitt antall yrkesaktive medlemmer pr. 1. januar innen 1. april. Antall medlemmer må være bekreftet av registrert revisor.

§ 5.Oversikt over midlenes anvendelse

Hovedsammenslutningene utarbeider hvert år en skriftlig rapport hvor det i store trekk redegjøres for hvordan midlene er anvendt i det foregående år. Rapporten skal være bekreftet av registrert revisor før den sendes KMD innen 1. oktober.

§ 6.Varighet

Avtalen gjelder fra 1. mai 2018 og gjelder til og med 30. april 2020.

Departementets kommentarer:

- 1) Utgiftene dekkes over den enkelte virksomhets budsjett.
- 2) Avsetningen av midlene til opplæring og utvikling skjer sentralt og er tatt med i budsjettet til KMD. Det enkelte departement og underliggende virksomheter skal derfor ikke foreta eget trekk eller avsetninger i medhold av denne særavtale.
- 3) Beregning av avsetning til OU-midler gjøres med grunnlag i tall fra den årlige rapporten fra Statistikk- og beregningsutvalget for det statlige tariffområdet.
- 4) **Dommere ved 1. og 2. instans – OU-midler** Dommere ved 1. og 2. instans ved de ordinære domstolene (tingrettene og lagmannsrettene) er tatt ut av hovedtariffavtalen og er innplassert i eget lønnsystem slik at de ikke lenger er med på ovennevnte ordning.
- 5) Midlene går til fordeling til hovedsammenslutningene som har hovedtariffavtale med staten.

Spekter:

https://spekter.no/Global/Avtaler_protokoller/Andre/OU/20140407_OU_avtale_omr%c3%a5de_1-9.pdf

DM: 51051

Avtale om Opplysnings- og Utviklingsordning i Spekter Overenskomstområdene 1-3 og 5-9

§ 1 Partsforhold - omfang

Denne avtalen gjelder mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og dens medlemmer, og Landsorganisasjonen i Norge, representert ved LO-Stat, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund representert ved YS-Spekter, Unio, og SAN og deres medlemmer.

§ 2 Formål

Ordningen har som formål gjennomføring eller støtte til opplæringstiltak mv. for organisasjonenes tillitsvalgte i Spekter-området. Opplysnings- og utdanningstiltakene, herunder kurs og skolevirksomhet, skal bl.a. ta sikte på

1. en moderne skolering av tillitsvalgte med særlig vekt på produktivitet, miljø, omstilling, effektivisering, økonomi og samarbeidsspørsmål,
2. forberedelse, tilrettelegging av opplæringstiltak,
3. gjennom ulike tiltak bidra til økt verdiskapning,
4. fremme av et godt samarbeid innenfor den enkelte virksomhet.

§ 3 Finansiering

Ordningen finansieres ved at arbeidsgiver betaler en avgift som sammen med arbeidstakernes andel etter annet ledd skal utgjøre: Kr. 174,- pr. år for arbeidstakere som arbeider mellom 4 og 20 timer pr. uke Kr. 282,- pr. år for arbeidstakere som arbeider mellom 20 og 30 timer pr. uke Kr. 414,- pr. år for arbeidstakere som arbeider 30 timer og derover pr. uke. Stillinger som ikke omfattes av overenskomsten, inngår ikke i avgiftsgrunnlaget. Arbeidstakerne betaler til ordningen ved at arbeidsgiver trekker kr. 3,25 pr. uke, kr. 14,08 pr. mnd., eller kr. 169 pr. år i deres lønn. Arbeidstakere som ikke arbeider full stilling, betaler en forholdsmessig andel. Avgift beregnes i henhold til de som er ansatt pr. 1. januar og innbetales innen utgangen av april til Opplysnings- og utviklingsordningen i Spekter.

