

► GRUNNLAGSDOKUMENT

SKISSE TIL EN MULIG FELLES ORGANISASJON

*for prester, diakoner og ansatte
innen kirkelig undervisning*

*Utarbeidet av felles
styringsgruppe i 2022*

 **Presteforeningen**

 **Det Norske Diakonforbund**
The Norwegian Association of Deacons

 **Kirkelig
Undervisningsforbund**

INNHold

	Styringsgruppe	2
1	Bakgrunn	3
2	Innledning	4
3	Overordnet visjon og formål	5
4	Målgruppe	5
5	Ivaretagelse av profesjonene	6
6	Lønns- og arbeidsvilkår	8
7	Tillitsvalgtstruktur og medbestemmelse	9
VEDLEGG		14
1	Modellskisse felles organisasjon	14
2	Om KUFO	16
3	Om Presteforeningen	18
4	Om Det Norske Diakonforbund	20

STYRINGSGRUPPE

Etter et felles styreseminar i slutten av mars 2022 ble det vedtatt opprettet en styringsgruppe for prosjektet med en mulig felles organisasjon.

Styringsgruppa består av:

- ▶ Diakonforbundet: Asbjørn Sagstad (leder), Edel Merete Gervin
- ▶ KUFO: Lene Beate Østerås (leder), Nina Engen
- ▶ Presteforeningen: Martin Enstad (leder), Eldfrid-Marie H. Bakken

Generalsekretærene utgjør sekretariatet:

- ▶ Leiv Sigmund Hope (GS, Diakonforbundet)
- ▶ Harald Skarsaune (GS, KUFO)
- ▶ Anna Grønvik (GS, PF)
 - Jon Aalborg (PF, prosjekt-ansvarlig til og med juni 2022).

Gruppas medlemmer rapporterer til sine respektive organisasjoners styrever og evt. interne referansegrupper.

Styringsgruppas viktigste oppgave er å utarbeide et grunnlagsdokument (dette) og eventuelle senere dokumenter som forslag til vedtekter og organisasjonsstruktur for en mulig felles fagorganisasjon.

Styringsgruppa skal også sørge for en ryddig prosess mens prosjektet pågår. Prosessen skal sørge for at motstemmer og -forestillinger høres, og at en tidslinje tydeliggjøres.

▶ 1 BAKGRUNN

Over tid har Kirkelig undervisningsforbund (KUFO), Det Norske Diakonforbund (DNDF) og Presteforeningen (PF) i ulike sammenhenger samtalt om hvordan vi kan samarbeide tettere og om det i tilfelle er interessant og aktuelt å gå sammen i en form for felles organisasjon. De tre forbundene har i dag ulik størrelse og ulike utfordringer, men også sammenfallende interesser og erfaring med å jobbe sammen for å fremme våre medlemmers lønns- og arbeidsvilkår.

Det ble i 2017/2018 gjennomført høringer i alle tre organisasjonene om sammenslåing, med bakgrunn i en helhetlig skisse til en felles organisasjon, inkludert ferdig uttegnede vedtekter. Både DNDFs og KUFOs generalforsamlinger gikk inn for sammenslåing, mens PFs representantskap valgte å ikke fremme saken for PFs generalforsamling i mars 2018, etter at en intern høring i organisasjonen ikke hadde gitt tydelig nok svar.

Det er ulike bakenforliggende behov og utfordringer som gjør at en mulig ny felles organisasjon igjen blir tematisert. Et viktig moment for alle tre forbund er saken om organisering av arbeidsgiveransvar og -funksjoner i Den norske kirke.

Dette dokumentet søker å uttrykke en overordnet visjon om hvorfor et tettere samarbeid mellom våre tre forbund kan være interessant for medlemmene, samt gi en foreløpig og grovmasket skisse til noen sentrale elementer i en ny organisasjon. Denne måten å presentere prosjektet på er valgt for å kunne ha overordnede diskusjoner i det enkelte forbund på interessen for å gå videre med prosjektet, framfor å gå rett på vedtak om en konkret organisasjonsmodell er interessant eller ikke. Dokumentet er utarbeidet i fellesskap av en styringsgruppe med representanter fra hvert av forbundene.

Som vedlegg til dette dokumentet ligger korte presentasjoner av de tre forbundene, med antall medlemmer og en skisse til grunnleggende organisasjonsstruktur.

► 2 INNLEDNING

I kirken har det til alle tider vært noen som har hatt oppgavene med å forkynne evangeliet, forvalte sakramentene, utføre kirkelig undervisning og utøve diakoni. Det har vært ulikt organisert og hatt ulike navn, men disse tjenestene har alltid vært kjernen i kirkens liv.

I Den norske kirke er det Presteforeningen, Kirkelig undervisningsforbund og Diakonforbundet som organiserer de fleste av de som har disse oppgavene i kirken og på kirkens vegne i ulike institusjoner og organisasjoner. Våre medlemmer har tydelige profesjonsetiske og faglige likheter. De arbeider ofte på de samme arenaene, møter de samme menneskene, og har det til felles at de representerer kirken overfor folk, noen ganger samtidig og med delvis overlappende ansvar. Stillingene til våre medlemmer krever høy integritet, faglig kompetanse og autonomi hos profesjonsutøveren.

Samtidig er prest, diakon og kateket-/undervisningstjeneste tre distinkte profesjoner med sine særpreg, og ingen ønsker at de skal bli én profesjon. Det er en forutsetning i denne prosessen at en eventuell felles organisasjon evner å romme tre ulike profesjoner. Samtidig kan vi ta ut gevinster faglig og administrativt på samarbeid, og bidra til

å bygge ned unødvendige skillelinjer og hindre konflikter. Vi vil aktivt fremme tverrfaglighet og flerfaglighet innen de kirkefaglige tjenestene på våre områder.