§ 4 Administrasjon

OU-Ordningene i Spekterområdet ledes av et felles styre med 12 medlemmer, sammensatt av 6 representanter fra Spekter, 2 representanter fra LO-Stat og 1 representant fra hver av YS-Spekter, Unio, Akademikerne-Helse og SAN. Leder utpekes av Spekter. Spekter utfører sekretariatsfunksjon for styret, og fører regnskap over bruk av midlene i ordningen. Revidert regnskap forelegges styret til godkjenning. DM: 51051 Styret kan beslutte at administrative oppgaver som mottaking av innberetninger, innkreving av avgift og føring av regnskap kan utføres av utenforstående virksomhet. Eventuelle utgifter til drift og administrasjon og til styrets virksomhet, dekkes av midlene i ordningen. Styret skal drøfte prinsipielle saker av felles interesse, samt saker som en av avtalepartene ønsker å forelegge styret. Styret skal godkjenne rapport fra organisasjonene om bruken av midlene, jfr. § 6.

§ 5 Midlenes fordeling

Organisasjonene skal innen 1. april melde inn revisorbekreftet medlemstall i Spektersektoren (ekskl. helse) pr. 1. januar. Medlemstallet skal være bekreftet av registrert eller statsautorisert revisor. Styret fastsetter fordelingsnøkkel på grunnlag av dette. Midlene fordeles mellom organisasjonene i forhold til fordelingsnøkkelen. Midler overføres organisasjonene ved utgangen av hvert kvartal. Dersom det skjer endringer i Spekters medlemsvirksomheter, og dette fører til vesentlige endringer i fordelingsnøkkelen, kan styret fastsette ny fordelingsnøkkel som skal gjelde fra første etterfølgende kvartalsutbetaling.

§ 6 Oversikt over midlenes anvendelse

Hovedorganisasjonene utarbeider ved hvert regnskapsårs avslutning en rapport hvor man i store trekk redegjør for hvordan midlene er anvendt i det avsluttede regnskapsåret. Rapporten skal bekreftes av registrert/statsautorisert revisor, og sendes styret til godkjenning innen 1. juli året etter regnskapsåret. § 7 Regulering Det kan opptas forhandlinger om regulering av avtalen i forbindelse med revisjon av overenskomsten. § 8 Andre organisasjoner Partene er enige om at Opplysnings- og utviklingsordningen i Spekter også kan omfatte medlemmer av Norske Dansekunstnere og Norsk Skuespillerforbund i virksomheter som er bundet av tariffavtale der Spekter er part. Finansiering, fordeling av midler og dekning av utgifter i forbindelse med dette skjer i overensstemmelse med §§ 3, 4 annet ledd og 5. DM: 51051

§ 9 Ikrafttredelse og varighet

Denne avtalen trådte i kraft 1.1.1996 og er sist endret fra 1.5.2014. Avtalen har samme varighet og oppsigelsestid som overenskomsten.

Oversikt over overheadkostnader for OU-ordningene:

OU1

Overhead 15% som går til:

- Ledelse og sekretær for OU1 styret
 - Utarbeidelse av sakspapirer
 - Referat
 - Oppfølging av saker for OU-styret
 - Oppsett av budsjett
 - Anvise regninger (for OU1)
 - Koordinere møter, OU konsultasjon m.m.
 - Følge opp kurskomiteer
 - Delta på styremøtene, 4- 5 i året
 - Møte og koordinasjon med fagutvalg
 - Oppdatere og følge opp OU nettsiden
 - Tillitsvalgtmidler
 - utlysning
 - forslag til vedtak
 - anvise til utbetaling
 - Stipendordning
 - inspirasjonsstipend
 - stabsprosjekt
 - nærværstipend
 - samlet ca. 60 søknader pr. år
 - behandle og anbefalt vedtak
 - besvare
 - innhente relevante opplysninger
 - anvise til utbetaling
 - etterspørre og purre på rapporter
 - generelle spørsmål om ordningen

- Regnskap
 - Eget prosjekt oppdelt i de ulike aktivitetene, i KAs regnskap
 - Kontrollerer at fakturaer og utbetalinger er i henhold til regnskapsloven
 - Innhente lønnsopplysninger, beregne og fakturere kontingent
 - Purring og følge opp at alt betales inn
 - Revisjon av ekstern revisor
 - Rapportere til sekretær og OU1 styret
 - Andel av kostnader til
 - regnskapssystem
 - lønnssystem

- Annet
 - Infrastruktur for å utføre sekretæroppgavene. Alle kontorkostnader som pc, husleie, forsikringer, crm/sharepoint, office365
 - Questback til kursevaluering og stipendsøknader
 - Vikar dersom sekretær er syk/ferie

Følgende er ikke inkludert i overhead:

- Utvikle, forberede og gjennomføre kurs
- Kursadministrasjon
 - Legge ut kurset for påmelding
 - Motta påmeldinger
 - Svare de påmeldte
 - Lage deltakerliste
 - Booke kurssted og evt. overnatting
 - Fakturering og puring
- Spesiell promotering av kurs og OU ordningen

Følgende blir ikke belastet OU ordningen

- Ledelse av og deltakelse i OU styret (gjelder ikke sekretær)
- Deltakelse i fagutvalg (gjelder ikke sekretær)
- Komitèmøter

OU2

Overhead 5% som går til:

- Ledelse og sekretærfunksjoner for OU2 styret
 - Utarbeidelse av sakspapirer
 - Referat
 - Oppfølging av saker for OU-styret
 - Oppsett av budsjett
 - Anvise regninger (for OU2)
 - Koordinere møter m.m.
 - Følge opp kurskomiteer
 - Delta på styremøtene, ca. 4 i året
 - Oppdatere og følge opp OU nettsiden
 - Tillitsvalgtmidler
 - utlysning
 - forslag til vedtak
 - anvise til utbetaling
- Regnskap
 - Eget prosjekt oppdelt i de ulike aktivitetene, i KAs regnskap
 - Kontrollerer at fakturaer og utbetalinger er i henhold til regnskapsloven
 - Innhente lønnsopplysninger, beregne og fakturere kontingent
 - Puring og følge opp at alt betales inn
 - Revisjon av ekstern revisor
 - Rapportere til sekretær og OU2 styret
 - Andel av kostnader til
 - regnskapssystem
 - lønnssystem
- Annet
 - Infrastruktur for å utføre sekretæroppgavene. Alle kontorkostnader som pc, husleie, forsikringer, crm/sharepoint, office365
 - Questback til kursevaluering og stipendsøknader

- Vikar dersom sekretær er syk/ferie

Følgende er ikke inkludert i overhead:

- Utvikle, forberede og gjennomføre kurs
- Kursadministrasjon
 - Legge ut kurset for påmelding
 - Motta påmeldinger
 - Svare de påmeldte
 - Lage deltakerliste
 - Booke kurssted og evt. overnatting
 - Fakturering og puring
- Spesiell promotering av kurs og OU ordningen

Følgende blir ikke belastet OU ordningen

- Deltakelse i OU styret (gjelder ikke sekretær)
- Komitèmøter

Fagutvalg for diakoni (FUD), kirkelig undervisning (FKU) og kirkemusikk (FUM)

Overhead på 120 000 for FUD, FKU og FUM (i 2020) går til:

- Sekretær for FUD, FKU og FUM-styrene
 - Utarbeidelse av saksliste og sakspapirer for utvalgsmøter i nært samarbeid med leder
 - Delta på utvalgsmøter, 5-6 i året.
 - Referat m/utsending og etterarbeid
 - Oppfølging av saker.
 - Skrive årsmelding og oppsett av budsjett
 - Behandle og anviser regninger
 - Arrangere møter/samarbeid med utdanningsinstitusjoner og andre samarbeidspartnere/læresteder, m.m.
 - Delta på aktuelle møter/kontakt/nettverk med KR, bispedømmerådgivere innenfor det enkelte fagområde, fagforeninger, Kirkevergelaget, m.m.
 - Faglig oppdatering for sekretær innenfor fagfeltet
 - Møte og koordinasjon med sekretærer for de andre fagutvalgene og OU-styret
 - Oppdatere og følge opp FUD/FKU/FUM-saker på OU nettsiden, skrive og oppdatere nettsiden hvert halvår
 - Stipendordninger. Tid til saksbehandling varierer mellom fagutvalgene, siden utvalgene har forskjellig praksis og profil når det gjelder tilgang til stipend. Det kan også variere noe fra år til år. Arbeidet med tekster og utlysninger som skjer hvert halvår, vil være den samme, men saksbehandlingstiden vil følgelig variere. Oppgavene er som følger:

- behandle og lage anbefalt vedtak
- besvare
- innhente og kvalitetssikre relevante opplysninger
- anwise til utbetaling
- etterspørre og purre på relevante opplysninger
- generelle spørsmål om ordningen

FUM har de siste årene behandlet i snitt 30-40 søknader per år.