Våre forbund organiserer tre av de fire yrkesgruppene som vigsles eller kan vigsles i Den norske kirke. Derfor har vi også et felles engasjement knyttet til biskopens tilsyn og tilsynets konsekvenser. Dette særpreger våre grupper sammenliknet med andre fag- og profesjonsforeninger. Den nye organisasjonen vil også, som dagens tre forbund, være åpen for medlemmer som ikke er vigslet og som arbeider i eller med prestatjeneste og teologi, diakoni og kirkelig undervisning.

Denne prosessen har sitt utgangspunkt i at vi tror det er mer som samler oss enn det er som skiller oss. Vi har felles interesse av at det fortsatt skal stilles høye faglige krav til våre profesjoner, at vi som profesjonsutøvere får mulighet til faglig utvikling, at vi hegner om vår faglige autonomi, og at vi har lønns- og arbeidsvilkår som reflekterer vår utdanning og vårt ansvar. Samlet står vi sterkere for å fremme våre medlemsgruppers faglige, økonomiske, sosiale og juridiske rettigheter og interesser.

► 3 OVERORDNET VISJON OG FORMÅL

3.1 Forslag til visjon

Samlet står vi sterkere for å sikre rekruttering og gode arbeidsvilkår for våre medlemmer. Sammen vil vi bidra til gode kirkelige tjenester til beste for samfunnet.

3.2. Forslag til formål

- Organisasjonen skal med utgangspunkt i Den norske kirke arbeide for å fremme preste-

tjeneste, kirkelig undervisningstjeneste og diakoni som profesjoner, fag og praksis i kirke og samfunn.

- Organisasjonen skal ivareta medlemmenes faglige, økonomiske og sosiale interesser.
- Organisasjonen skal arbeide for å fremme kollegialt samhold og faglig samarbeid innenfor og mellom de profesjoner som er representert.
- Organisasjonen skal samarbeide med andre organisasjoner i kirke og samfunn etter behov.

► 4 MÅLGRUPPE

4.1 Målgruppe

- a. En eventuell ny felles organisasjon vil omfatte alle medlemmer i dagens tre forbund, med mindre medlemmet selv velger å ikke følge med over. Dette gjelder også de av dagens medlemmer som ved overgangen ikke oppfyller de formelle medlemskravene i den nye organisasjonen, jfr. punkt b, c og d.
- b. Målgruppen for en ny felles organisasjon er vigslete prester, diakoner og kateketer, samt ansatte med høyere utdanning (minimum bachelorgrad/3-årig høyskoleutdanning) som jobber innen feltene kirkelig undervisning, diakoni og prestatjeneste/teologi.
- c. Organisasjonen vil også være åpen for personer under utdanning med sikte på arbeid innenfor kirkelig undervisning, diakoni og prestatjeneste/teologi.
- d. Organisasjonen vil også være åpen for pensjonister fra de samme profesjonene.

Organisasjonens vedtekter bør dessuten åpne for at sentralstyret kan vedta å ta opp medlemmer som jobber innenfor kirkelig undervisning, diakoni og prestatjeneste/teologi.

4.2 Organisasjonens tilknytning til hovedorganisasjon

For å styrke arbeidet med medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår, samt åpne for enkel samhandling med andre forbund, foreslås at en eventuell ny felles organisasjon søker medlemskap i hovedorganisasjonen Unio, Norges største hovedorganisasjon for arbeidstakere med høyere utdanning. Unio omfatter i dag 14 forbund med totalt 389 000 medlemmer, inkludert Presteforeningen og Diakonforbundet. Medlemskap i en hovedorganisasjon anses som grunnleggende nødvendig for å ivareta de medlemmer som jobber innenfor andre tariffområder enn KA.

► 5 IVARETAKELSE AV PROFESJONENE

5.1 Ivaretagelse av profesjonenes interesser

En eventuell ny organisasjon skal fremme og ivareta medlemsprofesjonenes interesser i kirken, på arbeidsplassen og i samfunnet. Organisasjonen må, i likhet med dagens tre forbund, være den naturlige samarbeidspartneren for Den norske kirke, utdanningsinstitusjoner og andre organisasjoner i spørsmål som er knyttet til våre medlemsprofesjoner.

En ny organisasjon vil ikke representere bare en, men tre distinkte profesjoner, og må arbeide aktivt for at alle tre profesjonene bevarer sine særpreg. Samtidig er det ønskelig å fremme tverrfaglig samarbeid der dette er naturlig, og skape økt forståelse mellom de tre profesjonene.

I likhet med dagens forbund vil en ny organisasjon være partipolitisk uavhengig, og heller ikke tilknyttet særlige partier/fraksjoner innenfor kirken. Det som samler oss er vår tilhørighet til våre profesjoner, og en eventuell felles organisasjon må være beredt til å samarbeide med alle som fremmer målsetninger som sammenfaller med våre interesser.

5.2 Profesjonsstyrer

For å sikre profesjonenes særpreg er det nødvendig at en felles organisasjon også har profesjonsspesifikke organer nasjonalt. Disse organene må høres i organisasjonsinterne prosesser, og eventuelt uttale seg på vegne av fellesorganisasjonen i rene profesjonsspørsmål. I det videre er disse organene for enkelthets skyld kalt profesjonsstyrer. Eksempler på saker som vil behandles i slike organer kan være utvikling av etter- og videreutdanning for den

enkelte yrkesgruppe, endringer i tjenesteordninger og profesjonsspesifikke høringssaker til kirken, Unio eller offentlig forvaltning. Det vil også være naturlig at det åpnes for å etablere profesjonsstyrer regionalt og lokalt. Dette for å sikre arenaer for drøfting av saker og fagutvikling knyttet til hver enkelt profesjon.

- Det må etableres tre profesjonsstyrer for henholdsvis prest, diakon og kirkelig undervisning nasjonalt. Lederen av disse profesjonsstyrene bør være automatisk medlem av den nye organisasjonens sentralstyre. Det bør også åpnes for at det etableres profesjonsstyrer både lokalt og regionalt.

5.3 Fagutvalg

Det vil være naturlig i en eventuell ny organisasjon at det etableres fagutvalg som representerer spesielle grupper arbeidstakere (jfr. fagutvalg PF har i dag for prester i helsesektoren, fengselsprester, studentprester og proster m.fl.). Disse kan være profesjonsspesifikke der det er relevant, men kan også åpnes for flere profesjoner der det er aktuelt (f.eks. i helsesektoren der det er ansatt både prester og diakoner).

Det bør også etableres profesjonsåpne fagutvalg som jobber med saker som berører flere av profesjonene (f.eks. liturgikk, sjelesorg og trosopp-læring) eller fagutvalg med ansvar for politiske eller arbeidsrettslige tema (f.eks. likestilling- og diskrimineringsspørsmål). En felles organisasjon kan på denne måten fremme fagutvikling internt og stimulere til faglig samhandling både mellom profesjonene og innad i de ulike profesjonene.

5.4 Særskilt om ledermedlemmer

Mange av kirkens ledere tilhører en av de kirkefaglige profesjonene, og har en identitet knyttet til det å være prest, diakon eller kateket. For mange kirkelige ledere handler det å fortsette sitt medlemskap i en av dagens tre forbund om å bevare denne identiteten.

I tillegg har slike ledere med personalansvar også behov for en fagforening som kan ivareta deres økonomiske og sosiale interesser, og en profesjonsforening som kan ivareta fagutvikling også for profesjonsutøvere med lederansvar. En eventuell ny organisasjon vil nettopp derfor ønske ledere velkommen som medlemmer.

Organisasjonen bør sikre at ledermedlemmer får noen egne organer og representasjon i bestemte organer, som nasjonalt kan tale disse medlemmenes sak. Det må også sikres rutiner som ivaretar ledermedlemmer når de som arbeidstakere fremmer lønnskrav, og som ansatte eventuelt havner i en konflikt med sin arbeidsgiver.

Det bør markeres tydelig overfor ledermedlemmer at man har respekt for deres særlige rolle som arbeidsgivers representant. Det skal ikke forventes at ledermedlemmer har en ekstraordinær lojalitet til sin fagforening når de utøver sin lederrolle. Det er samtidig en naturlig del av en fagforenings arbeid for å oppnå innflytelse på arbeidsplassen, i kirken og i samfunnet at man søker å påvirke alle som har lederansvar i kirken, enten dette er ansatte ledere eller demokratisk valgte organer.

Retten til å organisere seg i en fagforening er grunnlovsfestet og det er naturlig også for en eventuell felles organisasjon å jobbe for et organisert arbeidsliv, samt motarbeide at det legges press på ledere for å ikke tilhøre en fagforening.

► 6 LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR

6.1 Overordnede arbeidslivspolitiske målsettinger for en mulig felles organisasjon

Den nye organisasjonen skal være den organisasjonen som best ivaretar våre tre profesjoners økonomiske og sosiale interesser, ved å arbeide for høyere verdsetting av disse profesjonenes kunnskap, kompetanse og ansvar. Utdanning og ansvar skal lønne seg.

Som fagforening for profesjonsutøvere bør en eventuell felles organisasjon:

- bidra til at masterkravet til de vigslede stillingene i Den norske kirke opprettholdes
- jobbe for å sikre og utvikle god etter- og videreutdanning for sine medlemmer, og gode vilkår for kompetanseutvikling hos medlemmenes arbeidsgivere.
- jobbe for gode vilkår for arbeidsveiledning for profesjonsutøvere
- bidra til rekruttering til kirkefaglige stillinger

For å ivareta medlemmenes generelle lønns- og arbeidsvilkår bør en eventuell felles organisasjon:

- være en aktiv bidragsyter til et arbeidsliv fritt for diskriminering.
- jobbe for gode medbestemmelsesordninger som sikrer medlemmene forutsigbare og gode muligheter til å påvirke sin arbeidshverdag.
- jobbe for å sikre et godt og kompetent tillitsvalgtsapparat som kan ivareta alle medlemmer uavhengig av profesjonstilknytning
- jobbe for å sikre at organisasjonen har tillitsvalgte på alle nivåer der arbeidsgiver utøver sin styringsrett.

6.2 Konkrete lønnspolitiske mål

Det er allerede utstrakt samarbeid mellom dagens organisasjoner ved sentrale tarifforhandlinger. Både PF og DNDF er medlem i Unio hvor det er forpliktende og godt samarbeid om forhandlinger i alle tariffområder der forbundene har partsrettigheter. Ved forhandlingene i tariffområde KA (kirken) inkluderer dette samarbeidet også KUFO. Lønnspolitiske mål for en eventuell ny felles organisasjon bygger videre på de målsettingene det allerede jobbes etter i dag:

- a) at alle yrkesgrupper representert i en ny felles organisasjon blir ivaretatt på lik linje
- b) forutsigbare kriterier for lønnsdannelse, med uttelling for utdanning, kompetanse og ansvar
- c) å sikre rekruttering av kvalifiserte ansatte til våre profesjoner gjennom økt verdsetting og økt lønn
- d) å bedre universitets- og høyskoleutdannedes lønnsnivå generelt i kirkelig arbeidsliv, slik at lønnsnivå og lønnsutvikling er i tråd med offentlig sektor.
- e) at våre medlemmer er sikret en pensjonsordning på linje med offentlig ansatte
- f) at kollektive og sentrale løsninger skal være bærebjelken i alt tariffarbeid
- g) at det gis tilstrekkelige rammebetingelser for lokale forhandlinger mellom likeverdige parter, der de forekommer

6.3 Tariffutvalg

Det store flertallet av medlemmene i en eventuell felles organisasjon vil tilhøre tariffområdet KA. Samtidig er det viktig at organisasjonen er en profesjonell og relevant organisasjon for medlemmer som arbeider i virksomheter som er organisert i Spekter, Virke, KS, staten med mer. Det må derfor opprettes egne tariffutvalg for disse tariffområdene. Tariffutvalgene vil sikre at organisasjonen har god kunnskap om utfordringene på disse tariffområdene, og de vil være viktig for skolering av tillitsvalgte på andre tariffområder enn KA.