FUD behandler mellom 20-30 søknader pr. år, fordelt kroner 140 000 i 2019.

FKU som er et nytt utvalg med oppstart januar 2019 behandlet kun en søknad innenfor OU-ordningen i 2019. Dette fordi det er etablert stipendordninger innenfor kirkelig undervisning som ligger utenfor OU-ordningen. Det er imidlertid avsatt 30 000 i budsjettet for 2020 til stipender innenfor OU-ordningen for ansatte innenfor kirkelig undervisning.

Kirketjenerskolen og Gravplasskolen

Kirketjenerskolen og Gravplasskolen er to forskjellige skoler, men har ett felles driftsstyre. Noen av oppgavene er felles for begge skolene, mens noen er spesifikke for hver skole og/eller modul.

- Driftsstyret for Kirketjenerskolen og Gravplasskolen (felles)
 - Utarbeidelse av møteinnkalling/sakspapirer
 - Møtereferent
 - Koordinering av og deltakelse på driftsstyremøter (4 til 5 møter i året)
 - Oppfølging av saker for driftsstyret
 - Løpende «drift» og koordinering/adhoc
 - Utarbeidelse/oppfølging av budsjett
 - Utarbeidelse av årsrapport
 - Anvisning og godkjenning av regninger
 - Kontakt med OU-sekretær (ledd mellom OU-styret og driftsstyret)
 - Markedsføring og noe utarbeidelse av markedsføringsmateriell
- Spesifikke oppgaver knyttet til Kirketjenerskolen
 - Ansvar for skolens nettsider (oppdatering, informasjon etc.)
 - Kontakt med studenter/kursdeltakere: informasjon og oppfølging etc. via e-post og telefon/er kontaktperson for Kirketjenerskolen
 - Utstedelse av diplom for gjennomført Kirketjenerskole (alle tre moduler)
 - Kontakt med og oppfølging av NKI (Kirketjenerskolen 1 og 2 tas som nettstudier hos NKI)
 - Stipend for Kirketjenerskolen 1 og 2:
 - Utlysning
 - Informasjon til søkere

- Kontaktperson for stipendordningen
 - Behandling av søknader
 - Innstilling av stipendsøkere/forslag til vedtak
 - Tildeling/avslag
 - Innhenting av relevant informasjon fra stipendmottakere
 - Anvisning til utbetaling
- Spesifikke oppgaver knyttet til Gravplasskolen
 - Ansvar for skolens nettsider (oppdatering, informasjon etc.)
 - Kontakt med studenter/kursdeltakere: informasjon og oppfølging etc. via e-post og telefon/er kontaktperson for Gravplasskolen
 - Kontakt og samarbeid med SOA (Senter for opplæring i anleggsgartnerfaget) som holder Gravplasskolen 1.
 - Anvisning og utbetaling av midler til subsidiering av Gravplasskolen 1
 - Kontakt og samarbeid med NFG (Norsk forening for gravplasskultur) som holder Gravplasskolen 2 – Modul A
 - Utstedelse av kursbevis for Gravplasskolen 2
 - Utstedelse av diplom for Gravplasskolen (de som har gjennomført alle moduler/prøver)
 - Innhenting av deltakerlister fra SOA og NFG etter alle kurs
 - Føre deltakerlister/vedlikeholde deltakeroversikt for alle moduler av skolen
 - Avsluttende prøve for Gravplasskolen 2:
 - Lage oversikt over hvem som har gjennomført begge moduler i Gravplasskolen 2
 - Utsending
 - Retting
 - Informasjon til deltakere/studenter
- Møte med mennesker (Tilsvare Gravplasskolen 3 og Kirketjenerskolen 3)
 - Kontaktperson
 - Informasjon til kursholdere og deltakere
 - Salg av og utsending av kurspakker
 - Hente inn deltakerlister
 - Føre/oppdatere/vedlikeholde lister over alle som har gjennomført
 - Utsteding av kursbevis/diplom til alle som gjennomfører
 - Mottak og behandling av evalueringer