► 7 TILLITSVALGTSTRUKTUR OG MEDBESTEMMELSE

7.1 Innledning

Som medlem av en profesjonsforening trenger du en organisasjons- og tillitsvalgtstruktur som ivaretar tre behov:

MEDBESTEMMELSESLINJEN

Overfor arbeidsgiver skal tillitsvalgte (på vegne av deg og de andre medlemmene) ivareta medbestemmelsen. Medbestemmelse handler om alle de ting Hovedavtalen gir tillitsvalgte rett til å bli informert om og drøfte med arbeidsgiver. Dette kan f.eks. handle om arbeidsplaner, arbeidsmiljøspørsmål, utforming av stillingsutlysninger, endring av arbeidsoppgaver, felles studiarbeid m.m. Det er også denne linjen som ivaretar forhandlinger om lokale særavtaler, lokale lønnsoppgjør, særskilte forhandlinger for enkeltmedlemmer m.m. Tillitsvalgte kan

også være med som bisitter for arbeidstakere ved krevende samtaler med arbeidsgiver.

ORGANISASJONSLINJEN

Overfor din egen organisasjon er det viktig at du får innflytelse gjennom ulike organisasjonsledd. Det dreier seg om å få være med på å velge hvem som skal være dine tillitsvalgte, hvem som skal representere deg i organisasjonens styrende organer og at du skal kunne bli hørt i ulike spørsmål, slik at du kan være med og påvirke organisasjonens prioriteringer og politikk.

PROFESJONSLINJENE

Som medlem av en organisasjon med flere profesjoner er det ønskelig med organer og tillitsvalgte

som ivaretar den faglige utviklingen og debatten om de ulike profesjonenes særegne spørsmål og profesjonsutvikling.

Utgangspunktet i den modellen vi her skisserer er at medbestemmelseslinjen og organisasjonslinjen blir ivare tatt av felles organer og tillitsvalgte. Ved siden av dette vil dagens tre profesjonslinjer få egne styrer. Dette er ikke til hinder for at fellesorganene jobber med profesjonsspørsmål, men det blir mulig å opprette særskilte organ som jobber utelukkende med fag- og profesjonsspørsmål for din aktuelle profesjon.

7.2 Forslag til mulig organisasjonsstruktur

Lesehjelp:

I det videre vil vi redegjøre for hvordan vi foreslår at den nye organisasjonen skal ivareta disse tre behovene for medlemmene. Når du leser dette kapitlet er det en fordel om du har figuren som viser organer og ansvarsområder i forslag til ny organisasjon ved siden av deg. Henvisningene i den løpende teksten under viser til felter i figuren.

7.2.1 DET LOKALE NIVÅET

Lokallagene blir grunnenheten i organisasjonen. For å holde sammen medbestemmelseslinjen og organisasjonslinjen etablerer vi en organisasjon med to typer lokallag:

1 Lokallag for deg som er ansatt i Den norske kirke (1A)

Dette er lokallaget for alle de medlemmene som er ansatt i Den norske kirke, enten man er ansatt i det nasjonale rettssubjektet eller i kirkelig fellelråd.

Dette lokallaget er foreslått basert på prostiene. Her vil altså både prester og medlemmer ansatt i fellelråd innenfor prostiets grenser blir medlemmer av samme lokallag, og velge et felles styre. Dette styret ivaretar både medbestemmelsen og forhandlinger overfor arbeidsgiver(ne), og relasjonen til stiftsstyret, sentralstyret og andre organer i den nye organisasjonen.

Den norske kirke er ganske spesielt organisert, og enda mer spesielt blir det trolig som følge av Kirkemøtets vedtak om kirkelig organisering. Medbestemmelsen etter hovedavtalen følger i utgangspunktet arbeidsgiverlinjene. Men Kirkemøtet har bestemt at de innen 2026 skal sikre en «samlet og samordnet utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner» uavhengig av arbeidsgiverlinje. Det legges også opp til en felles faglig ledelse av de kirkefaglige ansatte. Dette vil utløse behov for medbestemmelse på tvers av arbeidsgiverlinjer for alle medlemmer i dagens tre organisasjoner som jobber ute i lokalkirken. Dette kan løses gjennom det man i KAs hovedavtale kaller områdetillitsvalgte (HA § 8-7), og en ny felles organisasjon med felles styre vil da være godt rustet til en slik tillitsvalgtordning.

Det foreslås også å opprette egne lokallag for prostene (pr. bispedømme), egne lokallag for de ansatte på hvert bispedømmekontor, i Døvekirken og for ansatte i Kirkerådet.

2 Lokallag for deg som er ansatt utenfor Den norske kirke (1B)

Dette er lokallag som baseres på arbeidsgivere/virksomheter som ikke er en del av Den norske kirke. For eksempel vil alle medlemmer som jobber i samme organisasjon (f.eks Sjømannskirken) eller i samme helseforetak kunne utgjøre et lokallag. Årsmøtet velger et styre, evt bare en tillitsvalgt som ivaretar medbestemmelsen og forhandlinger over-

for arbeidsgiver, og relasjonen til tariffutvalget (B4), sentralstyret og andre organer i den nye organisasjonen.

Det vil etter egne regler åpnes for å opprette lokallag for studenter og pensjonister.

Lokale profesjonsstyrer – en mulighet for deg og dine profesjonskolleger (1C, D, E)

Etter lokale behov og ønsker vil det være mulig å opprette lokale profesjonsstyrer for hver av de tre profesjonene. Profesjonsstyrene bør være åpne for medlemmer fra flere arbeidsgivere, for eksempel vil et profesjonsstyre for diakon i Trondheim kunne være åpent for diakoner ansatt i kirkelige fellelråd, på bispedømmekontoret, sykehuset St. Olav og pensjonerte diakoner i byen.

7.2.2 DET REGIONALE NIVÅET

Stiftslag for deg som er ansatt i Den norske kirke (2A)

Dette stiftslaget er for alle ansatte i Den norske kirke i samme bispedømme, uavhengig av om man er ansatt i det nasjonale rettssubjektet eller i et kirkelig fellelråd. Stiftsårsmøtet velger et styre, som ivaretar medbestemmelsen og forhandlinger overfor arbeidsgiver. I organisasjonslinjen blir stiftsstyret et bindeledd mellom lokallagene innenfor Den norske kirke og de nasjonale leddene i organisasjonen.

Gitt at prestene har en nasjonal arbeidsgiverlinje fortsatt, og gitt at det skal etableres en «samlet og samordnet utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner» vil det være nødvendig å ha medbestemmelse på flere nivå (lokalt/prostiet – bispedømmet og nasjonalt), slik det er for prestene i dag.

Sammenliknet med dagens ordning for prestene vil antakelig mer av medbestemmelse og drøftinger mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver komme til å foregå på lokalt nivå enn det gjør i dag.

Sammenliknet med dagens modell for diakoner og de som jobber med kirkelig undervisning vil noen tema tilsvarende flyttes fra drøftinger på fellelrådsnivå til prostiet, på bispedømmet og nasjonalt.

Lokallaget og stiftsstyret innenfor Den norske kirke vil ut fra disse vilkårene være en del av en linjeorganisasjon der ulike medbestemmelsesoppgaver kan delegeres til de ulike nivåene etter behov: Sentralstyrets medlemmer ansatt i DNK – Stiftsstyret – Lokallaget.

Stiftslag for deg som er ansatt utenfor Den norske kirke (2B)

Det foreslås ikke å opprette felles bispedømmevise organer for de medlemmene som er ansatt utenfor Den norske kirke. Medlemmer som har ulike arbeidsgivere antas å ha få eller ingen behov for et slikt organ. Disse medlemmene vil likevel ha like rettigheter som de medlemmene som er ansatt i Den norske kirke til å delta i regionale profesjonsstyrer (se under). De vil også få ivare tatt felles interesser med andre medlemmer gjennom nasjonale fagutvalg (4C, 4D, 4E) og tariffutvalg (3B). Les mer om både fagutvalg og tariffutvalg under kap 7.2.3 Det nasjonale nivået.

Regionale profesjonsstyrer (2C, 2D, 2E) – en mulighet for deg og dine profesjonskolleger i bispedømmet

I hvert bispedømme vil stiftsstyret, sammen med de aktuelle medlemsgruppene, få ansvar for å opprette regionale profesjonsstyrer for hver av de tre profesjonene, dersom det er ønskelig. Ansvaret legges til stiftsstyret da dette er et organ vi vet at vil være på plass i hele landet. Profesjonsstyrene vil

være åpne for alle medlemmer i bispedømmet som tilhører den aktuelle profesjonen, uavhengig av om man er ansatt innenfor eller utenfor Den norske kirke.

7.2.3 DET NASJONALE NIVÅET

Sentralstyret (3A, 4AB, 5AB)

Sentralstyret vil være organisasjonens øverste organ i det daglige arbeidet i organisasjonen. Sentralstyret er også **Det nasjonale forhandlingsutvalget** som vedtar organisasjonens tariffkrav på alle tariffområder. Når det gjelder medbestemmelse på nasjonalt nivå i Den norske kirke, legges det opp til at de medlemmene av sentralstyret som er ansatt i Den norske kirke, vil ivareta slik medbestemmelse og forhandlinger.

Det er på nåværende tidspunkt ikke drøftet hvor mange medlemmer Sentralstyret skal ha. Det er likevel lagt føring på at lederne i de tre nasjonale profesjonsstyrene (3C, 3D, 3E) skal være medlem av Sentralstyret, samt at det må sikres noen som representerer andre tariffområder enn KA.

Tariffutvalgene (3B)

Det foreslås å etablere nasjonale tariffutvalg for alle tariffområder utenom KA. Dette er for å skape en nasjonal arena som sikrer god oppfølging av medlemmer og tillitsvalgte som arbeider på andre tariffområder enn KA. Dette er områder der våre interesser i tarifforhandlingene ivaretas av Unio sine forhandlingsutvalg. Tariffutvalgene er viktige for å sikre at vi fremmer relevante krav inn i Unio sine prosesser, samt skoleing av tillitsvalgte på avtaleverk og lokale forhandlinger i virksomhetene.

De nasjonale profesjonsstyrene for prest, diakon og kirkelig undervisning (3C, 3D, 3E)

Det foreslås å etablere tre nasjonale profesjonsstyret som en fast del av strukturen. Disse velges av og blant de som i medlemsregisteret er registrert tilhørende den enkelte profesjon. Profesjonsstyrene vil særlig arbeide med fagutvikling og profesjonsspørsmål knyttet til den enkelte profesjon. Profesjonsstyrene er sentrale for å sikre at ingen av profesjonene «drukner» i de andre. Det foreslås at lederen for hvert profesjonsstyre har fast plass i Sentralstyret.

Fagutvalg (4 CDE)

Det foreslås å etablere to typer fagutvalg.

Noen fagutvalg er knyttet til at man jobber i en spesiell sektor, f.eks fagutvalg for medlemmer som arbeider i kriminalomsorgen, eller fagutvalg for de som arbeider i helse- og sosialsektoren. I prinsippet vil disse fagutvalgene kunne være åpne for alle medlemmer som jobber i sektoren, uavhengig av profesjon. Disse fagutvalgene velges av og blant de aktuelle medlemmene.

Andre fagutvalg arbeider med mer politiske eller overgripende spørsmål, f.eks likestilling og diskriminering eller miljø- og bærekraftsspørsmål. Disse fagutvalgene kan f.eks. oppnevnes av Sentralstyret.

Representantskap/Landsstyre (4 AB)

Det er ikke tatt stilling til om organisasjonen skal ha et Landsstyre/Representantskap, som vil være overordnet sentralstyret. Hvis dette opprettes må det ha en representasjon som gjenspeiler bredden i organisasjonen. Sentralstyret, stiftstyreledere, ledere av tariffutvalgene og representanter for noen andre grupper vil være naturlig at er medlem av et slikt organ.

Om det skal opprettes et Landsstyre/Representantskap vil blant annet avhenge av hvor ofte man velger å ha Landsmøte/Generalforsamling. Hvis det blir årlig Landsmøte/Generalforsamling så er det kanskje ikke behov for et Representantskap/Landsstyre.

Generalforsamling/Landsmøte

Det er på nåværende tidspunkt ikke tatt stilling til sammensetningen av Generalforsamling/Landsmøte. Her kan man velge en modell med utsendinger fra stift, tariffutvalg, pensjonister og studenter, eller man kan gå for en modell som også inkluderer utsendinger fra lokallag. Det regnes ikke som aktuelt å ha en modell der alle medlemmer kan møte med stemmerett.

Unios forhandlingsutvalg

På alle tariffområder vil det være Unios forhandlingsutvalg som forhandler tariffavtaler på vegne av en eventuell felles organisasjon. Organisasjonen vil være representert i disse forhandlingsutvalgene etter Unios regler om representasjon.

Ytterligere organisasjonsmodell og vedtekter vil utarbeides på et senere tidspunkt, dersom høring i organisasjonene våren 2023 gir grunnlag for videre arbeid.

VEDLEGG

1 OVERSIKT OVER ORGANER OG ANSVARS-OMRÅDER I FORSLAG TIL NY ORGANISASJON

Figuren nedenfor framstiller hvordan det enkelte medlem vil bli ivaretatt og kan påvirke den nye organisasjonen. Figuren bør leses sammen med teksten i kapittel 7.

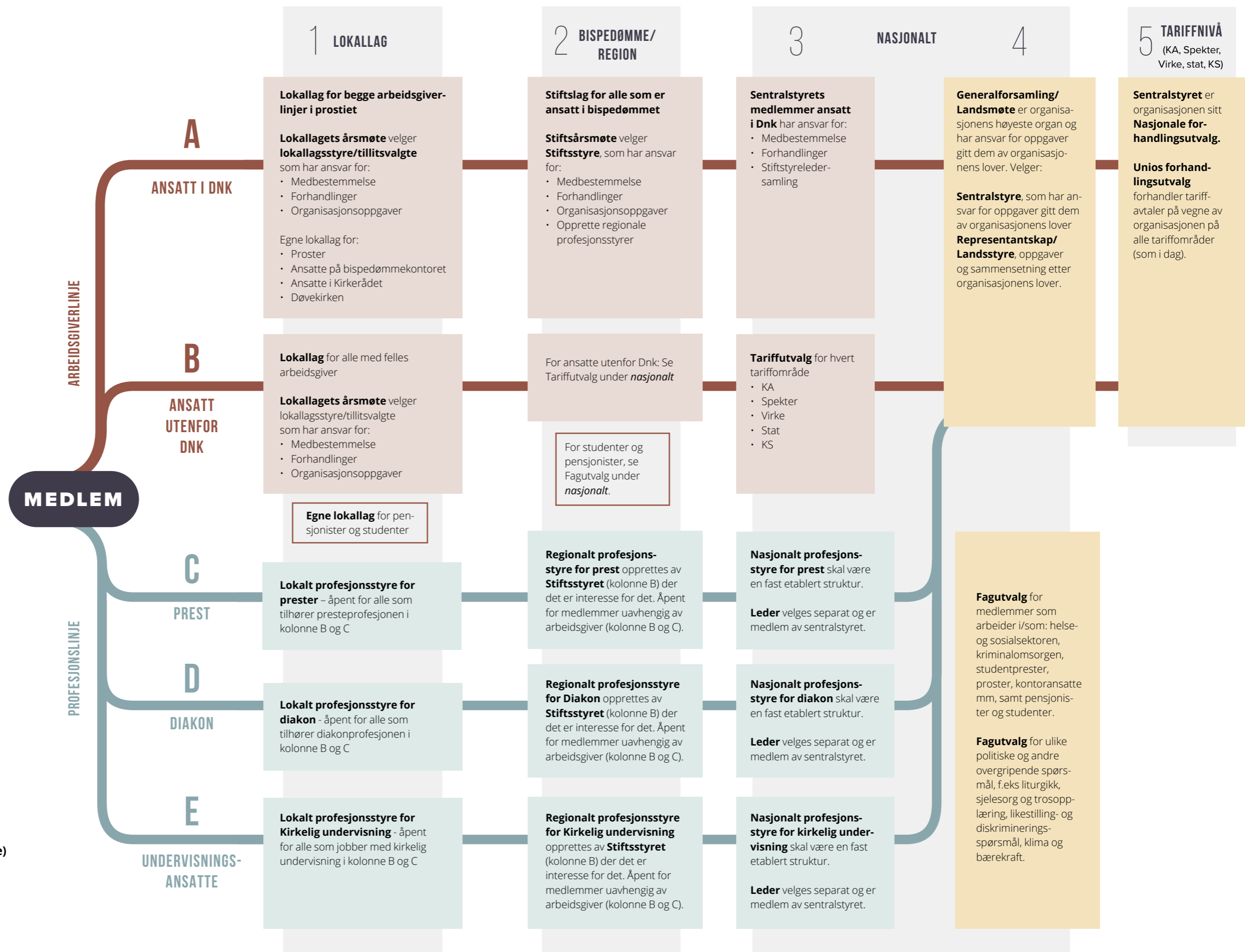
Alle medlemmer vil ha to tilhørigheter i organisasjonen.

1) **Lokallaget** (Rad A for medlemmer ansatt i Dnk – felles for begge arbeidsgiverlinjer, og rad B for medlemmer ansatt utenfor Dnk) og

2) **Profesjonstilhørigheten** (rad C–E). Tilhørighet til profesjon avgjøres av utdanning, vigsling eller stillingens arbeidsoppgaver.

For å lette lesningen av tabellen er følgende fargekoder brukt:

- Tilhørighet via lokallag (arbeidsgiverlinje)
- Tilhørighet via profesjon: **Prest, Diakon, Kirkelig undervisning** (profesjonslinje)
- Det som er **felles for alle**



► 2 OM KUFO

NØKKELINFO

- Stiftet 09.06.1972
- 407 medlemmer
 - 353 yrkesaktive
 - 12 studenter
 - 52 pensjonister/støttemedlemmer/andre medlemmer
- Foreningens lover: www.kufo.org/wp-content/uploads/2020/01/Lover-vedtatt-11.06.15-I.pdf
- Rammeprogram 2021-2023: www.kufo.org/rammeprogram-2021-2023/
- Organisasjonskart: www.kufo.org/medlemskap/handbok-for-kufo/organisasjonskart-for-kufo/

Organisasjonsstruktur, tillitsvalgte og medbestemmelse

LOKALLAG

KUFO har ingen formell struktur for lokallag. Noen prostier og fellesråd samler ansatte til faglige samlinger ofte kalt undervisningsforum. Dette er ikke normalt en del av KUFO selv om medlemsmassen i KUFO utgjør en stor del av de som deltar.

TARIFFUTVALG

Sentralstyret oppnevner et forhandlingsutvalg av to/tre personer. Dette har fullmakt til å føre sentrale forhandlinger på KA sektoren. KUFO har i liten grad medlemmer på andre tariffområder og er derfor ikke aktivt med i sentrale forhandlinger der. KUFO har partsforhold med Virke, men for tiden ingen medlemmer på dette tariffområdet.

STIFTSSTYRET/STIFTSLAG

Stiftslagsstyret koordinerer og oppnevner tillitsvalgte/områdetillitsvalgte. I større fellesråd oppnevner medlemmene tillitsvalgte i samarbeid med stiftslagsstyret.

Stiftslagene har en selvstendig rolle. Lovene i KUFO regulerer i liten grad driften. Stiftslagene har ansvar for egen økonomi, men mottar tilskudd fra KUFO sentralt og kan ved behov søke om særskilte tilskudd for å gjennomføre arrangementer/fagdager de ellers ikke ville kunne gjennomføre. Stiftslagsstyret skal ha minimum 3 medlemmer. Ledere i stiftslagsstyret utgjør sammen med sentralstyret foreningens Landsstyre.

SENTRALSTYRET

Består av leder, nestleder og 3 medlemmer og møtes 6–8 ganger i året. Har ansvar for:

- Daglig ledelse av foreningen
- Følger opp strategi- og handlingsplan
- Følger opp og arrangerer opplæring av tillitsvalgte
- Forbereder møter i Landsstyret og Generalforsamling
- Sentralstyret og leder har ingen rolle som tillitsvalgt i KUFO

LANDSSTYRET

Består av sentralstyret, alle stiftsstyrelederne, Har ansvar for:

- Vedta budsjett og godta regnskap.
- Er et kontakt – og inspirasjonsorgan for stiftslagene
- Kontrollerer at sentralstyrets arbeid er i tråd med vedtatte lover og rammeprogram.

GENERALFORSAMLINGEN

Åpen for alle medlemmer som møter for egen regning.

- Behandler toårsrapport fra sentralstyret
- Velger leder og sentralstyre
- Vedtar Rammeprogram for neste toårsperiode
- Kan vedta resolusjoner

FAGUTVALG

KUFO har ingen fagutvalg. Sentralstyret oppnevner utvalg for de temaområder som er ønskelig. Disse har ingen rolle i den demografiske strukturen i KUFO eller representasjon i demokratiske organer.

- Utvalg pr 31.03.22
 - Forhandlingsutvalg
 - Kommunikasjonsutvalg
 - Fagutvalg (for fagutvikling og kompetanse-spørsmål)
 - Livsløpsutvalg

► 3 OM PRESTEFORENINGEN

NØKKELINFO:

- Stiftet 13.10.1900
- 2165 medlemmer
 - 1345 yrkesaktive fordelt på seks tariffområder (KA, Spekter, Virke, stat, KS og Oslo kommune)
 - 144 studenter
 - 676 pensjonister
- Foreningens lover: <https://www.prest.no/foreningens-lover/>
- Strategi- og handlingsplan 2021-2024: <https://www.prest.no/strategi-og-handlingsplan-for-presteforeningen-2021-2024/>
- Organisasjonskart: <https://prest.no/wp-content/uploads/sites/2/2020/02/Org-kart-h%C3%A5ndbok.pdf>

Organisasjonsstruktur, tillitsvalgte og medbestemmelse

LOKALLAG:

Yrkesaktive medlemmer og studenter er organisert i lokallag tilknyttet arbeidsplass eller studiested.

Lokallaget velger et styre bestående av leder og inntil to medlemmer. Disse fungerer også som tillitsvalgte som utøver medbestemmelse i møte med arbeidsgiver. Dette kan f.eks. være på et sykehus, i Sjømannskirken, i Forsvarets tros- og livssynskorps, et eller flere fellestråd etc. I rDnk utgjør hvert prosti et lokallag, det samme gjør hvert bispedømmekontor og Kirkerådet sekretariat, samt alle prostene i et bispedømme.

TARIFFUTVALG

I tariffområdene Virke, Spekter og stat har vi nasjonale tariffutvalg som skal bistå sekretariatet i å fremme og vurdere saker knyttet til lønns- og arbeidsvilkår for disse tariffområdene. Tariffutvalgene har ikke organisatorisk ansvar for lokallagene, men det kan tilrettelegges for erfaringsutveksling på tvers (f.eks. mellom tillitsvalgte i ulike helseforetak/sykehus).

STIFTSSTYRET/STIFTSLAG

Presteforeningens stiftslag består av alle medlemmene ansatt i rDnk i det enkelte bispedømme. Medlemmer ansatt hos andre arbeidsgivere er organisert etter tariffområde (se mer info under «Tariffutvalg»).

Stiftsårsmøtet velger et styre bestående av leder og tre medlemmer (+ vara).

- Stiftsstyret utøver medbestemmelse overfor arbeidsgiver på bispedømmenivå.
- Stiftsstyret er også kontaktleddet mellom PF sentralt og lokallagene for rDnk i bispedømmet
- Stiftsstyret har ikke ansvar for lokallag og medlemmer tilknyttet andre arbeidsgivere

SENTRALSTYRET

Består av leder, nestleder og 3 medlemmer og møtes 6–8 ganger i året. Har ansvar for:

- Daglig ledelse av foreningen
- Følger opp strategi- og handlingsplan
- Opptreter som sentralt forhandlingsutvalg på alle tariffområder
- Forbereder møter i Representantskapet

RDNK NASJONALT

De av sentralstyrets medlemmer som jobber i rDnk utpeker seg imellom en hovedtillitsvalgt for rDnk nasjonalt og oppnevner ytterligere medlemmer til nasjonalt kontaktmøte og arbeidsmiljøutvalg. Per i dag er det PFs leder som også er hovedtillitsvalgt i rDnk.

- *De nasjonale tillitsvalgte utøver medbestemmelse overfor rDnk nasjonalt ved Kirkerådets direktør m.fl.*
- *De nasjonale tillitsvalgte koordinerer informasjon og kontakt med og mellom stiftsstyrelederne, i samarbeid med sekretariatet. Det arrangeres f.eks. jevnlig møter der stiftsstyrelederne og nasjonale tillitsvalgte møtes.*

REPRESENTANTSKAPET

Består av sentralstyret, alle stiftsstyrelederne, lederne av øvrige 3 tariffutvalg, leder i fagutvalg for fellestrådsansatte, leder i fagutvalg for proster, leder i fagutvalg for pensjonister og en student. Totalt 23 personer. Møtes 3 ganger i året. Har ansvar for:

- Vedta årlige handlingsmål for strategiplanen som er lagt av generalforsamlingen
- Vedta budsjett og godta regnskap. Fastsetter medlemskontingent.
- Fortolke og supplere foreningens lover
- Opprette fagutvalg
- Aktuelle saker

GENERALFORSAMLINGEN

Består av én representant fra hvert lokallag (inkl. studentlagene), tre representanter fra hvert stiftsstyre og tariffutvalg, to representanter for pensjonistene, sentralstyret. Totalt ca 180 personer.

FAGUTVALG

Presteforeningen har 9 fagutvalg av litt ulik karakter. Alle utvalgene er underlagt sentralstyret.

- Tre lovfestede fagutvalg som har plass i representantskapet:
 - Fagutvalg for proster
 - Fagutvalg for pensjonister
 - Fagutvalg for tilsatte i fellestråd og menighetsråd
- Fire fagutvalg for andre særskilte medlemsgrupper:
 - Fagutvalg for studentprester
 - Fagutvalg for fengselsprester
 - Fagutvalg for helseprester
 - Fagutvalg for kontoransatte i rDnk

Disse 7 nevnte utvalgene jobber primært med saker av profesjonsfaglig karakter for de enkelte gruppene, men i noen grad også med lønns- og arbeidsvilkår.

- To fagutvalg for politiske tema
 - Fagutvalg for likestillings- og diskriminerings spørsmål
 - Fagutvalg for bærekraftsspørsmål

► 4 OM DET NORSKE DIAKONFORBUND

NØKKELINFO

- Stiftet 14.10.1915
- 471 medlemmer
 - 310 yrkesaktive fordelt på fem tariff-områder (KA, Spekter, Virke, stat og KS)
 - 11 studenter
 - 127 pensjonister
- Foreningens lover: https://www.diaakonforbundet.no/images/Gjeldende_lover_DNDF.pdf
- Arbeidsprogram 2020–2023: https://www.diaakonforbundet.no/images/Arbeidsprogram_2020_-_2023_pr_201120.pdf
- Organisasjonskart: <https://www.diaakonforbundet.no/om-forbundet/371-organisasjonskart>

Organisasjonsstruktur, tillitsvalgte og medbestemmelse

STIFTSSTYRET

Det er stiftene, som følger bispedømmegrensene, som er Diakonforbundets lokallag. Medlemmenes stiftstilknytning følger i hovedsak bosted. Noen velger likevel at det er knyttet til arbeidssted der- som arbeidssted er innen det geografiske området til et annet stift.

Stiftslagene ledes av en stiftsleder og et styre to eller tre øvrige medlemmer. Velges for inntil 3 år av gangen.

Stiftslagene følger opp tillitsvalgtordningen i stiftet innen KA-området.

Stiftslagene samarbeider med andre organisasjoner og med bispedømmekontoret.

TARIFFUTVALG

Det Norske Diakonforbund har ikke tariffutvalg.

SENTRALSTYRET

Består av leder, nestleder og 3 medlemmer og møtes 6-7 ganger i året. Har ansvar for:

- Daglig ledelse av forbundet
- Følger opp arbeidsprogrammet
- Forbereder møter i Landsstyret

RDNK NASJONALT

Diakonforbundet har pt ikke tillitsvalgt i rDnk, men en kontaktperson som formidler til øvrige medlemmer innen rDnk.

LANDSSTYREMØTET

Består av sentralstyret og alle stiftsstyrelederne. Totalt 19 personer. Møtes 1 gang i året. Har ansvar for:

- Vedta budsjett og godta regnskap.
- Fastsetter medlemskontingent.
- Aktuelle saker.

GENERALFORSAMLINGEN

Består av de som ønsker å delta. Antall som deltar varierer. Forrige, som var digital, samlet 70.

FAGUTVALG

Det Norske Diakonforbund har ingen fagutvalg. Har to medlemmer i FUD, fagutvalg for diakoni, innen O1-ordningen i KA.



Det Norske Diakonforbund
The Norwegian Association of Deacons